

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

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

**CARRERA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Trabajo de fin de carrera titulado:**

**“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA  
POSTCOSECHA DEL GRUPO FLORICOLA PONTE TRESA ROSES “**

**Autor:**

**ALBERTO RENE MALDONADO JARAMILLO**

**Director del proyecto:**

**DR. JUAN CARLOS FLORES MSC.**

**Como requisito para obtención del título de:**

**MÁSTER EN**

**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**Quito, 09 de marzo del 2018**



## **DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Yo, ALBERTO RENE MALDONADO JARAMILLO, con cédula de identidad No. 170805396-0, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

Alberto René Maldonado Jaramillo

C.I.: 170805396-0

# **DECLARATORIA DEL DIRECTOR**

## **DECLARATORIA**

El presente trabajo de investigación titulado:

**“Factores de riesgo psicosocial y productividad laboral en la post cosecha del grupo  
Florícola Ponte Tresa Roses “**

Realizado por:

**ALBERTO RENE MALDONADO JARAMILLO**

Como Requisito para la Obtención del Título de:

**MÁSTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Ha sido dirigido por el profesor

**DR. JUAN CARLO FLORES MSC.**

Quien considera que constituye un trabajo original de su  
autor

**DR. JUAN CARLOS FLORES MSC.**

**DIRECTOR**

# **DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES**

## **LOS PROFESORES INFORMANTES**

Los Profesores Informantes:

**MSc. OSCAR TAPIA**

**MSc. MARCELO RUSSO**

Después de revisar el trabajo  
presentado,

Lo han calificado como apto para su defensa  
oral ante el tribunal examinador

Ing. Daniel Yandun

Ing. Marcelo Russo

Quito, 09 de Marzo de 2018

## **DEDICATORIA**

“Cuando se nace pobre, estudiar  
es el mayor acto de rebeldía contra el sistema.  
El saber rompe las cadenas de la esclavitud”(Tomas Bulat)  
Que este trabajo  
sirva como impulso,  
para que mis hijos y sobrinos continúen por su sendero  
de vida y de logros,  
que nunca desmayen en conseguir su norte y su felicidad

.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a la Universidad Internacional SEK por la apertura que me dio para subir un escalón en mis objetivos de formación, a los profesores por compartir su conocimiento y experiencias, a mi familia por el gran apoyo, paciencia e impulso que me brindan para hacer realidad mis sueños. Además, un especial agradecimiento a Juan Carlos Flores y Alonzo Arias por la pasión que ponen a su trabajo, son un baluarte en la formación de nuevos profesionales, sin su guía y conocimiento no hubiese sido posible la culminación de este trabajo.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

DECLARACIÓN JURAMENTADA.....	iii
DECLARATORIA DEL DIRECTOR.....	iv
DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 El Problema de Investigación.....	8
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	9
1.1.1.1 Diagnóstico del problema.....	10
1.1.1.2 Pronóstico.....	10
1.1.1.3 Control del Pronóstico.....	11
1.1.2 Objetivo General.....	11
1.1.3 Objetivos Específicos.....	11
1.1.4 Justificaciones.....	12
1.2 Marco Teórico.....	13

1.2.1 Factores y Riesgos psicosociales.....	14
1.2.2 Los factores psicosociales: Historia del concepto.....	14
1.2.3 Definiciones.....	17
1.2.4 Factores de riesgo psicosocial.....	20
1.2.5 Consecuencias.....	21
1.2.6 Gestión de los riesgos psicosociales.....	22
1.2.7 Métodos de evaluación de Riesgo Psicosocial. ....	24
1.2.7.1 Método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21).....	24
1.2.7.2 Método de Factores Psicosociales (Test FPSICO DEL INSHT).....	27
1.2.7.2.1 Descripción de los factores psicosociales.....	27
1.2.7.3 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.....	29
1.2.7.3.1 Condiciones intralaborales.....	30
1.2.7.3.2 Condiciones extralaborales.....	32
1.2.7.3.3 Condiciones individuales.....	33
1.2.7.3.4 Estrés Laboral.....	35
1.2.7.3.5 Alcance de la batería.....	36
1.2.7.3.6 Estructura de la batería.....	37
1.2.8 Marco Legal.....	38
CAPITULO II MÉTODO.....	44
2.1 Tipo de estudio.....	44
2.2 Modalidad de investigación.....	44

2.3 Método.....	45
2.4 Población y Muestra.....	45
2.4.1 Criterios de selección.....	46
2.4.2 Selección de instrumentos de Investigación.....	46
2.4.3 Condiciones intralaborales.....	47
2.4.4 Condiciones extra laborales.....	48
2.4.5 Condiciones individuales.....	49
2.4.6 Alcance de la batería.....	49
2.4.7 Estructura de la batería.....	49
2.4.8 Los instrumentos que conforman la batería son.....	49
2.4.9 Condiciones de aplicación.....	50
2.4.10 Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.....	50
2.4.11 Integridad de los instrumentos aplicados.....	51
2.4.12 Manejo y uso de la información de los resultados.....	51
CAPITULO III RESULTADOS.....	52
3.1 Levantamiento de datos/información.....	52
3.1.1 Nombre del trabajador.....	52
3.1.2 Sexo.....	52
3.1.3 Edad.....	53
3.1.4 Estado Civil.....	54
3.1.5 Nivel de estudios.....	55
3.1.6 Hace cuantos años trabajas en esta empresa.....	57

3.1.7	Ocupación actual o profesión.....	58
3.1.8	Lugar de residencia.....	58
3.1.9	Tipo de vivienda.....	58
3.1.10	Número de personas que dependen económicamente de usted.....	58
3.1.11	Tipo de contrato.....	59
3.2	Presentación y análisis de resultados.....	59
3.2.1	Resultados Generales Post Cosechas Grupo Ponte Tresa Roses.....	60
3.3	CONCLUSION GENERAL.....	111
CAPITULO IV DISCUSIÓN.....		123
4.1	Conclusiones.....	123
4.2	Recomendaciones.....	125
4.3	Bibliografía.....	126

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Dominios y Dimensiones Intralaborales.....	34
Tabla 2:	Dimensiones Extralaborales.....	35
Tabla 3:	Variables Socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.....	36
	Post Cosecha Grupo Ponte Tresa Roses.....	45
Tabla y Grafico:	Distribución de personal por sexo.....	52
Tabla y Grafico:	Edad de trabajadores.....	53

Tabla y Grafico: Estado civil de los trabajadores.....	55
Tabla y Grafico: Instrucción de los trabajadores.....	56
Tabla y Grafico: Antigüedad.....	57
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo intralaboral forma A.....	60
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo intralaboral forma B.....	61
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	63
Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés.....	66
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo intralaboral forma A post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	68
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo intralaboral forma B post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	70
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	72
Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés post cosecha Inv Ponte Tresa S.A...	74
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B clasificadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	77
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral clasificadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	78
Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés clasificadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	80
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B embonchadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	81
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral embonchadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	82

Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés post cosecha Inv Ponte Tresa S.A...	84
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral puestos varios post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	85
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral puestos varios post cosecha Inv Ponte Tresa S.A. ....	87
Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés puestos varios post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A. ....	89
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo intralaboral forma A post cosecha Rosas del Monte.....	91
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo intralaboral forma B post cosecha Rosas del Monte.....	92
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral post cosecha Rosas del Monte.....	94
Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés post cosecha Rosas del Monte.....	96
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B clasificadores post cosecha Rosas del Monte.....	97
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral clasificadores post cosecha Rosas del Monte.....	99
Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés clasificadores post cosecha Rosas del Monte.....	101
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B embonchadores post cosecha Rosas del Monte.....	102
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral embonchadores post cosecha Rosas del Monte.....	104

Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés embonchadores post cosecha Rosas del Monte.....	105
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral puestos varios post cosecha Rosas del Monte.....	107
Tabla y Grafico: Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral puestos varios post cosecha Rosas del Monte.....	109
Tabla y Grafico: Resultado total evaluación de estrés puestos varios post cosecha Rosas del Monte.....	110
Programa de cumplimiento, recomendaciones riesgo psicosocial, post cosechas grupo Ponte Tresa.....	119

## **RESUMEN**

La floricultura está considerada como una industria de alto riesgo por cuanto para desarrollar su actividad necesita realizar una serie de actividades que requieren de esfuerzo físico, trabajo repetitivo, estrés térmico el cual se da por trabajar dentro de un invernadero o en cuartos fríos, además del uso de agroquímicos, entre otras cosas que han determinado que se lo encasille en esta categoría.

Por esta razón en esta industria se ha enfatizado en trabajar para minimizar sobre todo el riesgo químico, al igual que el físico, mecánico y el ergonómico.

Sin considerar el nivel de estrés y otros tipos de riesgo tanto intralaboral como extralaboral a los que están expuestos los trabajadores, los que se encuentran dentro del riesgo psicosocial, los cuales afectan al normal desenvolvimiento de los trabajadores e inclusive pueden estar involucrados en accidentes de trabajo, en enfermedades profesionales y otro tipo de situaciones como puede ser desperdicios en la producción, baja de productividad y sobre todo problemas personales e interpersonales, los cuales terminan afectando a los objetivos individuales de los trabajadores y de la empresa.

El presente trabajo busca relacionar cuanto puede afectar el riesgo psicosocial en la productividad de los trabajadores de la post cosecha del Grupo Ponte Tresa Roses; en sus dos fincas Inversiones Ponte Tresa S.A. y Rosas del Monte Rosemonte S.A. debido a que según sus estadísticas no alcanza el nivel promedio de productividad de la industria, es por esta razón que se realiza el análisis del nivel de riesgo psicosocial utilizando la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la protección social y la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, con sus cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y B, Cuestionario de riesgo extralaboral, cuestionario de evaluación de estrés y la ficha de datos generales.

El resultado de estas pruebas indican que en las post cosechas del grupo Ponte Tresa Roses existe 76 % de trabajadores con un alto nivel de estrés por lo que es necesario una rápida intervención en los dominios y dimensiones afectados en los factores de riesgo intra y extra laborales con la finalidad de minimizar el riesgo, cumpliendo las recomendaciones realizadas en este trabajo para de esta forma realizar los objetivos planteados y lograr el bienestar y objetivos personales y empresariales.

## **PALABRAS CLAVE**

Factores de riesgo psicosocial, floricultura, post cosecha, clasificación, boncheo, productividad.

## **ABSTRACT**

Floriculture is considered a high risk industry because in order to develop this activity is necessary to perform a series of activities that involve physical effort, repetitive work, thermal stress which is produced by working inside a green house or cold rooms, also the use of agrochemicals, and other characteristics that determine it to be classified at this category.

For this reason at this industry it has been emphasized on working on decreasing chemical, physical, mechanical and ergonomic risk.

Without considering the stress level and other kinds of risks like intra and extra labor that our employees are exposed to, which are considered as psychosocial risk, that affects the worker's development that may also be involved in work accidents, professional's illness and other kinds of failures into the production field. Low productivity and overall personal and interpersonal issues.

The present work looks forward to relate between how much it can affect the psychosocial risk on worker's productivity of post-harvest Ponte Tresa Roses group; inside their two investment estates Ponte Teresa S.A and Rosas del Monte Rosemonte S.A. because as it seems by the statistics developed it hadn't reached the average of production of industry, for this reason the analysis of the psychosocial risk is made, by using the high group of instruments for the evaluation of psychosocial risk developed by the ministry of social protection and the Pontifical University Javeriana of Colombia, using the questionnaires for intra-labor psychosocial risks a y b series, extra-labor risk questionnaire, evaluation of stress questionnaire and general data glossary.

The results of this questionnaires show that on post-harvest Teresa Roses group exist 76% of workers with high levels of stress, for this reason is necessary a quick intervention at the dimensions and domains that are affected on the intra and extra-labor risks in order to decrease the risk, by following the recommendations made at this work to achieve the planted objectives and personal, business goals.

## **KEY WORDS**

Risk factors psychosocial, floriculture, post-harvest, classification, boncheo, productivity.



## CAPÍTULO I.

### INTRODUCCIÓN

“No se conoce con precisión la época en la cual el hombre comenzó a apreciar las flores y las plantas por su valor ornamental o emocional, pero es en la cultura sumeria y egipcia en las que se observan los vestigios más antiguos; por ejemplo, cuando empiezan a trasplantar plantas silvestres para construir lo que serían los primeros jardines” (Viveros, 2013)

En las antiguas civilizaciones como de Babilonia, el antiguo Irán, la griega, la romana, la china, se encontraron vestigios de cultivos de flores, mientras en la edad media los islámicos destacan por el cultivo de algunas variedades de flores; por ejemplo, rosas, jazmines, liliun, crisantemos, dhiantus, entre otras variedades de flores ornamentales. (Viveros, 2013)

“En los siglos XVIII y XIX se introducen a Europa gran cantidad de especies de flores de otras regiones y, a partir de la segunda mitad del siglo XIX, se empiezan a observar el mejoramiento de muchas de ellas”. (Viveros, 2013)

“De China surgen los cultivos de aster. Crisantemos, petonia y azalea; de Japón, la hortensia; de Sudamérica la begonia, fucsia y amarilis; y de Sudáfrica, el geranium”. (Viveros, 2013)

“En esa época se registran los primeros cruzamientos de rosa y dhiantus, de la cual derivan las variedades actuales. Estas especies mencionadas continúan siendo en la actualidad las principales especies de la floricultura”. (Viveros, 2013)

La producción comercial de flores se realiza aproximadamente desde 1930, con la creación de invernaderos en bloques y además se produce la mejora en la propagación y el manejo de los cultivos, para obtener floración todo el año, luego de la segunda guerra mundial, se produce la expansión del cultivo sobre la base de un modelo industrial de producción. Esta expansión ha estado relacionada con la formación de grandes centros urbanos. (Viveros, 2013)

“A partir de la década de los 70, el cultivo de tejidos y la producción de plantines en bandejas multiceldas revolucionan la floricultura”. (Viveros, 2013)

En la mayoría de los países que actualmente consumen flores en un inicio fue visto como un producto suntuoso, dirigido a sectores de alto poder adquisitivo. Con la mejora de la economía y el nivel de vida de las sociedades, paso a ser un producto que forma parte de la vida diaria, hoy en día las flores pasaron a ser un producto necesario no solo para los ambientes familiares, sino también como parte de la cultura del hombre moderno, como ejemplo en los lugares públicos, oficinas, salas de reuniones, hoteles, eventos de todo tipo sociales, empresariales, deportivos, etc. (Economía y Viveros, 2013).

En la actualidad la industria de las flores cortadas es una de las más importantes, tanto en los países en vías de desarrollo al igual que en los desarrollados, el valor estimado que mueve en el mundo está por encima de los 100.000 millones de USD al año, esta industria se ha destacado prácticamente en todo el planeta distribuyéndose su producción de la siguiente forma:

En Europa se cultivan flores cortadas comercialmente desde hace un siglo, siendo su principal productor Holanda, el cual además de ser el primer productor en el mundo, es el primer comprador de las mismas, desde ahí se distribuyen al resto de Europa e inclusive a Rusia.

En el continente americano y especialmente América del sur y centro América por sus condiciones climáticas posibilitan el desarrollo de esta industria, la cual empieza a realizar sus primeros emprendimientos hace 40 años, la producción y exportación de flores de corte se convierte en una de las industrias más importantes de la economía de los países productores, convirtiéndose en un generador de divisas y una de las más importantes fuentes de empleo, por cuanto demanda de un alto número de personas para realizar las diferentes labores, otra cosa que se destaca en esta industria es la utilización de mano de obra femenina.

Los principales países productores de esta región son: Colombia, el cual ocupa el segundo lugar seguido de Ecuador que ocupa el tercer lugar de los países exportadores, seguidos, pero en menor escala Perú, Argentina, Bolivia, Costa Rica, México y otros que su producción relativamente no es relevante.

Otra región en la que se cultivan flores hace aproximadamente 30 años y en la última década ha cobrado importancia, es el Oriente de África Central, donde existen grandes extensiones de sabanas que están siendo aprovechados para desarrollar esta industria, los países que han destacado en producción de flores son: Kenia que está considerado el cuarto productor de rosas en el mundo, y con un importante protagonismo Etiopia y Tanzania.

A diferencia de Latinoamérica, en la cual este producto ayudado como un polo de desarrollo. En África, las malas condiciones laborales se determinan por una alta carga horaria e irrisorios salarios, estos factores entre otros, han determinado que el costo de producción sea más bajo que en el resto de países donde se produce este tipo de flores de corte, lo que ha dado lugar que puedan vender a menores precios respecto a los que venden los países competidores de otras regiones, lo que ha generado que se posicionen como importantes productores, especialmente en Europa.

También es importante puntualizar que hay otros países que están incursionando en el negocio de las flores como es el caso de la India, China, Pakistán, entre otros, pero al momento no compiten con relevancia en el mercado mundial, sin embargo, se debe tomar en cuenta las extensiones de tierra que poseen y la cantidad de mano de obra que disponen, además que son economías que están emergiendo en el mundo y pueden absorber los mercados de la región sudamericana.

Una vez realizada la descripción de cómo se maneja el mercado mundial de las flores, se realizará una descripción de la producción y exportación de flores en Ecuador.

El estar ubicados en la línea ecuatorial hace que el país goce de condiciones climáticas privilegiadas para todo tipo de cultivos y en el caso de las flores de corte, en especial las rosas, que, según los mercados, la ubican como la mejor del mundo por su tamaño de botón, calibre de tallo y sus extraordinarios colores, por esta razón es el principal producto de exportación de flores del Ecuador, representando el 71% de las hectáreas cultivadas en el país. Le siguen las flores de verano, como claveles, pompones; etc. con un 18% de participación. Además, Flores tropicales cuenta con un 4% y el cultivo de gypsophila representa el 6% del total.

La floricultura nace como un emprendimiento en el sector rural de la sierra hace aproximadamente 35 años, reemplazando a sectores dedicados tradicionalmente a la

producción de productos agrícolas tradicionales (papas, habas, maíz, etc.), y a la ganadería, en sus inicios se desarrolla dentro de un esquema empresarial informal, el cual en base a la experiencia que va adquiriendo en el tiempo y con la tecnificación va convirtiéndose en un puntal en el sector agroindustrial de la sierra del país.

En este proceso de crecimiento, las empresas florícolas se vuelven un polo de desarrollo en los sectores donde desenvuelven su actividad convirtiéndose en una fuente de trabajo importante para la población, por cuanto utilizan un alto número de personas por hectárea cultivada, y algo que se destaca es la utilización de mano de obra femenina, lo que ha dado lugar a que la gente del sector no abastezca en número las necesidades de personal requerido, también es importante destacar que en la actualidad se están cultivando flores tropicales de exportación en sectores subtropicales del país.

“La floricultura en el país se destaca por ser el mayor generador de mano de obra de la Sierra ecuatoriana. Este sector cuenta, con un promedio de 11,8 trabajadores por hectárea; y ha logrado frenar la emigración interna y externa pues ha sido una alternativa de empleo para las personas de la región. Según las cifras de AGROCALIDAD, se registran alrededor de 551 fincas registradas dentro del país. Así, el sector genera más de 50 mil empleos directos y 55 000 empleos indirectos, dando como resultado que esta industria ocupe un sitio importante en el desarrollo económico al exportar 143,187 toneladas en el año 2016, generando un ingreso de divisas de 802,461 millones de USD” (Expoflores, 2017, pág. 3).

Los sectores florícolas del país principalmente están ubicados en la provincia de Pichincha en los cantones Quito, Pedro Moncayo y Cayambe, además en la provincia de Tungurahua en el cantón Latacunga y Salcedo, aunque también existen cultivo en Azuay, Riobamba, Carchi e Imbabura

El grupo de empresas Ponte Tresa Roses comienza su operación en el año de 1985 con el objeto social de producir y exportar flores de alta calidad, inicialmente tiene dos fincas Rosas del Monte S.A. e Inversiones Ponte Tresa S.A., en el año 2012 se incorpora Picasso Roses Cía. Ltda. Al grupo de empresas, sumando una extensión de 32 hectáreas, en las cuales se siembran 2,437.675 plantas, distribuidas en 80 variedades de rosas; las fincas están ubicadas aproximadamente a 100Km. al norte de la ciudad de Quito en los sectores de Otavalo, parroquia San Pablo, Cayambe, parroquia de Ayora y Tabacundo, sector Tupigachi

sectores excepcionalmente adecuados para el cultivo de rosas de calidad debido a la altitud, el tipo de suelo, las condiciones climáticas, y las casi 12 horas de luz solar que reciben diariamente.

Dentro de la industria florícola es importante destacar el papel que han desempeñado las empresas del grupo Ponte Tresa Roses, Rosas del Monte Rosemonte S.A. e Inversiones Ponte Tresa S.A. en las cuales se desarrollara el presente trabajo, específicamente en el área de la pos cosecha, lugar en el cual existen una serie de riegos pero en este caso se centrara en cómo afecta el factor de riesgo Psicosocial, respecto a la productividad, llamado rendimiento en el sector florícola, el cual influye en una serie de factores como por ejemplo, extensión de jornadas de trabajo, fatiga en los trabajadores, problemas familiares, incrementos en los costos de producción, entre otros.

La empresa Inversiones Ponte Tresa S.A. Ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Cayambe, parroquia Ayora; cuenta con una extensión cultivada de 10.7 hectáreas, constituidos por 18 bloques de invernaderos, en los cuales se cultivan 41 variedades de rosas, las cuales se exportan a diferentes mercados en el mundo; el principal es Europa, seguida por Estados Unidos de América, Rusia y en menor escala otros mercados como Japón.

Para realizar su operación cuenta con una nómina de 122 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

Administración:	14
Mantenimiento:	6
Cultivo:	76
Post cosecha:	26

La empresa Rosas del Monte Rosemonte S.A. Ubicada en la provincia de Imbabura, cantón Otavalo, parroquia San Pablo; cuenta con una extensión cultivada de 10.9 hectáreas, constituidos por 23 bloques de invernaderos, en los cuales se cultivan 38 variedades de rosas, que al igual que la otra empresa sus principales mercados de exportación en el mundo son: el principal es Europa, seguida por Estados Unidos de América, Rusia y en menor escala otros mercados como Japón.

Para realizar su operación cuenta con una nómina de 125 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

Administración:	16
Mantenimiento:	5
Cultivo:	76
Post cosecha:	28

La política del grupo Ponte Tresa Roses es cultivar rosas de alta calidad para un mercado exclusivo y garantizar a sus clientes un servicio de pre y post venta de la más alta calidad, para lo cual existen estrictos sistemas de control de calidad en cada uno de los procesos productivos, de post cosecha y de ventas, además de cumplir con todas las obligaciones de orden legal, social y ambiental, esto garantiza un producto que cumple con los más altos estándares de calidad y los requisitos más exigentes del mercado.

Para lo cual las empresas cuentan con trabajadores con solidas competencias para realizar sus diferentes tareas, capacitados constantemente, el cual es un importante elemento para garantizar la calidad de rosas que se exportan respecto a la competencia nacional e internacional.

Es importante destacar que para la empresa el trato justo a los trabajadores y sus comunidades es una de las principales prioridades.

La empresa está comprometida con la preservación del ambiente, por lo cual se ha eliminado por completo el uso de pesticidas de categoría toxicológica I, en las fincas. Se está reemplazando cada vez más las aplicaciones de químicos por alternativas orgánicas que son más seguras y amigables para los trabajadores, la comunidad y el ambiente, como parte de este proceso la empresa está empezando a producir sus propios productos orgánicos para reemplazar progresivamente a los pesticidas químicos. El reciclaje de basura, la eliminación adecuada de residuos tóxicos, el consumo controlado de agua y la purificación del agua, para eliminar los residuos químicos son procesos permanentes en las fincas.

Las empresas como valor agregado a sus procesos productivos, manejan tres certificaciones las cuales cimientan sus políticas, las cuales son:

Flor Ecuador, es una certificación nacional dirigida por EXPOFLORES, la cual centra sus estándares en la parte social, cumplimientos sociales, legales, de salud y seguridad, además de la parte ambiental.

BASC, es una certificación internacional de seguridad, a la cual se adhirió la empresa y es un compromiso de lucha contra el narcotráfico, el contrabando y las sustancias prohibidas, con esta se garantiza que la carga que va a los diferentes destinos no va a estar contaminada con ninguna sustancia ilícita.

FAIR TRADE FLO, también conocida como el comercio justo es una certificación que pone énfasis en la parte social, laboral, legal, respecto a los trabajadores, para lo cual sus estándares se basan en los enunciados de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), y la legislación nacional, con un principio importante que, tratándose de los trabajadores se aplica lo que más le favorezca; otro factor que mide, es el compromiso de la empresa con la comunidad y como evitar la contaminación del ambiente.

Estas empresas, a través del tiempo, se han destacado de las demás florícolas del sector, no solamente por la calidad de sus rosas y por los mercados a donde llegan las mismas, sino también por el trato y los beneficios que da a sus trabajadores, lo que ha sido determinante a que la rotación del personal sea mínima, 2% promedio al año, cuando la media en el sector está por el 8%, siendo un factor positivo para cumplir los objetivos de la empresa.

