

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciadas de Empresas**

**TEMA: “Exposición del personal a factores de riesgos
psicosociales en los sectores florícola y de educación
superior”**

AUTORAS:

Cristina Elizabeth Chauca Toapanta

Johana Mariela Flores Chango

TUTOR: Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

AMBATO – ECUADOR

Octubre 2022




APROBACIÓN DE TUTOR

Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior**” presentado por las señoritas **Cristina Elizabeth Chauca Toapanta y Johana Mariela Flores Chango** para optar por el título de Licenciadas de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 19 de octubre del 2022



Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara
C.I.: 1802831691

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotras, **Cristina Elizabeth Chauca Toapanta y Johana Mariela Flores Chango**, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciadas de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



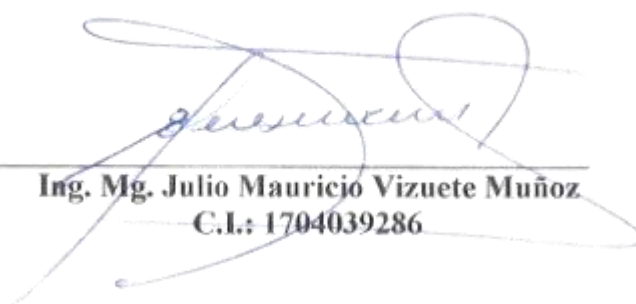
Cristina Elizabeth Chauca Toapanta
C.I.: 0550257398



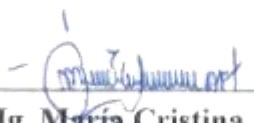
Johana Mariela Flores Chango
C.I.: 0503961070

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. Julio Mauricio Vizuete Muñoz
C.I.: 1704039286



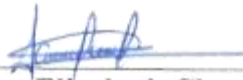
Psic. Mg. María Cristina Abril Freire
C.I.: 1803324175

Ambato, 19 de octubre del 2022

DERECHOS DE AUTOR

Autorizamos a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedemos los derechos en línea patrimoniales de nuestro proyecto de investigación con fines de difusión pública, además aprobamos la reproducción de este proyecto de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando nuestros derechos de autor.



Cristina Elizabeth Chauca Toapanta
C.I.: 0550257398



Johana Mariela Flores Chango
C.I.: 0503961070

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a Dios por brindarme salud y sabiduría para poder culminar mis estudios, a mis padres quienes han sido el motor principal en mi vida, por el apoyo incondicional y el gran esfuerzo realizado en todo mi proceso, a mis hermanos por ser un ejemplo más de superación y motivación para continuar y alcanzar mis objetivos.

Cristina Elizabeth Chauca Toapanta

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y brindarme la sabiduría en cada etapa de mi carrera universitaria.

A mis padres por ser el ejemplo de superación, humildad y sacrificio, por brindarme siempre su apoyo y amor incondicional, lo que ha logrado motivarme y llegar hasta estas instancias sin decaer y cumplir uno de mis objetivos más importantes en mi vida.

A mis hermanas por ser el pilar fundamental en mi vida y quienes con sus palabras de aliento me han motivado a seguir adelante con deseos de superación.

Johana Mariela Flores Chango

AGRADECIMIENTO

Principalmente agradezco a Dios, por guiarme en cada uno de mis etapas y permitir concluir con mi carrera universitaria. A la vez, agradecer infinitamente a mis padres y hermanos, quienes han confiado en mis capacidades y han sido mi apoyo moral, económico, y mi fortaleza en aquellas circunstancias de dificultad, debilidad y tropiezos.

Finalmente, agradezco a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus conocimientos impartidos durante este proceso, de manera especial brindar un eterno agradecimiento a la Ing. Dolores Guamán tutora del proyecto de investigación, por ser una excelente profesional quien, con su paciencia, enseñanzas y su valioso tiempo brindado a lo largo de esta etapa de mi vida a contribuido para culminar con mi preparación profesional.

Cristina Elizabeth Chauca Toapanta

AGRADECIMIENTO

A Dios por protegerme y concederme sabiduría para superar cada obstáculo presentado en este largo trayecto de mi carrera universitaria.

A mi familia por ser el motor principal en mi vida, por sus consejos, valores y principios inculcados.

A mi tutora de tesis Ing. Dolores Guamán por su tiempo, paciencia y asesoría brindada para la elaboración de este proyecto de investigación.

A la Universidad Técnica de Ambato de manera especial a la Facultad de Ciencias Administrativas por acogerme en sus aulas durante mi carrera universitaria.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas por compartir sus conocimientos y de manera especial a la empresa Rosas de Mulaló quienes contribuyeron con información para llevar a cabo la presente investigación.

Johana Mariela Flores Chango

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DE TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE CUADROS	xvii
RESUMEN EJECUTIVO	xviii
ABSTRACT	xix
CAPÍTULO I.....	1
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. Tema de investigación	1
1.2. Antecedentes Investigativos	1
1.3. Definición del problema de investigación	7
1.4. Objetivos.....	9
1.5. Fundamentación Teórica.....	10
CAPÍTULO II	23
2. METODOLOGÍA	23
2.3. Instrumento y población	24
CAPÍTULO III.....	32
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
3.1. Análisis y discusión de resultados	32
3.2. Localización de las exposiciones	32
3.3. Localización de las exposiciones en Universidad Técnica De Ambato	118
3.4. Verificación de Hipótesis.....	150
CAPÍTULO IV	156
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	156
4.1. Conclusiones.....	156
4.2. Recomendaciones	157
5. BIBIOGRAFÍA	158

5.1. Referencias Bibliográficas	158
6. ANEXOS	165
6.1. Cuestionario riesgo psicosocial Sector Florícola.....	165
6.2. Cuestionario riesgo psicosocial sector florícola y sector de educación superior	179
6.3. Matriz exposición, origen y medidas preventivas en la empresa “Rosas de Mulaló”	191
6.4. Matriz de exposición, origen y medidas preventivas Universidad Técnica de Ambato.....	205

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Análisis de resultados.....	31
Gráfico 2 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	34
Gráfico 3 Prevalencia de exposición por sexo	35
Gráfico 4 Prevalencia de exposición por departamento.....	36
Gráfico 5 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	38
Gráfico 6 Prevalencia de exposición por sexo	39
Gráfico 7 Prevalencia de exposición por departamento.....	40
Gráfico 8 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	41
Gráfico 9 Prevalencia de exposición por sexo	42
Gráfico 10 Prevalencia de exposición por departamento.....	43
Gráfico 11 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	44
Gráfico 12 Prevalencia de exposición por sexo	45
Gráfico 13 Prevalencia de exposición por departamento.....	46
Gráfico 14 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	48
Gráfico 15 Prevalencia de exposición por sexo	49
Gráfico 16 Prevalencia de exposición por departamento.....	50
Gráfico 17 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	52
Gráfico 18 Prevalencia de exposición por sexo	53
Gráfico 19 Prevalencia de exposición por departamento.....	54
Gráfico 20 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	56
Gráfico 21 Prevalencia de exposición por sexo	57
Gráfico 22 Prevalencia de exposición por departamento.....	58
Gráfico 23 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	60
Gráfico 24 Prevalencia de exposición por sexo	61
Gráfico 25 Prevalencia de exposición por departamento.....	62
Gráfico 26 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	64
Gráfico 27 Prevalencia de exposición por sexo	65
Gráfico 28 Prevalencia de exposición por departamento.....	66
Gráfico 29 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	68
Gráfico 30 Prevalencia de exposición por sexo	69
Gráfico 31 Prevalencia de exposición por departamento.....	70
Gráfico 32 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	72

Gráfico 33 Prevalencia de exposición por sexo	73
Gráfico 34 Prevalencia de exposición por departamento.....	74
Gráfico 35 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	76
Gráfico 36 Prevalencia de exposición por sexo	77
Gráfico 37 Prevalencia de exposición por departamento.....	78
Gráfico 38 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	80
Gráfico 39 Prevalencia de exposición por sexo	81
Gráfico 40 Prevalencia de exposición por departamento.....	82
Gráfico 41 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	84
Gráfico 42 Prevalencia de exposición por sexo	85
Gráfico 43 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	87
Gráfico 44 Prevalencia de exposición por sexo	88
Gráfico 45 Prevalencia de exposición por departamento.....	89
Gráfico 46 Prevalencia de exposición por departamento.....	91
Gráfico 47 Prevalencia de exposición por sexo	92
Gráfico 48 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	94
Gráfico 49 Prevalencia de exposición por sexo	95
Gráfico 50 Prevalencia de exposición por departamento.....	96
Gráfico 51 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	99
Gráfico 52 Prevalencia de exposición por sexo	100
Gráfico 53 Prevalencia de exposición por departamento.....	101
Gráfico 54 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	103
Gráfico 55 Prevalencia de exposición por sexo	104
Gráfico 56 Prevalencia de exposición por departamento.....	105
Gráfico 57 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	107
Gráfico 58 Prevalencia de exposición por sexo	108
Gráfico 59 Prevalencia de exposición por departamento.....	109
Gráfico 60 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo	111
Gráfico 61 Prevalencia de exposición por sexo	112
Gráfico 62 Prevalencia de exposición por departamento.....	113
Gráfico 63 Ritmo de trabajo – edad	114
Gráfico 64 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo- Antigüedad.....	116
Gráfico 65 Relación laboral - Inseguridad sobre el empleo.....	117

Gráfico 66 Localización de las exposiciones en Universidad Técnica De Ambato	118
Gráfico 67 Prevalencia de exposición por sexo	120
Gráfico 68 Prevalencia de exposición por sexo	121
Gráfico 69 Prevalencia de exposición por sexo	124
Gráfico 70 Prevalencia de exposición por sexo	125
Gráfico 71 Prevalencia de exposición por sexo	127
Gráfico 72 Prevalencia de exposición por sexo	129
Gráfico 73 Prevalencia de exposición por sexo	130
Gráfico 74 Prevalencia de exposición por sexo	131
Gráfico 75 Prevalencia de exposición por sexo	133
Gráfico 76 Prevalencia de exposición por sexo	135
Gráfico 77 Prevalencia de exposición por sexo	136
Gráfico 78 Prevalencia de exposición por sexo	138
Gráfico 79 Prevalencia de exposición por sexo	140
Gráfico 80 Prevalencia de exposición por sexo	141
Gráfico 81 Prevalencia de exposición por sexo	143
Gráfico 82 Prevalencia de exposición por sexo	144
Gráfico 83 Prevalencia de exposición por sexo	145
Gráfico 84 Prevalencia de exposición por sexo	147
Gráfico 85 Prevalencia de exposición por sexo	148
Gráfico 86 Edad - Ritmo de trabajo	149
Gráfico 87 Inseguridad sobre el empleo - Relación Laboral	150
Gráfico 88 Exposiciones psicosociales en ROSAS DE MULALÓ – Porcentaje de población en cada nivel de referencia	152
Gráfico 89 Exposiciones psicosociales en Universidad Técnica De Ambato – Porcentaje de población en cada nivel de referencia	154

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ritmo de trabajo.....	33
Tabla 2 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	37
Tabla 3 Inseguridad sobre el empleo.....	41
Tabla 4 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.....	43
Tabla 5 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas	47
Tabla 6 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.....	51
Tabla 7 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.	55
Tabla 8 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.....	59
Tabla 9 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.....	63
Tabla 10 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo	67
Tabla 11 Claridad de rol.....	71
Tabla 12 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros	75
Tabla 13 Sentido del trabajo.....	79
Tabla 14 Apoyo social de superior.....	83
Tabla 15 Previsibilidad	86
Tabla 16 Calidad de liderazgo.....	90
Tabla 17 Posibilidad de desarrollo	93
Tabla 18 Exigencias a esconder emociones	97
Tabla 19 Reconocimiento	102
Tabla 20 Confianza vertical	106
Tabla 21 Justicia.....	110
Tabla 22 Ritmo de trabajo – edad	114
Tabla 23 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo- Antigüedad.....	115

Tabla 24 Tabla Relación laboral - Inseguridad sobre el empleo.....	117
Tabla 25 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.....	119
Tabla 26 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.....	120
Tabla 27 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.	122
Tabla 28 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.....	124
Tabla 29 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.....	126
Tabla 30 Exigencias emocionales	128
Tabla 31 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.....	129
Tabla 32 Calidad de liderazgo.....	131
Tabla 33 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.	132
Tabla 34 Exigencias de esconder emociones	134
Tabla 35 Sentimiento de grupo	136
Tabla 36 Apoyo social de superiores	137
Tabla 37 Previsibilidad	139
Tabla 38 Posibilidades de desarrollo.....	141
Tabla 39 Sentido del trabajo.....	142
Tabla 40 Justicia.....	144
Tabla 41 Claridad de rol.....	145
Tabla 42 Reconocimiento	146
Tabla 43 Confianza vertical	147
Tabla 44 Edad - Ritmo de trabajo	148
Tabla 45 Inseguridad sobre el empleo - Relación Laboral.....	149

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Proceso de evaluación de riesgos psicosociales.....	28
Cuadro 2 Dimensiones del cuestionario COPSOQ (ISTAS21,PSQCAT21).....	30
Cuadro 3 Localización de las exposiciones	32

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto pertenece a la línea de investigación de Productividad y Competitividad Empresarial que se enfoca en estudiar el problema relacionado a los factores de riesgo psicosocial del personal tanto para sector florícola y educación superior que se presenta con mucha frecuencia en la actualidad, y es preocupante para las organizaciones, porque el personal padece problemas de salud mental, físico y emocional.

Para este estudio se utiliza, el método CoPsoQ-istas21 versión 2, el mismo que permite evaluar, orientar a la prevención, identificar los riesgos al menor nivel de complejidad posible a través de 20 dimensiones, facilita la localización y valoración de la exposición, con ello, permite diseñar medidas preventivas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Se obtiene como resultados que en el sector florícola el ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo e inseguridad sobre el empleo son una situación desfavorable para la salud en su mayoría afecta a las mujeres, a todos los departamentos que integran la empresa, a los puestos de empleado, supervisor y jefe.

Por otro lado, en el sector de educación superior la dimensión de ritmo de trabajo recae en hombres y mujeres equitativamente a una situación desfavorable para la salud. Además, se evidencia la dimensión inseguridad sobre el empleo en gran parte afecta a hombres por lo que provoca inestabilidad emocional, mental y física.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, RIESGO PSICOSOCIAL, SECTOR FLORÍCOLA, SECTOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR, DIMENSIONES.

ABSTRACT

This project belongs to the research line of Productivity and Business Competitiveness, which focuses on studying the problem related to psychosocial risk factors of personnel in the floriculture and higher education sectors, which occurs very frequently nowadays, and is of concern for organizations, because the personnel suffer from mental, physical and emotional health problems.

For this study, the CoPsoQ-istas21 version 2 method is used, which allows to evaluate, guide prevention, identify risks at the lowest possible level of complexity through 20 dimensions, facilitates the location and assessment of exposure, thus allowing the design of preventive measures to avoid or reduce the risks arising from work.

The results show that in the floriculture sector, the pace of work, insecurity about working conditions and job insecurity are an unfavorable situation for health, mostly affecting women, all the departments that make up the company, the positions of employee, supervisor and boss.

On the other hand, in the higher education sector, the dimension of work rhythm affects men and women equally to an unfavorable situation for health. In addition, the dimension of job insecurity is evidenced to a large extent affecting men, causing emotional, mental and physical instability.

KEY WORDS: PSYCHOSOCIAL RISK, FLORICULTURE SECTOR, HIGHER EDUCATION SECTOR, DIMENSIONS.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Tema de investigación

“Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior.”

1.2. Antecedentes Investigativos

1.2.1. Sector florícola

EL sector florícola es una industria fuerte y claramente muy dinámica de acuerdo al medio de SAIKU del SRI en el año 2019, en base a su actividad económica se registró 422 empresas florícolas en el país. Pichincha representa el 17.54% es decir, el mayor porcentaje de empresas, seguido de Carchi con 14,22%, Cotopaxi con 11.37%, Imbabura con el 11.37%. También representó 6.2% Tungurahua las mismas se encuentran en Píllaro, Pelileo, Ambato y Cevallos, por otro lado, en la provincia de Azuay con el 5.69%, Guayas con el 6.16%, Esmeraldas con el 2.84%, Chimborazo con 2.84%, Santo Domingo con 2.84%, Cañar con 2.84%, Pastaza con 2.84%, Manabí con el 2,61%, Zamora con el 2,84%, Loja con el 1.42%, El Oro con 2.84%, Morona Santiago con 0.24%, Napo con 2.84%, Sucumbíos con 0.47%. el 4% se destina al consumo local de la producción nacional de flores, ya que el restante, es decir, el 96% son destinadas para las exportaciones (Sánchez, 2019).

En Ecuador los contribuyentes de las riquezas son los recursos naturales dentro de ello se puede hacer énfasis en el cacao, Ecuador exportó en el año 2021 300 mil toneladas y generó 700 millones de dólares en el año. Por otro lado el banano, según Acorbanec exportó 194.64 millones hasta junio del 2021 el país; los camarones en el año 2021 según Aquaculture Ecuador se convirtió en primer país en 1 millón de toneladas de camarón; mientras que, el petróleo según Petroecuador tiene previsto terminar con 495.000 barriles como promedio para finales del 2022 y las flores en sus exportaciones alcanzó en el año pasado \$684 millones ya que el país cuenta con diversidad de clima, suelos muy productivos todo eso debido a que tiene una ubicación geográfica muy buena, por tal motivo ayuda a generar ingresos altamente fuertes al país, lo que ayuda a sostener por largo tiempo la economía del mismo (Salcedo, 2021).

De enero a septiembre del año 2021, las exportaciones de flores lograron \$ 684 millones, lo que indica un 7 % de crecimiento en relación al periodo del 2020 las Rosas fueron las más exportadas con un 71%, a diferencia de las Flores de verano con un 13%, Gypsophila con un 7%, Flores preservadas con un 3%, Claveles con 2%, Lirios con 1%, Crisantemos con 1%, Alstromeria con 1%, con esta participación Ecuador se ubica a nivel mundial como el segundo exportador (Expoflores, 2021).

Los principales destinos de exportación de especies de flores de Ecuador son hacia Estados Unidos que representa el país fuerte con un 43%(46.384 toneladas), seguido de Rusia con 11%(15.874), Belarus con 4% (5.841), Canadá con 3% (3.474 toneladas). A demás países que conforman la Unión Europea a excepción de Reino Unido representan el 22% (28.373 toneladas), Holanda con 9% (11.960 toneladas), Italia 4% (4.466 toneladas), España 3%(3.592 toneladas), Alemania con 1% (1.122 toneladas) (Expoflores, 2021).

Temporadas altas de rosas ecuatorianas son para San Valentín ya que para el año 2021 fueron para el exterior 15 mil toneladas de flores, lo que supero el año anterior debido a que se reanudaron los vuelos de carga en el Aeropuerto Internacional de Cotopaxi, además ayudo el clima muy caliente que favoreció a la producción más rápida de flores y con ello existió mayor abundancia de flores en el mercado. Se estima que cada finca florícola en Ecuador posee por lo menos 57 variedades de rosas y destina 11 personas por hectárea quienes se encargan de su cuidado, mismo que concluye que existe 4.200 hectáreas sembradas de rosas en Ecuador (Expoflores, 2021).

Pero para el año 2022, fue todo un record las exportaciones por San Valentín Con 20.112 toneladas superó el récord del segundo mejor año, 2020, un ,8% más. En 2021, el volumen total de carga aérea también superará el hito histórico anual del Aeropuerto Mariscal Sucre. Representantes del Aeropuerto Juan Santamaría en San José, Costa Rica visitaron el Aeropuerto de Quito para consultar sobre operaciones de carga aérea. Por ende, el año 2022 ha iniciado con excelentes augurios para la carga aérea en el Aeropuerto Internacional Mariscal Sucre. San Valentín es la primera de las temporadas fuertes de exportación de Ecuador por vía aérea, como las flores (Expoflores, 2021).

1.2.2. Educación superior

La educación superior hoy en día es un pilar fundamental para el desarrollo de una persona, es por ello que desde la perspectiva de educación superior considera al estudiante como un consumidor el mismo que debe efectuar algunas obligaciones en el lapso de su carrera universitaria, puntualizando los lineamientos correspondientes según la institución, es así que la otra perspectiva es apreciada como proveedores el mismo que presta el servicio de tal forma que se pueda satisfacer las necesidades del consumidor que viene a ser los estudiantes brindando una educación en la que intervenga docencia, investigación y la vinculación (Reyes & Narváez, 2019)

Una vez enfatizado estos puntos se puede mencionar que la Educación Superior siempre tiene que ir de la mano con los estudiantes de manera responsable ya que de esa forma se puede materializar los objetivos planteados de inicio. La educación superior tiene como propósito ofrecer servicios que puedan satisfacer las necesidades y expectativas de la sociedad que día a día las exigen., pero para dar cumplimiento con dicha satisfacción este sector atraviesa particularidades las mismas que deben buscar soluciones apropiadas para los diferentes contextos que atraviesan (Reyes & Narváez, 2019).

Las universidades y escuelas politécnicas con las que cuenta Ecuador son el 55% que representa 33 universidades públicas, el 13,3% que equivale a 8 universidades y escuelas politécnicas particulares autofinanciada y el 31,7% lo que evidencia 19 universidades y escuelas politécnicas cofinanciada. (DEYA, 2020)

Los porcentajes de inversión en I+D como porcentaje del Producto Interno Bruto refleja el esfuerzo que el país coloca en materia de Investigación y Desarrollo asumiendo los dos sectores tales como públicos y privados, por lo que refiere que en el 2014 año base fue 0,44%, en el año 2015 y 2016 ha incrementado a 0,45%, en 2017, 2018 incrementó a 0,46%, así también como en el año 2019, 2020 que se evidencia 0,47% y en el año 2021 que es el año meta se ve una elevación de 0,48%, todos estos datos hacen relación al porcentaje del producto interno bruto. (CGI, 2020)

Con el indicador del Valor Agregado Bruto (VAB) se muestra que existe contribución de la educación a la generación de riquezas en el país con un valor monetario de \$4.267 millones de dólares en 2019, evidenciando su participación del 5,9% con relación al PIB. (INEC, 2021)

Según el titular de la Senescyt indicó que se destinó en el 2021 \$1.132 millones para 33 universidades públicas, instituciones de educación superior y escuelas politécnicas, mientras que para el año 2022 según la proforma Presupuestaria fue de \$1.157 millones que superó con \$ 25 millones, lo que representa un 3.7% al año anterior. El Estado asigna los recursos para el año, de acuerdo al costo de carrera y niveles, así como el número de estudiantes, docentes con el nivel de preparación, asimismo depende de la acreditación de instituciones que se da mediante evaluaciones (Ribadeneira, 2021).

Los valores que reflejan reducción son los que están relacionados a la autogestión de cada institución y esto ya no está en manos del estado sino de la misma institución. En este punto también se hace énfasis al IVA que anteriormente las universidades cancelaban ya sea por la adquisición de un equipo o para realizar construcciones de alguna infraestructura en la institución, pero en la actualidad todo eso cambió ahora las instituciones ya no pagan IVA y esto ayuda a gestionar de manera fluida su presupuesto y ofrecer una educación de calidad (Secretaría Educación Superior, 2021).

Según Ley Orgánica de Educación Superior, también obtiene por cuenta propia los ingresos a través de actividades académicas como son cursos y seminarios extracurriculares, actividades de propiedad intelectual como son las investigaciones.

Para el año 2021, las cinco universidades que contaron con una mayor asignación por parte del Estado se encuentran: con \$ 154,6 millones Universidad Central del Ecuador; \$146 millones Universidad de Guayaquil; \$85,2 millones la Universidad de Cuenca, con \$79,4 millones la Universidad de las Fuerzas Armadas y con \$ 72,8 millones la Escuela Politécnica Nacional (Gómez, 2021).

Son las Universidades, instituciones y escuelas politécnicas quienes poseen autonomía en cuanto al financiamiento que entrega el Estado, tienen la libertad de ejecutar el presupuesto institucional de acuerdo a la necesidad que posean y ellos mismo cuidar y administrar los recursos.

Según los últimos datos registrados en el sistema integral de información de Educación Superior el registro de docentes de Universidades y escuelas politécnicas son un 60% hombres y un 40% mujeres, identificados como el 77,73% mestizos, 3,23% blanco, 1,74% afroecuatoriano, 1,86% montubio, 0,31 indígena y el otro 15,13% no se encuentra registrado, en lo que menciona a titularidad existe 9608 docentes y con

relación a docentes no titulares, ocasionales, auxiliares, invitados y agregados son 25.716, para ello también es indispensable hacer mención que los docentes día a día buscan superación con relación a su profesión ya que se incrementa año tras año los títulos de cuarto nivel así como maestrías, doctorados y especializaciones ascendiendo a 33.656 lo que representa un 95% del total del registro de docentes lo que evidencia que el 65% posee maestrías y el 12% doctorados. Es así que existe interés por parte de los docentes a superarse por lo que requieren que su remuneración sea justa ya que ellos también muestran dedicación para impartir sus conocimientos y brincar aportes a jóvenes que generaran rentabilidad a la sociedad.

La estructura relación laboral que mantienen los docentes de este sector es que el 30% de ellos poseen nombramiento, el 15% tiene contratos sin relación de dependencia y la diferencia que viene a ser el 65% corresponden a contratos con relación de dependencia (Secretaría de Educación Superior, 2020).

1.2.3. Factor de riesgo psicosocial

En el transcurso del tiempo el mundo se ha desarrollado en diferentes sectores económicos primarios, secundarios, terciarios, cuaternarios y quinario, y como resultado se han generado muchos cambios, los mismos que tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de los colaboradores y cuyas consecuencias pueden ser significativas, aunque dichas consecuencias pueden ser diferentes de colaborador a colaborador. Hoy en día los requerimientos para un puesto de trabajo son muy distintos a las que existían varios años atrás, lo que ha originado la existencia de nuevos factores de riesgos llamados psicosociales (Barral, 2021).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) hace más de una década advertía sobre cambios en la salud, en países desarrollados industrialmente, en especial con los riesgos psicosociales y las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones. En Latinoamérica en las dos últimas décadas, se han formalizado una serie de cambios en el contexto laboral, y no todas las personas están preparadas para afrontar las nuevas situaciones laborales, una de las principales razones es que no poseen los conocimientos necesarios para cumplir sus actividades laborales de una forma segura (Moreno, 2019).

Según Caldas (2018) indica que los riesgos psicosociales están inmersos en el ambiente laboral y se presentan cuando dentro de las empresas u organizaciones hay mala organización de la tarea a desempeñar, no se han asignado bien los puestos de trabajo y cuando por el afán de alcanzar sus objetivos los trabajadores tienen muchas horas de exposición en su actividad profesional.

Por ello, las personas siempre estarán expuestas a tener accidentes o a contraer enfermedades profesionales, puesto que el peligro ha existido desde siempre y está presente en la vida laboral de los empleados, razones por las que no se puede olvidar que a estos riesgos no se los puede eliminar; pero sí se pueden minimizar y controlar. Es así, que el Código del Trabajo ecuatoriano vigente, en el artículo 349 dice que “las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad”. (Hidalgo, 2017, p.25)

Por consiguiente, la ejecución del trabajo de acuerdo a las condiciones laborales y el tiempo de exposición a factores de riesgo psicosociales es lo que determinará que el empleado realice trabajos excelentes o perjudique su salud, permitiendo que en él se originen enfermedades profesionales. Entre las enfermedades profesionales están las cardiovasculares, musculoesqueléticas, respiratorias, estrés laboral, depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones del sueño, entre otras.

Últimamente, el Ecuador mediante la firma de convenios internacionales, como con la Organización Internacional del Trabajo (OIT); con la creación de normativas, leyes y decretos, como el Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, y el Código del Trabajo, se ha encargado de proteger al trabajador, permitiendo que éste pueda laborar en mejores condiciones, físicas, psicosociales y ambientales (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2018).

En tal virtud, todo empleador para conocer el estado de salud física y mental de su trabajador debe realizar en su empresa la evaluación de los riesgos psicosociales, donde se determine su grado de afectación, que estará determinado según la actividad que realice y el tiempo de exposición que éste tenga, considerando que no todas las personas son iguales y que perciben el riesgo de manera individual y diferente, ya que

no es igual el trabajo que realiza una persona de oficina al de un médico, de un maestro, de un mecánico o al que trabaje en un oleoducto, entre otros.

Las evaluaciones de riesgos psicosociales son procesos que permitirán a las instituciones, empresas u organizaciones de acuerdo con sus resultados establecer y aplicar medidas preventivas y realizar mejoras continuas, para que al momento de ejercer su actividad laboral, los trabajadores puedan hacerlo en espacios físicos saludables y con un clima laboral agradable (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En torno a los líderes y mandos medios de la organización quienes son los llamados a seleccionar, motivar, estimular y reconocer el esfuerzo del personal, asignar el trabajo en función de su cualificación, explicarles sus funciones y los cambios necesarios de forma oportuna y alentadora, así como brindarles oportunidades para aplicar sus habilidades y conocimientos; ante su falta, el trabajo se percibe más demandante y esforzado, lo cual, ha afectado negativamente la vida personal y familiar de los trabajadores, su salud y su satisfacción con el trabajo.

1.3. Definición del problema de investigación

El presente proyecto permite estudiar el problema relacionado a los factores de riesgo psicosocial del personal que se presenta con mucha frecuencia en la actualidad, y es preocupante para las organizaciones, porque el personal padece problemas de salud mental, físico y emocional, las cuales deben ser analizadas para prevenir y que no influyan en el rendimiento laboral y en el bienestar del personal. Además, es responsabilidad del líder hacer que el personal se sienta parte de la empresa con el apoyo de superiores y compañeros, a la vez, sea reconocido por las habilidades y talentos que poseen cada uno de ellos y con eso conseguir un compromiso y estabilidad laboral con la empresa.

El presente trabajo de investigación estudia la exposición del personal a factores de riesgos psicosociales de la empresa “Rosas de Mulaló” ubicado en el sector Mulaló de la provincia de Cotopaxi y en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Por un lado, se puede mencionar las exigencias en el sector florícola dedicado a la producción diaria entre 300 a 400 cajas aproximadamente, las mismas que contienen 10 bonches, y un bonche contiene 25 tallos de rosas. Los días lunes el promedio de producción es de 600 a 700 cajas por la

unificación de la flor del fin de semana, esto sucede en temporadas normales, mientras que, durante temporadas altas de producción como son: San Valentín (febrero), Día de la Madre (mayo), Día la Virgen de Guadalupe (diciembre), aumenta la producción según los pedidos, es un sector que labora bajo presión, porque su producción se triplica a diferencia de producciones normales. Los trabajadores realizan diversos movimientos repetitivos de las manos, brazos y a la vez presentan una posición forzosa en los pies. En general el trabajo que desarrollan los trabajadores provocan ciertos niveles de estrés, cansancio, inseguridad, conflicto trabajo vida puesto que en temporadas altas de producción trabajan en horarios exigentes y disminuye tiempo para la convivencia familiar y existe inseguridad en el empleo.

Por otro lado, en el sector de la educación superior se consideran aspectos importantes que pueden ocasionar un riesgo psicosocial, por la exigencia de la naturaleza de sus actividades y la responsabilidad con el desarrollo económico social del país. Este sector vive con exigencias altas cuando se tiene más responsabilidad de lo normal en el tiempo asignado, es decir se acumula y posee una variedad de trabajo amplio como es la preparación de clases, horarios de clases rotativos durante el día en dos jornadas mañana y noche, se considera un factor de riesgo psicosocial que daña la salud mental de los miembros de la organización. También se relaciona a la dimensión ritmo de trabajo, pues los docentes tienen que desarrollar mayores actividades en la finalización de parciales y ciclos académicos en esta etapa deben aumentar su velocidad de trabajo para evitar retrasos. Por otro lado, requieren mayor exigencia para sus funciones, pero no son reconocidos ya que su trabajo no tiene una remuneración justa a más sin contar las horas que les dedican a la docencia fuera del horario de clases ya que deben preparar e investigar constantemente para la enseñanza de los jóvenes, así perjudica su salud física como afectaciones a la visión, y a la columna debido a las malas posturas por estar largas horas frente al computador esto lleva a un conflicto trabajo – vida, porque el trabajo no permite la convivencia con la familia lo que afecta el estado emocional del personal.

Los factores de riesgos psicosociales son relaciones existentes entre el colaborador de la empresa, el entorno y las circunstancias presentes de la organización; además influye la aptitud, habilidades, experiencias, necesidades y la cultura del trabajador,

las mismas que influyen en el rendimiento y en la salud mental y con ello no conseguir una satisfacción dentro del trabajo que se desarrolla (Ceballos, 2019).

Para evaluar la exposición de los factores de riesgos psicosociales se utilizó el instrumento apropiado como es el cuestionario COPSOQ-ISTAS21 que constan de 20 dimensiones psicosociales, dentro de las dimensiones psicosociales encontramos las exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias sensoriales, exigencias cognitivas, exigencias emocionales, exigencias para ocultar emociones, influencia en el trabajo, previsibilidad de trabajo, variedad de trabajo, control sobre los tiempos, sentido del trabajo, previsibilidad, reconocimiento, estima, claridad de rol, conflicto de rol, tareas ilegítimas, calidad de liderazgo, posibilidades de relación social, apoyo social de superiores, el apoyo social compañeros/as, sentimiento de grupo, compromiso, inseguridad laboral, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, calidad de trabajo, conflicto de trabajo, confianza horizontal, confianza vertical y justicia organizativa.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Determinar el nivel de exposición del personal a los factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente los factores de riesgos psicosociales
- Determinar el estado actual de los factores de riesgos psicosociales del personal en los sectores florícola y de educación superior.
- Realizar un análisis comparativo en base a los resultados de la investigación de factores de riesgos psicosociales entre el sector florícola y de educación superior

1.5. Fundamentación Teórica

1.5.1. Factor de riesgo psicosocial

Según Monte (2016) el factor de riesgo psicosocial son condiciones presentes dentro de una organización, las mismas que se encuentran con una alta probabilidad de perjudicar a la salud de los trabajadores que afecte su estado físico, social y mental, por ende, afecte el desarrollo de sus tareas.

El factor de riesgo es algo muy escuchado en estos días, muchas personas se refieren a él en el lenguaje profesional, otros lo usan para estudiar meditación para prevenir algunos estados de enfermedad preocupantes que se mencionan a menudo; sin embargo, estas palabras encierran un contenido que puede describirse como vasto, profundo, ilimitado, y para comprenderlo, su presencia e influencia deben interpretarse correctamente (Guadarrama, 2020).

1.5.2. COPSOQ-ISTAS21 (Cuestionario psicosocial)

Es una metodología considerada como un instrumento público que permite investigar y prevenir riesgos laborales en la organización, se debe a que se apoya en un suceso de procesos que interviene de manera participativa formal y pautado. Su uso es de manera libre y gratuita (Salvador, 2018).

Es un cuestionario confidencial y anónimo que tiene como propósito identificar y evaluar todas las circunstancias de trabajo en relación con la organización del trabajo que puedan suponer un riesgo para la salud. Los resultados generales de los cuestionarios nos ayudarán a mejorarlos (Corona, 2020).

1.5.3. Exigencias cuantitativas

Las exigencias cuantitativas proceden de gran volumen de trabajo que posee cada colaborador, se indica que son exigencias altas cuando se tiene más trabajo de lo normal en el tiempo asignado, es decir existe una gran relación entre trabajo y tiempo que es considerado un factor de riesgo psicosocial que dañe la salud mental de los miembros de la organización (Pavez, 2019).

Se definen como la relación entre el volumen o volumen de trabajo y el tiempo disponible para hacerlo. Ocurren cuando se puede hacer más trabajo en el tiempo

asignado. Pueden estar relacionados con la mala puntualidad, un cambio en la estructura de la nómina o la escasez de personal (Baena, 2014).

1.5.4. Ritmo de trabajo

Según Rodríguez (2017) el ritmo de trabajo es un tiempo determinado y necesario para ejecutar una actividad, es decir es el conjunto de pasos de trabajo para conseguir terminar el trabajo encomendado de acuerdo al tiempo definido.

Este es el tiempo normal que lleva hacer el trabajo los factores más importantes que pueden determinar la velocidad de trabajo en un puesto son: trabajar con plazos ajustados, exigir velocidad en las tareas, superar retrasos, velocidad automática de la máquina, competencia entre pares, estándares de producción, carga de trabajo realizada, control descentralizado directo con limitaciones de tiempo, y más (Cedillo & Gonzáles , 2021).

1.5.5. Exigencias cognitivas

Según Ríó (2020) las exigencias cognitivas son manejo de conocimientos, sin embargo, indica que esos mismos conocimientos no vienen a ser ni negativos ni positivos, sino aquello debe ser valorado de acuerdo a las posibilidades al momento de desarrollar una actividad.

Es la gestión del conocimiento basada en la escalabilidad. También se ocupa del diseño y contenido de las tareas, su complejidad y variabilidad, y el tiempo asignado para completarlas (Capote, 2019).

1.5.6. Exigencias emocionales

Según Morales (2020) las exigencias emocionales son la transmisión de sentimientos que se producen en relaciones interpersonales de acuerdo al puesto que ocupe dentro de la organización en conjunto a sus funciones.

Las exigencias emocionales contienen necesidades que influyen en nuestras emociones, especialmente porque requieren capacidad para comprender las circunstancias de los demás, quienes también tienen sentimientos y emociones que no podemos entender y que pueden comunicarnos a nosotros y a otros a quienes podemos mostrar comprensión y simpatía (Díaz, 2019).

1.5.7. Exigencias de esconder emociones

Es ocultar sentimientos, reacciones y sugerencias dadas por parte del cliente, vendedor, usuarios, compradores, así como miembros internos de la organización como son los compañeros de trabajo o dirigentes de alto mando debido al profesionalismo (Jimenez, 2017).

Se describen como requisitos para mantener una apariencia neutral, independientemente del comportamiento de los usuarios o clientes, colegas, superiores u otros (Hernández, 2014).

1.5.8. Influencia

La influencia es un factor psicológico en el cual intervienen uno o varios miembros de la organización con el fin de actuar sobre el comportamiento, actitudes, sentimientos, ideas, emociones sobre los demás, con ello da como resultado factores influyentes donde la persona vulnerable acepta para tener conformidad social, ser aceptado y ser obediente de acuerdo a la influencia de su entorno (Morales, 2020).

La influencia se basa en los cambios de comportamiento o de pensamiento que se producen en un objeto debido a una serie de procesos mentales derivados de la comunicación con otros seres o medios. La misma puede ser intencional o absolutamente debido a la imposición de los compañeros (Monte, 2016).

1.5.9. Posibilidades de desarrollo (skill discretion)

Las posibilidades de desarrollo o skill discretion se derivan del control sobre el trabajo que indica al cómo se trabaja es una terminología situada por Karasek (2018) la misma permite optimizar y conseguir suficientes capacidades que permita ejecutar actividades con amor y gusto por el trabajo que hace y dedicarse de lleno para obtener un trabajo de alta calidad, creativo y variado, con el fin de mostrar sus propias habilidades y capacidades (Chiang Vega, 2018).

Se evalúa si el trabajo es una fuente de oportunidad para desarrollar las habilidades y conocimientos para desempeñar el trabajo. El desempeño del trabajo debe permitir la adquisición de suficientes habilidades, más o menos para realizar las tareas asignadas, aplicar estas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar trabajo

creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ninguna forma de aprendizaje o desarrollo (Montes, 2020).

1.5.10. Variedad de trabajo

Existe una variedad extensa de trabajo entre los cuales menciona trabajo dependiente, independiente, subordinado, temporal, autónomo, asalariado, eventual, nocturno y en quipos que permite el desarrollo y prestación de servicios que muestre capacidades y habilidades del trabajador (Ceballos, 2019).

Según Treviño (2017) los tipos de trabajo se utilizan para categorizar su trabajo y sus procesos. Aunque todos los trabajos son diferentes de una forma u otra, a menudo tienen similitudes que se pueden extraer y estandarizar.

1.5.11. Control sobre los tiempos de trabajo

El control sobre los tiempos de trabajo indica que los colaboradores poseen el control de la repartición y cantidad del tiempo de trabajo a la vez es independiente y totalmente responsable de hora de entrada y salida de la jornada, momentos de descanso, los días libres, las mismas vacaciones, este mismo control es considerado como una herramienta que cuida de la salud y bienestar en el trabajo (Jimenez, 2017).

El control del tiempo de trabajo es una ventaja relacionada con las condiciones de trabajo (decidir cuándo tomar un descanso o poder charlar con los compañeros, etc.) pero también con la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar (tomarse un descanso del trabajo para cuidar de la familia obligaciones, elige un día libre (López S. , 2017)

1.5.12. Sentido del trabajo

Según Martínez (2018) el sentido del trabajo considerado como captación cognitiva basado en valores que ofrecen motivación para cumplir con el trabajo y responsabilidades asignados y a la vez que brinda identidad personal dentro de la empresa.

Sentido en el trabajo significa poder relacionarlo con valores o fines que no sean simples herramientas (cuidado e ingreso económico a cambio)

1.5.13. Previsibilidad

La previsibilidad es recibir información oportuna y total de la empresa de manera anticipada para desenvolverse en la misma, con ello conseguir adaptarse, y evitar que afecte la salud mental y eleva su nivel de estrés (Neffa, 2020).

Según Arquer (2018) la previsibilidad se refiere a que todos debemos tener información completa, suficiente y oportuna para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida, de lo contrario nuestros niveles de estrés aumentan.

1.5.14. Reconocimiento

El reconocimiento es el agradecimiento que siente la organización hacia el trabajador por su gran desempeño y fidelidad, con el fin de reconocer su esfuerzo y a la vez fortalecer las actividades, comportamientos y relaciones así resulte más adelante mejorar en su rendimiento y capacidad para obtener resultados positivos en la empresa (Ruíz, 2018).

Según Martínez (2019) el reconocimiento laboral es toda iniciativa empresarial destinada a evaluar el trabajo de un empleado o cualquier comportamiento que beneficie a la empresa.

1.5.15. Claridad de rol

La claridad el rol señala las actividades, funciones que se espera que el trabajador realice en el tiempo establecido para cumplir con los objetivos de la tarea y además con los resultados de la empresa. (Martínez, 2018).

La definición clara de rol (o rol a desempeñar) es uno de los aspectos clásicos de la psicología social. Si el papel que se está desempeñando no está claramente definido, puede ser un factor muy estresante. La falta de definición de roles puede deberse a la falta de definición del trabajo o, en otras palabras, a la falta de definición de las tareas a realizar (Salvador, 2018).

1.5.16. Conflicto de rol

El conflicto del rol es donde se encuentran varias personas o grupos que están vinculados dentro de un sistema de roles, quienes poseen expectativas diferentes, no son compatibles sobre que tarea o como hacerla para ejecutarle y terminarla de acuerdo

a los objetivos de la empresa con ello surge estrés y daño en la salud mental de los mismos (Arquer, 2018).

Según Mansilla (2021) el conflicto de roles resuelve requisitos conflictivos que surgen en el trabajo y conflictos profesionales o éticos, cuando las exigencias sobre lo que debemos hacer entran en conflicto con las normas y valores personales.

1.5.17. Tareas ilegítimas

Según Pavez (2019) las tareas ilegítimas son tareas que realizan los trabajadores dentro de la jornada laboral que son actividades innecesarias que salen de los objetivos de la empresa, pues son tareas que no estaban de acorde entre el líder y su colaborador.

Según Jiménez (2015) la llamada actividad ilegal desperdicia dos de los recursos más importantes de cualquier trabajador: su tiempo y energía.

1.5.18. Calidad de liderazgo

Según Pupo (2021) la calidad de liderazgo significa que la organización posee un buen direccionamiento por parte del líder principal, quien dirige dinámicas de implantación para cumplir con las tareas y con ello conseguir los objetivos anhelados.

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de la gestión para garantizar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los empleados es un tema importante en la dirección y gestión de recursos humanos, y en general tienden a recomendar el papel de liderazgo más que el de jefe para tareas de gestión, aunque su implantación es bastante escasa en nuestro medio (Conteras, 2018).

1.5.19. Apoyo social de superiores

El apoyo social por parte de los superiores se relaciona con el estrés y la salud en general que pueda sufrir el trabajador, para evitarlo es necesario el apoyo de superiores a través de motivación, valoración y de la especificación de sus responsabilidades para con ello evadir el impacto del estrés laboral (Pérez, 2020).

Según Aranda (2018) la falta de apoyo social es uno de los aspectos fundamentales asociados a los estresores, y existe mucha literatura científica que relaciona la falta de apoyo con más estrés, enfermedades y mayor tasa de mortalidad.

1.5.20. Apoyo social de compañeros/as

En las empresas es indispensable que exista el apoyo social de los compañeros ya que es un recurso que permite obtener la presencia o la ausencia de otras personas con el fin de ayudar a crear lazos de afecto entre miembros de las empresas y sobre todo que prevalezca la interacción con otros, es de esta manera que se puede dar cumpliendo con los objetivos planteados por la misma (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, 2016).

La relación existente entre miembros de una organización es fundamental ya que hace su entorno adaptable. Franco (2019) el apoyo social de compañeros es un proceso en el cual las personas se ayudan entre sí, dentro de eso se puede hacer mención a la empatía, el cuidado, el amor y la confianza de esta forma se puede conseguir un bienestar psicológico favorable. (p.45)

1.5.21. Sentimiento de grupo

Las personas están constantemente en ambientes diferentes por lo cual necesitan hacer uso del trabajo en equipo, con el fin de que las personas desarrollen sus actividades de manera más eficientes y puedan compartir sus habilidades y destrezas con otros miembros de la empresa ya que las personas requieren de algunos esfuerzos, es por ello que la integración, la asociación es un pilar fundamental para que la empresa sea competitiva y ayude a desplegar autodisciplina. (Treviño, 2017)

Al hablar de sentimiento de grupo hace referencia al sentimiento de pertenencia el mismo que es integrarse a una sociedad o a su vez en una comunidad. “Se refiere al sentimiento de cada individuo a formar parte de un conjunto de personas y en el mismo se sienta útil, proactivo e importante” (Fernández, 2017, pág. 56).

1.5.22. Compromiso

Al hablar de compromiso es hacer referencia al deber moral que una persona adquiere por una empresa u otras instituciones, es por ello que las empresas deben dar la mayor comodidad al trabajador para que el mismo se sienta a gusto y no sienta desprecio por la misma, de esa forma se puede obtener un rendimiento mayor y evitar el estrés, los conflictos entre los miembros de la empresa, el ausentismo y el abandono de la empresa. (López & López , 2020)

En las empresas el compromiso es una capacidad que cada persona posee para dar por cumplido el desarrollo de su actividad en el tiempo designado, es ahí donde se pone en práctica las intenciones de culminar la tarea a tiempo de manera proactiva y segura demostrando el acuerdo estipulado una vez aceptada las condiciones (Ojeda, 2018).