Hablando de los beneficios que tienen los trabajadores de estas empresas se destacan sus proyectos de los cuales se hará un breve resumen:

- Proyecto de educación; consiste en entregar becas de estudio a los trabajadores y sus familias, para lo cual tienen que cumplir un solo requisito que tengan un promedio de 8 / 10 en las calificaciones.
- Proyecto de salud; es un seguro de salud que beneficia a los trabajadores y sus familias, por montos pre establecido, con el cual puede acceder a consultas médicas, pruebas de laboratorio y compra de medicinas.

- Proyecto de créditos; los trabajadores pueden acceder a los mismos, a intereses muy bajos del 6.4% anual y sobre saldos por un valor máximo de 5000 USD, el cual puede ser utilizado en compra de terreno, construcción o arreglo de vivienda, emprendimiento en proyectos productivos, educación, línea blanca y salud, este último sin ningún interés.

Esto ha determinado que las empresas sean consideradas un buen lugar para trabajar como lo demostró el resultado de la encuesta realizada Great Place to Work. De la cual se puede resaltar que el personal siente orgullo de realizar sus labores en estas organizaciones, lo que es positivo, para los trabajadores y también para la empresa, pero pese a todo esto existe un grave problema, que es la baja productividad de los trabajadores de la post cosecha, es por esta razón que se propone realizar un análisis, para medir si el riesgo psicosocial influye de alguna manera, para que se den estos resultados que van en contra de los objetivos de la empresa.

### **1.1 El Problema de Investigación**

El trabajo históricamente ha sido considerado un sitio de riesgo para la salud de los trabajadores, las condiciones de trabajo han supuesto una amenaza para la salud, tanto desde la perspectiva biológica como psicológica, las cuales en muchas ocasiones han determinado accidentes o enfermedades profesionales, si además de esto consideramos que en un sitio de trabajo se concentran individuos con diversas personalidades, los cuales persiguen diferentes objetivos, que acarrearán diferentes problemas y si a esto se le suma la presión que tienen los trabajadores, para el cumplimiento de las tareas que realizan y los diferentes riesgos propios de la industria, en la cual están desarrollando la actividad estas personas, por supuesto que van a influir en su comportamiento, como en su productividad.

En el campo de la agroindustria se desarrolla el sector floricultor, que por su compleja actividad y pese a la tecnificación que actualmente existe, demanda un alto número de personas para realizar su labor, lo que ha traído como consecuencia que en los sectores donde se desenvuelve esta actividad, que principalmente es en el sector rural no exista desempleo e inclusive haya un alto número de migrantes que llegan con la finalidad de encontrar una fuente de empleo.

Esta situación ha derivado que en estos sectores existan un sin número de problemas psicosociales externos a la fuente de trabajo como dentro de la organización, por varias razones, como por ejemplo, el choque cultural, la exigencia del trabajo, las condiciones ambientales y sociales del mismo, entre otras circunstancias, por lo que dentro de los factores de riesgo propios de la industria, como es el caso del factor de riesgo químico, físico, ergonómico, al factor psicosocial es al que menos importancia se le ha dado, es por esta razón que la propuesta de tesis es analizar cómo influye este factor en la productividad del obrero y cuán importante es minimizarlo para bienestar del trabajador y rentabilidad de la empresa.

Si bien es cierto que en las empresas objeto del análisis hay una serie de factores positivos, los cuales han influenciado, por ejemplo para que exista una mínima rotación de personal, constante planes de capacitación, planes de carrera y motivacionales, no es menos cierto que el nivel de exigencia por sus políticas comerciales y el nicho de mercado, siendo Suiza su principal destino al cual exporta sus productos, ha dado lugar a que haya una alta presión en las tareas a realizarse en todos los procesos de la empresa, pero sobre todo en el área de post cosecha, que es el sitio donde llega toda la producción a ser procesada y se encarga de darle, el acabado final al producto para que salga a los diferentes clientes.

También no es desconocido que en este tipo de empresas hay varios factores de riesgo, que van afectar la productividad de los trabajadores, pero específicamente la investigación se centrará en analizar el factor de riesgo psicosocial y cuanto influye para que el proceso de la post cosecha sea óptimo y cumpla con los estándares, que ha determinado el sector, para lo cual va a utilizar las herramientas necesarias para determinar, que está influenciando en los trabajadores para no cumplir con el objetivo empresarial de productividad.

### **1.1.1 Planteamiento del Problema**

En la actualidad, las exigencias del mercado, la competitividad en la floricultura y la necesidad de bajar el costo de producción debido a la crisis mundial y a la caída de los precios y las ventas, de la flor ecuatoriana han determinado que el nivel de exigencia al trabajador sea alto, pese a que el sector florícola en el país se ha desarrollado técnicamente de forma acelerada y administrativamente de manera empírica. Lo que se conoce de esta

industria son datos estadísticos y cifras económica basadas en toneladas de exportación y cifras de ventas y cuanto ha contribuido con impuestos para el estado.

Estos antecedentes han dado lugar, para que las empresas planifiquen estrategias para ser competitivas, lo que finalmente ha determinado que, dentro de sus tácticas de competitividad de costos, este la mano de obra, lo que ha generado que haya un aumento de carga laboral, extensión de jornadas de trabajo e incluso reducción de personal, esto ha hecho que se agraven los riesgos laborales y que vayan en aumento.

En este punto es importante detenerse, hacer un análisis pormenorizado de cuanto han influido los parámetros descritos anteriormente en el riesgo psicosocial y como afectan en los diferentes procesos de trabajo de una persona, pero sobre todo el propósito de esta investigación va hacer; como está influenciando este riesgo frente a la productividad del trabajador, en la calidad y cantidad de trabajo realizado, en un determinado periodo de tiempo, además de establecer mecanismos que minimicen el problema, con la finalidad de encontrar el bienestar del personal de la post cosecha y de la empresa.

#### **1.1.1.1 Diagnóstico del problema.**

El ser humano es un animal social, por lo que siempre esta interactuando con otros en todas y cada una de las actividades que desarrolla diariamente, lo que desencadena en una serie de situaciones que afectan su vida persona, laboral y social.

En el ámbito laboral, donde que se concentran grupos humanos compuesto de personas con diferentes personalidades esta problemática es más notoria. En la industria florícola donde el criterio del trabajador es de suma importancia, por cuanto está manipulando seres vivos los cuales reaccionan de diferente manera frente a situaciones climáticas, de plagas, enfermedades y del propio manejo del trabajador e incluso del tiempo en el cual debe cumplir sus diferentes tareas, ejemplo, no es lo mismo cortar una rosa a las 7:00 horas que a las 10:00 en ese tiempo la flor puede abrirse y ya no estar apta para la exportación y el resultado es que se haya perdido un ciclo de producción de 3 meses, en el caso de la post cosecha una clasificación de puntos corte mal hechos dan como resultado un bonche ineficiente, que al llegarle al cliente puede ser producto de un crédito y en ocasiones la pérdida del mismo, lo que genera finalmente una afectación económica a la empresa, exceso de carga laboral, largas jornadas de trabajo, jefes injustos, presión en el trabajo,

stress propio del trabajo, etc., por las razones descritas anteriormente y otras más que siendo relevantes en el día a día, dentro de la organización, también se debe analizar cómo influyen las distintas variables como por ejemplo, encuentro de diferentes culturas y costumbres, individuos con personalidades diferentes, problemas diversos individuales y familiares que pueden afectar al desempeño individual del obrero y hasta qué punto desmejoran la productividad tanto en calidad como en cantidad.

#### **1.1.1.2 Pronóstico**

Una vez establecida la problemática en la empresa, se avizora que si este continua, puede llevar a la falta de competitividad en el mercado floricultor y en el peor de los casos al desfinanciamiento de la misma, tomando en cuenta que el rubro personal bordea alrededor del 55% previsto en el presupuesto anual de esta industria, según los datos de EXPOFLORES, actualmente pese a que la productividad del personal de la post cosecha no es el óptimo, el costo de este rubro está en el 52%, que se podría mejorar y competir de mejor manera si se logra reducir este porcentaje.

En las empresas florícolas en las cuales se realiza el análisis, se ha hecho diversos estudios de varios factores de riesgo, clima laboral, pero ninguno de factor de riesgo psicosocial. Al realizar un análisis del mismo se podría encontrar problemas y definir soluciones, que conlleven a una mejora en la productividad de los mismos y por ende se logre evitar que la empresa pierda competitividad en el sector florícola del mundo y del país.

#### **1.1.1.3 Control del Pronóstico**

Una vez establecidas las causas del problema de baja productividad del personal, de las post cosechas de las empresas del grupo florícola Ponte Tresa Roses y cuáles son las causas de los mismos, se realizará el conjunto de acciones o medidas a tomar para controlar, mejorar o minimizar la problemática, con el afán de que los trabajadores a más de sentirse seguros en su sitio de trabajo, también psicológicamente estén tranquilos y puedan desempeñar de mejor manera sus tareas.

#### **1.1.2 Objetivo General**

Determinar los factores de riesgo psicosocial que afectan la productividad de los trabajadores de la post cosecha del Grupo Florícola Ponte Tresa Roses.

### **1.1.3 Objetivos Específicos**

- Identificar los principales factores de riesgo que afectan la productividad de los trabajadores de la post cosecha de las empresas del grupo Ponte Tresa Roses
- Establecer medidas de control que minimicen las principales causas que ocasionan el riesgo psicosocial para las actividades del personal que labora en las post cosecha de las dos empresas florícolas del grupo Ponte Tresa Roses.
- Proponer un programa de mejora basado en los resultados del estudio de riesgo psicosocial que permita minimizar las causas de la posible baja de productividad del personal de la post cosecha de las dos empresas florícolas del grupo Ponte Tresa Roses

### **1.1.4 Justificaciones**

El hombre al ser eminente social, determina que todas sus actividades las realice en grupo, esto ha sido determinante en su proceso evolutivo; el trabajo como parte de este proceso social, ha influenciado de manera fundamental en el desarrollo del hombre lo que ha contribuido a su crecimiento y progreso.

Partiendo de esto, en la actualidad el trabajo como factor importante de desarrollo social y económico, ha dado lugar a una serie de problemas de diferente índole, los polos de desarrollo en las grandes ciudades ha determinado una serie de problemas sociales, laborales y económicos, dado por diferentes factores, como por ejemplo la migración, la falta de empleo o la sobre oferta de mano de obra, entre otros factores, da lugar a que exista una fuerte competencia para acceder a una fuente de empleo, pero ya siendo parte de una organización se encuentran otro tipo de factores a enfrentar, como es el caso de la competencia entre trabajadores, las exigencias del puesto de trabajo, la influencia de los niveles jerárquicos para cumplir los objetivos empresariales, los riesgos de manejar diferente tipo de herramientas, maquinas e insumos, etc. Dando lugar a que desencadenen diferentes factores de riesgo como por ejemplo el mecánico, físico, químico, ergonómico, y sobre todo el Psicosocial motivo de esta tesis.

El riesgo psicosocial es determinante en las relaciones laborales e interpersonales, por cuanto, puede ser el factor que determina una serie de problemas tanto dentro de la empresa como también fuera de ella, uno de las situaciones que más podría afectarse producto de este riesgo es la productividad, por lo que en esta tesis se me propone medir este factor y como interfiere en el proceso productivo de las personas, de las post cosechas.

Desde la perspectiva legal existe en la actualidad la obligatoriedad de realizar una evaluación de riesgo Psicosocial, determinada por el Ministerio de Trabajo y producto de esto hay que realizar un plan de trabajo, para minimizar este factor de riesgo. Sin embargo, el estudio no se detendrá en esta parte del proceso, sino más bien buscará, cómo afecta al proceso productivo de la gente y por ende a los objetivos de la empresa, además de buscar posibles soluciones para mitigar el problema.

Para realizar esta tesis existen varias metodologías sobre todo españolas, las cuales no darían un resultado cien por ciento fiables sobre todo por la diferencia cultural existente entre las dos sociedades. Se propone utilizar la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana de Colombia, esto debido a la cercanía con el Ecuador y por la interrelación que existe entre las sociedades y por la similitud cultural se obtendrá resultados más confiables.

## **1.2 Marco Teórico**

El hombre desde principios de su evolución ha interpuesto el trabajo como sustento importante de su desarrollo, pasando por diferentes etapas: empezando por la transformación de la naturaleza a su favor para subsistir y asegurar su supervivencia.

El periodo de esclavismo donde el hombre no tiene ningún derecho y trabaja a capricho de su dueño

En la etapa feudal, el trabajo se caracterizó por ser una especie de servidumbre, el “siervo” como eran llamadas las personas gozaba de elementales derechos, los cuales determinaba el señor feudal

La independencia que van ganando los siervos con el tiempo dan lugar a que se empiecen a poblar las ciudades y como consecuencia de este fenómeno crezca la mano de

obra, dando como resultado la llamada revolución industrial, la cual se caracteriza por el apareamiento de maquinarias que fueron reemplazando al trabajo manual del hombre.

Las jornadas de trabajo eran extensas y llegaban a durar hasta 16 horas diarias, las condiciones de trabajo eran precarias y había una explotación sin límites a los trabajadores, esto dio como resultados que los obreros se empezaran a organizar y a plantear reivindicaciones como la reducción de la jornada de trabajo, la cual dividían en 8 horas para trabajar, 8 horas para descansar y 8 horas para dedicarse a otras actividades.

En la época moderna donde los trabajadores reivindican derechos y aparecen las leyes laborales.

Actualmente la época de posmodernidad o llamada era digital, donde la información está a la mano de todos y todo el tiempo, se vive de una manera vertiginosa lo que ha dado lugar a una serie de problemas que desencadenan en riesgos de todo tipo y sobre todo se afecta la psiquis de las personas, como consecuencia se está propenso a desequilibrios emocionales que desencadenan en riesgos psicosociales, los cuales en la actualidad son innegables por ello la importancia de identificarlos y evaluarlos más allá del cumplimiento de una normativa legal, sin lugar a duda, la planificación y sobre todo la prevención va a permitir evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, que dará como resultado un impacto positivo y el aumento de calidad y productividad en las tareas que realizan los colaboradores, dando réditos importantes a los objetivos de la organización.

Uno de los principales factores que afectan las relaciones interpersonales y laborales en una organización, es el factor de riesgo psicosocial que puede ser el causante que el trabajador sea vulnerable a los otros tipos de riesgos propios de la actividad que realiza, mucho más aún con la actual globalización que ha dado lugar a cambios importantes en el comportamiento de las personas y en las organizaciones, como consecuencia que los trabajadores sean vulnerables a la exposición de los diferentes tipos de riesgos, pero sobre todo a los psicosociales, los mismos que se han intensificado haciéndose necesario su identificación, evaluación y control, por el bienestar individual, social y laboral de los trabajadores y de las organizaciones.

### **1.2.1 Factores y Riesgos psicosociales**

“El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años (EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008). Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo” (Moreno & Báez, 2010, pág. 4).

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión.

“Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: 1) factores psicosociales, 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales. Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables”. (Moreno & Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 4)

“En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras”. (Moreno & Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010)

### **1.2.2 Los factores psicosociales: Historia del concepto**

“Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores” (Moreno & Báez, 2010).

“En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad del tema Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Moreno & Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 5)

La definición anterior expuesta muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho. Se insiste igualmente en que las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa. Algo más adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuáles pueden ser tales factores psicosociales: “la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo,

los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico” (Moreno & Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 6)

“Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Se expone en el mismo que este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador”. (Moreno, Los riesgo laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico, 2014)

“La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran importancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales “positivos o negativos”. (Moreno, Los riesgo laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico, 2014)

“Si en la década de 1970 se alerta la sensibilidad acerca de la relevancia y los efectos que pueden tener los factores psicosociales, es en la de 1980 cuando se produce las primeras obras colectivas y oficiales, y comienzan a aparecer las primeras aproximaciones conceptuales al tema vinculándolos a los efectos de la organización sobre el trabajo y la salud” (Moreno, Los riesgo laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico, 2014)

“Tal como expone la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 1998), a partir de estos momentos la organización en el trabajo y los factores organizacionales se convierten en expresiones intercambiables para referirse a los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud. Unas y otras expresiones se utilizan para referirse a los factores sociales que influyen la conducta y la salud de los trabajadores”. (Moreno, Los riesgo laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico, 2014)

### **1.2.3. Definiciones**

Existen varias definiciones de factor de riesgo psicosocial; Se analizará algunas de ellas, las cuales ayudara a clarificar la importancia que tiene la influencia en el

comportamiento de los trabajadores, al igual que en las interrelaciones que se dan entre ellos y que influencia tiene en productividad y el desarrollo de las empresas. Otra finalidad es mirar las coincidencias definitorias de los diferentes autores:

“The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors (Moreno & Báez, 2010, pág. 6) definen los factores psicosociales, “como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores”.

En esta definición se puede entender cómo influye el ambiente, en el que desarrollan las actividades los trabajadores, ya sea en forma positiva o negativa es más dependiendo de cuán bueno es el sitio donde trabajan si es agradable, con buena luminosidad, amplio, y si producto de esto hay una buena interrelación con las personas que comparten el mismo, los resultados son óptimos, por cuanto el trabajador desarrolla mejor sus tareas y esto influye en el crecimiento de la organización.

(Moreno & Báez, 2010, pág. 9) “Los definen como los factores psicosociales de estrés que pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés”,

Estos factores en el trabajo, la organización y en la gestión laboral, sus contextos sociales y organizacionales. Según esta definición se puede entender cuán importante es la influencia de los factores psicosociales en las personas que están inmersas en el trabajo, como pueden influenciar las mismas en el desempeño y los resultados finales del trabajador, además de qué importancia tiene la gestión organizacional tanto en las facilidades que se le dé a las personas para que realicen sus tareas, como también de las políticas que se implementen, los esquemas motivacionales entre otras cosas que den como resultado un desempeño seguro y productivo.

(Moreno & Báez, 2010, pág. 6) a su vez las definen como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”.

Esta definición clarifica la importancia que se le debe dar al factor de riesgo psicosocial, para evitar que el trabajador afecte su bienestar y ponga en riesgo su integridad personal e inclusive de grupo con resultados que si están bien manejados van hacer positivo caso contrario pueden ser nefastos para el trabajador y la organización.

La resolución 2646-2008 de factores de riesgo psicosocial de Colombia define como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Secretaria Distrital de la Alcaldia Mayor de Bogota, 2008). Esta definición ratifica lo antes mencionado en el sentido que una afectación negativa en el factor psíquico de las personas puede acarear problemas en el orden laboral.

Para la Asociación Chilena de seguridad ACHS, “los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo (ACHS, 2013)”.

En esta definición se puede destacar que la interrelación entre el trabajo y las personas pueden afectar su condición física y psíquica, además si le relacionamos con el entorno en donde desarrolla su actividad la afectación puede ser proporcional a la exposición que el individuo tenga al riesgo en este caso al psicosocial.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define “los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo como aquellos aspectos del diseño, organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos como el estrés laboral, el agotamiento y la depresión” (EU-OSHA, sf).

Al igual que las anteriores definiciones, esta se preocupa de cómo afectan en las personas la forma como se estructuran las organizaciones, la manera en que definen sus procesos y que pasa con su entorno social es decir cómo afecta las relaciones intra y extra laborales por ejemplo que pasa con su vida personal, familiar, con su economía, las distancias que tiene que recorrer a sus centros de trabajo y de estos a su casa entre otras situaciones de índole social, frente a sus labores en la industria en la cual realiza su trabajo.

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral pueden provocar problemas cognitivos, emocionales y conductuales que pueden derivar en problemas de salud física y mental, que es ocasionado o favorecido por las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral y también por el entorno extra laboral.

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, ya sea de forma continua o intermitente. Los factores de riesgo psicosocial están interrelacionados potenciándose o minimizándose sus efectos sobre la salud en función del nivel de riesgo para la salud al que está expuesto el trabajador, además de las funciones que desempeñen al igual que las responsabilidades que tengan sin dejar de lado que los trabajadores del nivel operativo tengan menos riesgo psicosocial, que los del nivel administrativo, cada uno de ellos cumple una función y una responsabilidad que no se puede dejar de valorar y analizar, su afectación para minimizar el riesgo intentando llegar a un nivel confortable de trabajo.

Concluyendo; todas las definiciones analizadas basan sus conceptos en el ambiente de trabajo, la gestión laboral existente en las empresas, el contexto y el entorno social, cuanto influencia las condiciones presentes y las condiciones de trabajo, como se ejecutan las tareas y cuan bien está diseñada la organización; este conjunto de factores analizados en las definiciones son los que afectan en el desarrollo del trabajador e influyen al realizar sus tareas y lo peor es que pueden acarrear efectos negativos para la salud psíquica y física de estas personas y ser causantes de otro tipo de riesgos propios e inclusive accidentes en cada una de las industrias, es por esta serie de factores que hay que darles la importancia que tienen, para poder prevenir y minimizar sus efectos para crear un ambiente positivo, seguro y confortable en beneficio del trabajador y la empresa.

#### **1.2.4 Factores de riesgo psicosocial**

“Las conclusiones de la segunda edición de la Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER2) ponen de manifiesto que los factores de riesgos relacionados con los trastornos psicosociales y musculo-esqueléticos son los más extendidos en los centros de trabajo de Europa.” (EU-OSHA, sf)

Haciendo un comparativo con lo que pasa en la post cosecha de las empresas del grupo Ponte Tresa, se podría decir que tienen razón como se demostrara en los resultados

de las encuestas de riesgo psicosocial aplicadas a los trabajadores y también con las estadísticas medicas respecto a problemas musculo-esqueléticos, que se tienen en el departamento médico de la empresa, de ahí la importancia del estudio que se está realizado del riesgo psicosocial y su influencia en la productividad de los trabajadores.

Siguiendo lo señalado en la Campaña Europea 2014-15 “Trabajos saludables: gestionemos el estrés” de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, unas condiciones de trabajo que pueden provocar riesgos psicosociales son las siguientes:

- Carga de trabajo excesiva o presión de tiempo
- Demandas contradictorias
- Falta de claridad respecto a las funciones del trabajador
- Comunicación ineficaz
- Mala gestión de los cambios en el seno de la organización
- Falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo
- Desavenencias en las relaciones interpersonales
- Acoso, agresión y violencia
- Dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales.

### **1.2.5 Consecuencias**

Como ya se ha señalado, el entorno de trabajo psicosocial puede tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores.

Los trabajadores que padecen estrés laboral pueden llegar a desarrollar problemas de salud. Los efectos negativos sobre el trabajador individual, repercuten, a su vez, en la organización y en la sociedad.

Para el trabajador individual, los efectos negativos pueden ser, entre otros:

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia.

A nivel de la organización, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:

- Disminución del rendimiento
- Aumento del absentismo;
- Aumento del presentismo
- Aumento de accidentes y lesiones.
- A nivel social, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:
- Aumento de costes de los servicios sanitarios
- Disminución de la eficiencia servicios sanitarios

#### **1.2.6. Gestión de los riesgos psicosociales**

“La evaluación de riesgos psicosociales se sigue considerando como la mejor forma de combatirlos. La evaluación de riesgos es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles situaciones problemáticas relacionadas con los riesgos psicosociales. Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, etc. Los riesgos psicosociales han de ser evaluados y gestionados”. (Moreno, 2014, pág. 5)

“Uno de los ejes principales de la gestión de riesgos psicosociales es la participación de los trabajadores en todo el proceso. Es necesario sensibilizar, informar a la nómina y lograr su participación para una adecuada gestión de los riesgos psicosociales. La clave es

conseguir un enfoque participativo en el que empresarios, directivos y trabajadores se involucren en la gestión de los riesgos psicosociales”. (Moreno, 2014, pág. 5)

Desde la perspectiva de Ramazzini, 1743. La preocupación en el mundo laboral por el riesgo psicosocial ha tenido una aparición relativamente reciente. Mientras que accidentes y enfermedades comenzaron a ser señaladas mucho tiempo atrás (Moreno, 2014, pág. 5)

La conceptualización de lo que es el riesgo psicosocial en el trabajo aparece recién en la década de 1980. La organización Internacional del Trabajo (OIT). Fuera primera en poner la voz de alarma en su documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. El foco central en la publicación de la OIT es la complejidad del tema “Los factores Psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador”. (Moreno, 2014, pág. 5)

Pese a que anteriormente ya se analizaron diferentes definiciones, el que describe la OIT es uno de los más completos, además que es de suma importancia en la gestión de este riesgo, el documento propone la siguiente definición:

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (Moreno, 2014, pág. 5).

“Desde esta perspectiva, el número de condiciones organizacionales puede ser muy amplio. Cuando tales condiciones son correctas su resultado lleva a la satisfacción laboral, a la motivación, a la productividad y al bienestar laboral. Cuando son inadecuadas conducen al agotamiento, al estrés, a la enfermedad y al accidente. Las condiciones organizacionales y los factores psicosociales pueden ser tanto positivos como negativos”. (Moreno, 2014, pág. 5).

La definición muestra la importancia concedida al trabajador real, a su situación y a sus necesidades reales. Igualmente, se insiste en que el descuido de tales factores tiene repercusiones tanto sobre la salud del trabajador como sobre la empresa”.

A continuación, se expone un listado de factores Psicosociales de riesgos que parece recogido de una encuesta actual sobre tales riesgos: la mala utilización de las habilidades propias, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo a turnos.

Un documento de la Organización Mundial de la Salud (OMS) "Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud" (Moreno & Báez, 2010, pág. 5)." (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988) reitera los factores psicosociales, se originan en las condiciones organizacionales del trabajo, están mediados por la percepción y la experiencia de los trabajadores.

Las condiciones organizacionales son el punto de origen de los factores y tal como realiza Batawi (1988), tales repercusiones pueden ser tanto positivas como negativas. Las condiciones organizacionales pueden dar lugar tanto al estrés laboral como al desarrollo y bienestar del trabajador, este último no siempre ha sido suficientemente considerado, aunque en los últimos años, a partir del 2000, ha tenido una mayor repercusión.

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), han propuesto una serie de marcadores organizacionales y laborales que dan lugar a un listado relativamente amplio de factores psicosociales. Así, estos autores distinguen entre factores organizacionales y factores laborales. Dentro del primer grupo, aún cabría diferenciar entre factores de política y filosofía de la organización (relación trabajo-familia, gestión de los Recursos Humanos, las políticas de seguridad y salud o la Responsabilidad Social Corporativa), cultura de la organización (que contemplaría la política de relaciones laborales así como las informaciones, comunicación y justicia organizacionales y las tareas de supervisión y liderazgo) y las relaciones industriales (clima laboral, representación sindical y los convenios colectivos). Por su parte los factores laborales tienen en cuenta las condiciones de empleo (tipo de contrato, salario y diseño de carreras), el diseño del puesto (rotación de puestos y trabajo grupal) y la calidad en el trabajo (uso de habilidades personales, demandas laborales, autonomía, capacidad de control y seguridad física en el trabajo, apoyo social, horas de trabajo y posibilidad de teletrabajo)

### **1.2.7 Métodos de evaluación de Riesgo Psicosocial.**

La evaluación de riesgos busca identificar, minimizar y si es posible eliminar riesgos presentes en el entorno de trabajo, de ahí la importancia de su valoración con la finalidad de actuar inmediatamente, y se identifique peligros derivados de las condiciones de trabajo y de esta manera poder prevenir daños en la salud psíquica o física del trabajador dependiendo del tipo de riesgo al que este expuesto

Existen herramientas que sirven para evaluar las condiciones de trabajo las mismas que dan las pautas para poder planificar y de acuerdo a la gravedad y urgencia ante determinados factores que se presentan en el diario accionar de las persona en sus áreas de trabajo, se van a describir brevemente algunas de ellas:

#### **1.2.7.1 Método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21)**

1. Marco conceptual. Está basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 2).
2. Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).
3. Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

4. La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la comprensión de los resultados y la búsqueda de alternativas organizativas más saludables (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

5. Tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión, más exhaustiva, para su uso por personal investigador) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

6. Ofrece garantías razonables para la protección de la confidencialidad de la información (el cuestionario es anónimo y voluntario, permite la modificación de las preguntas que pudieran identificar a trabajadores, y su licencia de uso requiere explícitamente el mantenimiento del secreto y la garantía de confidencialidad) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

7. Combina técnicas cuantitativas (análisis epidemiológico de información obtenida mediante cuestionarios estandarizados y anónimos) y cualitativas en varias fases y de forma altamente participativa (grupo de trabajo tripartito para la organización de la evaluación y la interpretación de los datos; y círculos de prevención para la concreción de las propuestas preventivas). Esto permite triangular los resultados, mejorando su objetividad y el conocimiento menos sesgado de la realidad, y facilita la consecución de acuerdos entre todos los agentes (directivos, técnicos y trabajadores) para la puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

8. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

9. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

10. Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones/ puestos, sexo, tipo de relación laboral, horario y antigüedad).

Ello permite la localización del problema y facilita la elección y el diseño de la solución adecuada (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

11. Usa niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones, lo que permite superar la inexistencia de valores límite de exposición y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible por las empresas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

12. La metodología original danesa ha sido adaptada y validada en España, presentando buenos niveles de validez y fiabilidad (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

13. Es un instrumento internacional: de origen danés, en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia. Su adaptación a España siguió rigurosamente la metodología habitual en adaptación de instrumentos, está publicada y mereció el Premio al Mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003 (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

14. Es una metodología de utilización pública y gratuita (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

#### **1.2.7.2 Método de Factores Psicosociales (Test FPSICO DEL INSHT)**

El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10. Las preguntas planteadas en el cuestionario son de respuesta cerrada previamente codificadas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000).

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

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

a) **“Carga mental:** Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000):

- “Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)
- “Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las respuestas adecuadas y por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores”. (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- “La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)
- “El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información”. (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- “La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)

- “La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)
  - “La conflictividad de rol. Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)
- b) **“Autonomía temporal:** Este factor se refiere a La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000).
- c) **“Contenido del trabajo:** Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo. Las preguntas referentes a este factor pretenden ver en qué medida el trabajo está compuesto por tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000).
- d) **“Supervisión-participación:** Este factor define el grado de autonomía decisión al: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección. Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo, así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)
- e) **“Definición de rol Cuadro 1:** Relación de factores y subfactores Este factor considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional

otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000):

- f) **“Interés por el trabajador:** Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)
- g) **“Relaciones personales:** Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)

### **1.2.7.3 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.**

“La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social de Colombia, cuyo texto es el siguiente” (Ministerio de la Protección Social, 2010):

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 19).

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

### 1.2.7.3.1 Condiciones intralaborales:

“Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y desorganización que influyen en la salud y bienestar del individuo” (Ministerio de la Protección Social, 2010).

“El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda– control–apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996y2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20).

“Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación”:

- a. **“Demandas del trabajo:** Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20).
- b. **“Control sobre el trabajo:** Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20).
- c. **“Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20).

“El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20).

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

- d. **“Recompensa:** Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: La financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20). **Tabla 1 Dominios y Dimensiones Intralaborales** (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 21)

**1.2.6.3.2 Condiciones extralaborales:** Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 21)

**Tabla 2. Dimensiones extralaborales** (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 26)

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<p>Tiempo fuera del trabajo</p> <p>Relaciones familiares</p> <p>Comunicación y relaciones interpersonales</p> <p>Situación económica del grupo familiar</p> <p>Características de la vivienda y de su entorno</p> <p>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</p> <p>Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda</p>

**1.2.6.3.3 Condiciones individuales:**

“Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 27).

“Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modularlos factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 27).

**Tabla 3. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.**

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo  Edad (calculada a partir del año de nacimiento)  Estado civil  Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)  Ocupación o profesión

INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo)
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
Modalidad de pago	

#### 1.2.7.3.4 Estrés Laboral

El “Cuestionario para la evaluación del estrés” es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: fisiológicos, comportamiento social, intelectuales y laborales y psicoemocionales”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 371)

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8

Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Si bien el cuestionario se divide en agrupaciones de síntomas, el instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y sólo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario

#### **1.2.7.3.5 Alcance de la batería**

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las *“condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”*.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

- a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali-cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Trascendiendo el alcance de finido para la batería, los autores de la misma aportándonos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

- a. “Cuestionario para la evaluación del estrés” construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.
- b. Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: calificación de los ítems; obtención de los puntajes brutos; transformación de los puntajes brutos; comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

#### **1.2.7.3.6 Estructura de la batería**

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G. (2005y2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

Con esto lo que se quiere es simplemente realizar un enfoque general y resumido de lo que es la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, sin dejar de aclarar que el documento completo es el que sirvió de guía al momento de realizar este trabajo, si cualquier persona pensaría en usar de referencia el presente trabajo, más bien se recomienda guiarse por el documento completo cuyos autores son el Ministerio de la protección social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana sub centro de seguridad social y riesgos profesionales.

### **1.2.8 Marco Legal**

El estado ecuatoriano en su Constitución del 2008, enfatiza la política del buen vivir, lo que determina que los trabajadores tienen el derecho a desarrollar sus actividades en sitios que no atenten contra su salud y su bienestar físico y psicológico. Para que las organizaciones puedan cumplir con esta política, se ha establecido normas de salud y seguridad que toda empresa tiene que cumplirlas (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a través de la Dirección General de Riesgos del Trabajo, son los organismos encargados de vigilar por el cumplimiento de las normas antes mencionadas.

La necesidad de promover acciones orientadas a la identificación y control de los factores de riesgo en las empresas y el riesgo psicosocial, del riesgo intralaboral, extralaboral y estrés laboral, encuentran su legalidad en diferentes cuerpos legales, como son:

1. La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 326, numeral 5, el cual manifiesta: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 152).
2. El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión 584 (2004), en su Capítulo III, gestión de la salud en los centros de trabajo, obligaciones de los empleadores artículo 11, que expresa lo siguiente:

“En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”. (p.7)

3. La Ley de Seguridad Social (2010) en su artículo 155 expresa:

LINEAMINETOS DE POLITICA. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral (pág. 42).

4. El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, en su artículo 15.- DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO numeral establece:

1. “Las empresas permanentes que tengan cien o más trabajadores estables, se deberán contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigido por un técnico en la materia, que reportara a la más alta autoridad de la empresa o entidad” (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2003, pág. 8).

“En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene” (Presidencia de la Republica del Ecuador, 2003, pág. 8).

2. Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras, las siguientes:

- a) Reconocimiento y evaluación de riesgos.
- b) Control de riesgos profesionales.
- c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores.
- d) Registro de la accidentabilidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.

3. Resolución No.C.D.513 Artículo 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye (Consejo Directivo del Instituto de Seguridad Socia, 2016):

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo
- Control operativo integral

- Vigilancia ambiental laboral y de la salud

- Evaluaciones periódicas

4. Acuerdo Ministerial No. Mdt-2017-0082, Art. 9.- 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. (Pag. 4)

5. El Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART), Resolución N°. C.D. 333, en su artículo 9, numeral 2, establece las pautas para la auditoría de la Gestión Técnica en las organizaciones, la cual incluye la identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y de la salud de los factores de riesgo ocupacional. (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011)

## 2 CAPITULO II.

### MÉTODO.

En este capítulo se va a definir qué metodología se utilizará para realizar el estudio del factor de riesgo psicosocial y a través de esta determinar si afecta o no a la productividad de los trabajadores de las post cosechas del grupo Ponte Tresa Roses.

#### 2.1 Tipo de estudio.

El trabajo planteado de evaluar el factor de riesgo psicosocial en las post cosechas del grupo Ponte Tresa Roses y cómo influye en la productividad de los trabajadores precisa de la utilización de métodos que valoren de la forma más exacta el nivel de exposición del riesgo de los trabajadores, para este análisis se realizará un estudio DESCRIPTIVO, el cual detalla una situación o proceso, limitándose a señalar exclusivamente algunas características del grupo de elementos estudiados en la muestra que se realicen los mismos.

#### 2.2 Modalidad de investigación

La modalidad a utilizarse en la investigación es documental y de campo:

- La primera porque se realizará el trabajo basado en registros impresos que son:
  - a. La ficha de datos generales, la cual permitirá realizar un conocimiento general de las personas a las que se aplicaran las pruebas.
  - b. Los cuestionarios de factor de riesgo psicosocial intralaboral forma B, para el área operativa y forma A para la jefatura y supervisión.
  - c. Cuestionario de Factores extra laborales, este cuestionario que permitirá conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal
  - d. Cuestionario para la evaluación del estrés, en el que se conocerá si existe uno o varias cuestiones que pueden estar alterando el desarrollo de las actividades del trabajador y causando malestar al mismo.
- La segunda debido a que la información requerida se recogerá directamente de los trabajadores del área de la post cosecha del grupo Ponte Tresa S.A., aplicando la Batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosocial del Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de Colombia.

### 2.3 Método

Para este trabajo de investigación se aplicara el método Inductivo – Deductivo, debido a que se parte de un análisis de la situación actual de la productividad de los trabajadores de la post cosecha para que a través de los resultados de los cuestionarios, determinar si existen condiciones de afectación psicosocial que intervienen en la productividad del trabajador y en caso de que se den este tipo de situaciones determinar formas de minimizar el riesgo, con la finalidad de que los operarios realicen sus labores en condiciones psicológicas adecuadas y se puedan cumplir los objetivos del área de trabajo y de la empresa.

### 2.4 Población y Muestra.

La presente investigación se la realizara con todo el personal de la post cosecha del grupo Ponte Tresa Roses el cual está distribuido de la siguiente forma:

<b>POSCOSECHAS GRUPO PONTE TRESA ROSES</b>		
<b>PUESTO</b>	<b>PT</b>	<b>RM</b>
<b>Jefe</b>	1	
<b>Supervisora</b>	1	1
<b>Recepción</b>	2	2
<b>Patinador</b>	1	1
<b>Clasificación</b>	7	8
<b>Boncheo</b>	7	8
<b>Banda</b>	2	2
<b>Empaque</b>	2	2
<b>Comer Exterior</b>	1	1

<b>Flor Nacional</b>	1	1
<b>Trips / Etiquetas</b>	1	1
<b>SubTotal</b>	<b>26</b>	<b>28</b>

#### 2.4.1 Criterios de selección

##### a) Criterios de inclusión

- Ser Trabajador de la post cosecha bajo relación de dependencia de la empresa.
- Que esté trabajando mínimo 3 meses en el área de post cosecha dentro de la empresa.

##### b) Criterios de exclusión

- Que se encuentre con periodo de vacaciones mientras se levanta la información.
- Que tenga menos de 3 meses de trabajo en el área de post cosecha de la empresa
- Que tenga un contrato eventual o a tiempo parcial.

##### c) Criterios de eliminación

- Personal que contesten de manera inadecuada, incorrecta o incompleta los cuestionarios

#### 2.4.2 Selección de instrumentos de Investigación

Para realizar el presente trabajo de investigación se va a utilizar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosocial del Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Sub centro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de Colombia, se aplicará la Forma A para la jefatura y supervisión y la Forma B para el nivel operativo del área.

“Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al

trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Esta definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

#### **2.4.3 Condiciones intralaborales:**

Son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Los dominios considerados son:

a) “Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20)

b) “Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 20)

c) “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área”. (Ministerio de la Protección Social, 2010 pág. 20)

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

d. Recompensa: Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010 pág. 20)

#### **2.4.4 Condiciones extralaborales**

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan son las siguientes:

- a. “Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familias y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 26)
- b. “Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 26)
- c. “Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 26)
- d. “Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 26)
- e. “Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar”. (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- f. “Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo: corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 26)
- g. “Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, comodidad del transporte y la duración del recorrido” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 26).

#### **2.4.5 Condiciones individuales**

“Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 27)

#### **2.4.6 Alcance de la batería**

“El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 28)

#### **2.4.7 Estructura de la batería**

“La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés “modificado y validado por Villalobos G. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 29)

El aplicativo está desarrollado en una hoja de cálculo de Excel cuyo requerimiento operativo es la versión 2007 de Office o posteriores.

#### **2.4.8 Los instrumentos que conforman la batería son:**

El Ministerio de la Protección Social, 2010 estableció los siguientes elementos:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador.
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).

d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.

f. Guía para entrevistas semiestructuradas.

g. Guía para grupos focales.

h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

“Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 30)

#### **2.4.9 Condiciones de aplicación**

El Ministerio de la Protección Social, 2010 estableció las siguientes condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería; ellas son:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- Reserva de la información y consentimiento informado.
- Integridad de los instrumentos aplicados.

#### **2.4.10 Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos**

“Según la Resolución 2646 de 2008, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un “psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 30)

Conforme con la Resolución, “cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 30)

#### **2.4.11 Integridad de los instrumentos aplicados**

“Con el fin de asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería, la aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el presente manual y en los manuales específicos que la conforman” (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 33).

“En consecuencia, sólo se podrán modificar los instrumentos cuando así se indique en los manuales específicos. Las modificaciones sólo podrán efectuarse en el sentido y con el alcance establecido. Si para un instrumento en particular se contraindica cualquier tipo de modificación, no podrá ser alterado de forma alguna, de lo contrario carece de validez”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, pág. 33)

#### **2.4.12 Manejo y uso de la información de los resultados**

“El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería se deberá hacer bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la Psicología”. (Ministerio de la Protección Social, 2010, págs. 33, 34)

## CAPITULO III.

### RESULTADOS

#### 3.1 Levantamiento de datos/información

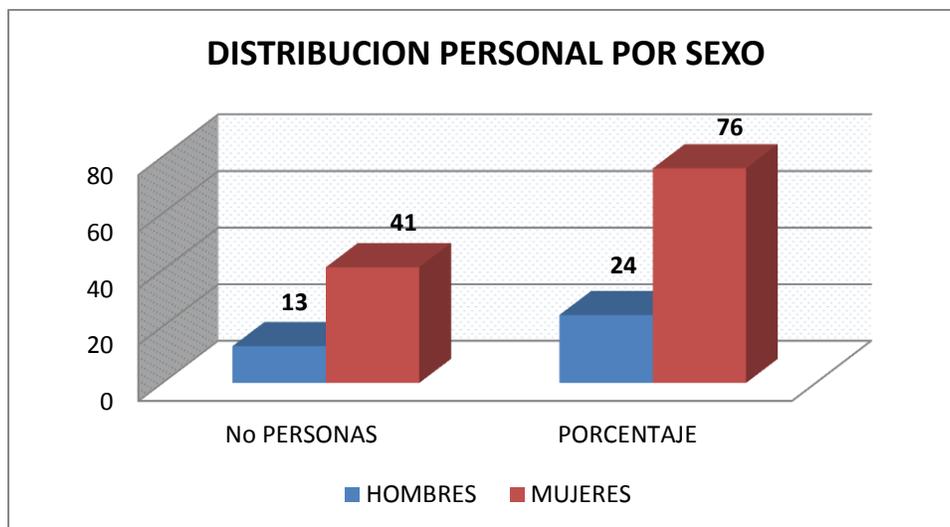
Como se planteó en el capítulo anterior se realizó el levantamiento de la información con todo el universo de trabajadores de las post cosechas; enmarcándose en los criterios de la selección de la muestra como por ejemplo que sean trabajadores permanentes del área y que por lo menos hayan pasado el período de prueba 90 días de trabajo.

En primer término, se realizó la recolección de datos generales de los trabajadores encuestados a través de la ficha de datos generales, de la cual se va analizar las situaciones que más pueden influir en el factor de riesgo, a continuación, se describe algunas de ellas:

- 3.1.1 Nombre del trabajador. - con este dato nos proponemos identificar cual puede ser la exposición de riesgo psicosocial individual de cada persona y de igual manera nos va a permitir determinar qué acciones vamos a realizar para minimizar el riesgo psicosocial en cada una de los trabajadores si hay alguna particularidad importante
- 3.1.2 **Sexo.** - las post cosechas del grupo de empresas Ponte Tresa Roses está compuesto de:

#### DISTRIBUCION DE PERSONAL POR SEXO

SEXO	No PERSONAS	PORCENTAJE
HOMBRES	13	24%
MUJERES	41	76%
TOTAL	54	100



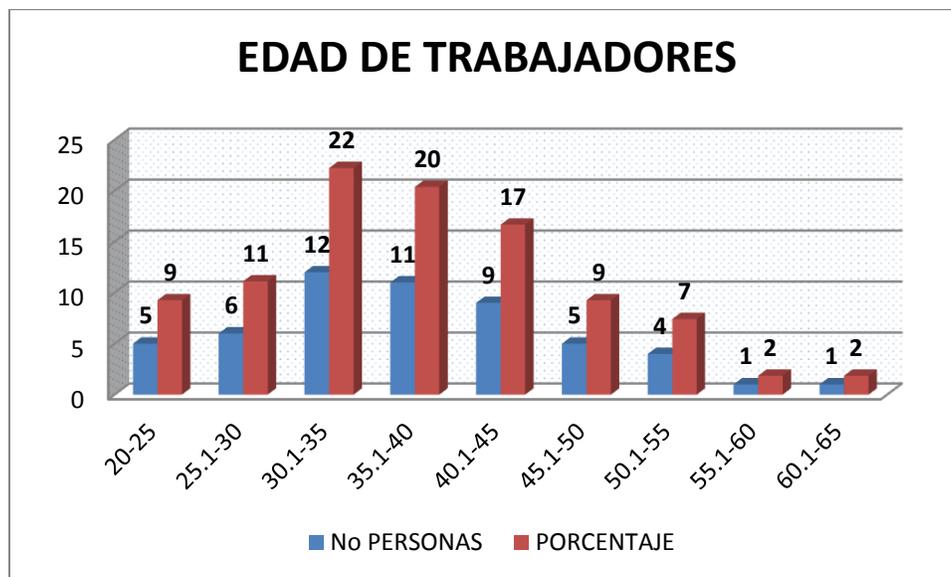
En las dos post cosechas de las fincas del grupo Ponte Tresa el porcentaje promedio de género se mantiene en la misma condición del resultado general.

3.1.3 **Edad.** - para definir en qué promedio de edad se encuentra el personal de la post cosecha se definirá por rango a partir de los 18 años que es la mínima edad permitida en la empresa para el ingreso de un trabajador, por política y compromiso gremial no se permiten trabajadores menores de esta edad:

#### EDAD DE TRABAJADORES

RANGO EDAD	No PERSONAS	PORCENTAJE
20-25	5	9%
25.1-30	6	11%
30.1-35	12	22%
35.1-40	11	20%
40.1-45	9	17%
45.1-50	5	9%

50.1-55	4	7%
55.1-60	1	2%
60.1-65	1	2%
TOTAL	54	100%
<b>PROMEDIO 39 AÑOS</b>		

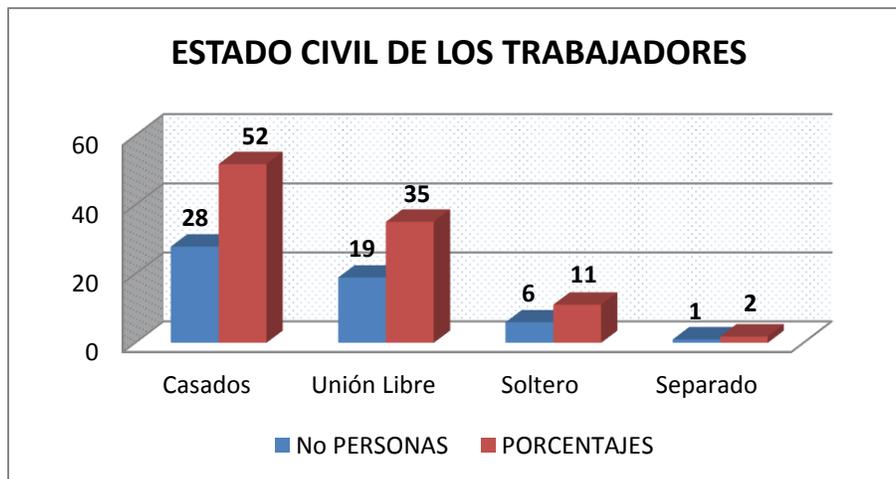


El promedio de edad de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa es de 37 años, mientras que de la finca Rosas del Monte es de 41 años, el promedio general de edad del personal de las dos post cosechas de la empresa es de 39 años.

3.1.4 **Estado Civil.** - En lo referente a este punto el personal de las post cosechas los resultados del estado civil son:

### ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES

ESTADO CIVIL	No PERSONAS	PORCENTAJES
Casados	28	52%
Unión Libre	19	35%
Soltero	6	11%
Separado	1	2%
TOTAL	54	100%

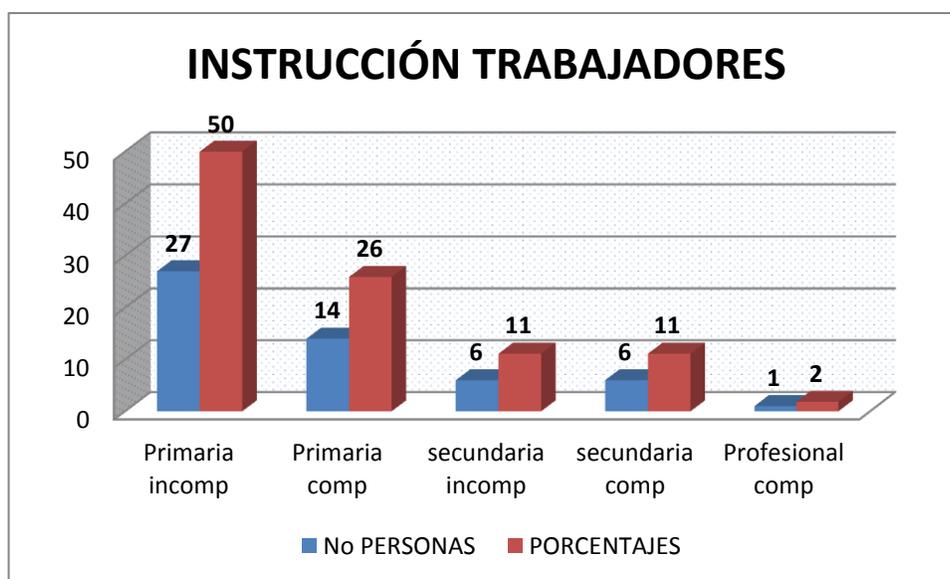


En lo referente al estado civil se puede decir que predomina la condición de construir un núcleo familiar, ya sea por el estado civil casado con un 52% y la unión de hecho con un 35%, dando como resultado 87% del personal que trabaja en la post cosecha tenga una familia como núcleo social, un 2% está separada que es un porcentaje muy bajo dentro del grupo y el restante 11% es soltero, resumiendo es un grupo emocionalmente estable por lo que se concluye que el resultado no influye para que exista un desequilibrio emocional del grupo y motivo de esto haya algún tipo de riesgo que influya en el factor de riesgo psicosocial.