1.5.23. Inseguridad sobre el empleo

Hoy en día la crisis económica ha afectado distintos ámbitos entre ellos se puede mencionar al empleo ya que después de una serie de problemas mundiales, así como el de la pandemia del Covid 19 es difícil para algunas empresas recuperarse económica y financieramente, es por ello que surge inestabilidad laboral o a su vez despidos intempestivos los mismos que afectan a las personas puesto que las mismas también se quedan sin sus ingresos y no pueden sustentar sus necesidades, es así que se vive incertidumbre por sucesos negativos que puedan surgir. (Sora & Caballer, 2014)

La globalización hoy en día es un desestabilizador de tradiciones de empleo ya que se encuentra en constante innovación, es por ello que ahora lo que antes era desarrollado por una persona hoy en día lo cubre una máquina automatizada y diseñada para que cumpla ese rol y así evitar la mano de obra en las empresas, y con esto se origine despidos de personas. (Nieto, Berríos, & Extremera, 2019)

1.5.24. Inseguridad sobre las condiciones del trabajo

Las condiciones del trabajo van variando según las necesidades de las empresas, es decir algunos aspectos se pueden poner más rígidos o a su vez más flexibles todos estos están enlazados a las decisiones e intereses de los empresarios los mismos que algunas veces no consideran las expectativas y los derechos de los trabajadores y tienen que estar a disposición de este tipo de acciones por el temor a perder su puesto de trabajo (Moreno, 2013).

El personal de las empresas indistintamente del sector al que pertenecen están propensas a que tengan accidentes laborales ya que son sucesos imprevistos que se originan por la realización de las actividades designadas, pero estos pueden ser protegidos o evitados si se lleva a cabo una buena prevención de riesgos o realizando capacitaciones constantes (Álvaro & Barreiros, 2019).

1.5.25. Calidad del trabajo

Se refiere a la satisfacción que tienen las personas dentro de una empresa, estas pueden ser los resultados que se obtiene por los recursos y las actividades designadas a cada uno, es por ello que también se hace énfasis en salud y seguridad (Ortega, 2019).

Al hacer mención de este término dentro de las empresas es evidenciar el desarrollo humano con relación a la calidad de vida que le dan en el interior de una empresa por ejemplo el clima laboral agradable, crear una comunicación eficaz y sobre todo exista aquella cooperación entre miembros de la empresa para lograr alcanzar los objetivos planteados. (Amando & Iñaki, 2020, pág. 78)

1.5.26. Satisfacción

La satisfacción hace referencia a la relación existente entre la empresa y los miembros de la misma, estas pueden ser positivas o negativas ya que representan los sentimientos de los colaboradores con reciprocidad a la respuesta que da la empresa por realizar las actividades designadas a cada uno. (Santo, 2021)

Es un tema importante en relación a las personas y las empresas ya que están relacionadas al compromiso del personal con la organización, pero ese compromiso existe cuando la organización hace que su personal se sienta a gusto en la misma y este sea reconocido como el pilar fundamental por el desempeño que este tiene consiguiendo explotar las habilidades y ponerlas en práctica para el bien de todos. (Manjarrez & Egas, 2019, pág. 50)

1.5.27. Conflicto trabajo – vida

Las empresas hoy en día están permitiendo que tanto hombres como mujeres sean partícipes en el campo laboral esto indica que la equidad de género está tomando fuerza, y gracias a ello las personas pueden obtener ingresos, seguridad económica y apoyo afectivo, pero todo esto establece esferas tanto positivas como negativas ya que por cumplir con ambos roles pueden presentarse dificultades que afecten el desempeño laboral o a su vez puede existir desequilibrios familiares por la exigencia laboral (Perez, 2017).

Si bien es cierto el trabajo es un medio de ingreso para sustentar a una familia, pero detrás de todo esto existen trabajos muy estresantes ya que demandan mayor presión

en la realización de sus actividades y les disminuyen tiempo para convivir en su hogar, por esta razón es importante mencionar que mientras más horas el personal trabaje el nivel de productividad es menor, por eso se recomienda trabajar menos para ser más productivos. (Mantilla, 2020, pág. 97)

1.5.28. Confianza horizontal

Este punto se refiere a la confianza existente entre grupos de trabajo al momento de desempeñar alguna actividad dentro de este se puede mencionar el funcionamiento que hay en los puestos de trabajo es así que en definitiva es la percepción de trabajadores y el equipo dentro de la organización (Acosta, Torrente, Llorens, & Salanova, 2015).

Es un concepto cercano para todas las personas, ya que es la comunicación existente entre miembros de un mismo nivel esta debe ser fluida y agradable para que ayude a la motivación y esta mantenga una la excelencia en todos los niveles de la organización (Cortez, 2021, pág. 26).

1.5.29. Confianza vertical

Por otro lado, la confianza vertical es la confianza existente entre los grupos de trabajo y la organización como un conjunto, esta permite verificar la seguridad que tienen en las líneas de comunicación, el direccionamiento de la organización y los trabajadores de manera más fiable, de modo que permita actuar correctamente recibiendo opiniones de los trabajadores para que la organización tome decisiones en base a los puntos de vista existentes. (Acosta, Torrente, Llorens, & Salanova, 2015).

La confianza vertical es un mediador entre las empresas y el personal, ya sea por aspectos de autonomía, coordinación, apoyo o a su vez de comunicación, de esta forma se puede prestar atención a las inconformidades de ambas partes puede ser la empresa o el colaborador. (Rojas, 2018)

1.5.30. Justicia organizacional

Es el trato justo que los trabajadores reciben de parte de la empresa, ya sea por solucionar conflictos, por el reconocimiento de trabajo bien realizado o a su vez por la distribución de tareas de manera equitativa, es así que dentro de esto también se toma en cuenta la toma de decisiones y el nivel de participación con ética y responsabilidad (Moncada & Llorens, 2014)

Gullo y Nardulli (2018) es la compensación justa, trato con dignidad y respeto por parte de los superiores, que se recibe por realizar el trabajo en una empresa de forma que se promueva el bienestar psicológico de los trabajadores y sean estos más productivos.

1.5.31. Salud auto percibida

Este término hace referencia al sentir físico y mental que el trabajador tiene dentro de la empresa, el mismo que puede ser favorable o a su vez desfavorable pero plenamente influye en el rendimiento de las actividades designadas (Moncada & Llorens, 2014).

Valera (2017) la salud auto percibida es la calidad de vida de los individuos los mismos que están propensos a cualquier accidente, enfermedad o a su vez sufrimiento que compromete la salud y el bienestar de las personas, en las empresas estos casos son muy comunes ya que los trabajadores realizan distintos esfuerzos que con el pasar del tiempo surgen problemas en su salud que afectan el rendimiento y la productividad.

1.5.32. Problemas de sueño

Es una forma de percibir los riesgos psicosociales es decir predice carga mental, bajo apoyo social o a su vez falta de ejercicio ya que cada trabajador está expuesto a varias presiones en la empresa y esto lleva al mismo a tener un desequilibrio emocional y esto repercute en su salud y en el bienestar general del mismo (Díaz, 2019).

Vázquez (2020) los problemas de sueño son trastornos que los individuos presentan esto puede generarse por estrés, ansiedad o por desarrollar varias actividades durante el día y estas no han sido culminadas por lo que afecta el dormir y repercute en el desempeño de sus actividades durante el día.

1.5.33. Burnout

Se refiere a la sobrecarga laboral que una persona puede tener dentro de una empresa y de esto deriva el agotamiento permanente lo que lleva al individuo a que desgaste energía y este provoque una baja autoeficacia (Sahili, 2016).

Cólica (2017) es una enfermedad laboral que provoca en los trabajadores un deterioro en la salud física y mental, estos son ocasionados por la sobrecarga de trabajo que

exigen mayor presión de resultados y más distribuciones de actividades provocando estrés y desgastes emocionales en los trabajadores.

1.5.34. Stress somático

Este término hace referencia a la ansiedad que obtiene una persona debido algunos factores como la presión laboral, antecedentes familiares o de educación, sensibilidad física y emocional al dolor, esto genera en las personas pensamientos, sensaciones y comportamientos intensos que se sienten inútiles al momento de realizar sus actividades diarias (Scanff & Bertsch Jean, 2021).

Le y Bertsch (2021) es una enfermedad física que la persona presenta y se expresa con malestares físicos que interfieren negativamente en la vida social, laboral e incluso personal de cada individuo, esto debido a estrés o a su vez problemas emocionales que hacen que la persona no se desempeñe de forma correcta por las molestias presentadas.

1.5.35. Stress cognitivo

Se puede mencionar que este tipo de estrés hace que las personas tengan la memoria frágil y necesiten de un razonamiento más flexible y complejo, es por ello que es necesario que se utilicen estrategias para actuar en personas que tienen este tipo de inconvenientes ya que el agotamiento laboral hace que los trabajadores se sientan más presionados y desgastados mentalmente (Scanff & Bertsch Jean, 2021).

Méndez (2020) hace referencia al déficit de memoria, lenguaje, atención o cálculo que las personas presentan, se lo detecta cuando una persona presta atención a cambios en su función cognitiva, se da cuenta que se olvida las cosas rápidamente o a su vez presenta dificultades para realizar actividades que antes no eran complicadas.

1.5.36. Salud mental SM-SF36 (v. 1. 4)^E

Esta dimensión hace referencia al sentir de las personas ya sea para identificar enfermedades y los beneficios del tratamiento, es decir la calidad de vida relacionada con la salud del individuo, se centra en evaluar los tratamientos de las enfermedades persistentes o a su vez las que se generan por múltiples actividades que una persona desarrolla en su diario vivir (Vilagut & Ferrer , 2005).

Guarín y Montoya (2020) es un estado de bienestar que las persona tienen ya que se evidencia en sus actitudes y aptitudes, también se puede decir que es el equilibrio que un individuo tiene con él entorno que le rodea, pero esto puede cambiar por las presiones existentes ya sea en su hogar o trabajo de forma que afecta a la productividad. La solución para evitar esto es hacer ejercicio y crear un cronograma de actividades que ayuden a eliminar la sobrecarga de actividades.

1.5.37. Encuesta

La encuesta se define como una herramienta que permite investigar y a través de ella conocer características generales y específicas de un grupo determinado de personas, la encuesta por ejemplo puede presentar con variables económicas (cuantitativos) para conocer el nivel de ingresos de cierto grupo de personas (Montes, 2020).

Según González (2017) una encuesta se aplica a la necesidad de contrastar una hipótesis o encontrar una solución a un problema, y de identificar e interpretar, de la forma más metódica posible, un conjunto de enunciados que puedan satisfacer el objetivo fijado.

1.5.38. Cuestionario

El cuestionario considerado como un documento que consta preguntas las mismas que se encuentra redactadas de manera precisa, organizada, coherente y cada una secuencial una de la otra con el fin de obtener toda la información adecuada para cumplir con la investigación (Capote, 2019).

Un cuestionario se define como un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el fin de recopilar información de los encuestados. Suele ser una mezcla de preguntas cerradas y abiertas. Esta herramienta se utiliza tanto para fines de investigación cualitativa como cuantitativa (Luna, 2016).

Para obtener los datos de la investigación se ocupará un cuestionario de factor de riesgo psicosocial COPSQ-ISTAS21 que permite para evaluar y prevenir dichos riesgos del sector público y privado.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

En el presente proyecto de investigación se puede definir a continuación los siguientes materiales, métodos y técnicas:

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva se base en características como es describir acontecimientos, momentos, situaciones con la finalidad de encontrar la investigación lo más real posible, ya que no se basa en hipótesis, explicaciones y mucho menos en predicciones, esta investigación trata de cumplir con los objetivos de la investigación de forma coherente, clara y precisa (López, 2017).

Según Cabo (2018) una investigación descriptiva es aquella que busca el "qué" del sujeto, no el "por qué". Como su nombre lo indica, busca describir y explicar lo que se investiga, pero no da razones.

De acuerdo al presente proyecto, el tipo de investigación que se aplica es la investigación descriptiva, ya que la recolección de datos es a través de la encuesta técnica sobre el factor psicosocial en el sector florícola y educación superior que admite el análisis y la interpretación de los datos obtenidos con ello emitir comparaciones y a la vez conclusiones en base a los resultados.

2.2. Métodos

2.2.1. Enfoque de investigación

El enfoque de investigación se refiere a la naturaleza de la investigación la misma se presenta de manera cualitativa cuantitativa, mixta y comprende los pasos de investigación como desde el tema, el planteamiento del problema y hasta concluir con su desarrollo (Montes, 2020).

El enfoque de investigación es la forma en que el investigador se acerca al objeto

de investigación. Esta es la perspectiva desde la que llegas a tu audiencia, que variará según el tipo de resultados que esperas encontrar (Flores, 2019).

El presente estudio se basa en un enfoque cuantitativo, dado que se propone un cuestionario dirigido al personal del sector florícola y docentes de educación superior, mismo que favorece la recolección de datos y permita su interpretación fundamental para el proyecto.

2.2.2. Diseño de investigación

Al hacer mención de este tipo de investigación se puede decir que es aquella investigación en la que intervienen un exploratorio escrito. “Esto se refiere que, es la búsqueda de una respuesta específica a partir de la indagación en documentos” (Baena, 2014, pág. 11).

Es así que la presente investigación está desarrollada en base a distintas fuentes bibliográficas, así como libros, publicaciones periódicas tales como revistas o periódicos, sistema de información computarizada así como (redes, internet, correo electrónico), registros audiovisuales entre otros, los mismos que permiten realizar investigaciones, revisar hallazgos, efectuar interpretaciones, analizar la información y sustentar las variables a estudiar según los requerimientos de los investigadores.

2.3. Instrumento y población

2.3.1. Población y muestra

Población

Para la presente investigación en primer lugar se debe definir a nuestro objeto de estudio. “Es así que define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, 2014, pág. 174).

Es un conjunto de individuos de igual especie que ocupa una misma área geográfica, territorio y a la cual va a ser referente de estudio y en base a ello crear información estadística. (Ventura, 2017)

Es decir, para la presente investigación se estudiará a dos distintas poblaciones las mismas que son, 109 trabajadores del sector florícola Rosas de Mulaló y 64 trabajadores de educación superior que pertenecen a la Universidad Técnica de Ambato.

Muestra

Para la presente investigación toma en cuenta a un grupo que viene a ser el objeto de estudio seleccionado ya de una población. “Eso significa que, es un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (Hernández, 2014, pág. 175).

Es una representación pequeña de toda una población la cual es referente de estudio para analizar el problema tomando en cuenta distintos factores que permite dar resultado a un estudio planteado. (Gomez, 2016)

Para obtener la muestra del presente estudio de la primera población de trabajadores del sector florícola, se tuvo que emplear la fórmula y el cálculo de la misma, que se detalla a continuación.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En el cual:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de Población

p= Probabilidad de éxito

q= Probabilidad de fracaso

Z= nivel de confianza

e= error de estimación

Datos

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de Población: 109

p= Probabilidad de éxito: 0,50

q= Probabilidad de fracaso: 0,50

Z= nivel de confianza: 1,96

e= error de estimación: 0,05

$$n = \frac{1.96^2 * 109 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(109 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 85 \text{ docentes}$$

Una vez realizado el cálculo, se consigue como resultado del muestreo 85 y trabajadores de la empresa Rosas de Mulaló a quienes se aplicará la encuesta

Por otro lado, para obtener la muestra del presente estudio de la segunda población de trabajadores de educación superior, se tuvo que emplear la fórmula y el cálculo de la misma, que se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En el cual:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de Población

p= Probabilidad de éxito

q= Probabilidad de fracaso

Z= nivel de confianza

e= error de estimación

Datos

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de Población: 64

p= Probabilidad de éxito: 0,50

q= Probabilidad de fracaso: 0,50

Z= nivel de confianza: 1,96

e= error de estimación: 0,05

$$n = \frac{1.96^2 * 64 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(64 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 55 \text{ personas}$$

Una vez realizado el cálculo, se consigue como resultado del muestreo 55 docentes de la Universidad Técnica de quienes contestaron 51 docentes que permitió continuar con análisis de resultados.

2.3.2. Confianza del Instrumento

Es una metodología de utilización pública y gratuita este instrumento es 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 (Moncada, 2020).

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).

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. Los indicadores de resultados se expresan en términos de Áreas de Mejora y Prevalencia de Exposición a cada dimensión (Moncada, 2020).

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.

La metodología propone también una forma de priorizar objetivos y proponer intervenciones concretas sobre los riesgos evaluados, combinando criterios de importancia de las exposiciones y de oportunidad de las intervenciones. El siguiente cuadro muestra el proceso de intervención y puede utilizarse como una lista de control (o check list).

Link de descarga del programa

A través del correo electrónico institucional se solicita a istas21.copsoq@istas.net el link de descarga para su instalación en la computadora.

http://copsoq.istas.net/index.asp?ra_id=66&id=14:25:00&a=35779

Cuadro 1 Proceso de evaluación de riesgos psicosociales

PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	
Actividades	
1.	Presentación del método a dirección de la empresa y representantes de los trabajadores.
2.	Firma del acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para la utilización del método COPSOQ y el alcance de la evaluación.
3.	Designación del Grupo de Trabajo (GT): representantes de trabajadores, de la dirección empresa, Servicio de Prevención y/o técnicos externos.
4.	Decisión de las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de anonimato: GT
5.	Adaptación del cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato: GT.
6.	Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto.
7.	Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT.
8.	Preparación de proceso de información-sensibilización (circulares, reuniones informativas u otros a traadores y mandos intermedios): GT
9.	Difusión de los materiales y celebración de reuniones informativas con la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT.
10.	Distribución, y recogida del cuestionario: GT.
11.	Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto.
12.	Análisis datos: técnicos sujetos a secreto.
13.	Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto.
14.	Interpretación de resultados: GT
15.	Redacción informe de interpretación de resultados: GT.
16.	Presentación y feedback informe de interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT.
17.	Importancia de las exposiciones problemáticas: GT.
18.	Propuesta de medidas preventivas: GT.
19.	Oportunidad de las intervenciones: GT.
20.	Propuesta de prioridades: GT.
21.	Presentación y feedback de propuestas de medidas preventivas y priorización con dirección de la empresa, representantes de los trabajadores, trabajadores y mandos intermedios: GT.
22.	Aprobación de las medidas preventivas y priorización.
23.	Informe final de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva: GT.
24.	Aplicación y seguimiento medidas preventivas.
25.	Evaluación de la eficacia medidas preventivas.

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2020

Estructura del cuestionario

El cuestionario de evaluación consta de cuatro secciones:

- a) Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.
- b) Condiciones de empleo y de trabajo.
- c) Daños y efectos en la salud.
- d) Dimensiones psicosociales.

Las dos primeras secciones permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario). Algunas preguntas pueden ser adaptadas a la realidad de la unidad objeto de evaluación y/o suprimidas atendiendo a la garantía de anonimato.

Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y ninguna de ellas puede ni debe ser modificada o suprimida.

La procedencia y formulación de todas las preguntas que integran el cuestionario, así como los indicadores de validez y fiabilidad pueden consultarse en el manual del método, en el que también está desarrollado su marco conceptual, las condiciones de administración y el procedimiento de intervención en todo el proceso de evaluación.

Análisis de datos y presentación de resultados

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.

Cuadro 2 Dimensiones que mide el cuestionario COPSOQ (ISTAS21,PSQCAT21)

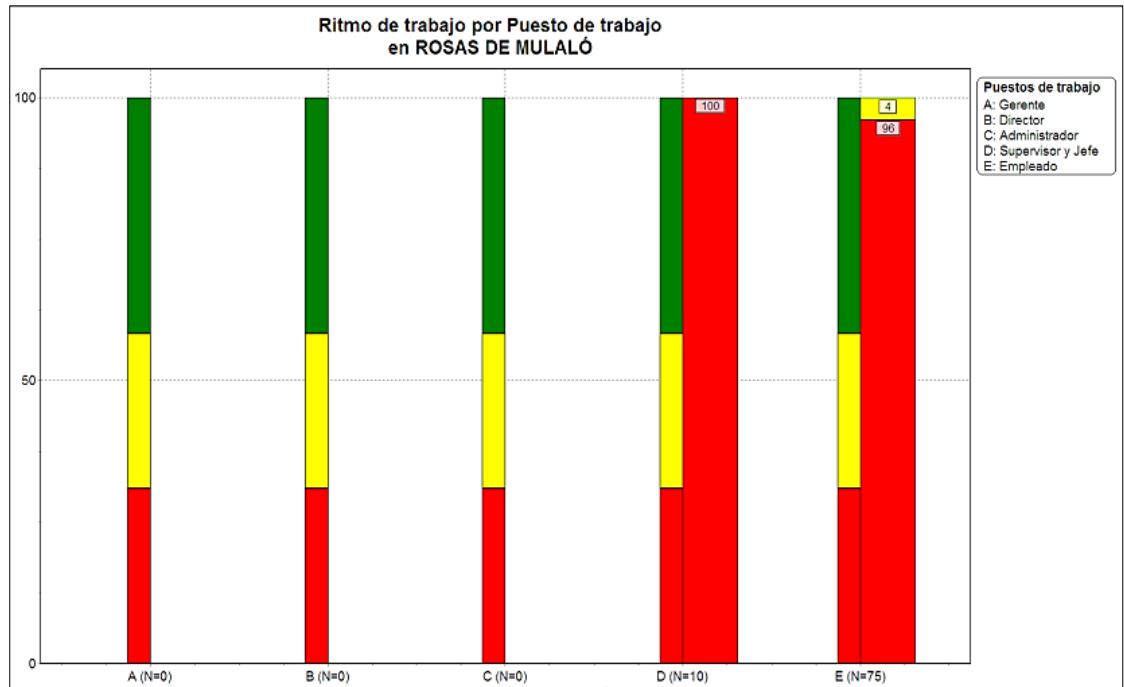
GRUPOS DE DIMENSIONES, DIMENSIONES PSICOSOCIALES Y NÚMERO DE PREGUNTAS INCLUIDAS EN LA VERSIÓN MEDIA DEL COPSOQ (ISTAS21, PSOCAT21)		
Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales	Número de preguntas
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
Influencia y desarrollo de habilidades	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
	Sentimiento de grupo	3
Compensaciones	Inseguridad	4
	Estima	4
Doble presencia	Doble presencia	4

Fuente: Ministerio de Trabajo, 2020

Se calculan tres tipos de resultados: las puntuaciones, la prevalencia de la exposición y la distribución de frecuencias de las respuestas. La puntuación expresa la mediana para cada una de las 21 dimensiones psicosociales (estandarizada de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación. Las dimensiones psicosociales se dividen en positivas.

Análisis resultados.

Gráfico 1 Análisis de resultados



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

El gráfico proporciona una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y qué dimensiones son menos problemáticas en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de resultados

3.2. Localización de las exposiciones

Cuadro 3 Localización de las exposiciones

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia		
Puestos	Gerente																						
	Director																						
	Administrador																						
	Supervisor y Jefe	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Empleado	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Departamentos	Administrativa	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Empaque	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Riego	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Post cosecha	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Monitoreadora	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Cultivo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Mecánica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Fumigación	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Mantenimiento	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Guardia	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	Sexo	Mujeres	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Hombres	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En el cuadro 1, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las desigualdades de exposición (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

3.2.1. Exposición dimensión a dimensión

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial. Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo).

3.2.1.1. Ritmo de trabajo

Tabla 1. Ritmo de trabajo

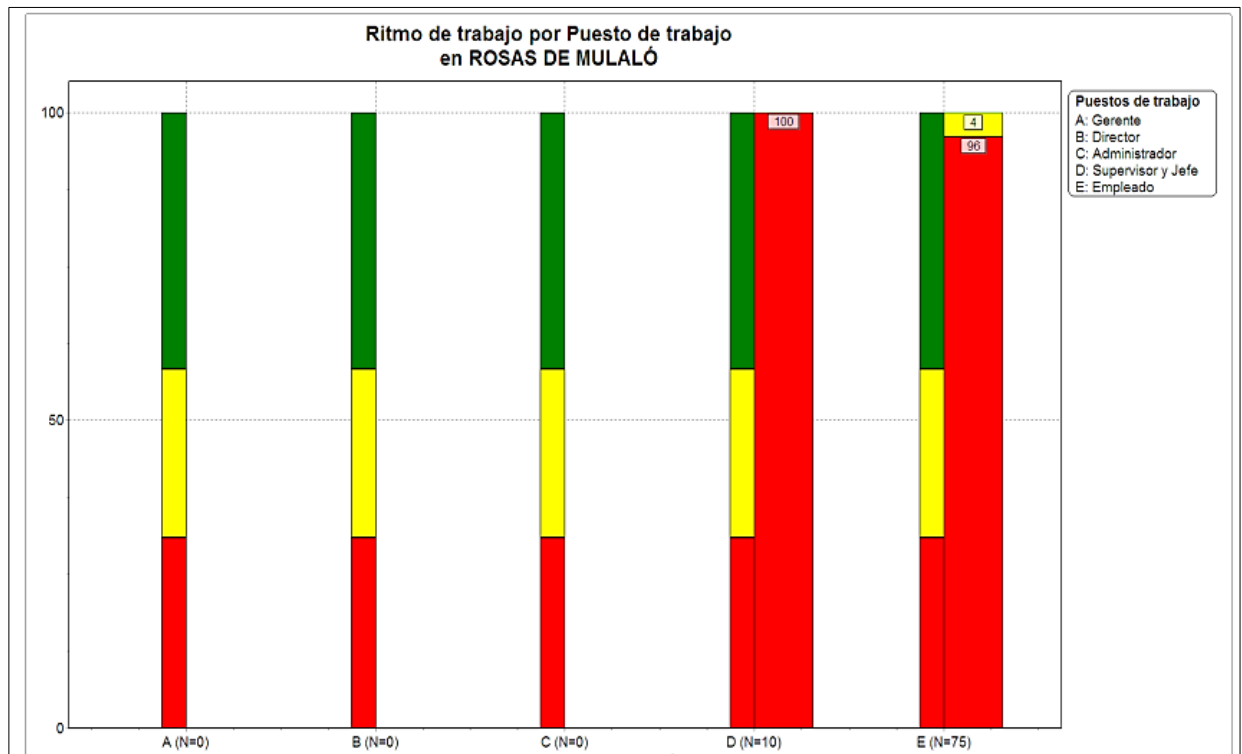
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	69,4 [N=59]	28,2 [N=24]	2,4 [N=2]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	68,2 [N=58]	24,7 [N=21]	7,1 [N=6]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	47,1 [N=40]	45,9 [N=39]	7,1 [N=6]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La tabla 2 constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Posible origen. Un 96,5% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 3,5% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

3.2.1.1.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 2 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

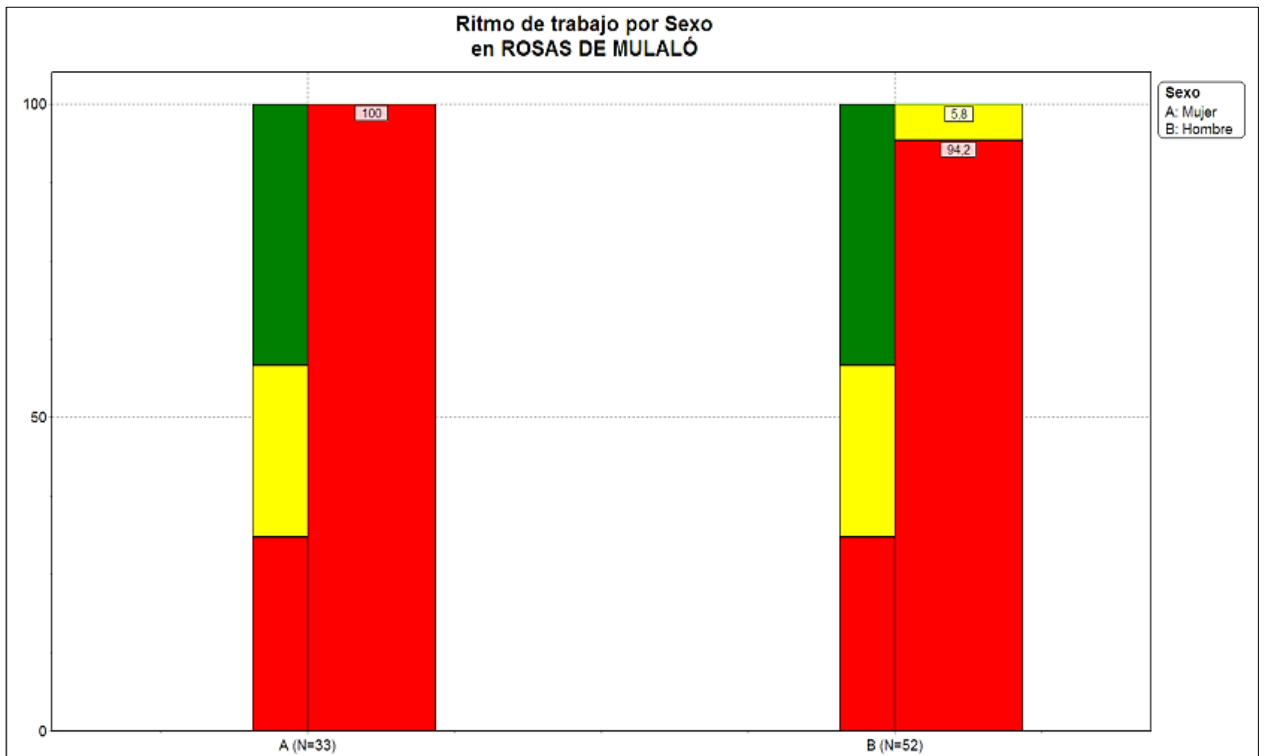


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico 2, indica que el ritmo de trabajo por puestos de trabajo afecta en un 100% a supervisores y jefes, por otro lado, con un 96% a empleados, los mismos que están expuestos a situaciones desfavorables.

3.2.1.1.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 3 Prevalencia de exposición por sexo

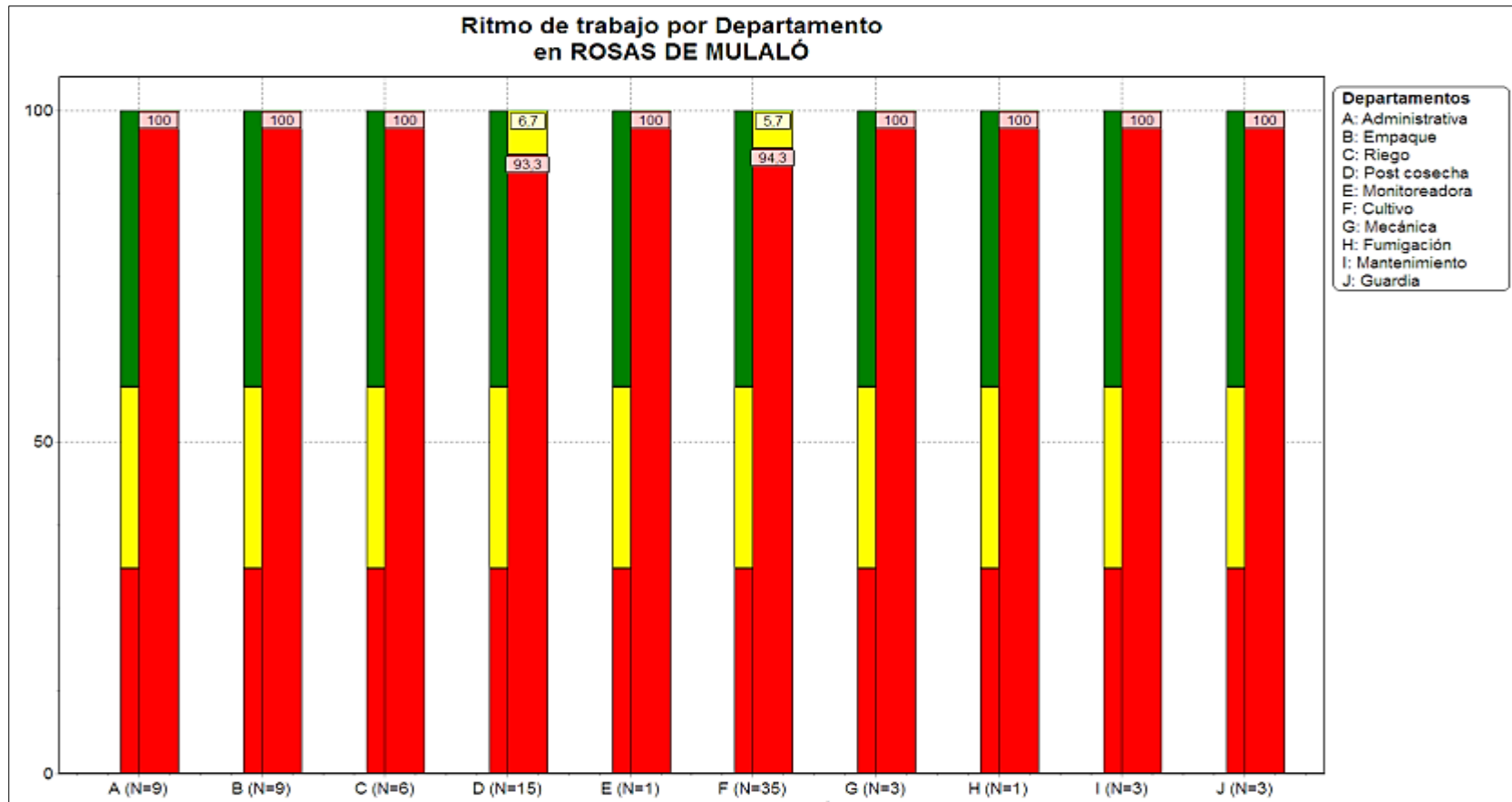


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

El gráfico 3, indica la prevalencia de exposición por sexo, con un 100% mujeres y 94.2% hombres se encuentran en situación desfavorable.

3.2.1.1.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 4 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica 4 sobre el ritmo de trabajo por departamentos con un 100% en los departamentos de administración, empaque, riego, monitoreadora, mecánica, fumigación, mantenimiento y guardia; por otro lado, con el 94.3% pertenece a cultivo y el 93.3% a post cosecha indica que los trabajadores de los dichos departamentos se encuentran en situaciones desfavorables.

3.2.1.2. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Tabla 2 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

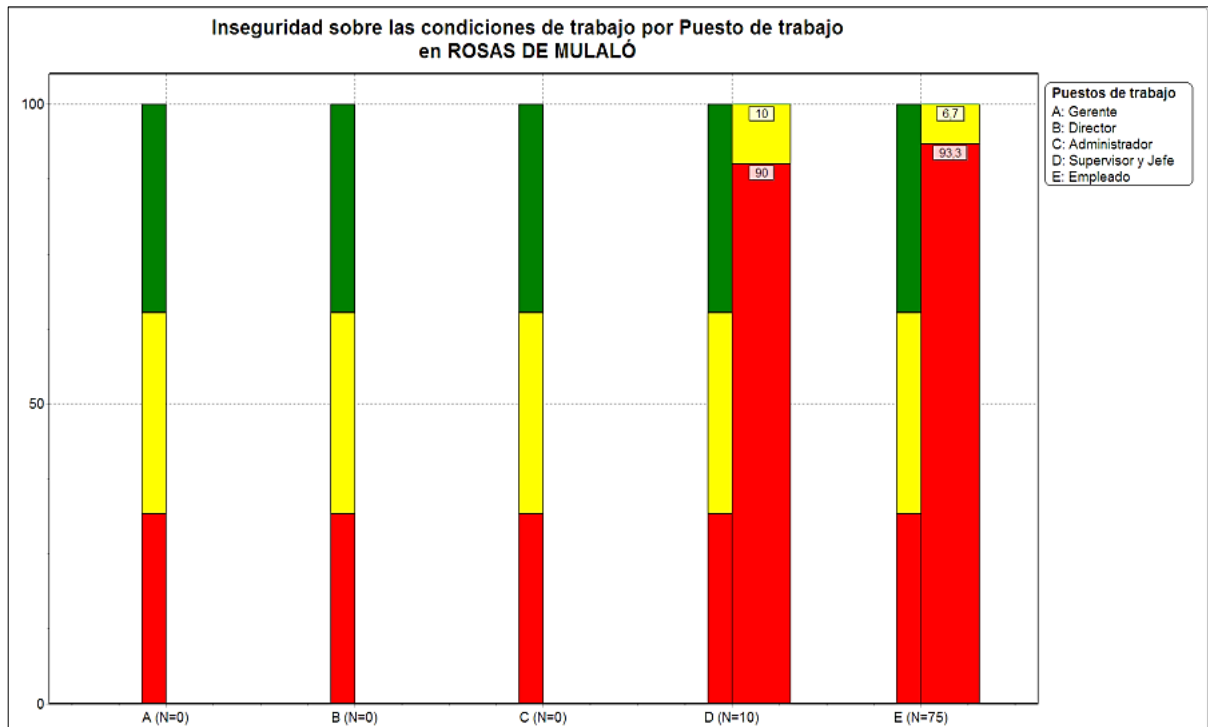
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	74,1 [N=63]	22,4 [N=19]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	75,3 [N=64]	20,0 [N=17]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	72,9 [N=62]	20,0 [N=17]	7,1 [N=6]	[N=0]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	75,3 [N=64]	16,5 [N=14]	8,2 [N=7]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Un 92,9% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,1% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

3.2.1.2.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 5 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

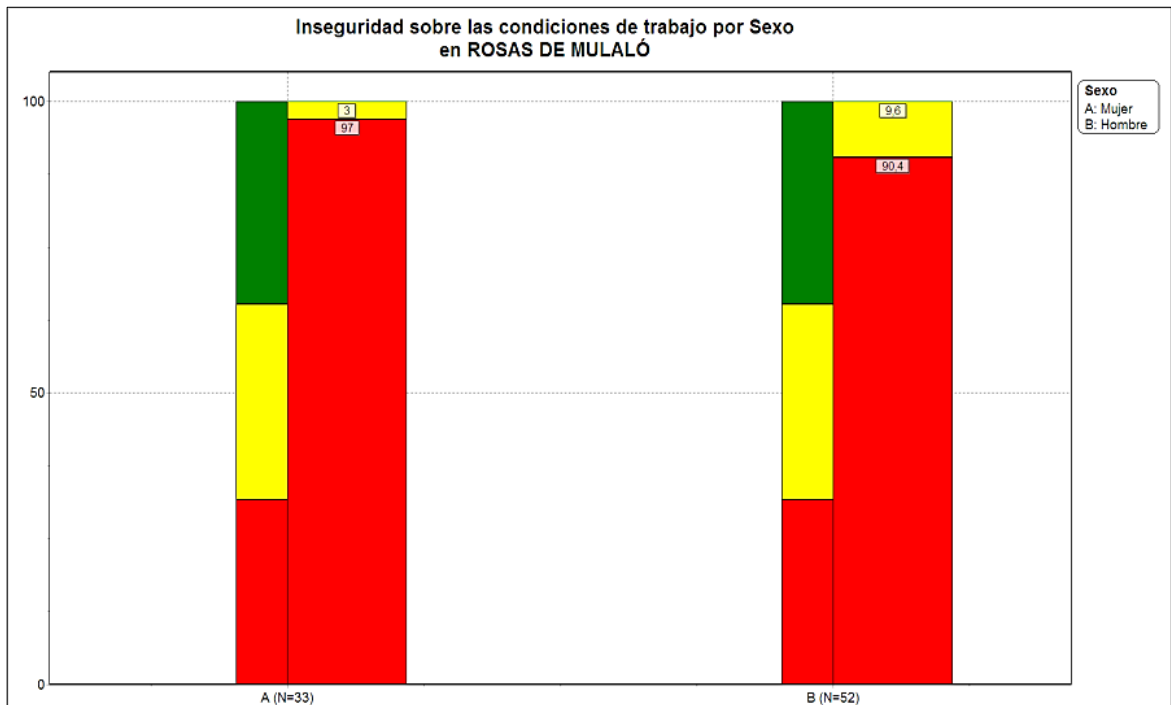


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica 5 sobre la inseguridad sobre las condiciones de trabajo por puesto de trabajo, la misma indica con un 93.3% a empleados; mientras que con un 90% pertenece a supervisor y jefe, son quienes se localizan en situaciones desfavorables para la salud.

3.2.1.2.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 6 Prevalencia de exposición por sexo

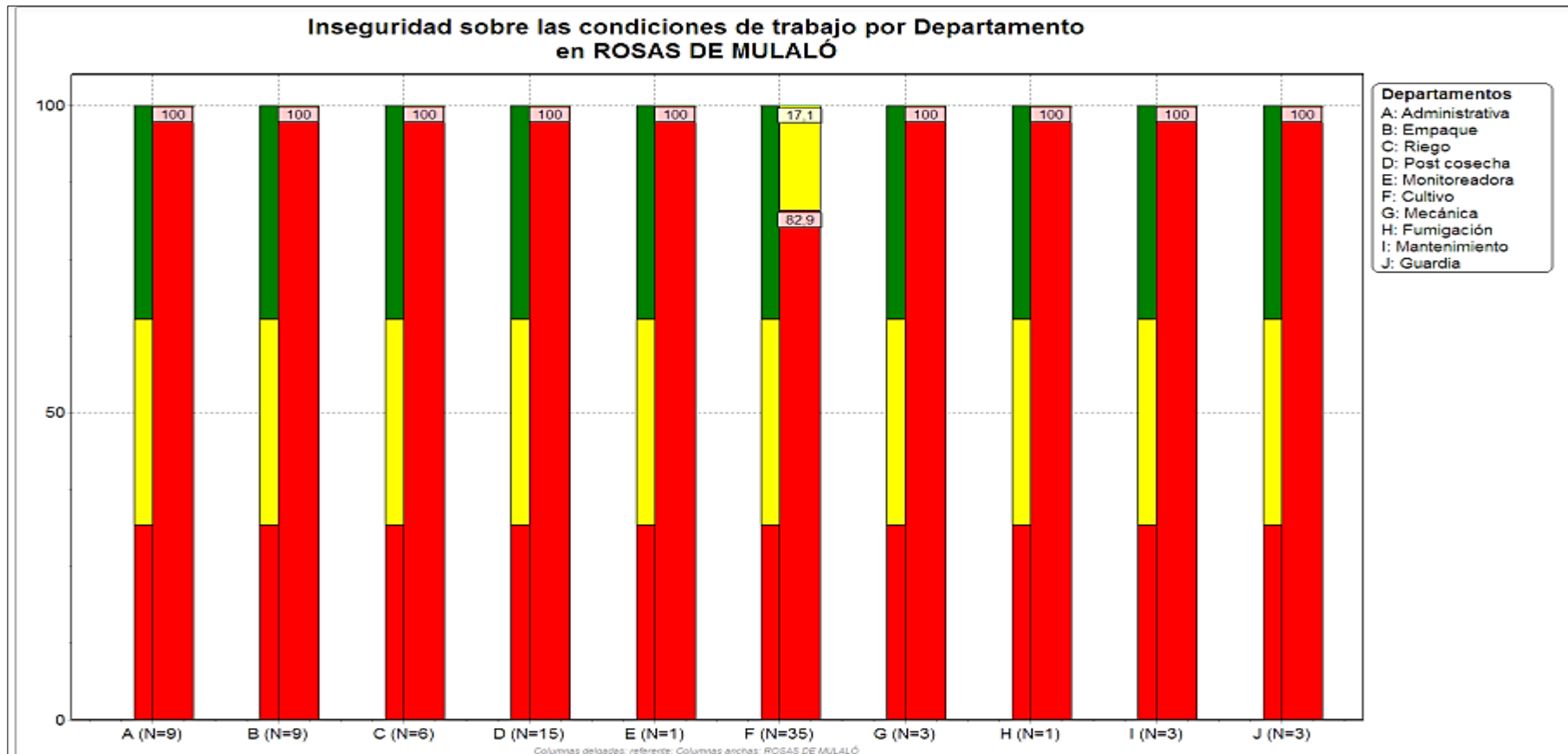


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

El gráfico muestra que las mujeres con 97,3% se encuentra en una situación desfavorable mientras que un 3% pertenecen a una situación intermedia para la salud. Por otro lado, el 90,4% desfavorable para el grupo de los hombres y con 9,6% en una situación intermedia.

3.2.1.2.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 7 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra que los departamentos Administrativa, empaque, riego, post cosecha, monitoreadora, cultivo, mecánica fumigación, mantenimiento y guardia pertenecen a una situación desfavorable para la salud con un 100% mientras que, el departamento con un 62,9% desfavorable para cultivo.

3.2.1.3. Inseguridad sobre el empleo

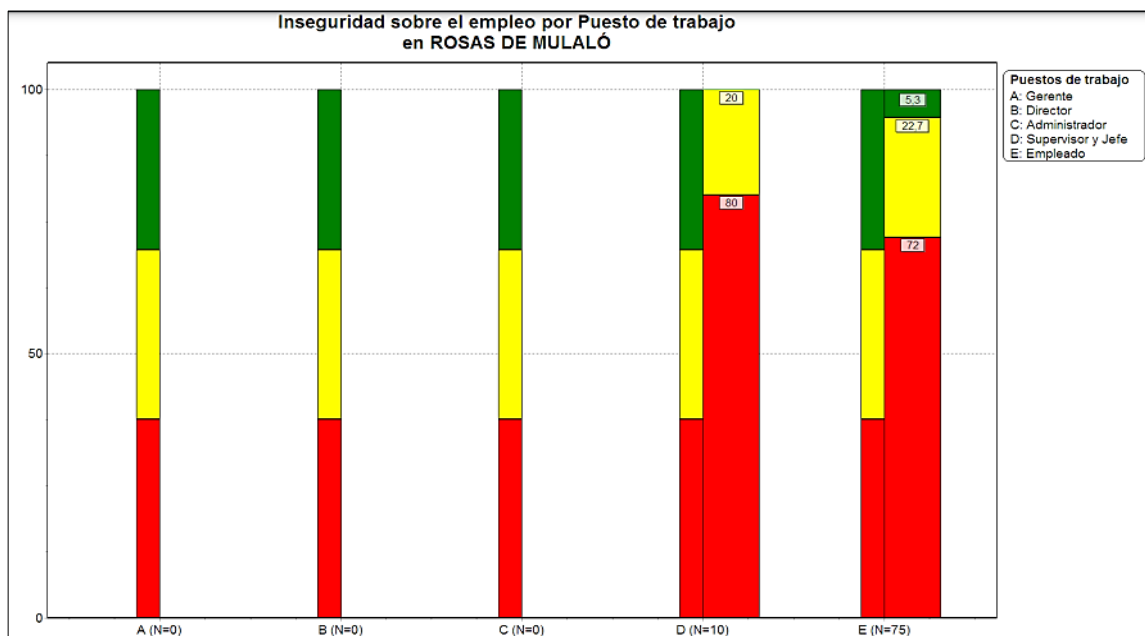
Tabla 3 Inseguridad sobre el empleo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	75,3 [N=64]	18,8 [N=16]	5,9 [N=5]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	77,6 [N=66]	20,0 [N=17]	2,4 [N=2]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

3.2.1.3.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 8 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La dimensión inseguridad sobre el empleo por Puestos de trabajo afecta a supervisor y jefe con un 80%, mientras que con un 20% de manera intermedia. Por otro lado, con

un 72% afecta totalmente a empleados, así mismo un 22,7% de manera intermedia y con un 5,3% se encuentra en una zona favorablemente.