**3.1.5 Nivel de estudios.** - en cuanto al nivel de estudios de los trabajadores la información que se obtuvo es la siguiente:

### INSTRUCCIÓN DE TRABAJADORES

INSTRUCCIÓN	No PERSONAS	PORCENTAJES
Primaria incompleta	27	50%
Primaria completa	14	26%
secundaria incompleta	6	11%
secundaria completa	6	11%
Profesional completa	1	2%
TOTAL	54	100%

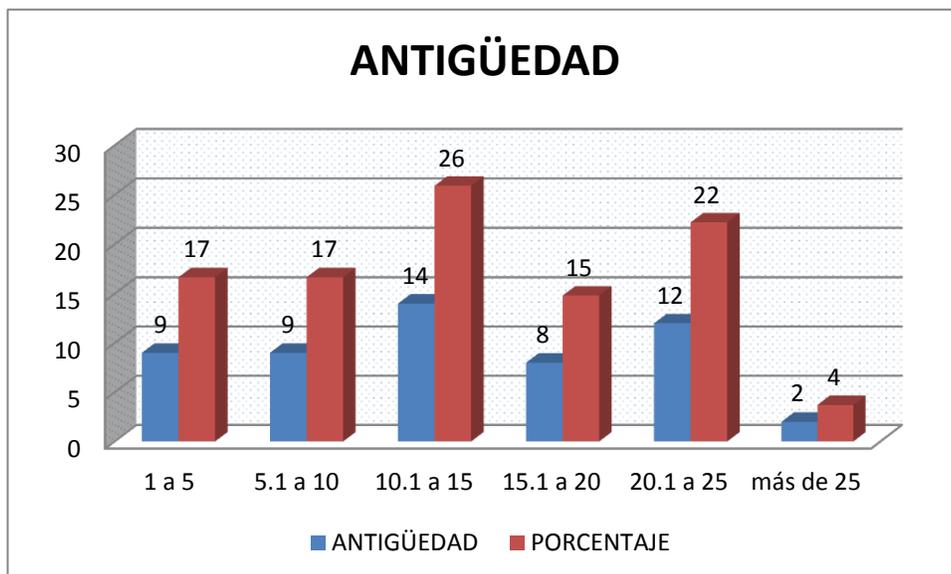


Por la naturaleza del trabajo que es de tipo manual no requiere de ninguna especialización, razón por la cual predomina la instrucción primaria que se encuentra entre incompleta y completa suma un total de 43%, el nivel secundario ha ayudado a que se ubique personas con un grado mayor de responsabilidad en el área o que sean los que realizan algún trabajo que requiere mayor especialización, el 1% restante corresponde a la jefatura del área.

3.1.6 **Hace cuantos años trabajas en esta empresa;** Una de las fortalezas que tienen las empresas que forman parte del grupo Ponte Tresa es la estabilidad que brindan a sus trabajadores y que se demuestra fácilmente en la antigüedad que tienen los mismos, en el caso de la finca Rosas del Monte el promedio de antigüedad es de trece años y en la finca Ponte Tresa es de 11 años, lo que da como resultado que de acuerdo a los índices de rotación de personal que existe en el sector florícola es de alrededor el 8% mensual, en este grupo está en el 3% promedio anual lo que significa que hay estabilidad, los resultados de antigüedad son los siguientes:

#### ANTIGÜEDAD

AÑOS	ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
1 a 5	9	17%
5.1 a 10	9	17%
10.1 a 15	14	26%
15.1 a 20	8	15%
20.1 a 25	12	22%
más de 25	2	4%
TOTAL	54	100%



Referente a los otros datos generales que contiene la ficha se puede concluir que no revisten de importancia o no tienen influencia como para que afecten psicológicamente a los trabajadores de las post cosechas del grupo Ponte Tresa Roses; esto se debe algunas cuestiones que se van analizar a continuación:

**3.1.7 Ocupación actual o profesión;** 51 trabajadores equivalentes al 94% ocupan el cargo de trabajadores agrícolas realizando diferentes tareas, para las cuales han sido debidamente capacitados, por un lado, además tiene una vasta experiencia la cual se refleja en la antigüedad que tienen trabajando en la empresa. El 6% restante ocupan cargos de dirección 2 son supervisores y una persona posee un cargo gerencial la cual maneja las dos post cosechas.,

**3.1.8 Lugar de residencia;** pese a que no todos los trabajadores son nacidos en el sector de Cayambe u Otavalo, de acuerdo a donde están ubicadas las empresas el 100% de ellos residen en zonas cercanas a las mismas y esto se puede medir de acuerdo a los tiempos de traslados de las persona que más distante viven, tardan en llegar a la finca o de está a sus domicilios en un máximo de 45 minutos que es lo que demoran en dejarles los recorridos que tiene la empresa para sus trabajadores, por lo que no influye psicológicamente para que se manifieste como un posible factor para que haya riesgo psicosocial.

**3.1.9 Tipo de vivienda;** por los beneficios que tiene la empresa como se dio a conocer anteriormente, existe facilidades de créditos en condiciones muy blandas respecto a interés y forma de pago, por lo que del grupo que en la actualidad trabajan en la empresa ninguno de ellos paga arriendo por una vivienda o tienen casa propia o viven en propiedades de la familia (herencias), este es otro aspecto que no influye en este factor de riesgo.

**3.1.10 Número de personas que dependen económicamente de Usted;** este es otro aspecto importante de destacar por cuanto los trabajadores de la post cosecha no tienen una alta carga personas dependientes incluido el cónyuge hay un promedio de 4 personas por trabajador que en sectores rurales es relativamente bajo y no reviste problema en la crianza desde el punto de vista económico, además de que en este aspecto la empresa brinda importantes

beneficios como es el caso de programas de ayuda estudiantil y medica lo que contribuye a que este factor que no influya de ninguna manera en el factor de riesgo psicosocial.

3.1.11 **Tipo de contrato;** referente a este aspecto de la ficha de datos generales se debe considerar que de acuerdo a la antigüedad del personal todos tiene un contrato a tiempo indefinido, lo que da como resultado la estabilidad laboral que existe en la empresa y la tranquilidad del personal para realizar sus diferentes tareas aún y cuando ellos tienen clara la idea que para que esa estabilidad se mantenga hay que cumplir con las normas, reglas y estándares de cumplimiento que la empresa exige.

### **3.2 Presentación y análisis de resultados**

Para realizar el presente estudio del factor de riesgo Psicosocial se aplicó las dos versiones del instrumento con la finalidad de que se incluya a todo el personal de la post cosecha del grupo Ponte Tresa, las condiciones intralaborales de la forma A esta orientada a personas que ocupan cargo de jefatura y profesionales y técnicos,

La forma B que aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios, las condiciones extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características propias del trabajador con el cuestionario para la evaluación del estrés.

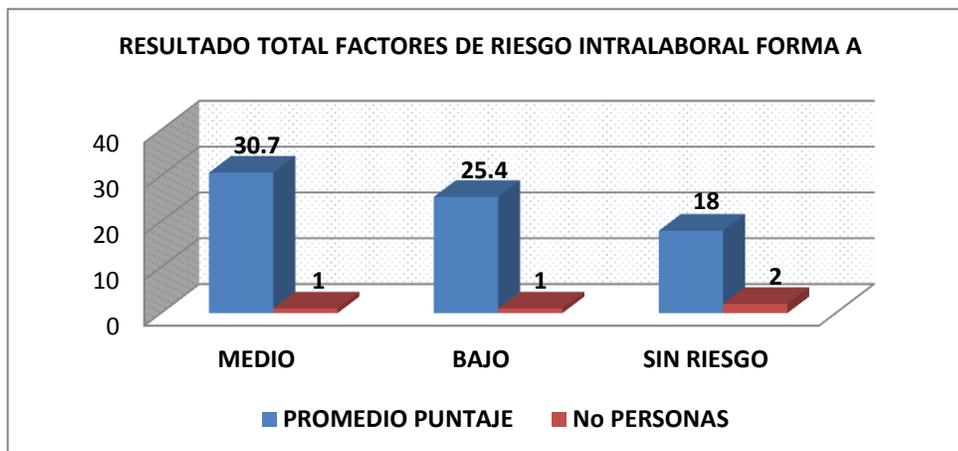
Para obtener una visión general del análisis de los cuestionarios antes mencionados, y los resultados obtenidos se hará una perspectiva general de las dos post cosechas, para luego hacerlos de forma individual, es decir a cada una de ellas y finalmente agrupando a los trabajadores por puesto de trabajo, con estos resultados llegar hacer un comparativo de resultados y de esta manera determinar en qué nivel de riesgo se encuentran los trabajadores y si este afecta o no a la productividad de la post cosecha y proponer medidas que logren minimizar el riesgo y mejorar los resultados productivos del personal.

### 3.2.1 Resultados Generales Post Cosechas Grupo Ponte Tresa Roses

#### Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma A (Puntaje Transformado)

#### Resultado Total Factores De Riesgo Intralaboral Forma A

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MEDIO	30.7	1	25%
BAJO	25.4	1	25%
SIN RIESGO	18	2	50%



El resultado obtenido de la prueba de factores de riesgo intralaboral al personal que dirige las post cosechas del grupo Ponte Tresa que está conformado por la gerente, dos supervisoras que cumplen el rol de jefes de las áreas y una asistente. Es el siguiente: Una de ellas que equivale al 25% del personal de jefatura tiene un puntaje de 30.7 que la ubica en un nivel de riesgo medio, que significa que tiene un nivel moderado de riesgo, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud del trabajador.

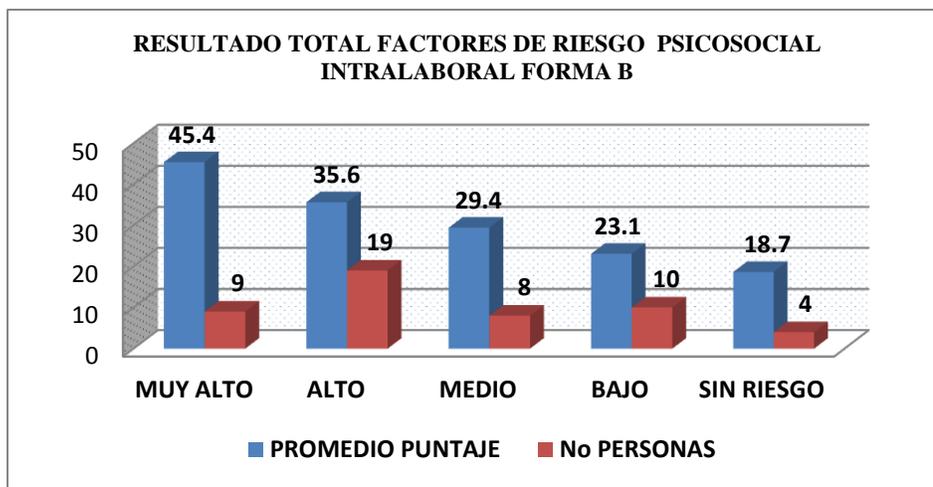
Otra de las personas que son parte del nivel de jefatura que equivale al 25%, con una puntuación de 25.4, tiene un bajo nivel de riesgo lo que significa que no están relacionadas con respuestas o síntomas significativas de estrés, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría es importante mantenerlas bajo intervención, con el fin de mantenerlas en niveles más bajos de riesgo si es posible.

Las dos personas restantes que equivalen al 50% del nivel jerárquico de dirección de la post cosecha tienen un puntaje de 18 lo que está encasillado como sin riesgo o riesgo despreciable, es decir hay ausencia de riesgo lo que da a lugar para que no amerite desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría van hacer objeto de acciones o programas de promoción con la finalidad de mantener este nivel de riesgo que es óptimo y no afecta para nada la salud del trabajador.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma B (puntaje transformado)**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	45.4	9	18%
ALTO	35.6	19	38%
MEDIO	29.4	8	16%
BAJO	23.1	10	20%
SIN RIESGO	18.7	4	8%



Se aplicó la prueba como estaba planificada al cien por ciento de la plana operativa de las post cosechas del grupo Ponte Tresa que suman un total de 50 personas, se utilizó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Nueve personas que equivale al 18% de la muestra se encuentra dentro del nivel de riesgo muy alto con un puntaje de 45.4, el cual tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, a las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría se les va a dar intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia con la finalidad de evitar problemas epidemiológicos que causen serios inconvenientes en la salud física y psíquica de los trabajadores.

Diecinueve personas equivalentes al 38% de los Trabajadores de la post cosechas tienen un puntaje de 35.6 que demuestra que están dentro del rango de un nivel de riesgo alto, el cual da como resultado que tienen una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por lo tanto las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención para evitar un marco de intervención de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Ocho personas de las áreas de las post cosecha equivalentes al 16% del personal tienen una puntuación de 29.4 que les ubica en el rango de riesgo medio, las personas que se encuentran en este nivel, están propensas a una respuesta de estrés moderado, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación, acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores que se encuentran en esta categoría.

Diez trabajadores del personal de la post cosecha que representa el 20 % tienen una puntuación de 23.1 equivalente a un nivel de riesgo bajo, lo que significa que se relacionan con síntomas o respuesta de estrés significativas, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría necesitarán programas de intervención, con la finalidad de mantenerlos en los niveles de rango más bajos posibles y evitar riesgos futuros en los trabajadores.

Un grupo muy pequeño compuesto por cuatro personas que equivale al 8% obtuvieron 18.7 puntos que equivale a ubicarse en un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo, el tener un riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

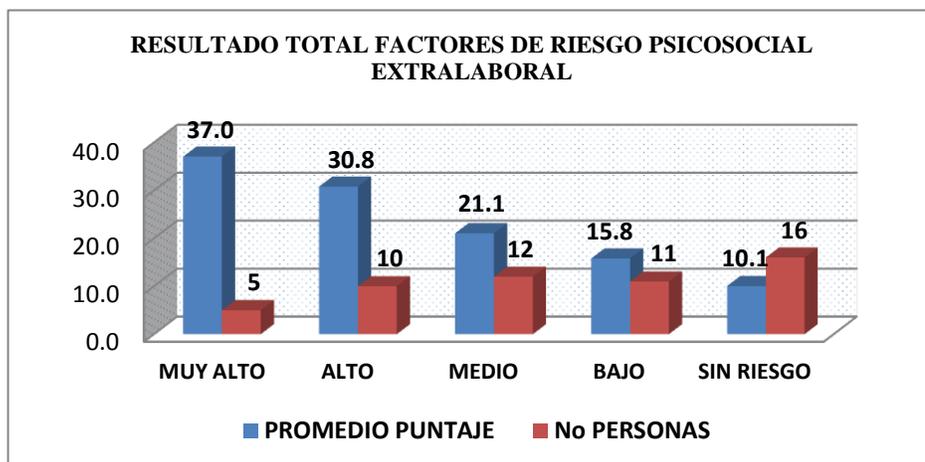
En conclusión, el personal de las post cosechas del grupo Ponte Tresa Roses en su mayoría está expuesta a un nivel de riesgo alto mantiene un promedio de 32.5 por lo que se necesita realizar una intervención inmediata con la finalidad de evitar respuestas de estrés alto y por lo tanto que las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieran intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica que afecten la salud física y psíquica de los trabajadores y estos a su vez repercutan en la productividad al realizar sus tareas.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (puntaje transformado)**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	37.0	5	9%
ALTO	30.8	10	19%
MEDIO	21.1	12	22%
BAJO	15.8	11	20%

SIN RIESGO	10.1	16	30%
------------	------	----	-----



El resultado general de los factores de riesgo psicosocial extralaboral de las dos post cosechas del grupo Ponte Tresa nos presenta los siguientes valores:

Cinco personas que equivalen al 10% del total de trabajadores de esta área tienen un puntaje de 37 lo que determina que se ubiquen en un nivel de muy alto de riesgo con una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés, por consiguiente, las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría van a necesitar intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia de la salud.

Diez personas del área que equivalen al 20% de la post cosecha, obtuvieron un puntaje de 30.8 por lo que se encuentran en un nivel de riesgo alto, los trabajadores que están en este nivel tienen una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Doce trabajadores que equivalen al 24% del total de los trabajadores de la post cosecha alcanzaron un puntaje de 21.1 el cual les ubica en un nivel de riesgo medio por lo que se esperaría una respuesta de estrés moderado. Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Once trabajadores del área de la post cosecha que equivale al 22% alcanzan un puntaje de 15.8 que les coloca en un nivel de riesgo bajo por lo que no se espera que los factores psicosociales estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría ameritan realizar acciones o programas de intervención, a fin de mantener los niveles de riesgo lo más bajo posible.

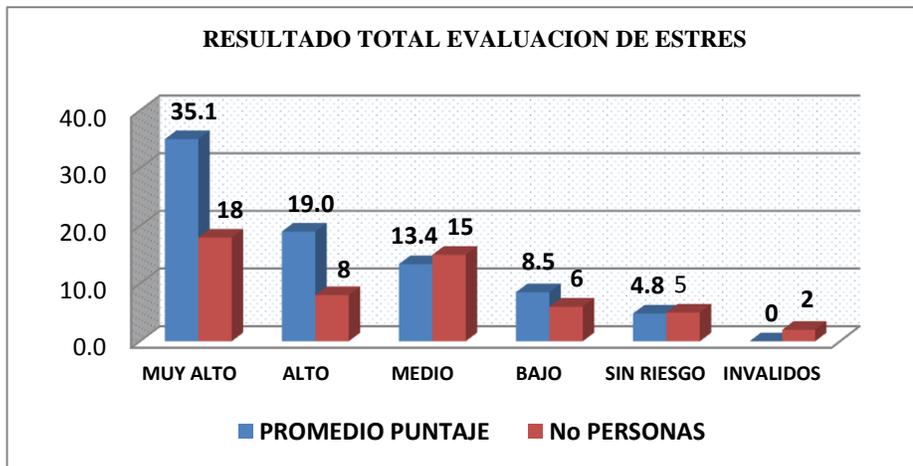
Dieciséis trabajadores equivalentes al 32% alcanzan un puntaje de 10.1 por lo que son personas que sienten no tener ningún tipo de riesgo extralaboral o su equivalente a riesgo despreciable, por lo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

En conclusión el personal de la post cosecha del grupo Ponte Tresa en un 50% de alguna manera se siente expuesto a un nivel de riesgo extralaboral, es decir este % de trabajadores están ubicados entre el nivel de riesgo muy alto y riesgo medio, el otro 50% siente que hay un nivel de riesgo bajo y en un número mayor no sienten ningún tipo de riesgo extralaboral, en todo caso según el promedio de puntuación el cual está por la media de 22 puntos lo que significaría que el nivel de este riesgo está por el nivel medio lo que significa que de una u otra forma en todas las dimensiones que abarcan este nivel ameritan observación y acciones de intervención para evitar efectos perjudiciales tanto en su salud física como psíquica guiando que existan unas mejores relaciones extralaborales y que estas a su vez afecten las relaciones labores, interpersonales y de productividad del área, además de minimizar otros tipos de riesgos propios de la industria que pueden interrelacionarse con el riesgo psicosocial o este ser el causante de que se produzcan estos.

**Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)**

**Resultado total evaluación de estrés**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	35.1	18	33%
ALTO	19.0	8	15%
MEDIO	13.4	15	28%
BAJO	8.5	6	11%
SIN RIESGO	4.8	5	9%
INVALIDOS	0	2	4%



El resultado total general de la evaluación de estrés nos arrojó los siguientes resultados:

Dieciocho personas que equivalen al 33% del total de los trabajadores del área de la post cosecha, con una puntuación de 35.1 se ubican en un nivel de muy alto riesgo, lo cual por la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severo y perjudicial para la salud. Los síntomas

más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. De la misma manera es imperativo que se identifiquen los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados

Ocho personas de la post cosecha que equivalen 15% de todos los trabajadores del área obtuvieron 19 puntos como resultado de la evaluación del nivel de estrés lo que quiere decir que estas personas se encuentran en un nivel alto, por lo que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta d estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico. Además, que es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pueden tener alguna relación con los efectos identificados.

Quince trabajadores que corresponden al 28% del total de personas que laboran en esta área se encuentran con un puntaje total de 13.4 que da como resultado que este dentro de un nivel medio de estrés, por cuanto la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta moderada de estrés, los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación, acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud. Además, es importante identificar los factores de riesgo intra y extralaboral que pudieran tener relación con los efectos identificados.

Seis trabajadores del área de las post cosechas que es el 11% del total de personas que laboran en esta área obtuvieron 8.5 puntos que les encasilla dentro de un índice de estrés bajo lo cual es un indicativo bajo o de baja frecuencia de síntomas de estrés y por lo tanto de escasa afectación del estado general de salud. Es importante desarrollar acciones o programas de intervención, con la finalidad de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Cinco personas del área que equivalen al 9% tuvieron una puntuación de 4.8 lo que determina que no existe riesgo de estrés en ellos o es un nivel muy bajo, existe ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara, la cual no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Dos personas que equivalen a un 4% de los trabajadores de las post cosechas invalidaron la prueba por lo que en un corto plazo se volverá a aplicarles la misma.

Se puede concluir que 41 trabajadores del área de la post cosecha del grupo Ponte Tresa es decir un 76% se encuentra dentro de un rango de medio a muy alto de estrés lo que determina que la empresa ponga mucha atención a las diferentes dimensiones de los factores de riesgo intralaboral y extralaboral y de estos a su vez a la cantidad de síntomas y su frecuencia para evitar efectos en la salud física y psíquica de los trabajadores, para una vez minimizados y controlados contribuyan con la mejora de los trabajadores tanto en su seguridad y salud como también en su productividad.

### **Resultados generales post cosecha finca inversiones**

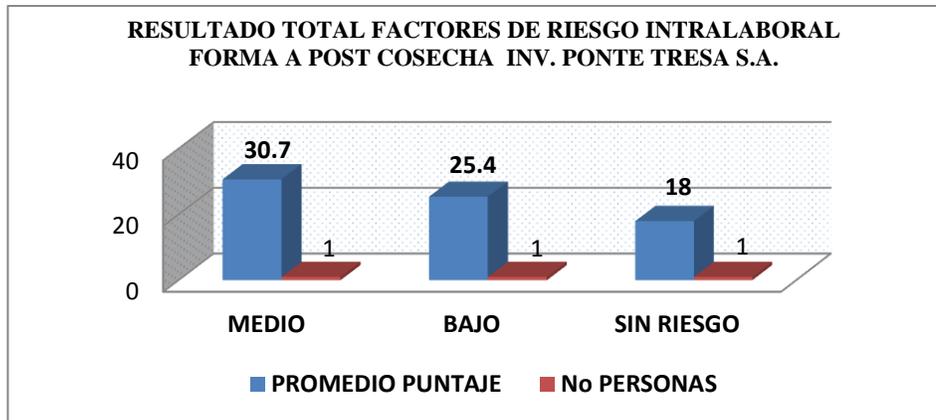
#### **Ponte Tresa S.A.**

#### **Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma a (puntaje transformado)**

#### **Resultado total factores de riesgo intralaboral**

#### **Forma A post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MEDIO	30.7	1	33.3%
BAJO	25.4	1	33.3%
SIN RIESGO	18	1	33.3%



Se aplicó la prueba de riesgo intralaboral de la forma A al personal de dirección de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa obteniendo el siguiente resultado que de acuerdo a la entrevista realizada es acorde a las funciones que desempeñan y al nivel de responsabilidad que tiene en el proceso de trabajo, el resultado obtenido es el siguiente:

Una persona que realiza la gerencia de las dos post cosechas que equivale al 33.3% y con un puntaje de 30.7 la cual le ubica dentro del rango de riesgo medio, que significa que el realizar sus tareas le causa una respuesta de estrés moderado, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales en su salud y en el desarrollo de su trabajo.

La otra persona que ocupa un nivel de jefatura representa el otro 33.3% con una puntuación de 25.4 está ubicada en el nivel de riesgo bajo, lo que significa que esta persona no esté relacionada con niveles de estrés significativos, las dimensiones y dominios de este nivel tienen que ser objeto de acciones o programas de intervención, con la finalidad de mantener los niveles de riesgo más bajo posible.

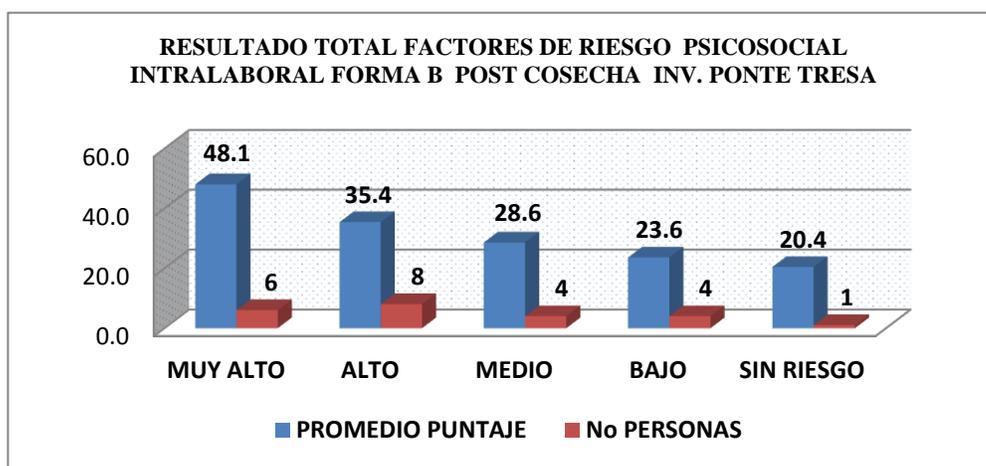
Por último, la trabajadora que cumple con una labor de asistente de las otras dos personas y que eventualmente las reemplaza a las personas antes mencionada representa el otro 33.3% y tiene una puntuación de 18 la cual no representa riesgo alguno o riesgo despreciable lo que no amerita desarrollar actividades de intervención, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objetos de programas promoción.

En conclusión a nivel de dirección de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa existe un promedio 24.8 que determina que el riesgo sea bajo el cual que ya se analizó anteriormente no tiene síntomas o respuestas de estrés significativo, las dimensiones y dominios serán objeto de acciones o programas de intervención a fin de mantener los niveles de riesgo más bajos posibles con la finalidad de que la empresa pueda minimizar los riesgos y en lo posible eliminarlos y de esta manera crear un adecuado ambiente de trabajo que no afecte la productividad.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral -  
forma B (puntaje transformado)**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B  
Post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	48.1	6	26%
ALTO	35.4	8	35%
MEDIO	28.6	4	17.5%
BAJO	23.6	4	17.5%
SIN RIESGO	20.4	1	4%



En el nivel de riesgo muy alto están ubicadas 6 personas del área de la post cosecha de la finca representando un 26% del total del personal que labora en la misma, el puntaje que se obtuvo es de 48.1 esto da a lugar que exista en estas personas una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios de esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En un nivel de riesgo alto están 8 personas que significan el 35% del total del personal, con una puntuación de 35.4 dando como resultado que exista una importante asociación con niveles altos de estrés y por lo tanto las dimensiones y dominios requieran intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Se encontró que 4 trabajadores equivalentes al 17.5% del total de personas que laboran en el área hayan arrojado una puntuación de 28.6 ubicándose en un nivel de riesgo medio el que determina que se esperaría una respuesta de estrés moderado, en el cual las dimensiones y dominios ameriten observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores.

En el nivel bajo se reportó a 4 personas que equivalen al 17.5% con una puntuación de 23.6 lo cual sitúa a que los trabajadores que se encuentren en este nivel no estén relacionados con respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios deben ser objeto de acciones o programas de intervención con la finalidad de mantener en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Una sola persona del grupo que equivale al 4% y con una puntuación de 20.4 puntos dice no presentar riesgo por lo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Concluyendo se puede afirmar que el nivel de riesgo intralaboral factor B en la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa arrojó un promedio de 34.8 que le ubica en un nivel de riesgo alto con un 75.5% de trabajadores que están entre el nivel de riesgo muy alto y riesgo medio lo que asocia a niveles de estrés altos que

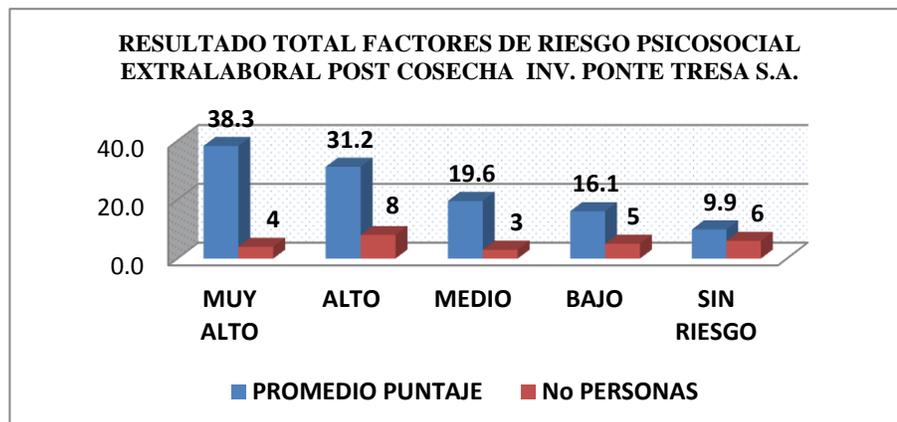
determinan intervención en las dimensiones y dominios con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales en la salud.

El otro 24% no reviste riesgo por cuanto están dentro del nivel bajo a sin riesgo, a este grupo hay que mantenerlo y realizar programas de promoción, pero en su total conjunto es importante realizar acciones de prevención para mantener un ambiente libre de riesgos psicosociales intralaborales que ayuden a evitar posibles trastornos en la salud de los trabajadores y a su vez estos puedan lograr una productividad adecuada para beneficio propio y de la empresa.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral  
(puntaje transformado)**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral  
Post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	38.3	4	15%
ALTO	31.2	8	31%
MEDIO	19.6	3	12%
BAJO	16.1	5	19%
SIN RIESGO	9.9	6	23%



El cuestionario de riesgo psicosocial extralaboral arrojó los siguientes resultados en la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa:

En el nivel de riesgo muy alto se ubicaron 4 personas equivalentes al 15% del total del personal del área con un puntaje de 38.3 lo que determina que exista una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés y como consecuencia las dimensiones que se encuentran en este nivel requieren intervención inmediata en un marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En un nivel alto de riesgo se encuentran 8 personas que equivalen al 31% del total del personal del área con una puntuación de 31.2 puntos, esto incide a que el personal que se encuentra en este nivel este propenso a desarrollar altos niveles de estrés y que las dimensiones que se encuentran en este nivel requieran intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tres personas que representan el 12% con un puntaje de 19.6 se encuentran en un nivel de riesgo medio lo que se asocia con una respuesta de estrés moderado, las dimensiones que se encuentran en esta categoría requieren de observación y acciones sistemáticas de intervención con la finalidad de prevenir efectos en la salud del trabajador.

Cinco trabajadores que equivalen al 19% tienen una puntuación de 16.1 los que les sitúa en un nivel de riesgo bajo que da lugar a que no existan síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones que se encuentran en esta categoría ameritan acciones o programas de intervención con la finalidad de mantener los niveles de riesgo más bajos.

Sin riesgo o riesgo despreciable están 6 trabajadores que equivalen a 23% del total del personal de la post cosecha, ellos tienen un puntaje de 9.9, existe ausencia de riesgo por lo que no amerita desarrollar actividades de intervención y más bien hay que realizar programas de promoción con la finalidad de mantener este nivel.

Concluyendo con el nivel de riesgo extralaboral se pudo determinar que el 58% del personal se encuentra entre un nivel de riesgo muy alto a un nivel de riesgo medio, dando lugar a que exista un nivel de estrés que puede ocasionar efectos perjudiciales a la salud de los trabajadores, el otro 42% no presenta riesgo

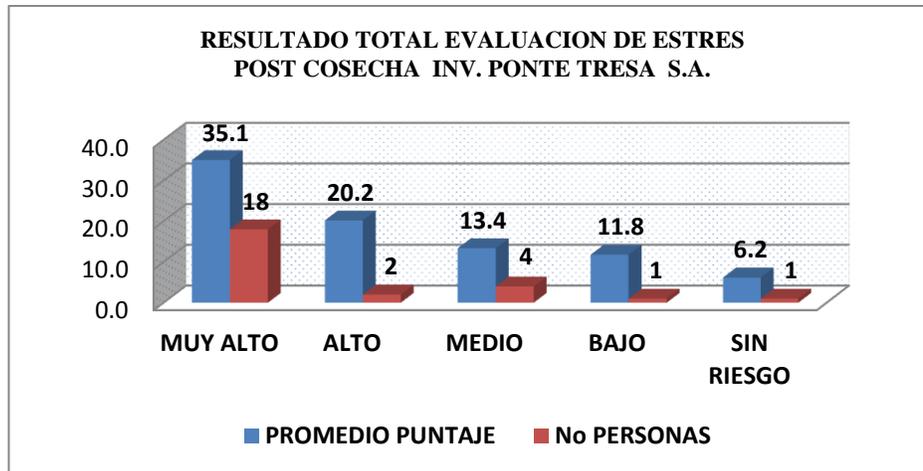
importantes por lo que están entre un nivel de riesgo bajo y sin riesgo que da lugar a pensar que se puede controlar este riesgo y lograr una puntuación más baja que el promedio actual que es de 23.7 que relativamente es un bajo nivel, que ameritaría una intervención programada en las dimensiones que abarcan este riesgo para lograr un estado de seguridad en el trabajo y lograr mejores resultados en la productividad con lo consiguiente satisfacción para el trabajador y la empresa.

**Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)**

El resultado del nivel de estrés de los trabajadores de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa resultado de las prueba son los siguientes:

**Resultado total evaluación de estrés  
Post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	35.1	18	69%
ALTO	20.2	2	8%
MEDIO	13.4	4	15%
BAJO	11.8	1	4%
SIN RIESGO	6.2	1	4%



En el nivel de riesgo muy alto de estrés se encuentran 18 personas que equivalen al 69% del personal del área con un puntaje de 35.0 puntos, lo que indica que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren de una intervención inmediata. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral que pueden tener alguna relación con los efectos identificados para de esta manera controlar y evitar resultados adversos en la salud física y psíquica de los trabajadores.

En el nivel alto de estrés se encuentra dos trabajadores equivalentes al 8% del personal del área y con una puntuación de 20.2, la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo que la alta carga de estrés requiera intervención por parte de la empresa con la finalidad de identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener relación con los efectos identificados para poder minimizar y evitar problemas con la salud de los trabajadores.

Cuatro trabajadores que representan el 15%, con una puntuación de 13.4 están en un nivel medio, lo que representa un nivel de estrés moderado. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales a la salud de los trabajadores, es importante identificar los factores de riesgo intra y extralaboral que puedan tener alguna relación con los efectos identificados para crear un entorno de trabajo óptimo que evite riesgos al personal.

Una persona que equivale al 4% del área tiene una puntuación de 11.8 lo que significa que está en un nivel de estrés bajo, por lo que hay una escasa afectación del estado general de la salud, por lo que es importante mantener acciones o programas de intervención con la finalidad de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Una Persona que equivale al 4% del área se encuentra con una puntuación de 6.2 la misma que determina que no haya estrés por cuantos la ausencia de síntomas u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Conclusión; El global de los resultados obtenidos en el área de post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa se encuentran en niveles muy altos de estrés lo que determina el nivel general de puntaje 28.5 por la gran cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, por lo que se debe identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales que puedan tener incidencia con los factores identificados, el 92% del personal de la misma se encuentra entre el nivel muy alto y el medio y apenas un 8% en los niveles bajo y muy bajo, es importante realizar una intervención a muy corto plazo para evitar riesgos que afectan al trabajador y por ende a la productividad.

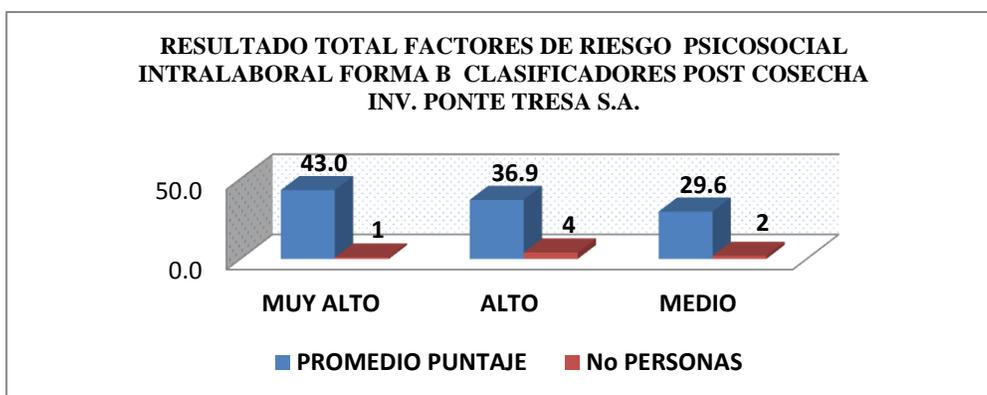
Para buscar en cuál de los puestos de trabajo existe un mayor problema después de analizar los resultados generales voy hacer un análisis más profundo por lo que de acuerdo al proceso de esta área voy a dividirlo en tres segmentos:

- **Clasificación:** es el puesto donde se selección las rosas que cumplen con los diferentes estándares de calidad que exigen los clientes de la empresa, es el puesto de trabajo que marca el ritmo de productividad y es en donde parten las mediciones de productividad tallos/hora procesados por persona.
- **Boncheo:** en este puesto se recogen los tallos luego de que se han clasificado para realizar los ramos acordes a las especificaciones de cada uno de los clientes.
- **Puestos Varios:** para este análisis les ubico como varios a todo el resto de puestos que realizan un valor de apoyo como, por ejemplo: el patinador, el control de calidad, digitador, empacador, entre otros.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral -  
forma B (puntaje transformado)**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B  
clasificadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	43.0	1	14%
ALTO	36.9	4	57%
MEDIO	29.6	2	29%



En el nivel de riesgo muy alto se ubica una persona de este puesto representado al 14% del grupo de clasificación, obtuvo un puntaje de 43.0 lo que le ubica en este nivel que determina una amplia asociación con altos niveles de estrés, por consiguiente, las dimensiones y dominios requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Cuatro personas de este puesto de trabajo que equivalen al 57%, obtuvieron 36.9 puntos que les ubicó en el nivel de riesgo alto, lo que da lugar a que se encuentren inmersos con altos nivel de estrés, por lo tanto, las dimensiones y dominios requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

El resto del personal de este puesto de trabajo que son dos personas y equivalen al 29% y con una puntuación de 29.6 se encuentran en el nivel de riesgo medio, por lo que su nivel de estrés es moderado, las dimensiones y dominios ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

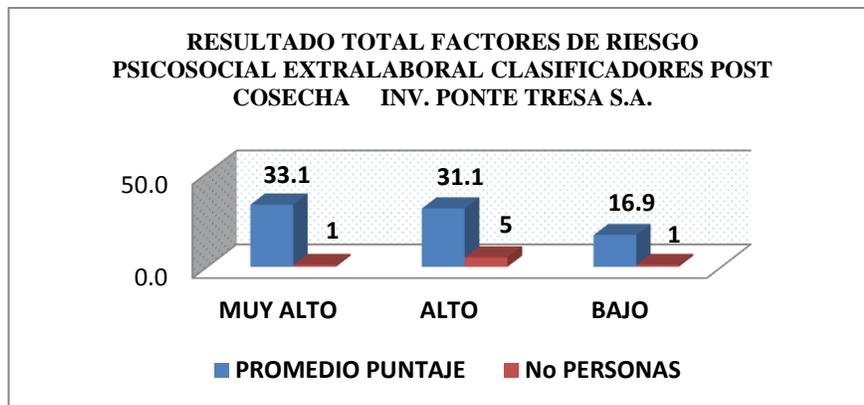
En conclusión el nivel de riesgo del grupo de clasificadores de la post cosecha se encuentra en un promedio de nivel de riesgo intralaboral muy alto con un puntaje de 35.7 lo que significa que existe en este puesto un alto nivel de estrés por consiguiente es importante tomar acciones inmediatas en las dimensiones y dominios que están afectando a los trabajadores con la finalidad de prevenir riesgos en su salud física y psíquica.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral  
(puntaje transformado)**

**Los resultados obtenidos en el factor de riesgo extra laboral son los siguientes:**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral clasificadores post  
cosecha Inv. Ponte Tresa S.A**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	33.1	1	14.5%
ALTO	31.1	5	71%
BAJO	16.9	1	14.5%



El 14.5% que está representado por una persona obtuvo un puntaje de 33.1 que le ubica en un nivel muy alto de riesgo que le relaciona con respuestas asociadas a un alto nivel de estrés. Por consiguiente, las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren una intervención inmediata con la finalidad de evitar graves riesgos que pueden alterar su salud.

En el nivel de estrés alto se encuentran cinco personas que equivalen al 71% del total de las personas que trabajan en el puesto de clasificación, la puntuación que obtuvieron en la prueba es de 31.1, estas personas tienen una importante posibilidad de asociarse con alto nivel de estrés, es por esta razón que es importante intervenir en las dimensiones que se encuentran en esta categoría con la finalidad de evitar riesgos en su salud.

Una persona que equivale al 14.5% tiene una puntuación de 16.9 lo que significa que dentro del grupo de clasificadores esta trabajadora no presente síntomas de estrés significativos, las dimensiones que se encuentran en esta categoría serán objeto de intervenciones programadas a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posible.

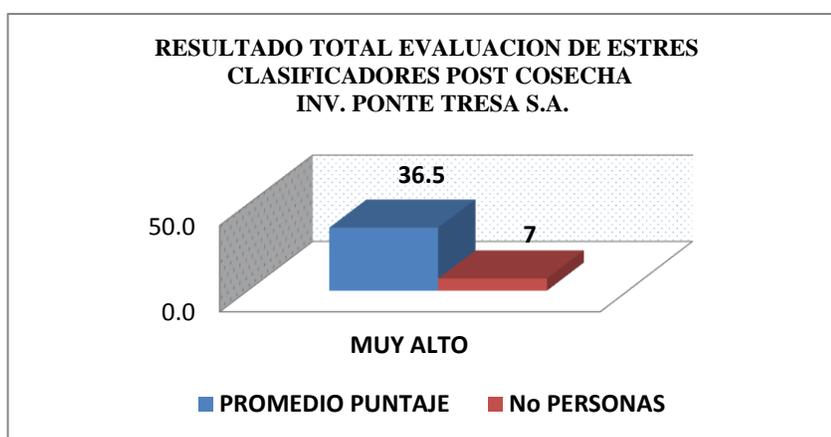
Concluyendo los resultados obtenidos en este factor de riesgo nos demuestran que en este grupo de trabajadores del puesto de clasificación el 85.5% de tienen un alto nivel de estrés por cuanto se encuentran en los niveles muy alto y alto como lo demuestra el 29.3 puntos, lo que en muy corto plazo se debe intervenir las dimensiones en un marco que se pueda minimizar y controlar el nivel de riesgo actual, para de esta manera minimizar y si es posible evitar todo tipo de riesgo psicosocial que puede afectar la salud de los trabajadores. Respecto a al 14.5% restante que

encasilla a una persona lo ideal mantener el nivel de riesgo presente por cuanto no afecta su salud.

### Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)

#### Resultado total evaluación de estrés clasificadores Post cosecha. Inv. Ponte Tresa S.A.

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	36.5	7	100%

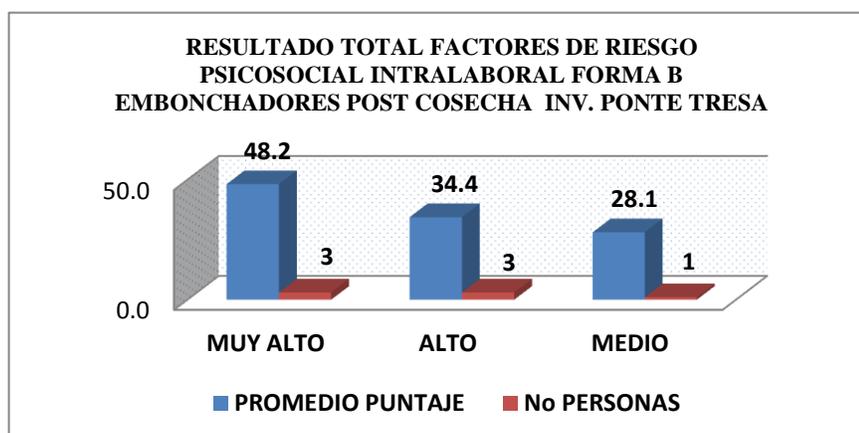


El nivel de estrés en este puesto de trabajo es muy alto y en el mismo se encuentran el 100% de los trabajadores, con una puntuación de 36.5, por lo que es importante intervenir de forma inmediata en los síntomas más críticos y frecuentes de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados, con la finalidad de evitar que los trabajadores perjudiquen su salud y puedan desarrollar sus actividades en un marco seguro minimizando y evitando los diferentes niveles de riesgo.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral -  
forma B (puntaje transformado)**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B  
embonchadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	48.2	3	43%
ALTO	34.4	3	43%
MEDIO	28.1	1	14%



En lo referente a los factores de riesgo psicosocial intralaboral en el puesto de boncheo en el área de la post cosecha, los resultados fueron los siguientes:

En un nivel muy alto de riesgo se ubicaron tres personas que representan el 43% del total de trabajadores del puesto que estamos analizando con una puntuación de 48.2, que da como resultado a que exista una amplia posibilidad a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentran en este nivel de riesgo hay que intervenirlos inmediatamente en un marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para evitar posibles efectos en la salud e los trabajadores.

El 43% que son tres personas del puesto tuvieron una calificación de 34.4 que les ubica en un nivel de riesgo alto con una posibilidad importante de estrés y por lo tanto, las dimensiones y los dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica

Una persona que representa el 14% obtuvo una puntuación de 28.1 que le ubica en un nivel de riesgo medio lo que determina un nivel de estrés moderado. Las dimensiones y dominios ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

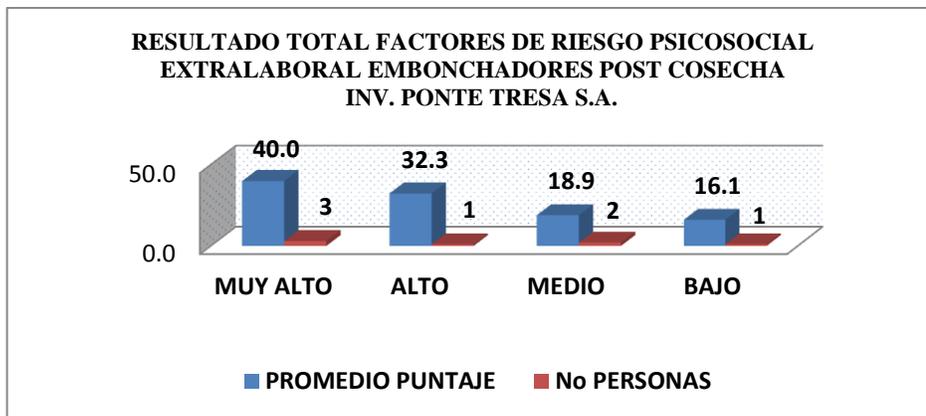
En conclusión el 100% de los trabajadores del puesto de boncheo en el factor de riesgo psicosocial intralaboral se ubican en un nivel de riesgo muy alto a medio por lo que es importante una intervención inmediata con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales para la salud en un marco de un sistema de vigilancia epidemiológica que minimice este factor de riesgo.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (puntaje transformado)**

Respecto al factor de riesgo psicosocial extralaboral en el puesto de boncheo de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa se obtuvieron los siguientes resultados:

**Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral embonchadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	40.0	3	43%
ALTO	32.3	1	14%
MEDIO	18.9	2	29%
BAJO	16.1	1	14%



Tres personas que equivalen al 43% del personal del puesto de boncheo alcanzaron 40.0 puntos que les ubica en un nivel de riesgo muy alto que se asocia con niveles de estrés muy altas, por lo que es importante intervenir inmediatamente en las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría para evitar efectos que perjudiquen la salud de los trabajadores.

Una persona que es el 14% del total del personal del puesto alcanzo un puntaje de 32.3 que determina que se encuentre en un nivel de riesgo alto que da como resultado que su nivel de estrés también sea alto, por lo que es importante que las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieran intervención con la finalidad de evitar riesgos en su salud.