3.2.1.3.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 9 Prevalencia de exposición por sexo

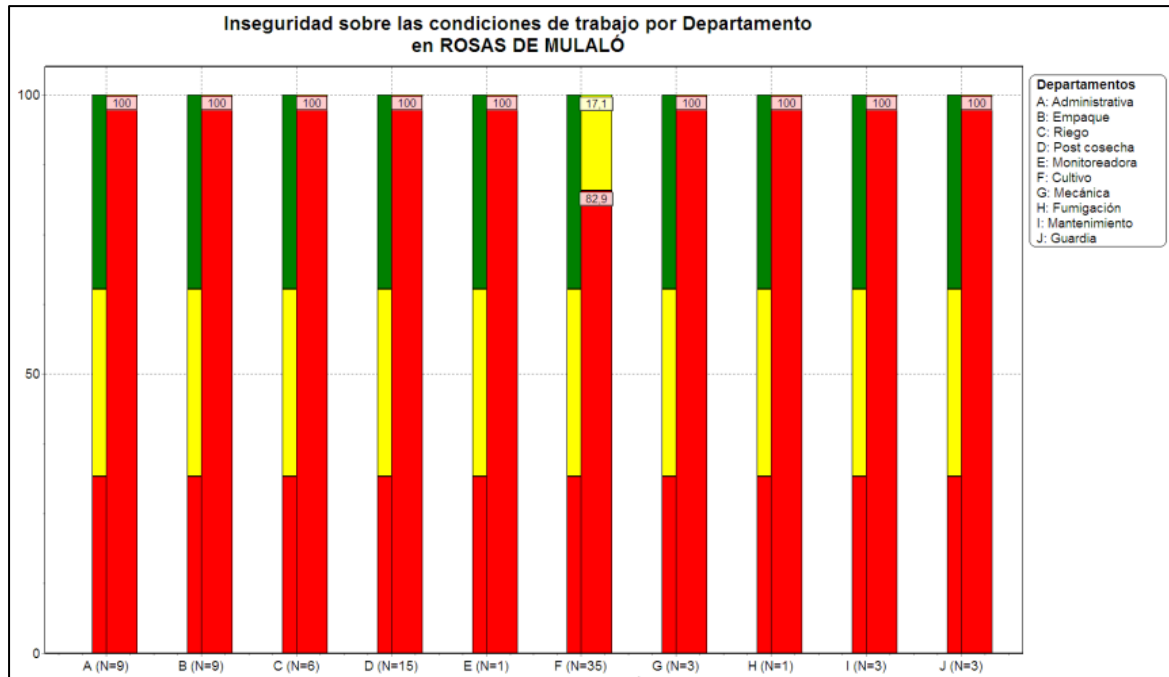


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica, muestra la inseguridad sobre las condiciones de trabajo por sexo, indica que afecta desfavorablemente a hombres con un 97% en zona roja, mientras que un 3% en una zona intermedia. Por otro lado, con un 90,4% en mujeres en zona roja y con un 9.6% en zona intermedia.

3.2.1.3.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 10 Prevalencia de exposición por departamento



b

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra la dimensión inseguridad sobre las condiciones de trabajo por Departamentos afecta desfavorablemente con un 100% en los departamentos administrativo, empaque, riego, post cosecha, monitoreadora, mecánica, fumigación, mantenimiento y guardia. Por otro lado, afecta con un 82.9% en cultivo y en zona intermedia con un 17.1% intermedia.

3.2.1.4. Inseguridad sobre el empleo

Tabla 4 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

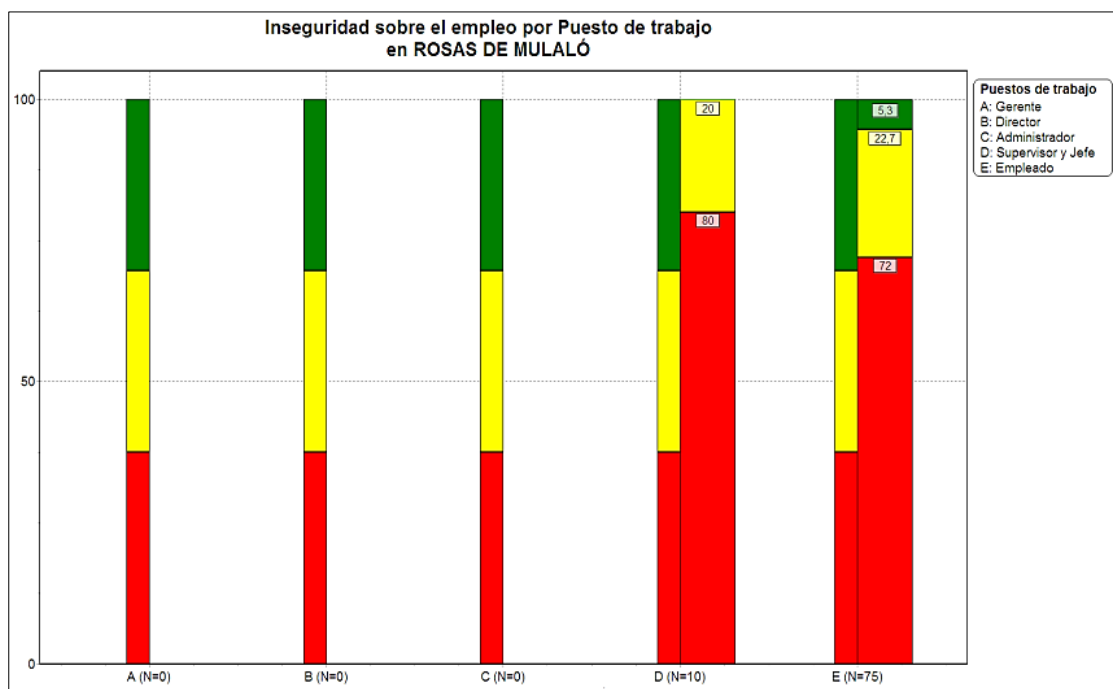
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	75,3 [N=64]	18,8 [N=16]	5,9 [N=5]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	77,6 [N=66]	20,0 [N=17]	2,4 [N=2]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Un 72,9% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 22,4% a la intermedia y un 4,7% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

3.2.1.4.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 11 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

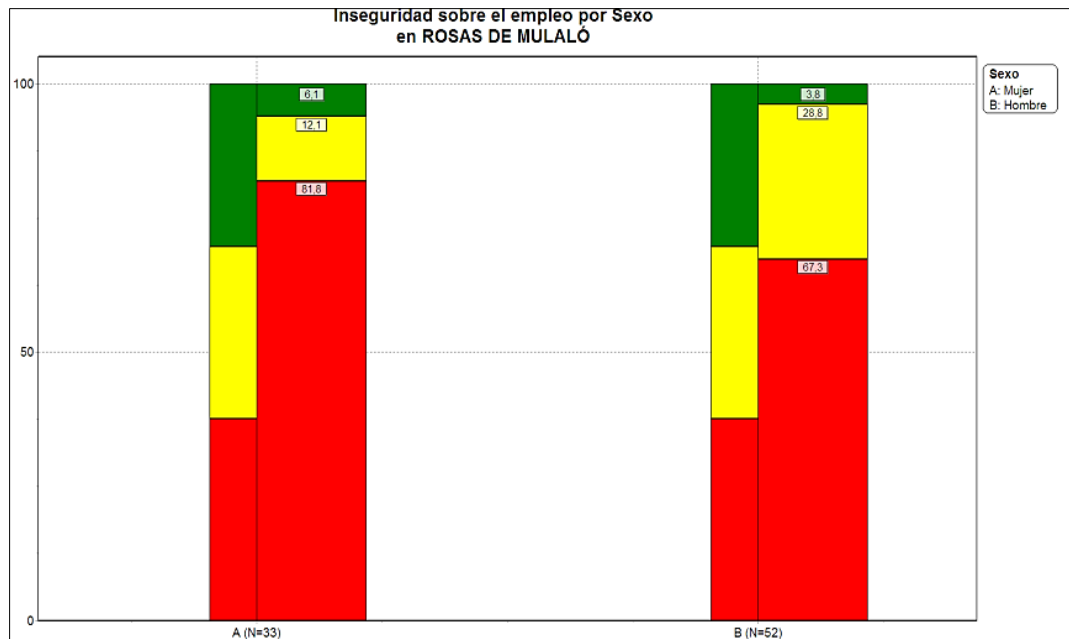


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica, indica la inseguridad sobre el empleo por puestos de trabajo, en el cual con un 80% en zona roja se encuentra supervisor y jefe, mientras que un 20% en zona intermedia. Por otro lado, con un 72% en empleados como zona roja, con 22.7% en zona intermedia y con 5.3% con zona favorable.

3.2.1.4.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 12 Prevalencia de exposición por sexo

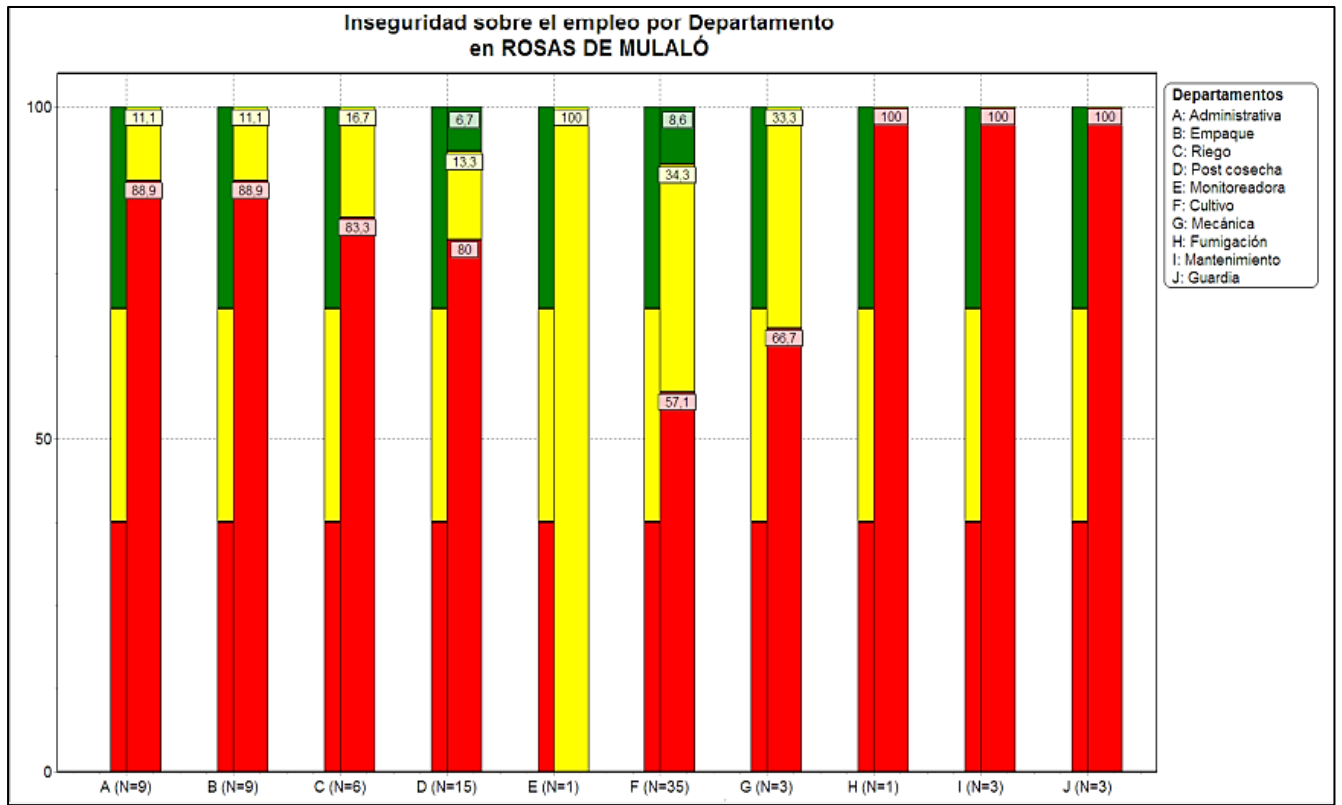


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica indica la inseguridad sobre el empleo afecta con mayor porcentaje en mujeres con un 81,80%, con un 12,1% en zona intermedia y un 6,1% en zona favorable. Por otro lado, afecta con un 67.3% en zona rojo, con un 28.8% en zona intermedia y con un 3.8% en zona favorable.

3.2.1.4.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 13 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La Inseguridad sobre el empleo afecta a los departamentos fumigación, mantenimiento y guardia con un 100%, administrativa y empaque con un 88.90%, riego con un 83.3%, post cosecha con 80%, mecánica con un 66.7%, cultivo con un 57.10%. Por otro lado, se encuentra en una zona intermedia con un 100% el departamento de monitoreadora.

3.2.1.5.Exigencias cuantitativas

Tabla 5 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas

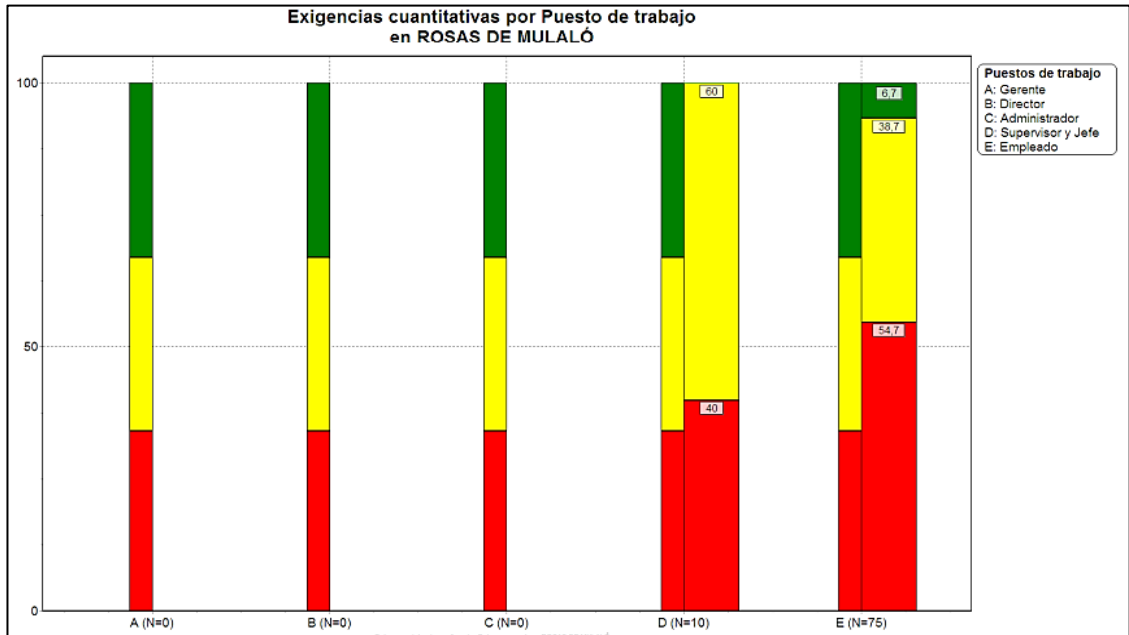
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	14,1 [N=12]	22,4 [N=19]	63,5 [N=54]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	4,7 [N=4]	45,9 [N=39]	49,4 [N=42]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	10,6 [N=9]	37,6 [N=32]	51,8 [N=44]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	60,0 [N=51]	30,6 [N=26]	9,4 [N=8]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Un 52,9% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 41,2% a la intermedia y un 5,9% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

3.2.1.5.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 14 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

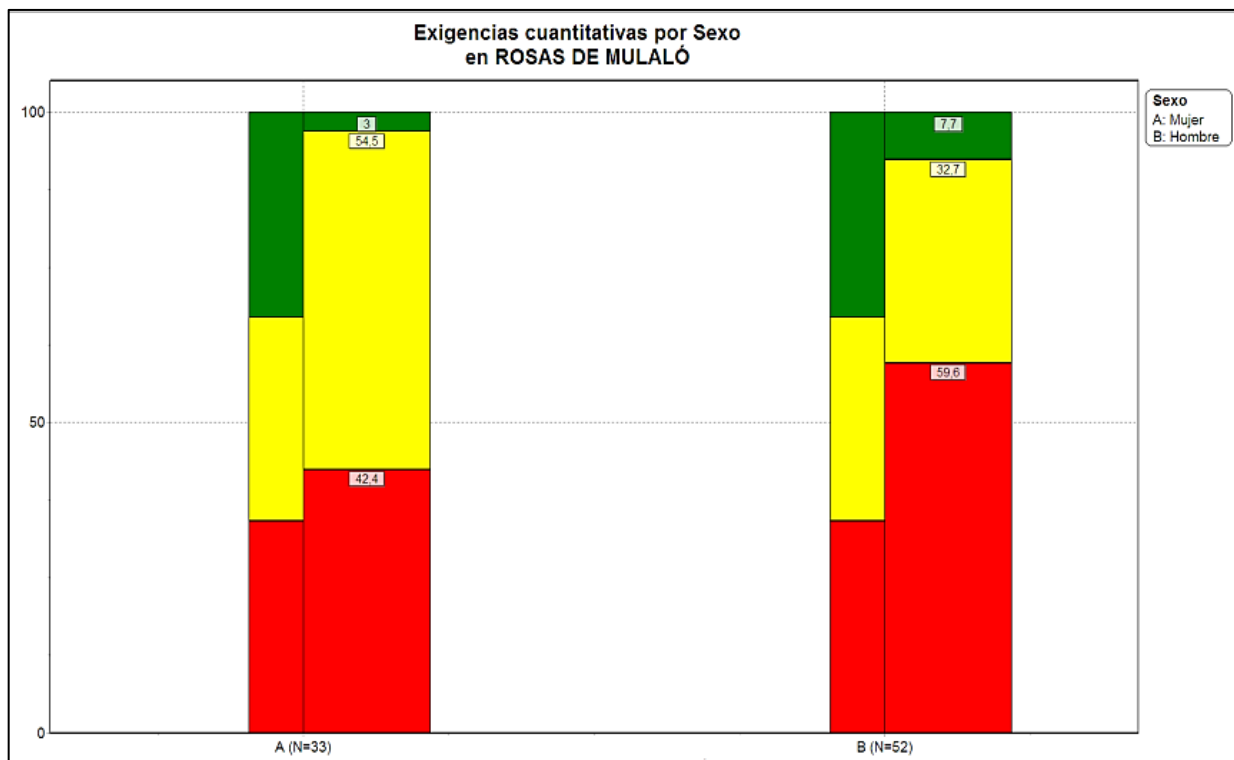


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra las exigencias cuantitativas por Puesto de trabajo 54.7% afecta a empleados en zona roja, con un 38.7% en zona intermedia, y con un 6.7% en zona favorable. Por otro lado, con un 40% en zona roja se encuentra el supervisor y jefe y con un 60% en zona intermedia.

3.2.1.5.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 15 Prevalencia de exposición por sexo

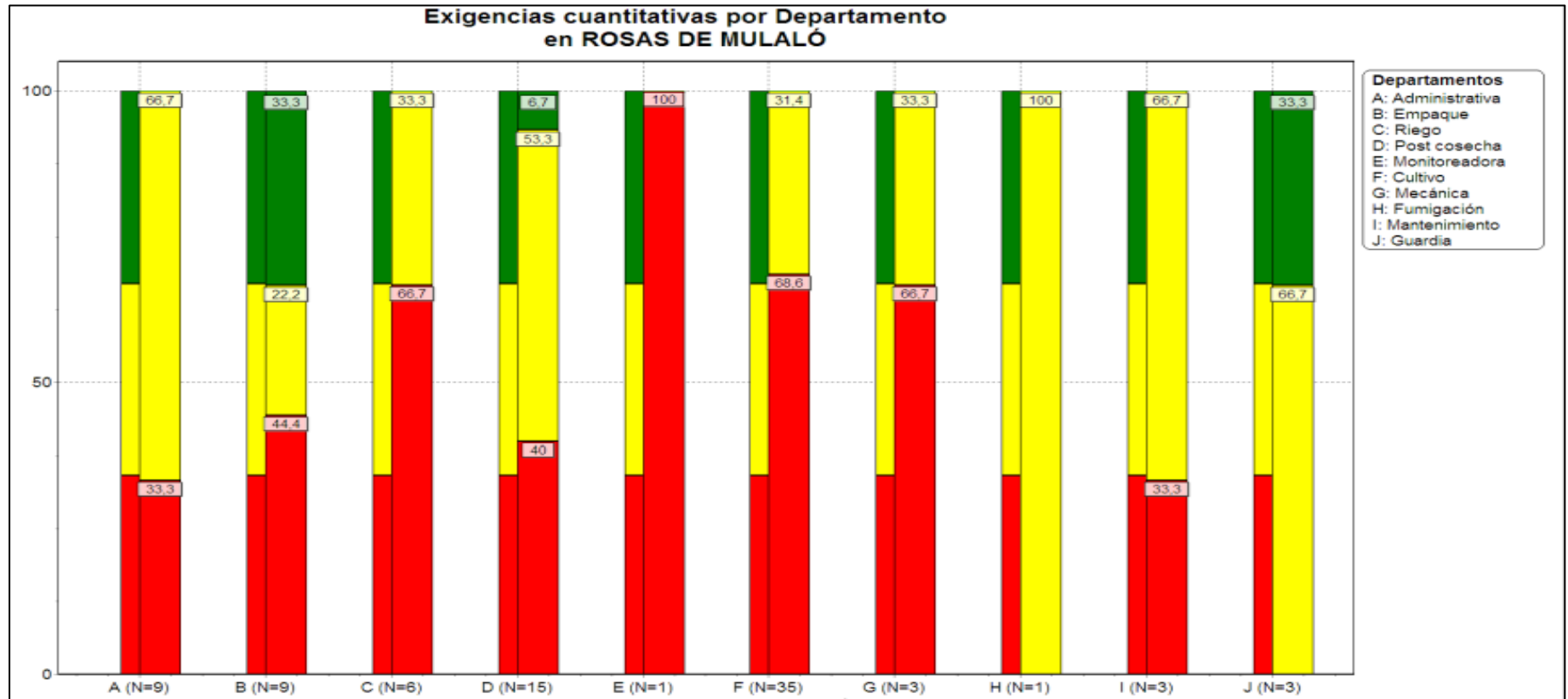


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra las exigencias cuantitativas por Sexo en una zona desfavorable con un 59.6% en hombres, mientras con un 32.7% se encuentran en una zona intermedia y con un 7.7% en zona favorable. Por otro lado, con un 42.4% afecta a mujeres zona roja, en zona intermedia con un 54.5% y con un 3% en zona favorable.

3.2.1.5.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 16 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra las exigencias cuantitativas por Departamentos, en una zona totalmente desfavorable con un 100% pertenece al departamento monitreadora, con un 68.6% cultivo, con un 66.7% se encuentran en zona roja riego y mecánica, con un 44,4% empaque, con un 40% post cosecha y con un 33.3% en los departamentos administrativa y mecánica.