Dos personas las cuales representan el 29% de los trabajadores de este puesto sacaron 18.9 puntos ubicándose en un nivel de riesgo medio, por lo que sus niveles de estrés son moderados, los cuales ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores.

Una persona que representa el 14% del grupo de trabajadores del puesto de boncheo obtuvo 16.1 puntos que le ubica en un nivel bajo de riesgo por lo que no existen síntomas de estrés significativas, las dimensiones que están en esta categoría deben ser objeto de acciones o programas de intervención con la finalidad mantener los niveles de riesgo más bajos posibles.

Concluyendo; en el factor de riesgo psicosocial intralaboral del puesto boncheo el 86% de los trabajadores se encuentran entre un nivel de riesgo muy alto hacia el

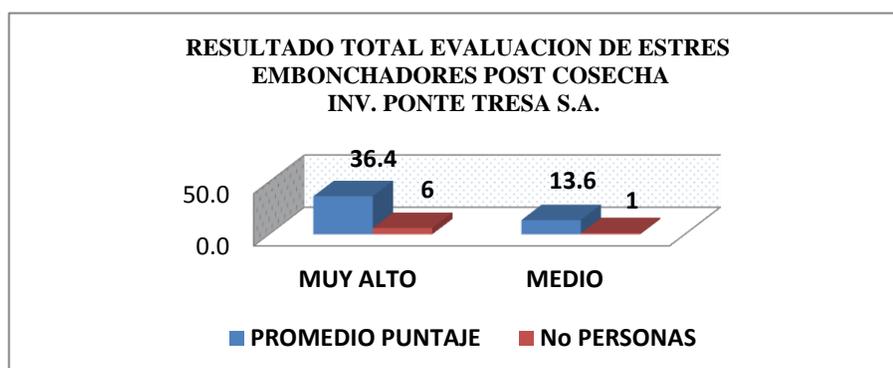
medio y un 14% en un nivel bajo, por lo que es importante realizar controles de vigilancia epidemiológica para evitar efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores y mantener un nivel de riesgo psicosocial seguro minimizando los problemas.

**Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)**

**Resultado total evaluación de estrés**

**Embonchadores post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	36.4	6	86%
MEDIO	13.6	1	14%



El nivel de estrés del puesto de boncheo en el post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa se encuentra con un nivel muy alto en un 86% y medio en un 14%, con puntajes de 36.4 y 13.6 respectivamente, por lo que se puede definir que el nivel de estrés es severo y puede afectar la salud de los trabajadores, los síntomas más críticos van a requerir intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados, para evitar efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores y los mismos puedan desarrollar sus tareas en un ámbito seguro.

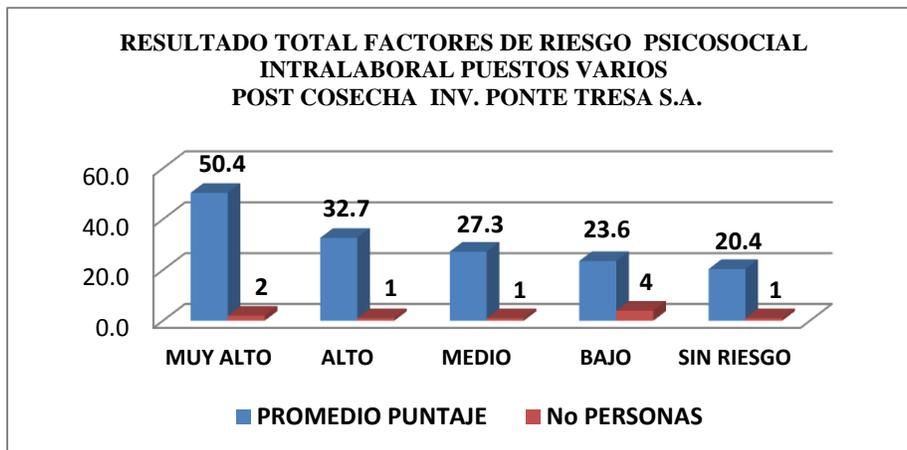
## PUESTOS VARIOS

### Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma B (puntaje transformado)

Como se mencionó anteriormente a más de los dos puestos anteriormente analizados existen otros puestos que son parte del proceso del post cosecha voy a enumerar los mismos: Recepción, patinador, control de calidad, digitador, empacador, flor nacional, etiquetas, en este análisis se agrupo a nueve personas que realizan esas tareas, de las cuales se va a revisar los resultados obtenidos.

### Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral Puestos varios post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	50.4	2	22%
ALTO	32.7	1	11%
MEDIO	27.3	1	11%
BAJO	23.6	4	44%
SIN RIESGO	20.4	1	11%



Dos trabajadores que representan el 22% obtuvieron una puntuación de 50.4 que les ubica en un nivel de riesgo muy alto por lo que tiene una importante posibilidad de asociarse con un muy alto nivel de estrés, las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría requiere intervención inmediata en un sistema de vigilancia epidemiológica.

Una persona que equivale al 11% tuvo un puntaje de 32.7 que le ubico en un nivel de riesgo alto por lo que su grado de estrés alto que nos define que es importante revisar las dimensiones y los dominios que se encuentran en esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Una persona que representa el 11% obtuvo 27.3 que indica que se encuentra en un nivel de riesgo medio por lo que su nivel de estrés es moderado, por lo que las dimensiones y dominios ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Cuatro trabajadores que se ubican en el 44% del total de las personas que ocupan varios puestos en la post cosecha tuvieron 23.6 puntos que les ubica en un nivel de riesgo bajo, por lo que no se espera un nivel de estrés significativo y las dimensiones y dominios serán objeto de acciones programadas de intervención a fin de mantener los niveles de riesgos más bajo posibles.

Una persona que equivale al 11% tuvo una puntuación de 20,4 puntos que significa que no presenta ningún tipo de riesgo por lo que las dimensiones y dominios serán objeto de acciones o programas de promoción.

En conclusión un con un puntaje promedio de 30.6 el nivel de riesgo se ubicaría en un nivel alto que estaría asociado a un nivel de estrés alto por lo que demandaría que las dimensiones de esta categoría requieran intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, es importante destacar que en este nivel se encuentra el 45% del personal de estos puestos y el otro 55% está dentro del nivel bajo o sin riesgo, por lo que es importante trabajar para que todo el grupo se encuentre a este nivel con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales para la salud y que se pueda desarrollar las diferentes actividades relacionadas a cada uno de los

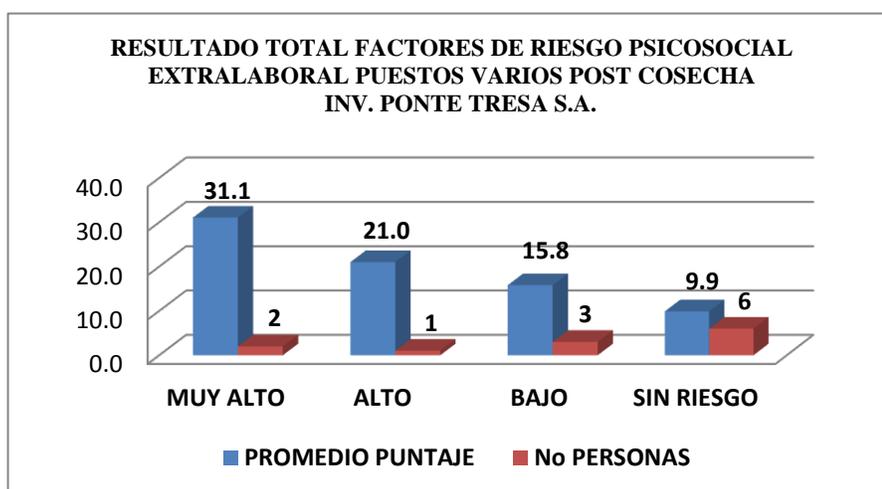
puesto de trabajo en un ambiente seguro de riesgos psicosociales intra y extralaborales y de esta manera puedan realizar de mejor manera sus tareas.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (puntaje transformado)**

Los resultados del riesgo psicosocial extralaboral de los trabajadores que ocupan varios puestos en la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa arrojaron los siguientes resultados:

**Resultado total factores de riesgo psicosocial extralaboral  
Puestos varios posts cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	31.1	2	17%
ALTO	21.0	1	8%
BAJO	15.8	3	25%
SIN RIESGO	9.9	6	50%



Dos trabajadores de la post cosecha que se los ubico en este grupo que equivale al 17% obtuvieron un puntaje de 31.1 que les ubica en un nivel de riesgo muy alto con amplias posibilidades de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por lo que las

dimensiones requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia de la salud con la finalidad de evitar efectos negativos a la misma.

Un trabajador que corresponde al 8% del grupo de análisis obtuvo 21.0 que le ubico en un nivel de riesgo alto que determina que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés altas, las dimensiones que se encuentran en este nivel van a requerir intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico.

Tres personas del grupo que se lo identifico como puestos varios equivalentes al 25% obtuvieron un puntaje de 15.8 ubicándose en un nivel de riesgo bajo, por lo que no van a presentar síntomas o respuestas de estrés significativas, por lo que las dimensiones de esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con la finalidad de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posible.

Seis trabajadores ubicados en estos puestos que equivalen al 50% sacaron un puntaje de 9.9 lo que significa que no se encuentran en riesgo o están dentro del nivel de riesgo despreciable por lo que no hay ningún nivel de estrés, las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Como conclusión un 25% de los trabajadores de estos puestos varios se encuentran en el rango de riesgo muy alto y alto y el otro 75% o tiene un nivel de riesgo bajo o no tiene ningún tipo de riesgo extralaboral. El promedio se ubica en 15.9 que nos ayuda a concluir que en general este factor de riesgo no es un problema con este grupo, aunque es importante prestarle toda la atención al grupo encasillado en el 25% para evitar posibles riesgos en la salud y que desarrollen su actividad en un ambiente seguro.

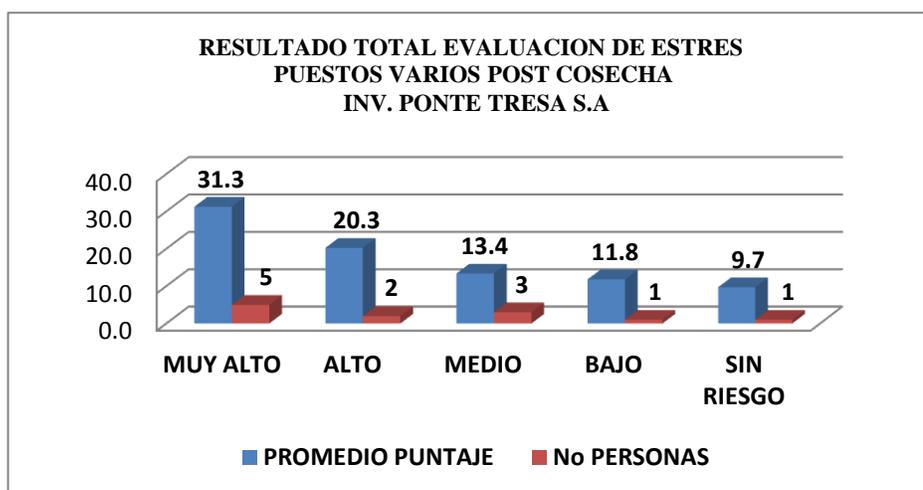
### **Puntaje total evaluación de estrés (puntaje transformado)**

A continuación, se va a realizar un análisis de los resultados del cuestionario de estrés en el grupo denominado puestos varios de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa:

### Resultado total evaluación de estrés

#### Puestos varios post cosecha Inv. Ponte Tresa S.A.

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	31.3	5	42%
ALTO	20.3	2	17%
MEDIO	13.4	3	25%
BAJO	11.8	1	8%
SIN RIESGO	9.7	1	8%



Cinco trabajadores de este grupo que equivalen al 42% del total de las personas que trabajan en los diferentes puestos encasillados en este segmento del área de post cosecha obtuvieron un puntaje de 31.3 que determina que se encuentran en un nivel de riesgo muy alto el cual por la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativo de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud, los síntomas más críticos y frecuentes hay que intervenirles inmediatamente en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo es imperativo

identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener relación con los efectos indicados.

Dos personas que equivalen al 17% del grupo de puestos varios obtienen un puntaje de 20.3 ubicándoles en un nivel de riesgo alto por la cantidad de síntomas y su frecuencia es indicativa de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, que va hacer importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaborales que pueden tener alguna relación con los efectos identificados.

Tres personas del grupo puestos varios que equivalen 25% obtuvieron una puntuación de 13.4 que lo encasilla en un nivel medio de riesgo, la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales de la salud. Además, que va hacer importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Una persona que equivale al 8% obtuvo una puntuación de 11.8 que le ubica en un nivel de riesgo bajo el cual es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por lo tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Una persona equivalente al 8% obtuvo una puntuación del 9.7 le ubica en un nivel de riesgo muy bajo, en la cual existe ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones de promoción en salud.

Concluyendo los resultados de la evaluación de estrés determinan que un 84% del personal del área de post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa se encuentra actualmente encasillada entre un nivel de riesgo muy alto hasta un nivel medio de estrés con un promedio de puntuación de 21.3 que lo encasillaría en un nivel general de riesgo alto con una sintomatología de estrés alto para el grupo. El 16% restante está encasillado en un nivel de riesgo bajo o muy bajo, pero en general se debe identificar los factores de riesgo psicosociales intra y extralaborales que

pueden tener relación con los efectos identificados, con la finalidad de prevenir efectos perjudiciales para la salud del grupo de trabajadores y minimizando estos riesgos llegar a obtener bienestar para los trabajadores y mejorar su productividad en la empresa.

### Resultados generales post cosecha finca

#### ROSAS DEL MONTE S.A.

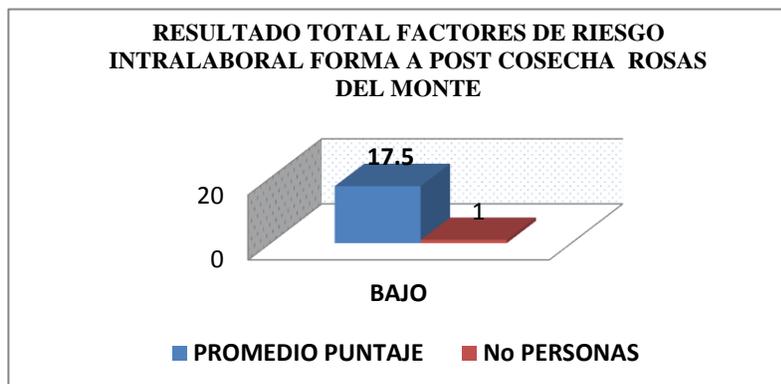
Se va analizar los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de riesgo psicosocial a la post cosecha de la finca Rosas del Monte, al igual que se lo hizo con el grupo de trabajadores de esta área de la otra empresa, el análisis se lo hace a todo el grupo y luego pro puestos de trabajo con la finalidad de corroborar los resultados o de encontrar diferencias en el análisis de resultados y de esta manera tomar las medidas más adecuadas para minimizar y controlar este tipo de riesgo y crear un ambiente adecuado y seguro de trabajo.

#### Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma A (puntaje transformado)

#### Resultado total factores de riesgo intralaboral forma A

#### Post cosecha Rosas del Monte

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
BAJO	17.5	1	100%

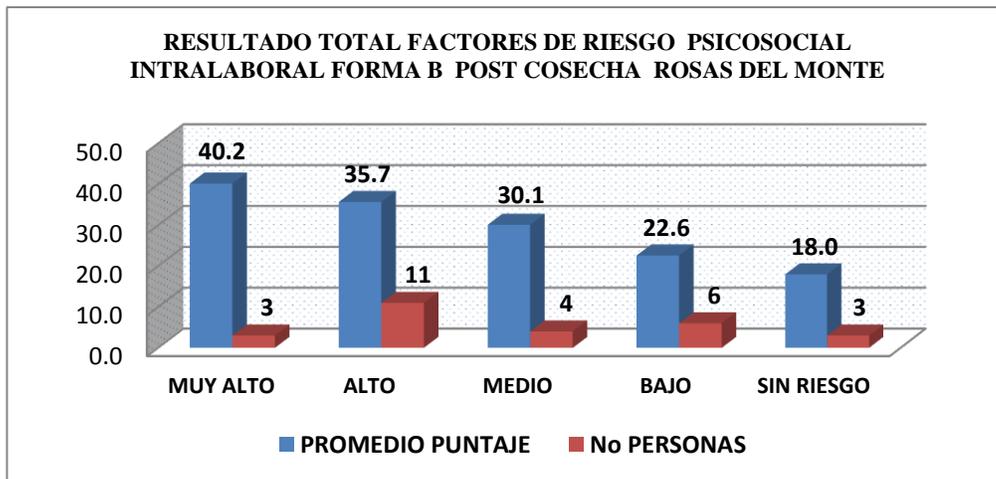


El resultado que se obtuvo con la persona encargada de la jefatura de la post cosecha de la finca Rosas del Monte es de 17.5 puntos que determina que existe un nivel de riesgo bajo, por lo que no existe un nivel de estrés significativo. Las dimensiones y dominios que se encuentran en esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

**Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral - forma B (puntaje transformado)**

**Resultado total factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B post cosecha Rosas del Monte**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	40.2	3	11%
ALTO	35.7	11	41%
MEDIO	30.1	4	15%
BAJO	22.6	6	22%
SIN RIESGO	18.0	3	11%



Los resultados que se obtuvo de la aplicación de la prueba de riesgo social intralaboral al personal operativo de la post cosecha de la finca Rosas del Monte fueron los siguientes:

Con un puntaje de 40.2 que lo encasillo en un nivel de riesgo muy alto estuvieron tres personas que equivalen al 11% del personal del área. Lo que significa que estas personas están expuestas a niveles muy altos de estrés, por consiguiente, las dimensiones y dominios requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para minimizar y evitar riesgos que afecten la salud de las personas.

Once personas que equivalen al 41% tuvieron un puntaje de 35.7 que les ubico en un nivel de riesgo alto por lo que el nivel de estrés de estas personas también es alto. Las dimensiones y dominios requieren ser intervenidos en el marco de un sistema epidemiológico, con la finalidad de evitar riesgos que puedan alterar la salud de los trabajadores.

En el nivel de riesgo medio con 30.1 puntos, se ubicaron cuatro personas que equivalen al 15%, presentaron un nivel de estrés moderado. Las dimensiones y dominios requieren observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.

El 22% de los trabajadores que en número son seis obtuvieron un puntaje de 22.6 que les ubica en un nivel de riesgo bajo que significa que no existen respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y los dominios tienen que ser objetos de intervención programadas. Con la finalidad de mantener los niveles de riesgo más bajos posibles.

Tres personas que son el 11% de los trabajadores de la post cosecha con un puntaje de 18 no presentan riesgo o hay un riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios serán objeto de acciones o programas de promoción.

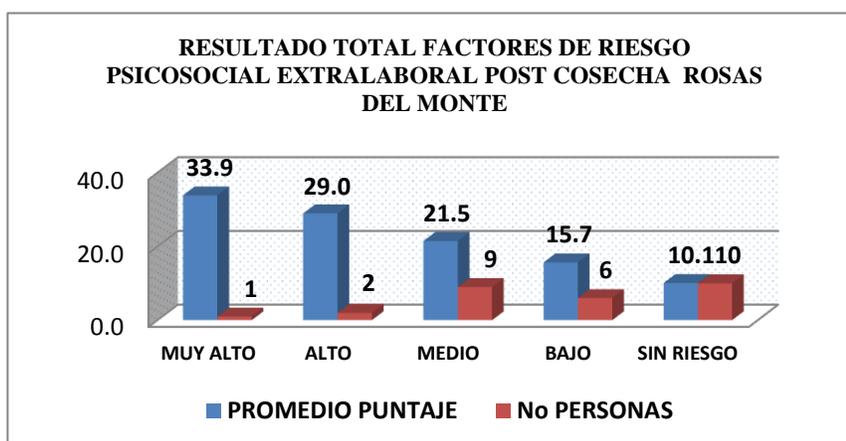
Como conclusión podemos decir que el nivel de riesgo psicosocial intralaboral en el grupo de trabajadores de la post cosecha de la finca Rosas del Monte, 18 personas que son 67% está ubicado entre los niveles de riesgo muy alto a medio y 9

que son el 33% se encontraron que están en el nivel bajo y sin riesgo, por lo que podemos afirmar que el nivel promedio está en 30.6 por lo que el nivel de estrés es alto por lo que las dimensiones y dominios requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para prevenir riesgos para su salud física y psíquica.

**Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral  
(Puntaje Transformado)**

**Resultado Total Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral  
Post Cosecha Rosas Del Monte**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	33.9	1	4%
ALTO	29.0	2	7%
MEDIO	21.5	9	32%
BAJO	15.7	6	21%
SIN RIESGO	10.1	10	36%



En lo referente al riesgo psicosocial extralaboral en el grupo de trabajadores de la post cosecha de la finca Rosas del Monte los resultados fueron los siguientes:

Un trabajador que equivale al 4% tuvo un resultado 33.9 que determino que se encuentre en un nivel muy alto de riesgo que significa que su estrés también está en un alto nivel por lo que es necesario intervenir inmediatamente las dimensiones que están en esta categoría en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Dos personas que son el 7% tuvieron un puntaje con un puntaje del 29% se ubicaron en un nivel de riesgo alto, que da como resultado que el índice de estrés también se alto, por lo que las dimensiones afectadas requieren intervención inmediata en el marco de intervención de un sistema de vigilancia epidemiológica.

El 32% que representa a un número de 9 trabajadores en la prueba tuvieron un puntaje de 21.5 que les ubico en un nivel de riesgo medio, por lo que su nivel de estrés está catalogado como moderado, las dimensiones que se encuentran en esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.

Con un puntaje de 15.7 se encontraron a 6 trabajadores que representan el 21% de las personas de la post cosecha, este puntaje el ubica en un nivel de riesgo bajo, por lo que no existe un nivel de estrés significativo, por lo que debemos evitar niveles de riesgo que pudieran alterar este nivel y más bien tratar de mantener en los niveles de riesgo lo más bajo posible.

Diez personas equivalentes al 36% del personal de la post cosecha se encontró con un puntaje de 10.1, que significa que en ellas no se ha detectado que exista riesgo, por lo que no amerita desarrollar actividades de intervención, más bien hay que realizar acciones o programas de promoción.

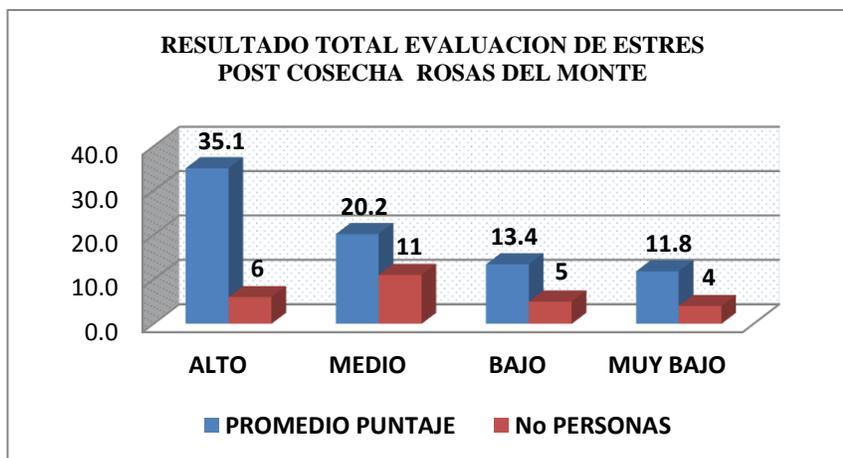
Concluyendo con el análisis de riesgo psicosocial extralaboral de la post cosechad e la finca Rosas del Monte el 43% del personal se encuentra ubicado entre el nivel de riesgo muy alto al nivel medio, este último es el que concentra mayor número de personas, por lo que es importante realizar acciones de intervención en la dimensiones que se encuentran generando el problema con la finalidad de evitar efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores. El otro 53% se encuentra entre riesgo bajo y sin riesgo, por lo que es de mucha importancia seguir trabajando para minimizar los niveles de riesgo en los trabajadores que se encuentran en los niveles altos, para evitar posibles problemas en la salud de los trabajadores

## Puntaje Total Evaluación De Estrés (Puntaje Transformado)

### Resultado Total Evaluación De Estrés

#### Post Cosecha Rosas Del Monte

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
ALTO	35.1	6	23%
MEDIO	20.2	11	42%
BAJO	13.4	5	19%
MUY BAJO	11.8	4	15%



En lo referente al nivel de estrés que tuvieron los trabajadores, los resultados que se obtuvo de las pruebas aplicadas al personal de la post cosecha son los siguientes:

En el nivel alto se ubicaron seis personas que representan el 23% con una puntuación del 35.1, por lo que son personas que tienen un alto grado de estrés. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia en la salud. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos indicados.