3.2.1.6. Doble presencia

Tabla 6 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia

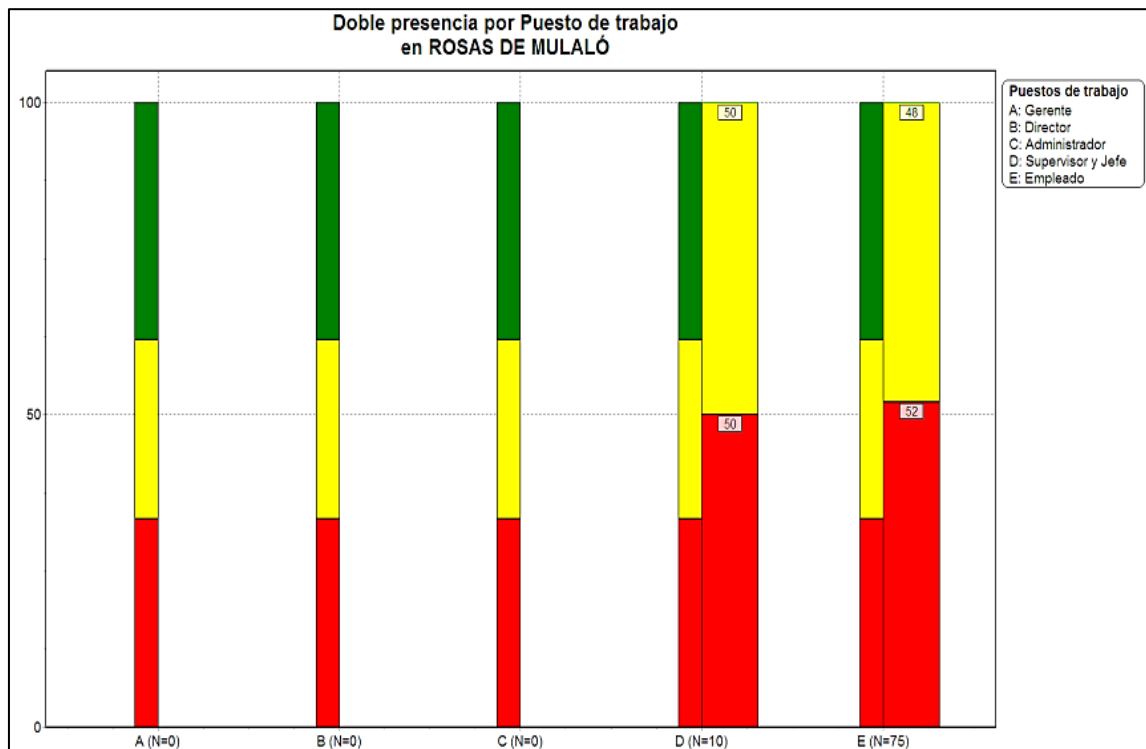
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	9,4 [N=8]	41,2 [N=35]	49,4 [N=42]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	7,1 [N=6]	47,1 [N=40]	45,9 [N=39]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	8,2 [N=7]	43,5 [N=37]	48,2 [N=41]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	7,1 [N=6]	54,1 [N=46]	38,8 [N=33]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Un 51,8% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 48,2% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

3.2.1.6.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 17 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

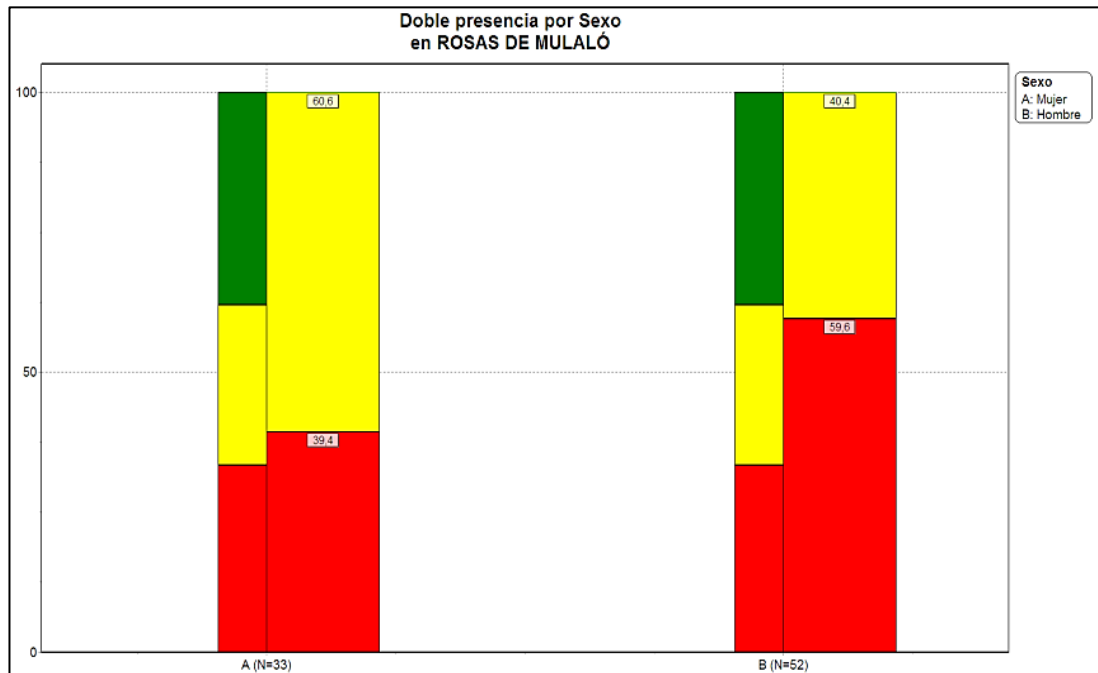


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra la prevalencia de exposición por puestos de trabajo de la dimensión doble presencia con un 52% a empleados afecta desfavorablemente y con 48% en una zona intermedia. Por otro lado, con un 50% afecta desfavorablemente a la salud del supervisor y jefe, así mismo un 50% pertenece a la zona intermedia.

3.2.1.6.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 18 Prevalencia de exposición por sexo

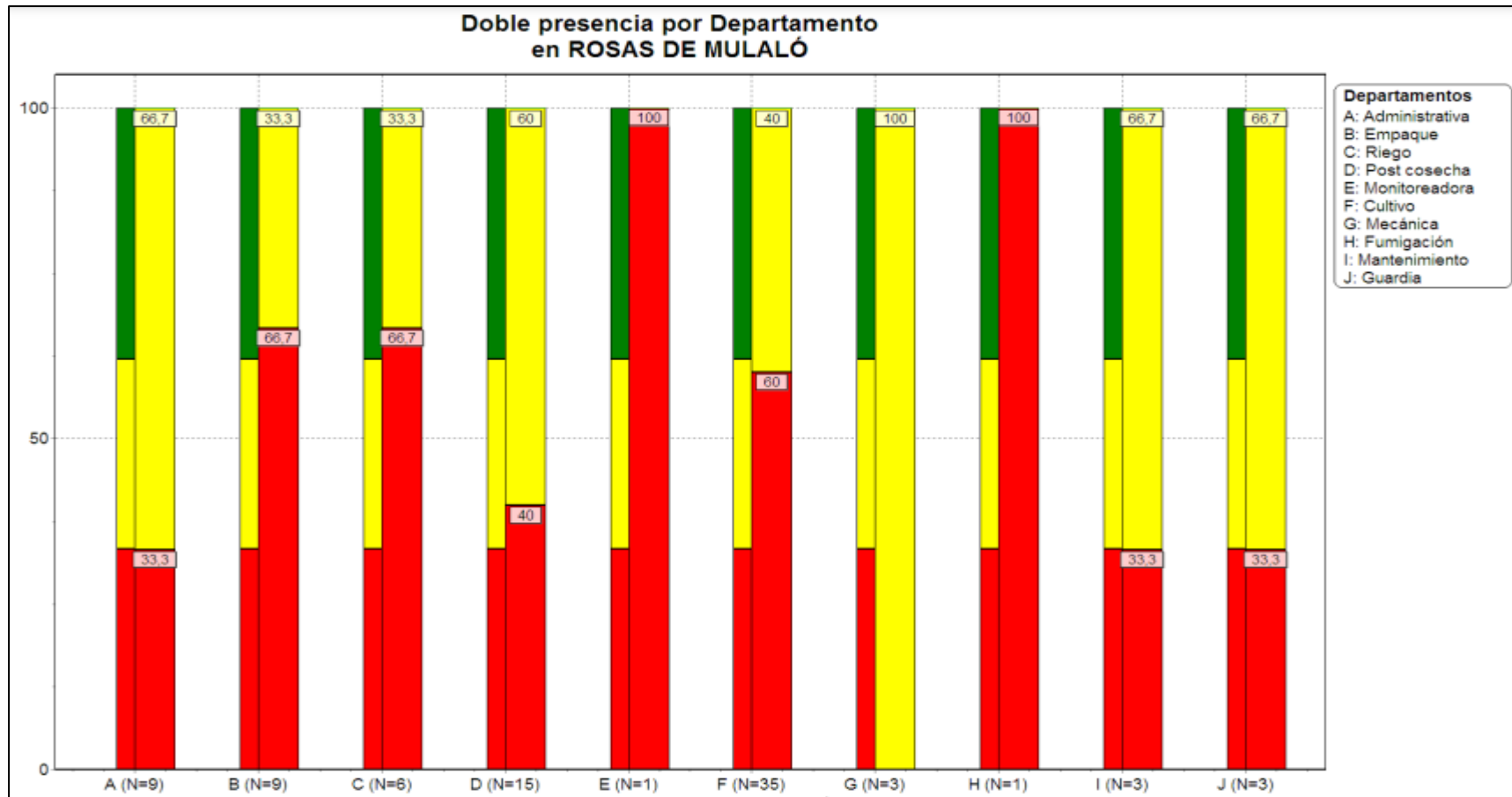


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra la dimensión doble presencia por sexo, indica que prevalecen en zona roja los hombres con un 59.6%, y con un 40.4% en mujeres. Por otro lado, con un 39.4% en zona roja se encuentran las mujeres y con un 60.6% en zona intermedia.

3.2.1.6.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 19 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra doble presencia por departamentos, indica que los departamentos monitreadora y mantenimiento con un 100% recae en una zona desfavorable, con 66.7% en el departamento empaque y riego, con un 60% cultivo, con un 40% en post cosecha, con un 33.3% en administrativa, mantenimiento y guardia.

3.2.1.7.Exigencias emocionales

Tabla 7 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

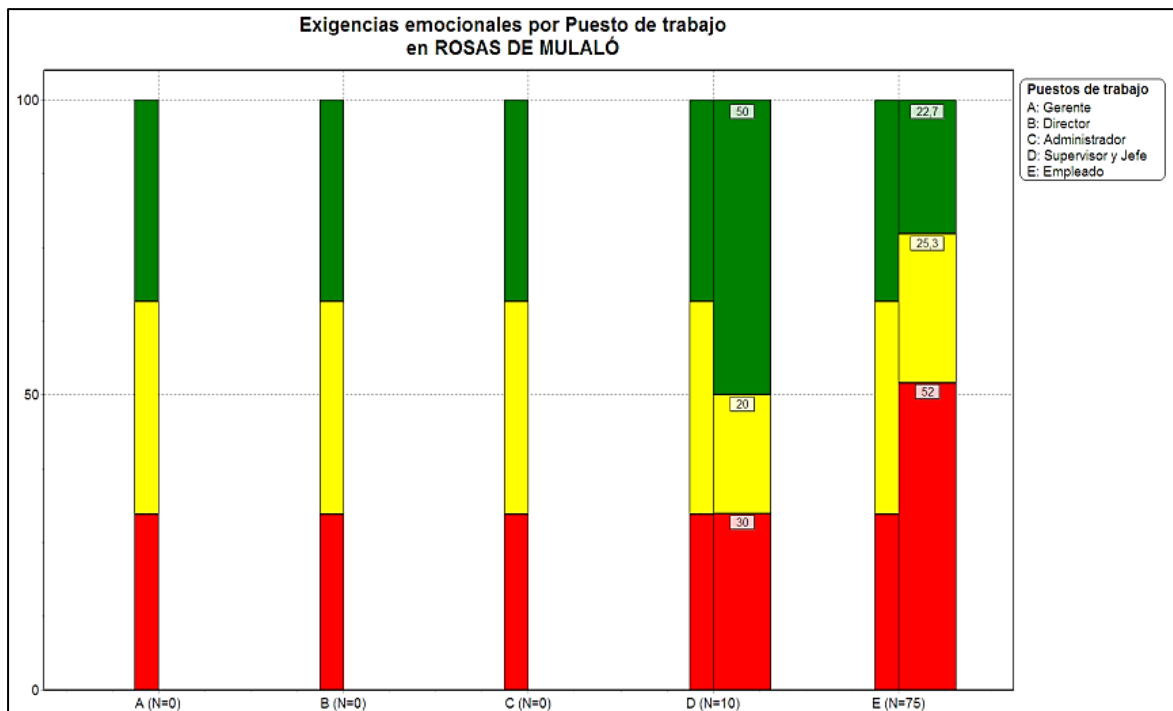
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	15,3 [N=13]	36,5 [N=31]	48,2 [N=41]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	4,7 [N=4]	31,8 [N=27]	63,5 [N=54]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	27,1 [N=23]	24,7 [N=21]	48,2 [N=41]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	21,2 [N=18]	22,4 [N=19]	56,5 [N=48]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas. Un 49,4% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 24,7% a la intermedia y un 25,9% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

3.2.1.7.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 20 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

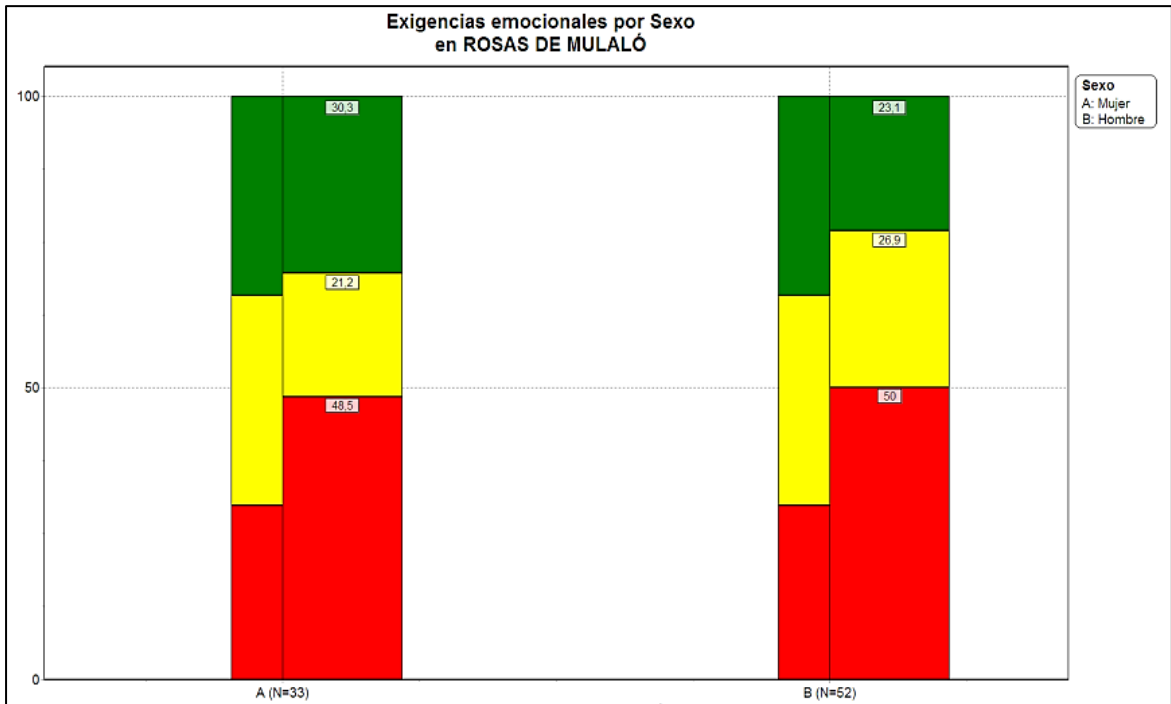


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra las exigencias emocionales por puesto de trabajo en Rosas De Mulaló afecta con un 52% en zona roja, con un 26.3% en zona intermedia, con un 22.7% en zona favorable a empleados. En cambio, en supervisor y jefe afecta con un 30% zona roja, 20% zona intermedia y 50% zona favorable

3.2.1.7.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 21 Prevalencia de exposición por sexo

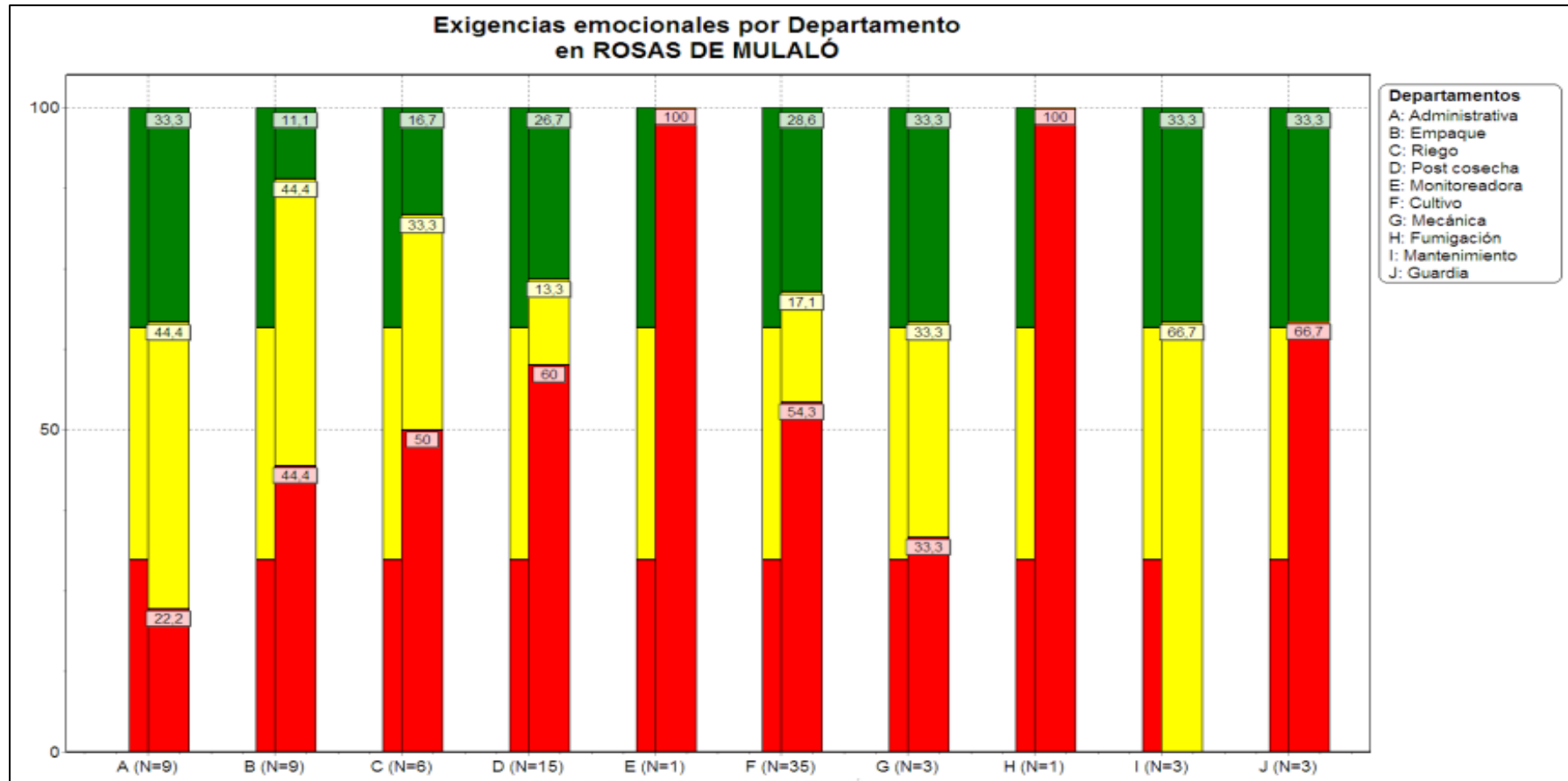


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica indica las exigencias emocionales por sexo, se evidencia con un 50% en hombres en zona roja, con un 26.9% en zona intermedia, y con 23.10% en zona favorable. Por otro lado, en mujeres con un 48,5% en una zona roja, con un 30,3% en zona favorable y con un 21.2% en zona intermedia.

3.2.1.7.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 22 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la gráfica se muestra las exigencias emocionales por departamentos, donde el 100% se encuentra en zona roja para los departamentos como monitoreadora, fumigación. Mientras que 66,7% zona desfavorable para el departamento guardia, 60% post cosecha, 54.3% para cultivo, con un 50% en riego, con un 44.4% en empaque, con un 33,3% en mecánica y con un 22,2% administrativa se encuentran en una zona desfavorable para la salud.

3.2.1.8. Influencia

Tabla 8 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

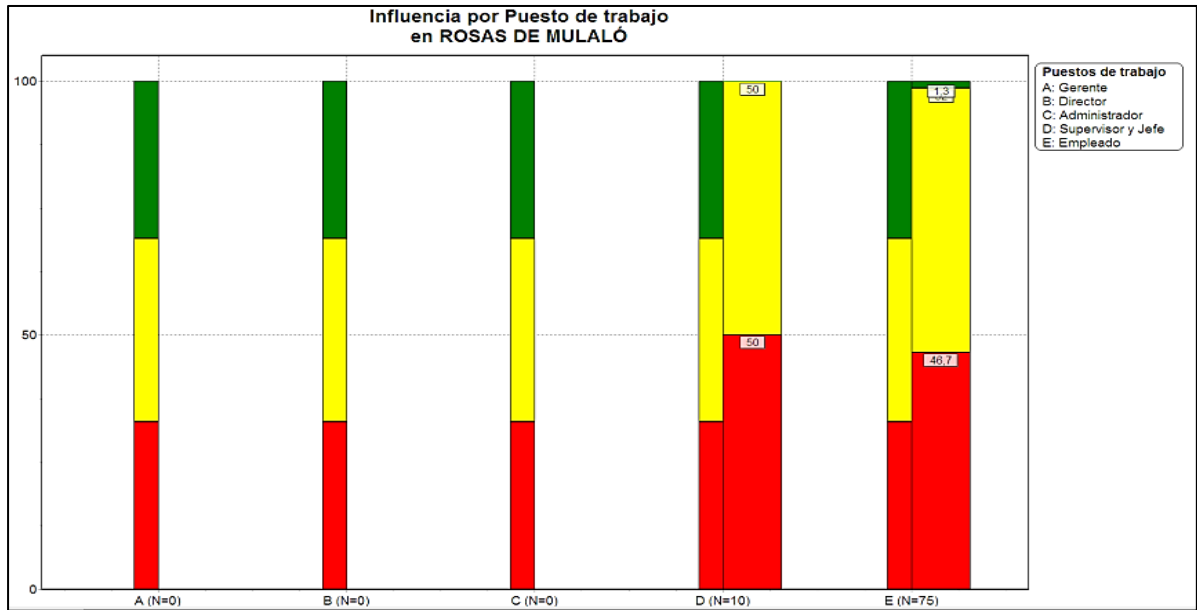
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	18,8 [N=16]	43,5 [N=37]	37,6 [N=32]	[N=0]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	5,9 [N=5]	44,7 [N=38]	49,4 [N=42]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	0,0 [N=0]	49,4 [N=42]	50,6 [N=43]	[N=0]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	4,7 [N=4]	44,7 [N=38]	50,6 [N=43]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas. Un 47,1% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 51,8% a la intermedia y un 1,2% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

3.2.1.8.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 23 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

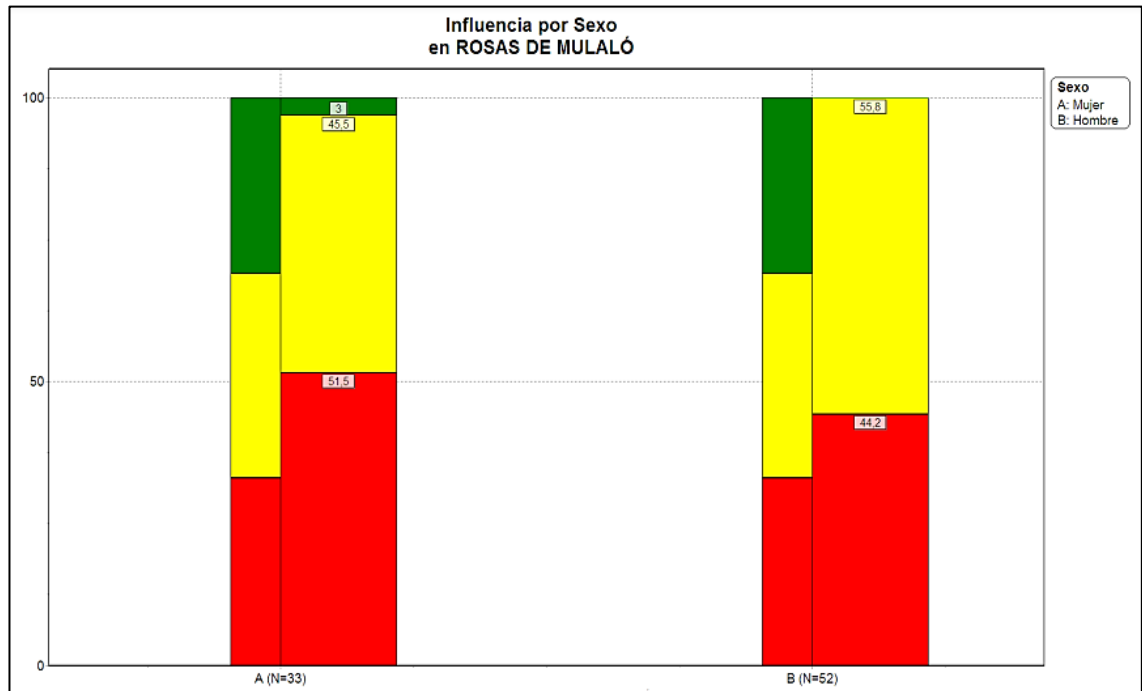


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra la influencia por puesto de trabajo, donde el 50% en zona roja es para el supervisor y jefe y el 50% en zona intermedia. Por otro lado, el 46,7% se encuentra en zona desfavorable para los empleados en cambio con un 52% zona intermedia y con 1,3% en zona favorable.

3.2.1.8.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 24 Prevalencia de exposición por sexo

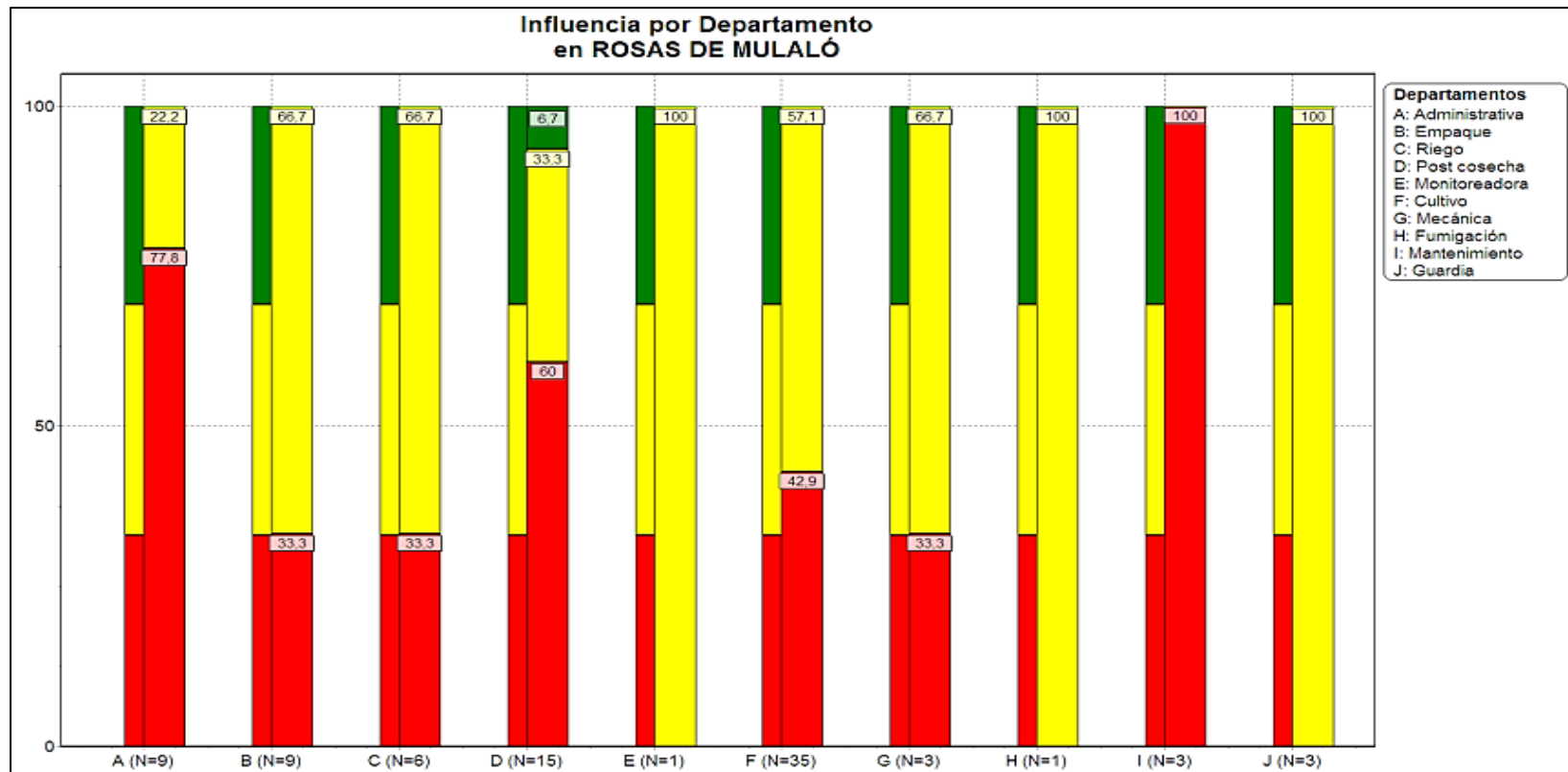


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra sobre la influencia por sexo, ya que el 51,5% recae en la zona roja para las mujeres, con un 45.5% se encuentra en zona intermedia y un 3% en zona verde. Por otro lado, con un 44.2% en zona roja, con un 55.8% se localizan en una zona intermedia.

3.2.1.8.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 25 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica indica la influencia por departamento, donde en la zona desfavorable se encuentran con un 100% el departamento de mantenimiento, con un 77.8% administrativa, con un 60% en post cosecha, con un 42.9% en cultivo, con un 33.3% en empaque, riego y mecánica.

3.2.1.9. Conflicto de rol

Tabla 9 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

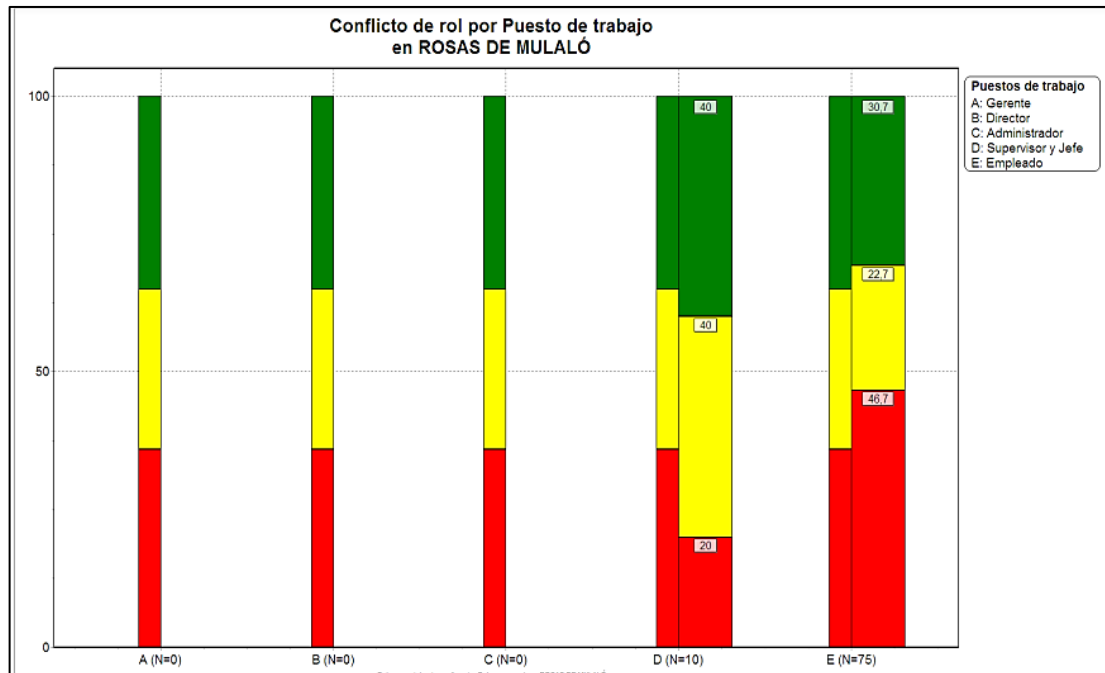
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	25,9 [N=22]	30,6 [N=26]	43,5 [N=37]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	22,4 [N=19]	20,0 [N=17]	57,6 [N=49]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	16,5 [N=14]	29,4 [N=25]	54,1 [N=46]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	14,1 [N=12]	23,5 [N=20]	62,4 [N=53]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Un 43,5% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 24,7% a la intermedia y un 31,8% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

3.2.1.9.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 26 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

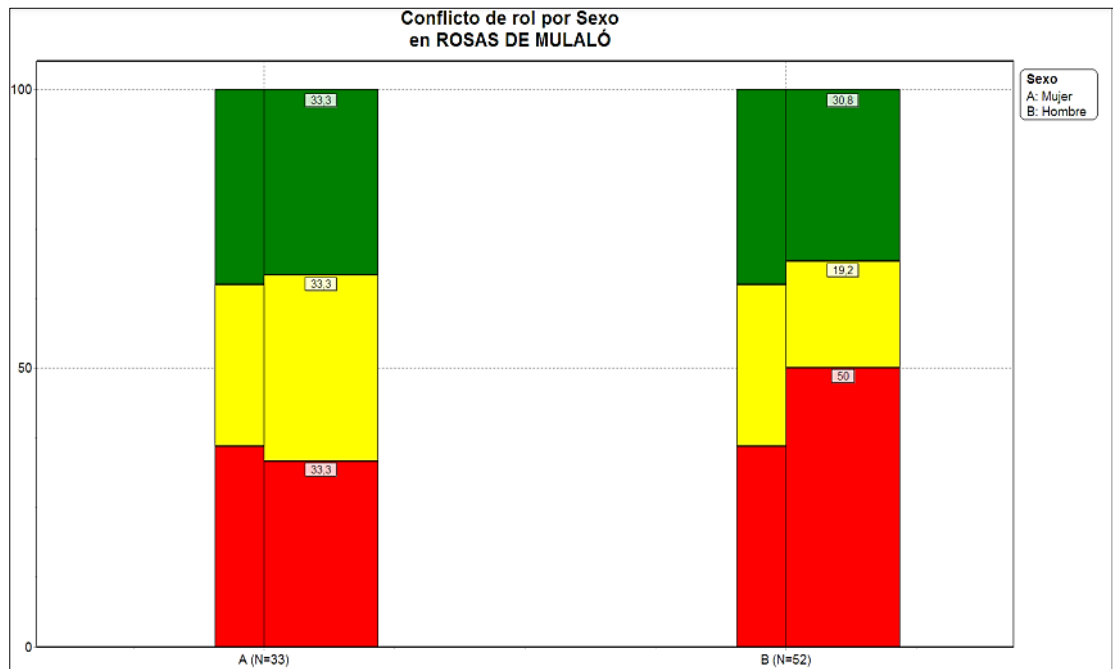


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica indica el conflicto de rol por puesto de trabajo, en zona roja con un 46.7%, con un 30.7% zona favorable y con 22,7% en zona intermedia para el puesto de empleado. Por otro lado, para el puesto de supervisor y jefe con un 40% zona favorable, 40% zona intermedia y con un 20% zona desfavorable.

3.2.1.9.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 27 Prevalencia de exposición por sexo

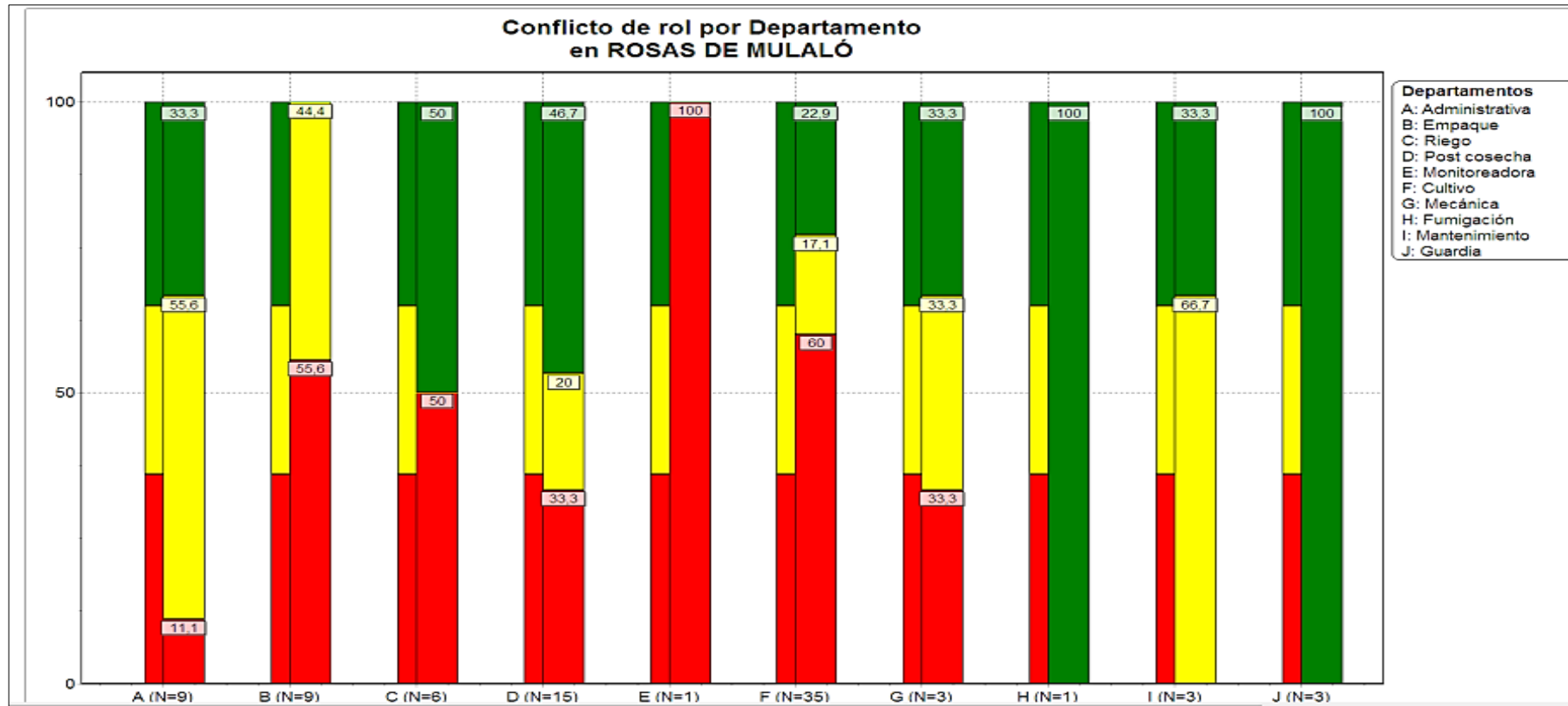


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En esta gráfica se evidencia el conflicto de rol por sexo, indica que un 50% de hombres se encuentra en una zona desfavorable, un 30.8% zona favorable y con un 19.7% en zona intermedia. Por otro lado, en el caso de mujeres se cuenta con un 33.3% en una zona roja, con un 33.3% en zona intermedia y un 22.2% en zona favorable.

3.2.1.9.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 28 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la gráfica se muestra el conflicto de rol por departamento con un 100% en zona desfavorable el departamento de monitoreadora, 60% en cultivo, 55.6% en empaque, 50% en riego, con un 33.3% en post cosecha y mecánica y con un 11.1% en el área administrativa se encuentran en la zona roja respectivamente.

3.2.1.10. Sentimiento de grupo

Tabla 10 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo

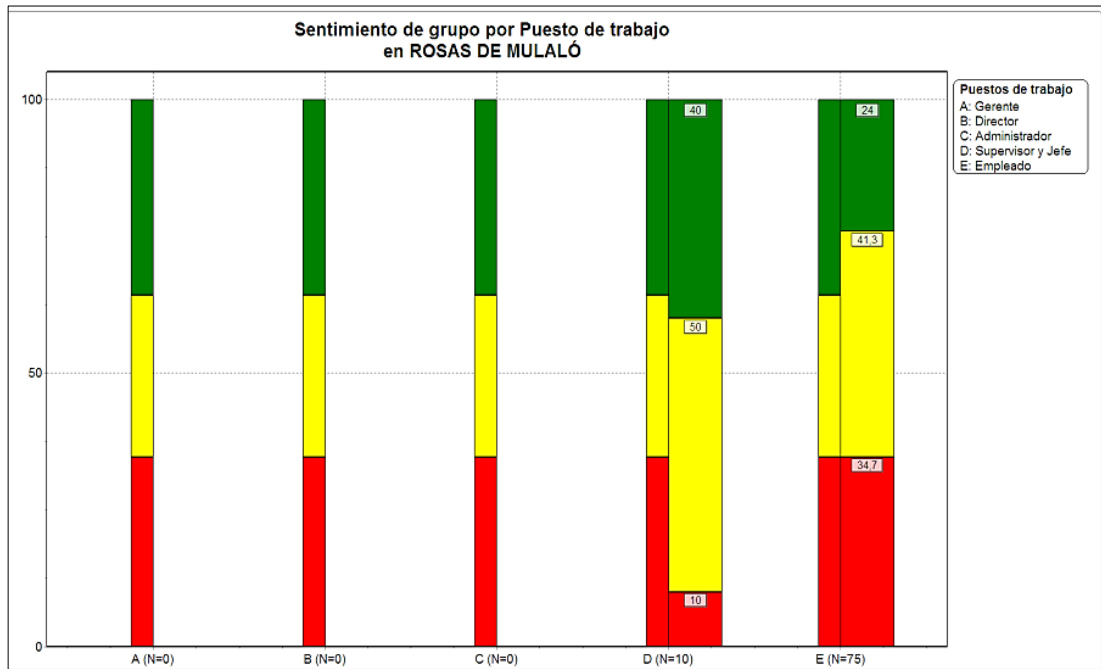
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	65,9 [N=56]	29,4 [N=25]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	62,4 [N=53]	30,6 [N=26]	7,1 [N=6]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	65,9 [N=56]	28,2 [N=24]	5,9 [N=5]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día. Un 31,8% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 42,4% a la intermedia y un 25,9% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

3.2.1.10.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 29 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

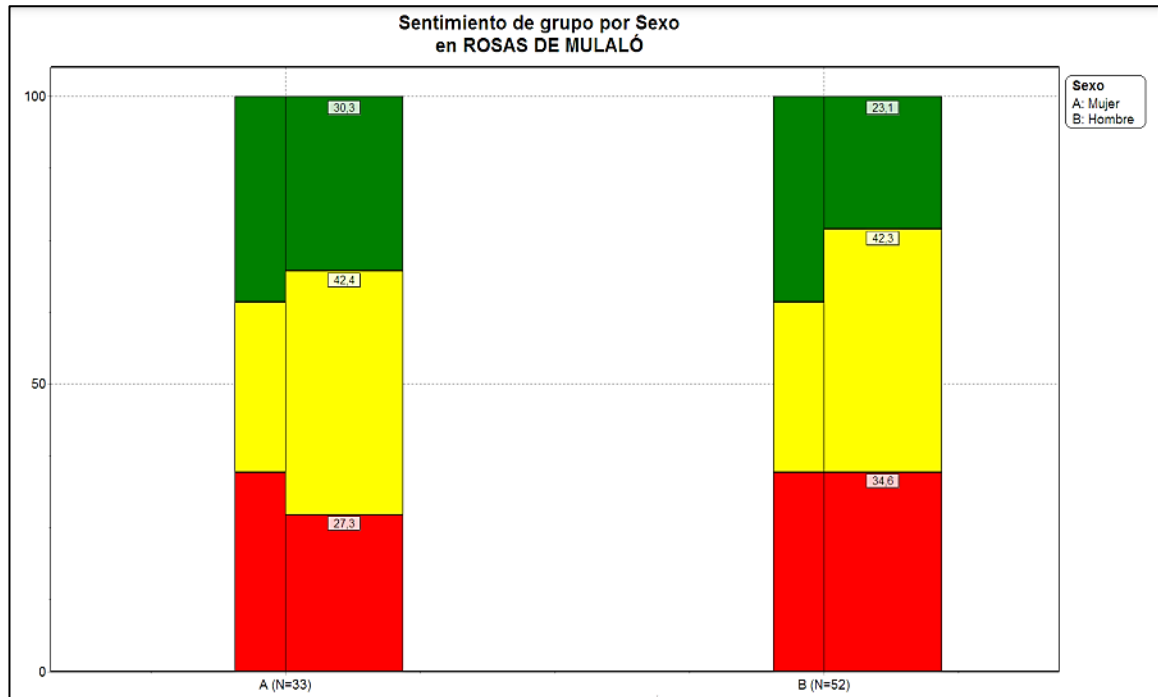


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En esta gráfica se puede observar el sentimiento de grupo por Puestos de trabajo, en el cual para el puesto de empleado con un 41,3 se encuentra en zona intermedia, con un 34,7% en zona roja y un 24% en zona favorable. Mientras que el puesto de supervisor y jefe el 50% se encuentra en zona intermedia con un 40% en zona favorable y un 10% en zona roja.