Once personas equivalentes al 42% obtuvieron el 42%, por lo que los síntomas son indicativos de una respuesta de estrés moderada, por lo que los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos en la salud, además que es importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Un número de cinco trabajadores que equivalen al 19% con un puntaje 13.4 representan un nivel bajo de estrés, lo cual es indicativo de baja frecuencias de síntomas de estrés y por tanta escasa afectación del estado general de salud. Es importante desarrollar acciones o programas de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

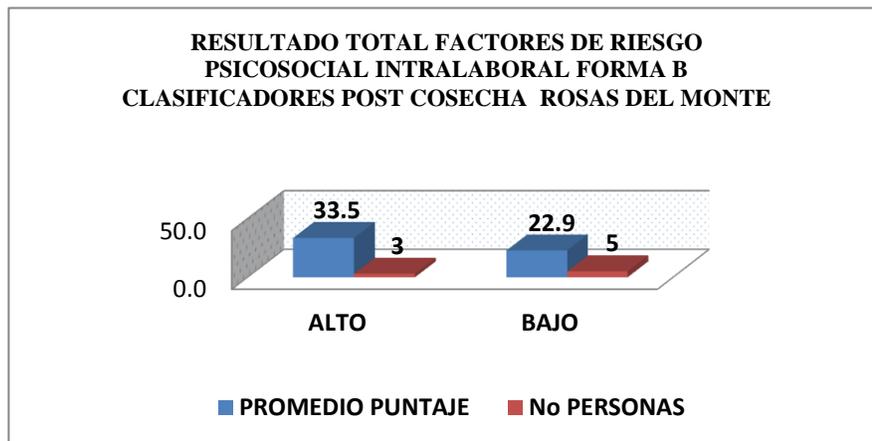
Haciendo un análisis final del nivel de estrés en el que se encuentran los trabajadores de la post cosecha de la finca Rosas del Monte podemos concluir que el 65% de ellos están entre un nivel alto y medio de estrés, por lo que los niveles más críticos y frecuentes de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral deben ser identificados para poder minimizar y controlar los niveles de riesgo con la finalidad de alcanzar al otro 35% de los trabajadores que se encuentran en un nivel de estrés entre bajo y muy bajo y de esta manera integrar un grupo con condiciones de trabajo favorables tanto en bienestar como en seguridad y que puedan cumplir con los estándares de productividad de la empresa.

### **Resultados Generales Clasificadores Post Cosecha Rosas Del Monte S.A.**

#### **Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B (Puntaje Transformado)**

#### **Resultado Total Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B Clasificadores Post Cosecha Rosas Del Monte**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ALTO	33.5	3	37%
BAJO	22.9	5	63%



En lo referente al nivel de riesgo intralaboral en el puesto de trabajo clasificación los resultados obtenidos son los siguientes:

Con un nivel de riesgo alto tuvimos 3 personas que equivalen al 37%, con una puntuación de 33.5 lo que significa que hubo un alto grado de estrés por lo que las dimensiones y dominios requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para evitar efectos en su salud.

El 63% del personal que fueron 5 personas tuvieron una puntuación de 22.9 equivalente nivel de riesgo bajo por lo que no se espera que sus niveles de estrés sean significativos. Las dimensiones y los dominios deben ser objeto de acciones o programas de intervención programadas, con la finalidad de mantener los niveles de riesgo lo más bajo posible,

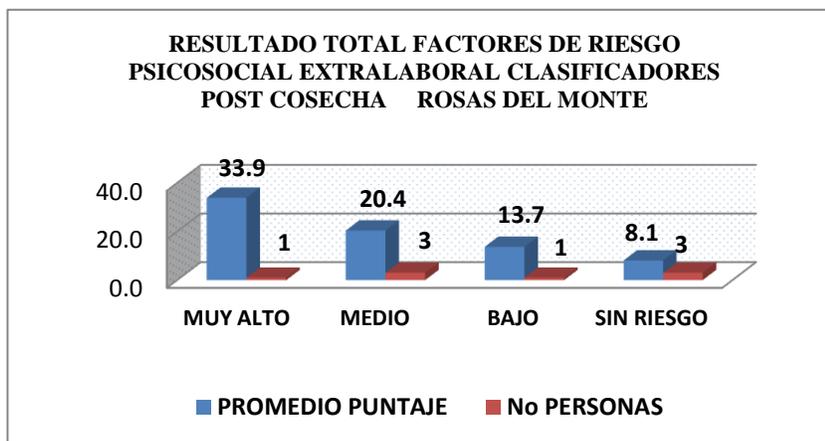
En conclusión, en el grupo de clasificación de la post cosecha de la finca Rosas del Monte el grupo mayoritario de trabajadores que es el 63% se encuentra en un nivel bajo de estrés debemos trabajar para que el 37% que está en un nivel alto baje de nivel con la finalidad de mantener los más bajos niveles posibles y crear un ambiente de seguridad y bienestar para que los trabajadores cumplan sus tareas a gusto y evitemos posibles problemas de salud.

## Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral (Puntaje Transformado)

Los resultados obtenidos en el factor de riesgo extra laboral del grupo de clasificación de la finca Rosas del Monte son los siguientes:

### Resultado Total Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral Clasificadores Post Cosecha Rosas Del Monte

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
MUY ALTO	33.9	1	12%
MEDIO	20.4	3	38%
BAJO	13.7	1	12%
SIN RIESGO	8.1	3	38%



Una persona la cual equivale al 12% de las personas que trabajan en este puesto obtuvo un puntaje de 33.9 que le ubico en el nivel de riesgo muy alto, lo cual le asocia a niveles muy altos de estrés. Por lo que es importante que las dimensiones que se encuentran en esta categoría sean intervenidas inmediatamente en el marco de un sistema inmediato de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Con un puntaje de 20.4 se encontraron 3 personas las cuales equivalen a 38% del total de personas que trabajan en este puesto están ubicadas en un nivel de

riesgo medio, lo que determina que estén en un nivel moderado de estrés, por lo que las dimensiones que se enfocaron en esta categoría ameriten observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud de estos trabajadores.

El 12% que representa 1 persona obtuvo 13.7 puntos que significó que se encuentra en un nivel de riesgo bajo, lo que significa que esta persona no se encuentra con síntomas de estrés significativo, por lo que va hacer importante que las dimensiones que se encontraron bajo esta categoría sean objetos de acciones o programas de intervención, a fin de mantener los niveles más bajos posibles.

Tres personas que equivalen al 38% tuvieron un puntaje de 8.1 puntos lo que significó que estas personas no presentan riesgo ni estrés, por lo que no amerita desarrollar actividades de intervención, las dimensiones que se encuentran en esta categoría tienen que ser objetos de acciones o programas de promoción.

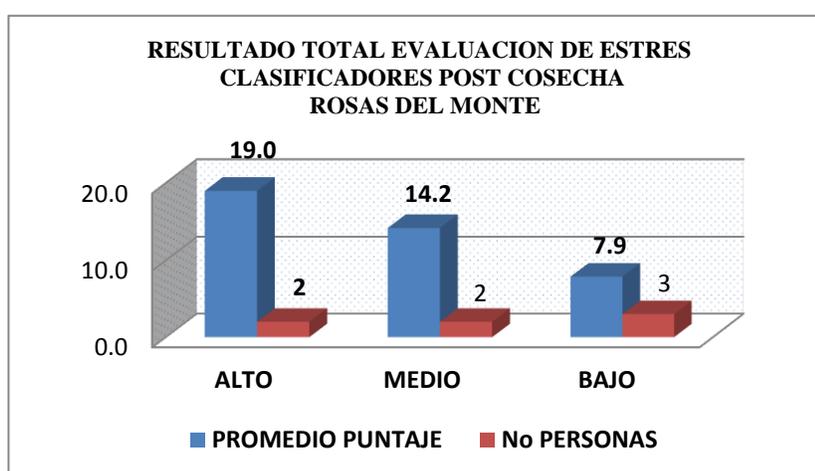
Concluyendo vemos que el nivel de riesgo se divide en 50/50 entre el personal que está entre muy alto y medio y el que está con un riesgo bajo y sin riesgo aunque de este grupo 38% está en riesgo medio y un porcentaje igual no tiene riesgo, por lo que es importante intervenir en las dimensiones que están causando riesgo con la finalidad de bajar este nivel y que el trabajo se lo realice de una manera más segura con la finalidad de bajar los riesgos y de esta manera prevenir efectos perjudiciales para la salud.

### **Puntaje Total Evaluación De Estrés (Puntaje Transformado)**

A continuación, se va analizar los resultados que obtuvieron los trabajadores de la post cosecha de la finca de Rosas del Monte del cuestionario para la evaluación del estrés:

**Resultado Total Evaluación De Estrés  
Clasificadores Post Cosecha Rosas Del Monte**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ALTO	19.0	2	29%
MEDIO	14.2	2	29%
BAJO	7.9	3	43%



Con un nivel de estrés alto se encontraron a dos trabajadores de este puesto de trabajo que representan el 29% con un puntaje alto, por lo que la cantidad de síntomas y su frecuencia es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos van a requerir intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, va a ser muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que puedan tener relación con los efectos identificados.

Otro 29% es decir dos trabajadores obtuvieron 14.2 puntos que les ubica en el nivel de riesgo medio por lo que la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intr. Y extralaboral que puedan tener alguna relación con los efectos identificados.

Tres personas que equivalen al 43% tuvieron 7.9 puntos que los encasilla a estos trabajadores en un nivel de riesgo bajo, lo que es identificativo de baja frecuencia de estrés y por lo tanto escasa afectación del estado general de la salud. Es importante desarrollar acciones o programas de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Una persona que equivale al 13% invalido la prueba.

En conclusión el 58% de los trabajadores del puesto de clasificación de la post cosecha de la finca Rosas del Monte tienen un nivel alto y medio de estrés por lo que a los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud y el 43% se encuentran en el nivel bajo que es a donde se debe llevar a todo el grupo de trabajadores de este puesto con la finalidad de crear un nivel de riesgo psicosocial intra y extralaboral que dé como resultado que se minimice el nivel de estrés y exista seguridad psicosocial para realizar un trabajo seguro y productivo.

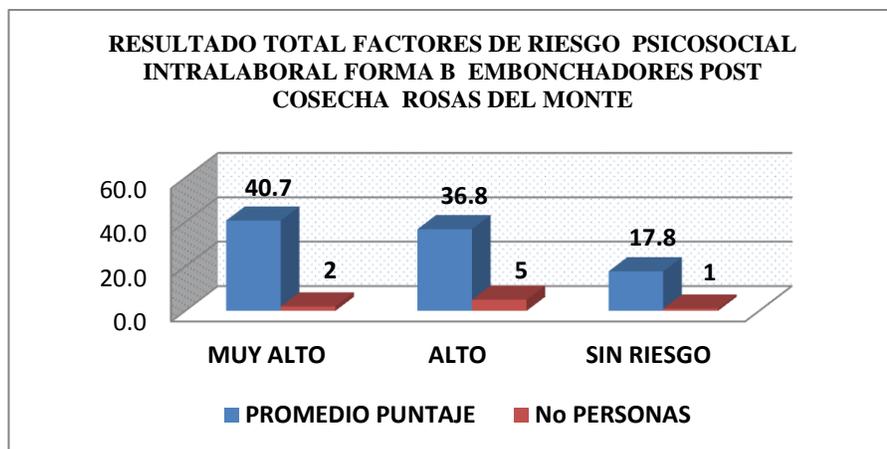
#### **Resultados Generales Embonchadoras Post Cosecha Rosas Del Monte S.A.**

#### **Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B (Puntaje Transformado)**

El resultado obtenido d este factor de riesgo por el grupo de personas que trabajan en el puesto de boncheo en la post cosecha de la empresa Rosas del Monte es el siguiente:

#### **Resultado Total Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B Embonchadores Post Cosecha Rosas Del Monte**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	40.7	2	25%
ALTO	36.8	5	63%
SIN RIESGO	17.8	1	12%



Dos trabajadores de este puesto de trabajo que equivalen al 25% obtuvieron 40.7 puntos que les ubico en un nivel de riesgo intralaboral muy alto, lo que significa que existe amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y los dominios requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Con 36.8 puntos, cinco trabajadores que equivalen al 63% se encuentran en un nivel alto de riesgo el cual se asocia con altos niveles de estrés, por lo tanto, las dimensiones y dominios requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

El 12% que es una persona de este puesto de trabajo obtuvo 17.8 que significa que no presentaba ningún tipo de riesgo, lo que no amerita ninguna intervención, las dimensiones y dominios deben ser objeto de acciones o programas de promoción.

En conclusión, el 88% de las personas que trabajan en este puesto se ubicaron entre un nivel muy alto y alto de riesgo psicosocial intralaboral por lo que es importante ponerle mucha atención a las dimensiones y dominios que están afectando a los mismos, con la finalidad de evitar posibles problemas en la salud e intervenir en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico.

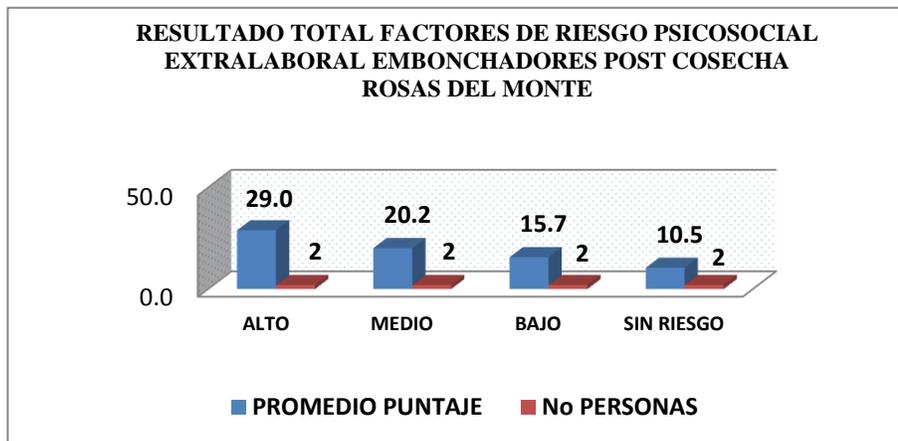
El restante 12% que equivale a un trabajador no representa riesgo, en definitiva, es importante intervenir para crear un ambiente favorable de trabajo para que las personas de este puesto de trabajo realicen sus tareas en un nivel seguro y sin riesgos para que de esta manera hay seguridad y puedan mejorar su productividad.

**Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral  
(Puntaje Transformado)**

Los resultados que se obtuvieron en este factor de riesgo en el área de riesgo extralaboral fueron las siguientes:

**Resultado Total Factores De Riesgo Psicosocial  
Extra laboral embonchadores Post Cosecha Rosas Del Monte**

NIVEL DE RIESGO	PROMEDIO PUNTAJE	No PERSONAS	PORCENTAJE
ALTO	29.0	2	25%
MEDIO	20.2	2	25%
BAJO	15.7	2	25%
SIN RIESGO	10.5	2	25%



El 25% de trabajadores de este puesto dos personas tuvieron 29.0 puntos que le ubico en un nivel de riesgo alto el cual se relaciona con niveles de estrés alto, por lo que las dimensiones que se encontraron en esta categoría requieren intervención en el marco de vigilancia epidemiológica.

Dos personas que es el 25% de los trabajadores de este puesto sacaron en la prueba 20.2 puntos que les ubica en un nivel medio de riesgo lo que significa que

existe un nivel de estrés moderado, las dimensiones ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales para la salud.

Con un puntaje de 15.7 se identificaron dos trabajadores que son el 25% de los trabajadores de este puesto que les ubica en un nivel de riesgo bajo por lo que no se espera exista niveles de estrés significativos, las dimensiones que puedan causar algún problema deben ser objeto de acciones programadas de intervención, a fin de mantener los niveles más bajos posibles.

Por último, el 25% restante que también son dos trabajadores sacaron un puntaje de 10.5 que les ubico en un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo, lo que amerita desarrollara actividades de intervención, las dimensiones deben ser objeto de acción o programas de promoción.

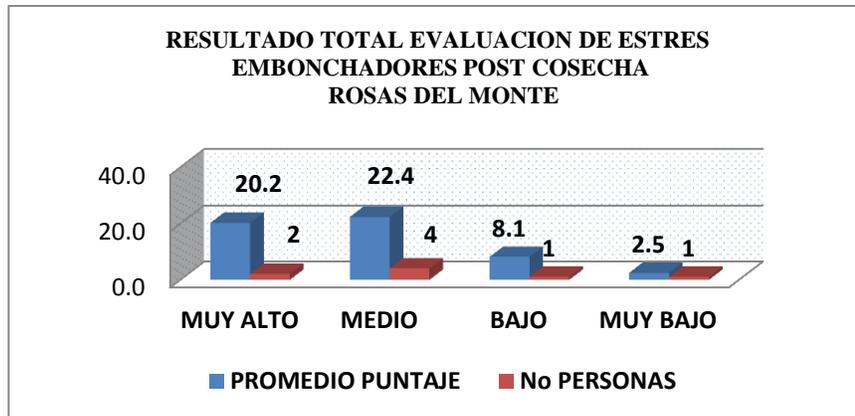
En conclusión el nivel de riesgo intralaboral se dividió en cuatro partes iguales de 25% cada una representadas por dos trabajadores en cada nivel de riesgo, el 50% se encuentra en un nivel de riesgo que necesita intervención para evitar problemas en su salud y el otro 50% están en niveles bajos o sin riesgo por lo que el objetivo debe ser llegar a que el total de los trabajadores estén en estos últimos niveles con la finalidad de poder realizar las tareas en un ambiente seguro que permita desarrollar las mismas de una mejor manera y sin riesgos para la salud.

### **Puntaje Total Evaluación De Estrés (Puntaje Transformado)**

#### **Resultado Total Evaluación De Estrés**

##### **Embonchadores Post Cosecha Rosas Del Monte**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	20.2	2	25%
MEDIO	22.4	4	50%
BAJO	8.1	1	12.5%
MUY BAJO	2.5	1	12.5%



Dos personas con un puntaje de 20.2 representan el 25% se ubicaron en un nivel de riesgo muy alto por lo que el nivel de estrés es severo y perjudicial para la salud, los síntomas más críticos y frecuentes van a requerir intervención inmediata en el marco de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que puedan tener alguna relación con los efectos identificados.

El 50% que son cuatro personas con un puntaje 22.4 puntos tuvieron un nivel medio de riesgo lo que indica una respuesta de estrés moderado, los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Una persona que es el 12.5% obtuvo 8.1 puntos que significó que se encuentra en un nivel de riesgo bajo por lo que existe baja frecuencia de síntomas de estrés y por lo tanto escasa afectación del estado general de la salud. Es importante desarrollar acciones o programas de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Con el 12.5% que es una persona y un puntaje de 2.5 puntos que significa un nivel muy bajo de riesgo, que significa que hay ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Concluyendo podemos afirmar que al haber un 75% de trabajadores con un nivel de riesgo entre muy alto y medio se debe poner mucha atención con la finalidad de evitar niveles significativos de estrés que pueden afectar severamente a la salud de los trabajadores e incorporar a estos al 25% que se encuentra en un nivel entre bajo y sin riesgo, lo podemos hacer identificando los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

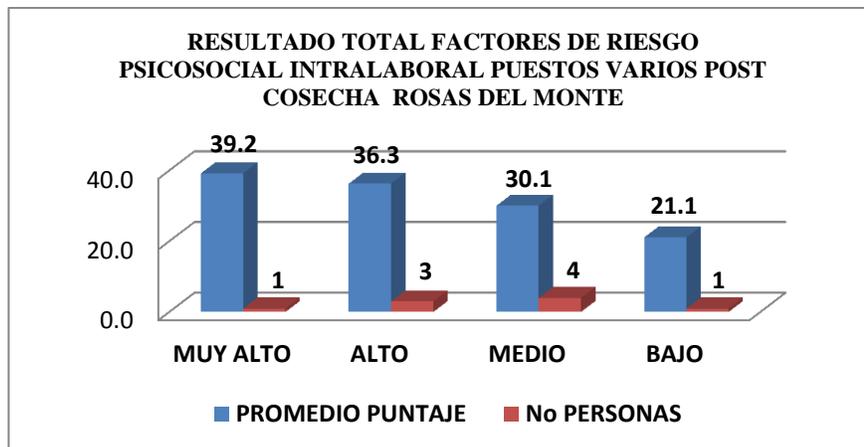
### **Resultados Generales Puestos Varios Post Cosecha Rosas Del Monte S.A.**

#### **Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral - Forma B (Puntaje Transformado)**

En este parte se va hacer el análisis de los diferentes puestos existentes en la post cosecha de la finca Rosas del Monte agrupado como puestos varios con la finalidad de comparar si la afectación es similar o no a los dos puestos anteriores.

#### **Resultado Total Factores De Riesgo Psicosocial Intralaboral Puestos Varios Post Cosecha Rosas Del Monte**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MUY ALTO	39.2	1	11%
ALTO	36.3	3	33%
MEDIO	30.1	4	44%
BAJO	21.1	1	11%



Un trabajador que equivale al 11% obtuvo un puntaje de 39.2 el cual le ubico en un nivel de riesgo muy alto por lo que su nivel de estrés es alto, por lo que las dimensiones y los dominios requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Con 36.3 puntos se ubicaron 3 personas que equivalen al 33% del grupo de trabajadores de los puestos varios se encontró que están en el nivel de riesgo alto, por lo que sus niveles de estrés son altos, las dimensiones y dominios requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Cuatro personas que equivalen al 44% sacaron un puntaje de 30.1 que les ubico en un nivel de estrés medio, por lo que su nivel de estrés es moderado, las dimensiones y dominios ameritan ser observados y que existan acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Con un puntaje de 21.1 estuvo una persona que equivale al 11% que le ubicó en un nivel de riesgo bajo, lo que representa que no existan niveles de estrés significativos, las dimensiones y dominios deben ser objeto de intervención con el fin de mantener los niveles de riesgo más bajos posibles.

En conclusión el nivel de riesgo intralaboral de los diferentes puestos de la post cosecha de la finca Rosas del Monte se encuentran en un nivel alto de riesgo como nos demostró el promedio que obtuvieron 29.6 puntos, además que de las nueve personas que son parte de este grupo de trabajo solo una se encontró en un nivel bajo de riesgo, por lo que en general es importante intervenir las dimensiones y

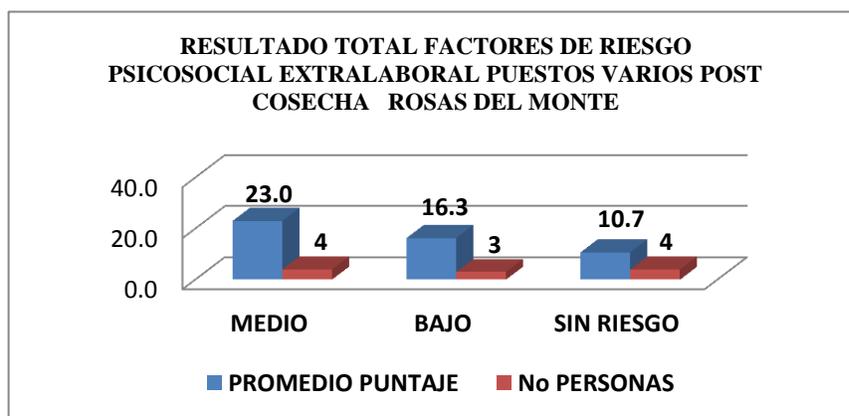
dominios y de esta manera prevenir efectos perjudiciales en la salud en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### **Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral (Puntaje Transformado)**

Los resultados producto de la aplicación de la prueba de riesgo psicosocial extralaboral al grupo de puestos varios de la post cosecha de la finca Rosas del Monte arrojaron los siguientes resultados:

#### **Resultado Total Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral Puestos Varios Post Cosecha Rosas Del Monte**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
MEDIO	23.0	4	36%
BAJO	16.3	3	28%
SIN RIESGO	10.7	4	36%



Cuatro personas las cuales equivalen al 36% obtuvieron una puntuación de 23.0 puntos que los ubico en un nivel de riesgo medio por lo que se espera una respuesta de estrés moderado, las dimensiones que se encuentran en esta necesitan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores.

En un nivel de riesgo bajo con un puntaje de 16.3 encontramos 3 personas las cuales son el 28% del grupo de trabajadores varios, por lo que no se espera que las personas que estén en este nivel presenten respuestas de estrés significativas, las dimensiones serán objeto de intervención a fin de mantenerlas en niveles de riesgo más bajos posibles.

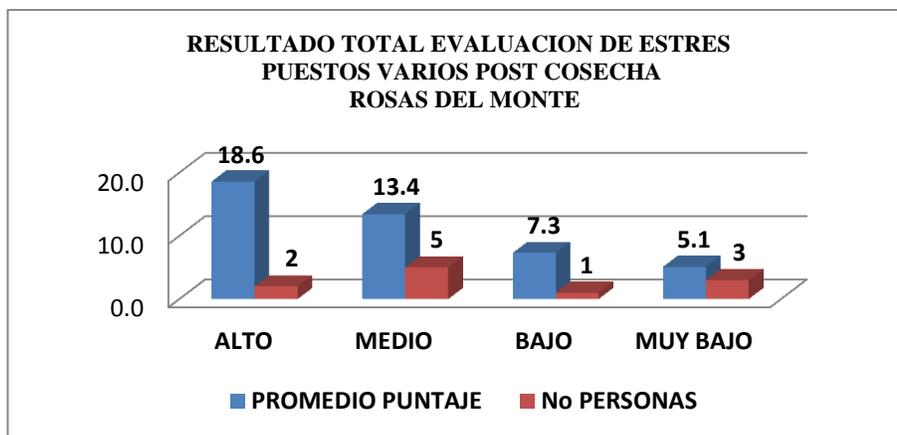
Cuatro personas equivalentes al 36% obtuvieron un puntaje de 10.7 que les ubicó en un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo la cual no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentran serán objeto de acciones o programas de promoción.

### **Puntaje Total Evaluación De Estrés (Puntaje Transformado)**

El resultado de la evaluación de riesgo psicosocial de estrés a los trabajadores varios de la post cosecha de la finca Rosas del Monte fueron los siguientes:

#### **Resultado Total Evaluación De Estrés Puestos Varios Post Cosecha Rosas Del Monte**

<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>PROMEDIO PUNTAJE</b>	<b>No PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ALTO	18.6	2	18%
MEDIO	13.4	5	45%
BAJO	7.3	1	9%
MUY BAJO	5.1	3	28%



En un nivel de riesgo de estrés alto con 18.6 puntos están 2 trabajadores del grupo varios que equivale a 18%, los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, que es importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

En el nivel medio con un puntaje de 13.4 se identificaron a 5 personas de este segmento de la post cosecha que equivalen al 45% lo que representa que tienen una respuesta de estrés moderado. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Una persona que es el 9% obtuvo 7.3 puntos equivalentes a un nivel de riesgo bajo, lo cual es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por lo tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

En un nivel muy bajo de estrés con un puntaje de 5.1 se ubicaron tres personas que es el 28% de los trabajadores de puestos varios, en ellos hay ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

En conclusión el 63% del personal de puestos varios está expuesto a un nivel alto y medio de estrés y el 37% a un nivel bajo o muy bajo, por lo que una gran mayoría de trabajadores necesitan que exista una intervención inmediata con la

finalidad de identificar los factores de riesgo intra y extralaboral que puedan tener alguna relación con los efectos identificados, para de esta manera minimizar los riesgos y nivelar al grupo dentro de esa minoría y con esto lograr un nivel de riesgo que no afecte la salud de ellos y puedan desarrollar sus actividades en un ambiente favorable.

### **3.3 CONCLUSION GENERAL**

Como se señaló en varias partes del presente trabajo la productividad es una de las cuestiones más importantes para el desarrollo de una empresa y al hablar sobre este tema no solo lo podemos encasillar en producir más, en este caso flores de corte (rosas), sino también a la cantidad y calidad de tareas realizadas por las personas que realizan el trabajo y que factores influyen en ellas para que puedan realizar estas tareas dentro de los resultados esperados.

Hablando de los factores que pueden influir en el normal desarrollo de las diferentes actividades se puede decir que hay muchos, como por ejemplo los económicos, de mercado, los diferentes factores de riesgo como el físico, químico, ergonómico, entre otros, pero se especificara en los factores de riesgo psicosocial que es el objeto de este análisis y empezamos diciendo que se creyó que este factor podía influir en la productividad (rendimiento como se lo define en las empresas florícolas) de los trabajadores lo cual afectaba a los objetivos que de la empresa.

Se analizó en primer término el riesgo general de las post cosechas de la finca Inversiones Ponte Tresa y Rosas del Monte del grupo Ponte Tresa Roses, para luego analizar lo que pasaba en cada una de ellas y finalmente por puestos de trabajo; en este punto se examinó a dos puestos claves en el proceso, la clasificación y el boncheo, por cuanto son los que imponen la productividad del área, para luego agrupar al resto de puesto que son de apoyo en un grupo que se lo denominó puestos varios, además se analizó a las personas que están en los cargos de dirección dentro del proceso.

Se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial con sus tres cuestionarios, el de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés, como también la ficha de datos generales de lo cual se pudo destacar las siguientes conclusiones:

3.3.1 Respecto a la ficha general es importante mencionar:

- El Sexo donde se destaca la cantidad de mano de obra femenina que utiliza esta área de trabajo
- La antigüedad del personal que demuestra que existe estabilidad laboral

El punto anterior va de la mano con la edad de los trabajadores que se pudo comprobar que está compuesta por personal adulto con un promedio de 39 años

- Tanto la antigüedad como la edad da como resultado que el personal del área tiene la experticia suficiente en sus puestos de trabajo.

Importante resaltar que una gran mayoría de los trabajadores tiene un lugar propio para vivir o por lo menos no paga arriendo, además que todos cuentan con los servicios básicos.

Todo esto demuestra que es un grupo homogéneo, estable y con experiencia para realizar las tareas que a cada uno le corresponde.

A la administración de las post cosechas se le aplicó la prueba de riesgos psicosociales intralaborales de la forma A, la cual demostró que de acuerdo al nivel de responsabilidad en el proceso que ejerce la persona, puede estar expuesta a un nivel mayor de riesgo, destacando que en este caso la persona que ejerce mayor responsabilidad como es la gerencia de las post cosechas se encuadra en el nivel medio de riesgo lo que determinó que existe una respuesta de estrés moderado. Respecto a las tres personas restantes, están en un nivel bajo y sin riesgo lo que da lugar a que no existan niveles de riesgo.

Lo contrario al punto anterior, se pudo verificar con los resultados obtenidos de la prueba de riesgo psicosociales intralaborales de la forma B, que se aplicó al grupo operativo de las post cosechas se pudo verificar que dentro del nivel de riesgo muy alto y medio que según, la interpretación de la prueba son niveles que están relacionadas con un nivel de estrés que afecten o perjudiquen a la salud de los trabajadores y que se requieran intervención en el marco de un sistema epidemiológico, los resultados que se obtuvo partiendo desde lo general, sería el analizar los resultados del total del personal de las dos post cosechas del grupo Ponte Tresa, los cuales en este rango de riesgo están en un 72% para comparar con lo que está pasando en la post cosecha de la finca Ponte Tresa que dentro del rango se ubicó a un 78% y con el afán de profundizar un poco más se procedió analizar por

puestos de trabajo lo que arrojó los siguientes resultados el 100% del personal de la clasificación de boncheo se encuentran en estos mismos niveles, mientras tanto en puestos de trabajo denominamos varios el 44% se ubicó en los niveles mencionados.

En cuanto a la post cosecha de la finca Rosas del Monte dentro del nivel de riesgo que se está analizando un 67% se encuentra en estos rangos, respecto a los puestos de trabajo, en el puesto de clasificación el 37% y en el de boncheo y puestos varios el 88% se encuentran en estos niveles de riesgo, en este grupo hay que destacar que al contrario de la otra post cosecha las personas del puesto de trabajo clasificación en un menor número se ubicaron dentro de estos niveles de riesgo, pero aumento en número de personas de puestos varios al nivel analizado.

Realizando una interpretación global de los resultados se puede concluir que existe relación entre los diferentes resultados analizados y sobre todo en los puestos de clasificación y boncheo los cuales marcan el ritmo de productividad y calidad, por lo que la empresa ejerce presión para que estas personas cumplan los estándares que imponen los clientes y las políticas empresariales, aunque en la post cosecha de la finca Rosas del Monte, el puesto de clasificación tiene una importante reducción de personas afectadas y se invierten los resultados en los puestos varios, pero en general los resultados de los niveles de riesgo son consistentes lo que obliga a intervenir inmediatamente en las dimensiones y dominios con la finalidad de minimizar y en lo posible evitar efectos perjudiciales en la salud y también en la productividad del trabajador y los objetivos empresariales.

En el rango bajo y sin riesgo hay una directa relación entre los resultados obtenidos entre el total del personal de las dos post cosechas, individualmente por cada una de ellas y por puestos de trabajo, por lo que lo ideal será buscar los mecanismos necesarios para que todo el personal de las post cosechas logren minimizar y controlar el nivel de riesgo hasta crear un estado de bienestar y que los trabajadores se ubiquen en estos niveles.

En cuanto a la prueba de factor de riesgo psicosocial extralaboral entre los rangos de riesgo muy alto y medio que son los que pueden asociarse con niveles de estrés y por lo tanto las dimensiones que se encuentran en estas categorías van a

requerir intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica para prevenir efectos negativos para la salud de los trabajadores y que estos puedan cumplir con los objetivos de productividad y empresariales se encontró en el análisis general de las dos post cosechas del grupo Ponte Tresa que el 54% de los trabajadores se encuentran afectados, respecto a los resultados generales de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa el 58% estuvo en este rango y a nivel de puestos de trabajo en esta misma finca en el puesto clasificación el 100%, en el de boncheo 86% y en puestos varios el 25% se encuentran en los rangos que se está analizando.

En la post cosecha de la finca Rosas del Monte, en el análisis general un 43% de los trabajadores estuvieron en el rango muy alto a nivel medio de riesgo, mientras tanto en lo referente a puestos de trabajo el de clasificación con 51%, el de boncheo 50%, y el de puesto varios se encontró al momento de la evaluación que tenía un 36% pero solo en el nivel medio.

En conclusión, los resultados que se obtuvo guardan relación entre sí, destacándose el puntaje 100% del grupo de clasificación y el 86% del de boncheo de la post cosecha de Inversiones Ponte Tresa, al igual que el nivel medio del grupo de trabajadores varios de la finca Rosas Del Monte, pero en promedio de grupo mantiene una relación de este nivel de riesgo.

En el nivel bajo en el resultado general obtenido del Grupo Ponte Tresa es de 44%, en la finca Inversiones Ponte Tresa es 42%, en lo referente a puestos de trabajo en el grupo de clasificación ninguna persona se encuentra en estos niveles y en lo que es boncheo un 29% estuvo en el nivel bajo y de los trabajadores puestos varios el 75% de los trabajadores se encontró que su nivel de riesgo está en estos niveles, claramente este último resultado confirma que el nivel de estrés entre puestos de trabajo difiere de la actividad que realizan.

Respecto a la post cosecha de la finca Rosas del Monte en el nivel de riesgo bajo y sin riesgo se encontró que el 57% del total de los trabajadores del área presentan niveles bajos de estrés y realizando el análisis por puestos de trabajo se observó que en el puesto de clasificación un 49%, en boncheo el 50% y en los puestos varios el

64% están en este nivel, lo que guarda coherencia con los resultados generales del área y se diferencian en gran medida de lo que sucede en el área de la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa.

La prueba de evaluación de estrés, que se realizó al personal de las post cosechas del grupo Ponte Tresa, permitió identificar el nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores, además el nivel de estrés al que están sometidos y estos resultados permitirán tomar correctivos para mejorar las condiciones psicosociales en las que desarrollan sus diferentes tareas.

Haciendo un análisis de los resultado se puede observar que, en el análisis general de las dos fincas del grupo Ponte Tresa el 76% de los trabajadores se encuentran encasillados entre el nivel de riesgo muy alto hasta el nivel medio. En la post cosecha de la finca Inversiones Ponte Tresa el 92% de sus trabajadores resultaron estar dentro de estos niveles y refiriéndose a los puestos de trabajo el de la clasificación el 100%, las bonchadoras 100% y el de puestos varios obtuvo 84%, estos resultados incluso sobrepasan al nivel general de grupo.

En la post cosecha de la finca Rosas del Monte los resultados obtenidos en forma general fueron que el 65% de todos los trabajadores que se encuentran entre el nivel muy alto y medio de riesgo de estrés, pos puestos de trabajo el 58% de las clasificadoras también se encasilla entre estos rangos, aunque hay que mencionar que ninguna de las personas de este grupo estuvo en un nivel de riesgo muy alto, se ubicaron entre los niveles alto y medio, respecto a las bonchadoras el 75% y en puestos varios el 64% están dentro de este rango de nivel de riesgo de estrés.

Pese a que en esta post cosecha el número de trabajadores afectados son menores, no deja de ser preocupantes los resultados obtenidos y que corroboran el resultado general.

Por lo tanto, el nivel de estrés que tienen los trabajadores del área de post cosecha del grupo Ponte Tresa es alto, lo que significa que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta perjudicial para su salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el

marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Pese a los resultados, también hay que destacar que existe un grupo de trabajadores de esta área que se encuentran en los niveles bajo y sin riesgo en los resultados generales de las post cosechas que es el 20% en la finca Inversiones Ponte Tresa el 8%, en relación a los puestos de trabajo en clasificación y boncheo no hubo ninguna persona dentro de estos rangos y en puestos varios el 16%.

Respecto a la finca Rosas del Monte, en los resultados generales el 35% se encuentra dentro de los niveles bajo y sin riesgo, respecto a los puestos de trabajo el 42% del puesto de clasificación, el 25% de bonchadoras y el 36% del personal de puestos varios se encuentran en los niveles mencionados, lo que indica que trabajando en los síntomas más críticos se podría bajar los niveles de riesgo psicosocial en general y sobre todo el nivel de estrés, ya como se puede observar existen personas que realizando las mismas tareas y siendo parte del grupo no presentan esta sintomatología, es por estas razones que es importante el buscar medidas que logren minimizar el riesgo al que actualmente están expuestos los trabajadores y de esta manera crear un ambiente de trabajo adecuado, que no perjudique la salud de las personas que trabajan en esta área y a su vez la empresa pueda lograr los objetivos deseados sin necesidad de exponer a los riesgos psicosociales a los colaboradores de esta área de la empresa.

Haciendo un recuento general de todos los resultados obtenidos en las pruebas de riesgo psicosocial aplicadas, podemos concluir que en general el nivel de afectación en los tres factores de riesgo como son: el intralaboral, el extralaboral y el de estrés, se encuentran en un nivel alto; por lo que se concluye que de una u otra manera esto va a afectar el desempeño de los trabajadores tanto en cantidad como en calidad al realizar sus tareas, además de poner en riesgo la salud de los mismos, por eso es importante hacer los correctivos necesarios para minimizar estos niveles de riesgo y esto es posible como lo demuestran los resultados que se encasillan en los niveles bajos y sin riesgo que pese a ser en un porcentaje menor a lo esperado, el hecho que hay personas dentro de este grupo quiere decir que puede llegar a

ubicarles a todos los trabajadores del área a este nivel, por lo que se va a intervenir en todas las dimensiones y dominios que sean necesarios con el fin de llegar a obtener óptimos resultados en un mediano plazo.

## PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO RECOMEDACIONES RIESGO PSICOSOCIAL POST COSECHAS GRUPO PONTE TRESA

### OBJETIVOS:

- Identificar los principales factores de riesgo que afectan la productividad de los trabajadores.
- Establecer medidas **de control que ayuden** a minimizar las principales causas que ocasionan el riesgo psicosocial
- Proponer un programa **de mejora basado** en los resultados del estudio de riesgo psicosocial que permita minizar las causas de la **baja de productividad**

ALCANCE: Todo el personal de las post cosechas del Grupo Ponte Tresa Roses

LUGAR DE APLICACIÓN: Instalaciones de las fincas Rosas del Monte e Inversiones Ponte Tresa

ACTIVIDADES	INDICADOR	META	MEDIO DE VERIFICACION	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Evitar carga horaria excesiva	No personal contratado/ No personal propuesto	100%	Contratos del personal	900 USD	Gerente RR HH	X											
Implementar un sistema de planificación diario de trabajo	No planificaciones propuestas / No de planificaciones realizadas	100%	Reportes diarios	200 USD	Gerente Post cosechas	X											
Elaborar instructivos operativos	Instructivos propuesto / Instructivos realizados	100%	Instructivos	200 USD	Gerente Post cosechas		X										
Implementar un nuevo sistema de clasificación con liras	No Liras propuestas / No de liras realizadas	100%	Equipos liras	5000 USD	Gerente RR HH / Gerente Post cosechas/Gerente General	X											
Establecer un plan de incentivos basados en la productividad	No de personas beneficiadas / Total personal post cosechas	100%	Documento plan de incentivos	1800 USD	Gerente RR HH / Gerente Post cosechas/Gerente General			X									
Mejorar el espacio físico del área de trabajo	Trabajo realizado / Trabajo previsto	80%	Area de Trabajo	3000 USD	Gerente Post cosechas/Gerente General/Jefe Mantenimiento		X										
Realizar pausas activas	No de personas asistentes / Total personal post cosecha	100%	Programa de planificación y Registros firmados	250 USD	Médico/Gerente RRHH	X											
Informar sobre los resultados obtenidos en las pruebas de riesgo psicosocial	No de personas asistentes / Total personal Post cosecha	100%	Registros firmados	500 USD	Gerente RRHH/Técnico S.S.	X											
			FUENTE: AUTOR														

## CAPITULO IV.

### DISCUSIÓN

#### 4.1 Conclusiones

El objetivo general de la investigación era determinar si los factores de riesgo psicosocial afectaban a la productividad de los trabajadores de las post cosechas del Grupo florícola Ponte Tresa Roses, analizando los resultados que se obtuvo del estudio de riesgo psicosocial en este grupo de personas podemos concluir que de acuerdo a los valores que se obtuvo de las pruebas de riesgo intralaboral, extralaboral y de estrés en el análisis general del grupo, como comprobación de manera individual en cada una de las post cosechas y para mejorar la calidad del análisis se lo hizo por puestos de trabajo, arrojando los siguientes resultados:

- En el nivel de jefatura el resultado de la aplicación de los tres cuestionarios dio como respuesta que no existe una afectación de estrés, lo que contrasta con lo que sucede en el nivel operativo y haciendo un análisis del desempeño en este grupo se pudo observar que hay un mínimo cometimiento de errores en sus tareas, los cuales no afectan al normal desarrollo del área.
- En los tres cuestionarios analizados al personal operativo, un promedio del 72% de trabajadores se encuentran en un nivel de alto de riesgo psicosocial, por lo que esto demuestra que si es determinante en la productividad de los trabajadores por el nivel de estrés al cual están sometidos y se comprueba con los resultados obtenidos de las estadísticas históricas de la post cosecha los cuales están por debajo de la media de productividad determinada en la industria florícola del país.
- Pese a que las post cosechas del grupo Ponte Tresa Roses se encuentran en dos sectores distintos la una en Cayambe en el sector de Ayora la finca Inversiones Ponte Tresa S.A. y la Finca Rosas del Monte en Otavalo en el sector de San Pablo del Lago, con influencias culturales distintas, la primera por estar más cerca de la ciudad el personal tiene una tendencia cultural urbana y la segunda el personal se inclina hacia lo rural, pero pese a sus

diferencias culturales en el resultado de las tres pruebas y en un porcentaje similar se puede observar que se encuentran en un alto nivel de riesgo y los resultados de productividad son similares en las dos empresas, ninguno llega al nivel establecido en el sector.

- Las tres pruebas analizadas por puestos de trabajo dejan como resultado que los puestos de clasificación y boncheo que son los que imponen el ritmo de trabajo son los más expuestos a los niveles de riesgo alto, mientras que los puestos varios pese a que son personal que cumple diferentes procesos de apoyo en las post cosechas tienen un menor nivel de riesgo sin estar muy lejos de los otros puestos y esto tiene una lógica que es que la medición de rendimiento se realiza por el trabajo de los puestos de clasificación y boncheo, pese a que también se puede medir la productividad por la totalidad del personal que resulta de realizar una operación del número de tallos procesados para el total del personal y el número de horas trabajadas, lo que determina que si el nivel de productividad del personal que se indicó anteriormente no logra alcanzar el objetivo el resto también se queda en un nivel bajo.
- Existe un porcentaje menor del personal de las post cosechas tanto en los análisis generales como por post cosecha y por puesto de trabajo que se encuentra en un nivel de riesgo medio y bajo, lo que es un indicativo que alienta a pensar que con unas buenas medidas de intervención en las dimensiones y dominios afectadas vamos a poder minimizar el nivel de riesgo de esa mayoría del personal de las post cosechas y de esta manera mejorar las condiciones psicosociales y lograr el objetivo de mejorar la productividad de los mismos y conseguir los resultados esperados por la empresa.
- En general se concluye que el resultado de las pruebas de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés dan como resultado que la gran mayoría de trabajadores de la post cosecha se encuentran en un nivel de riesgo psicosocial alto, el cual está afectando la productividad de los trabajadores y los objetivos de la empresa por lo que amerita una intervención urgente en las

dimensiones y dominios que están más afectados, para de esta manera minimizar y si es posible eliminar estos niveles de riesgo con la finalidad de que el personal de esta área realice sus tareas en adecuadas condiciones de trabajo y pueda cumplir los objetivos planteados y estos a su vez se traduzcan en satisfacción personal y empresarial.

#### **4.2 Recomendaciones**

- En primer lugar, es importante tomar en cuenta el resultado general de esta investigación para poder tomar medidas urgentes de prevención de riesgos psicosociales de los niveles de riesgo intralaborales, extralaborales y de estrés. A través de estos resultados también va a dar la pauta para planificar actividades que sirvan para conseguir los niveles adecuados de trabajo para el personal del área de post cosecha del grupo Ponte Tresa y los objetivos del mismo.
- Evitar carga horaria excesiva para lo que es necesario aumentar dos personas a la nómina y trabajar siempre con siete equipos de clasificación y boncheo, lo que va a determinar que existan mayor tiempo para que el personal descanse y sobre todo recupere los tiempos para sus asuntos individuales y familiares que lo estaba perdiendo.
- Implementar un sistema de planificación diario de trabajo, en el cual intervenga todo el personal de cada una de las post cosechas y registrarlo tanto en una pizarra informativa como en un registro, con la finalidad de que se informen cual es la proyección de producción del día, cuantas personas efectivas se encuentran en el área trabajando, y sobre todo con la productividad estimada por persona cuantas horas se va a necesitar trabajar en la jornada, esto va a determinar que el personal pueda programar sus actividades y sus horario tratando de evitar alargar las jornadas de trabajo.
- Elaborar instructivos operativos (hojas se estándar) de clasificación y boncheo y capacitar al personal en los mismos y realizar evaluaciones periódicas sobre el conocimiento de estos.

- Implementar un nuevo sistema de clasificación con liras, que reemplace al actual (árboles), con la finalidad de mejorar la calidad y la productividad, además de que con este método se previene problemas de tipo ergonómico por cuanto el personal no permanece estático como lo viene haciendo actualmente.
- Establecer un plan de incentivos basados en la productividad del personal de las post cosechas, con la finalidad de fomentar el trabajo en equipo
- Mejorar el espacio físico del área de trabajo, el cual en la actualidad no brinda la mejor condición para realizar las tareas del área.
- Realizar pausas activas, que permita al personal en determinados intervalos de tiempo hacer una actividad diferente que les ayude a distraer su atención y prevenir además de riesgos psicosociales ergonómicos.
- Informar sobre los resultados obtenidos en las pruebas de riesgo psicosocial y capacitar al personal de las post cosechas del grupo Ponte Tresa Roses en este tipo de riesgo, para que de esta manera concienticen la problemática y podamos concluir con otras estrategias además de las propuestas, que nos sirvan para minimizar este riesgo y en lo posible eliminarlo.

## **Bibliografía**

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley de Seguridad Social*. Quito: Asamblea Nacional.

Bogota, S. D. (Julio de 23 de 2008). Regimen Legal de Bogota D.C.

Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exterior. (2004). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Guayaquil: Consejo Andino de Naciones.

Consejo Directivo del Instituto de Seguridad Socia. (2016). *Resolución N°CD-503*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

EU-OSHA. (sf). *European Agency for Safety and Health at Work*. Recuperado el 2018, de European Agency for Safety and Health at Work: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>

- Expoflores. (2017). *Agenda Florícola. Agenda Florícola*.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2011). *Sistema de Auditorías del Riesgo del Trabajo*. Quito: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2000). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp\\_703.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Moreno, B. (29 de Septiembre de 2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal*, 2-6.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.
- Presidencia de la Republica del Ecuador. (2003). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Quito: Registro Oficial.
- Seguridad, A. C. (30 de Agosto de 2013). *Asociación Chilena de Seguridad*. Recuperado el 2018, de Asociación Chilena de Seguridad: <http://www.achs.cl/qapud/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.WonKxyVuapo> 30/08/2013
- Viveros, E. y. (Marzo de 2013). *Economía y Viveros*. Obtenido de [http://www.economiayviveros.com.ar/marzo2013/produccion\\_cultivo-plantas\\_ornamentales\\_y\\_flores\\_de\\_corte\\_1.html](http://www.economiayviveros.com.ar/marzo2013/produccion_cultivo-plantas_ornamentales_y_flores_de_corte_1.html)