3.2.1.10.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 30 Prevalencia de exposición por sexo

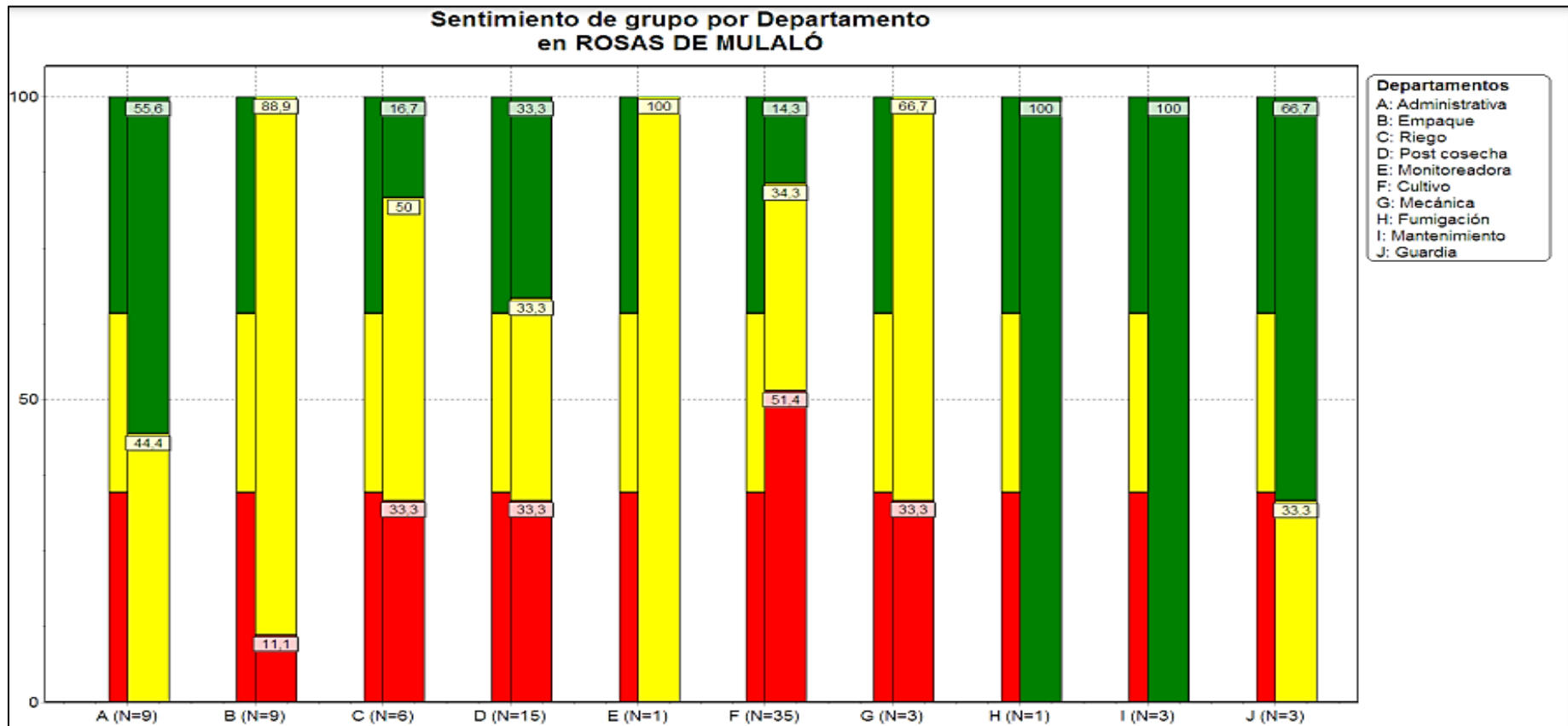


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Se muestra la dimensión sentimiento de grupo por sexo, en el cual para hombres esta con un 42.3% en zona intermedia, con un 34.6% en zona desfavorable y con un 23.1% en zona favorable. Por otro lado, para mujeres con un 42.4% en zona intermedia, con un 30.3% en zona favorable y con un 27.3% en zona roja.

3.2.1.10.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 31 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Se evidencia la dimensión sentimiento de grupo por departamentos, en el cual se encuentran en zona desfavorable con un 51.4% en cultivo, 33.3% en riego, post cosecha y mecánica, así mismo con un 11.1% en empaque.

3.2.1.11. Claridad de rol

Tabla 11 Claridad de rol

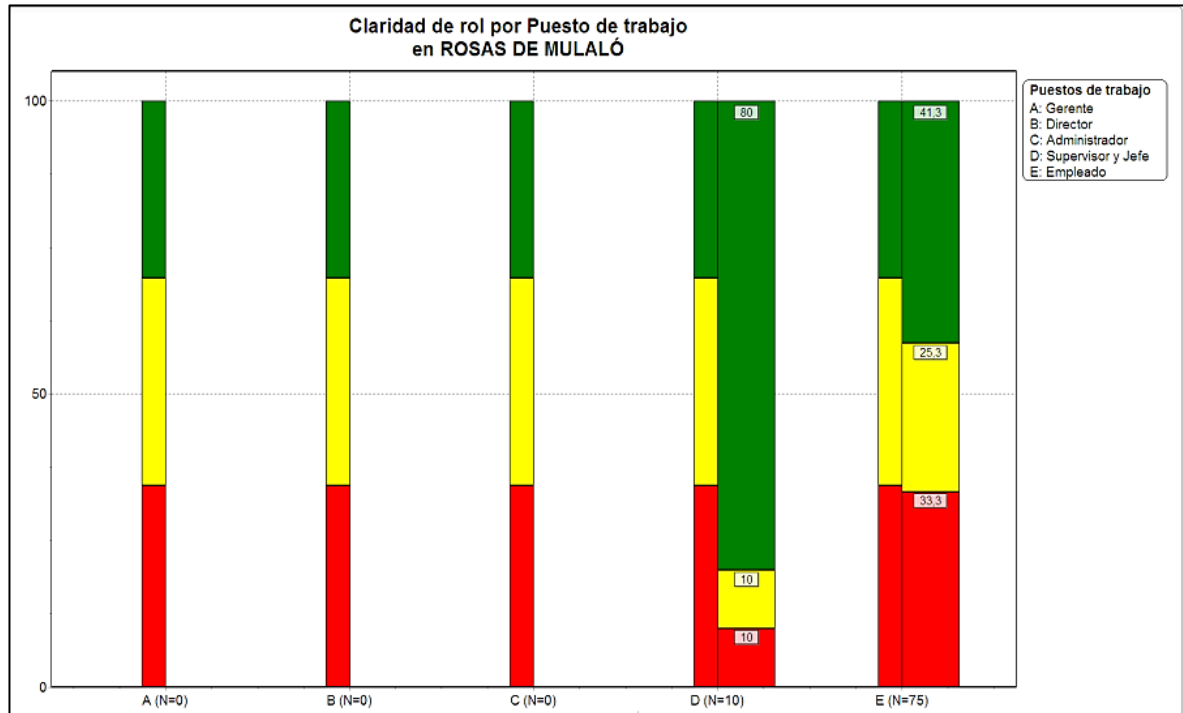
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	77,6 [N=66]	17,6 [N=15]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	76,5 [N=65]	18,8 [N=16]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	77,6 [N=66]	17,6 [N=15]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	67,1 [N=57]	28,2 [N=24]	4,7 [N=4]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. Un 30,6% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,5% a la intermedia y un 45,9% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

3.2.1.11.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 32 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

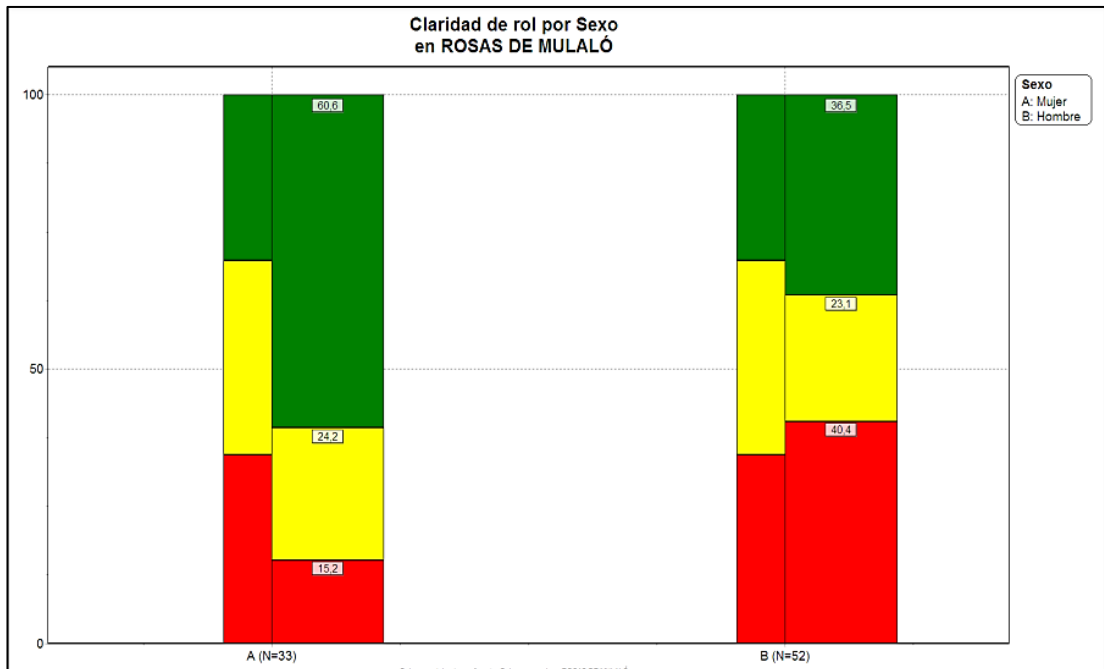


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Se puede observar la dimensión claridad de rol por puesto de trabajo, en el cual muestra para el puesto de empleados con un 41.3% zona favorable, con un 33.3% zona desfavorable y con un 25.3% zona intermedia. Así mismo, para el puesto de supervisor y jefe con un 80% se localiza en la zona favorable, un 10% zona intermedia, y un 10% en zona roja.

3.2.1.11.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 33 Prevalencia de exposición por sexo

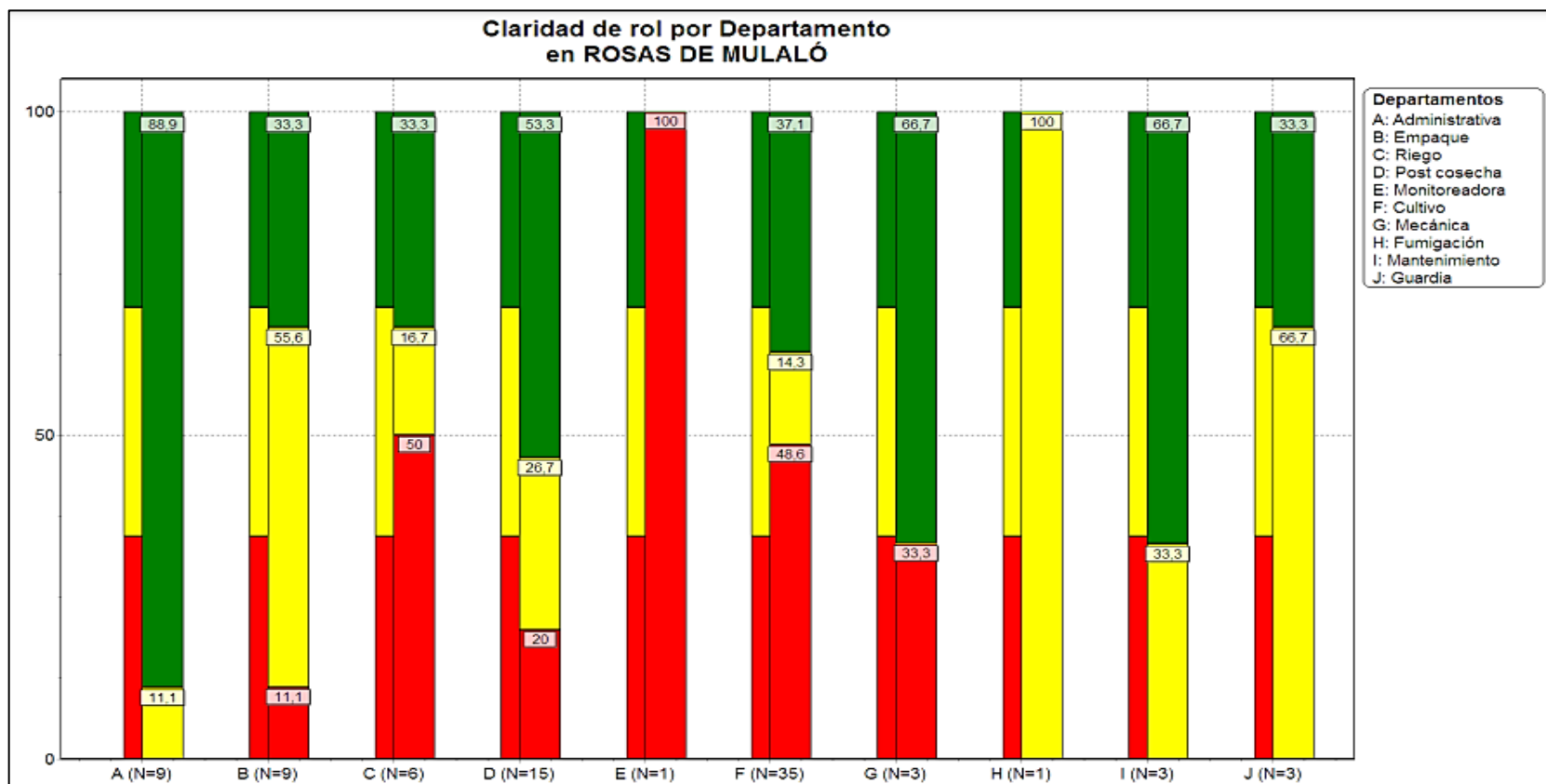


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Dentro de la dimensión de claridad de rol por sexo, muestra que para hombres se localiza con un 40,4% en zona roja, con un 36,5% en zona favorable y con un 23,1% en zona intermedia. Por otro lado, en mujeres con un 60,6% en zona favorable, con un 24,2% en zona intermedia y con un 15,2% en una zona desfavorable para la salud.

3.2.1.11.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 34 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Para la claridad del rol por departamento en Rosas de Mulaló, se indica que se encuentran desfavorable con 100% en el departamento de monitreadora, con un 50% en riego, con un 48.6% en cultivo, con un 33.3% en mecánica, con un 20% en post cosecha, y con un 11.1% en empaque.

3.2.1.12. Apoyo social de compañeros

Tabla 12 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros

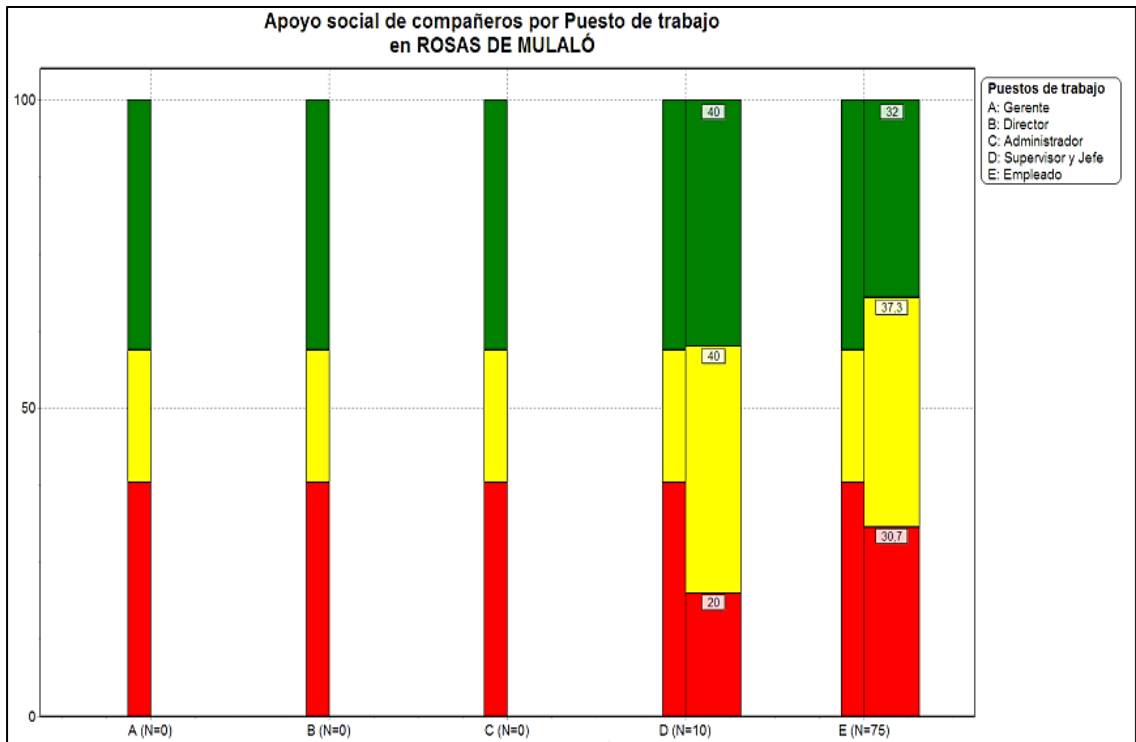
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	64,7 [N=55]	27,1 [N=23]	8,2 [N=7]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	62,4 [N=53]	31,8 [N=27]	5,9 [N=5]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	51,8 [N=44]	35,3 [N=30]	12,9 [N=11]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. Un 29,4% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 37,6% a la intermedia y un 32,9% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

3.2.1.12.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 35 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

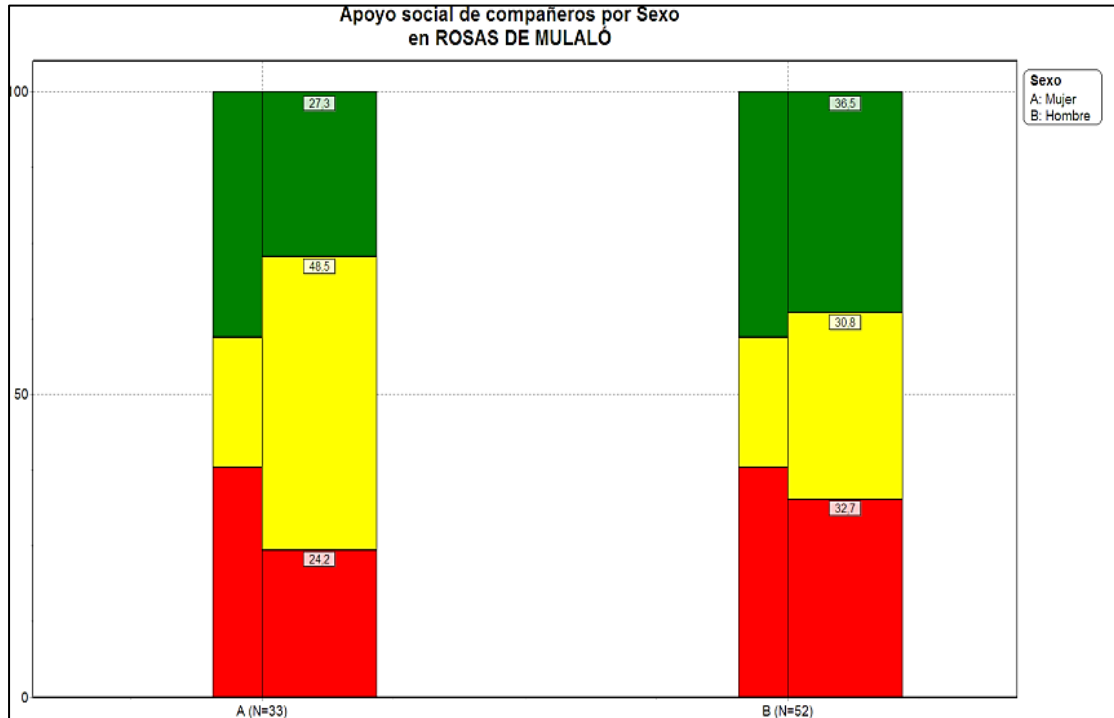


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la gráfica se evidencia la dimensión apoyo social de compañeros por puesto de trabajo, para el puesto de empleado se evidencia con un 37.3% en zona intermedia, con un 30.7% en zona desfavorable y con un 32% en zona favorable. Así mismo, para el puesto de supervisor y jefe con un 40% en zona favorable, con un 40% en zona intermedia y con un 20% en zona roja.

3.2.1.12.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 36 Prevalencia de exposición por sexo

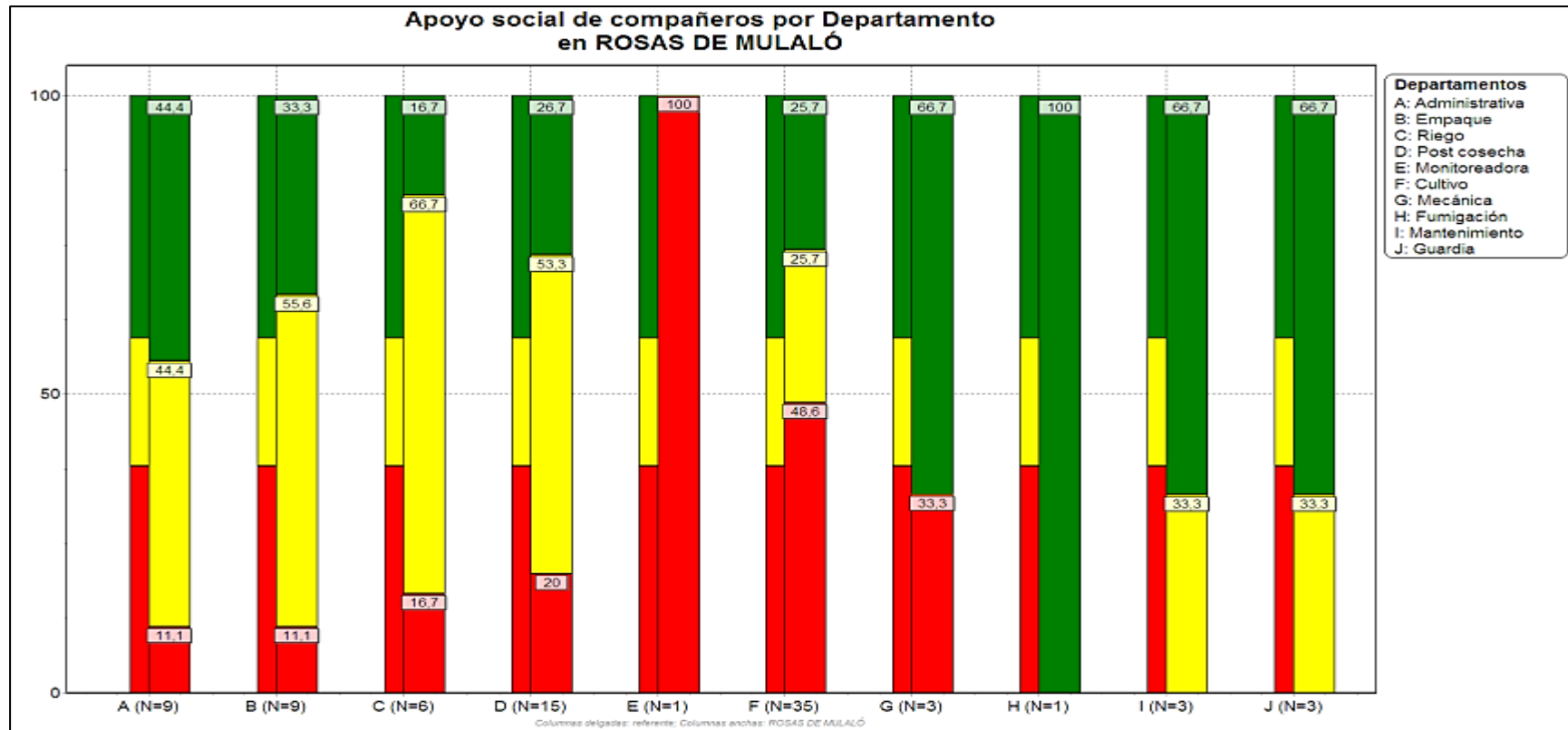


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Para la dimensión de apoyo social de compañeros por sexo, se puede observar que para mujeres el 48.5% se encuentran en una zona intermedio, con un 27.3% en una zona favorable con un 24.2% desfavorable. Por otro lado, para el caso de los hombres con un 36.5% se encuentra en una zona favorable, con un 32.7% en zona desfavorable y con un 30.8% en zona intermedia.

3.2.1.12.3. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 37 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Para la dimensión de apoyo social de compañeros por departamentos en Rosas de Mulaló se encuentran en zonas desfavorables con un 100% en monitoreadora, con un 48.6% en cultivo, con 33.3% en mecánica, con un 20% post cosecha, con un 16.7% en riego, con un 11.1% en administrativa y empaque.

3.2.1.13. Sentido del trabajo

Tabla 13 Sentido del trabajo

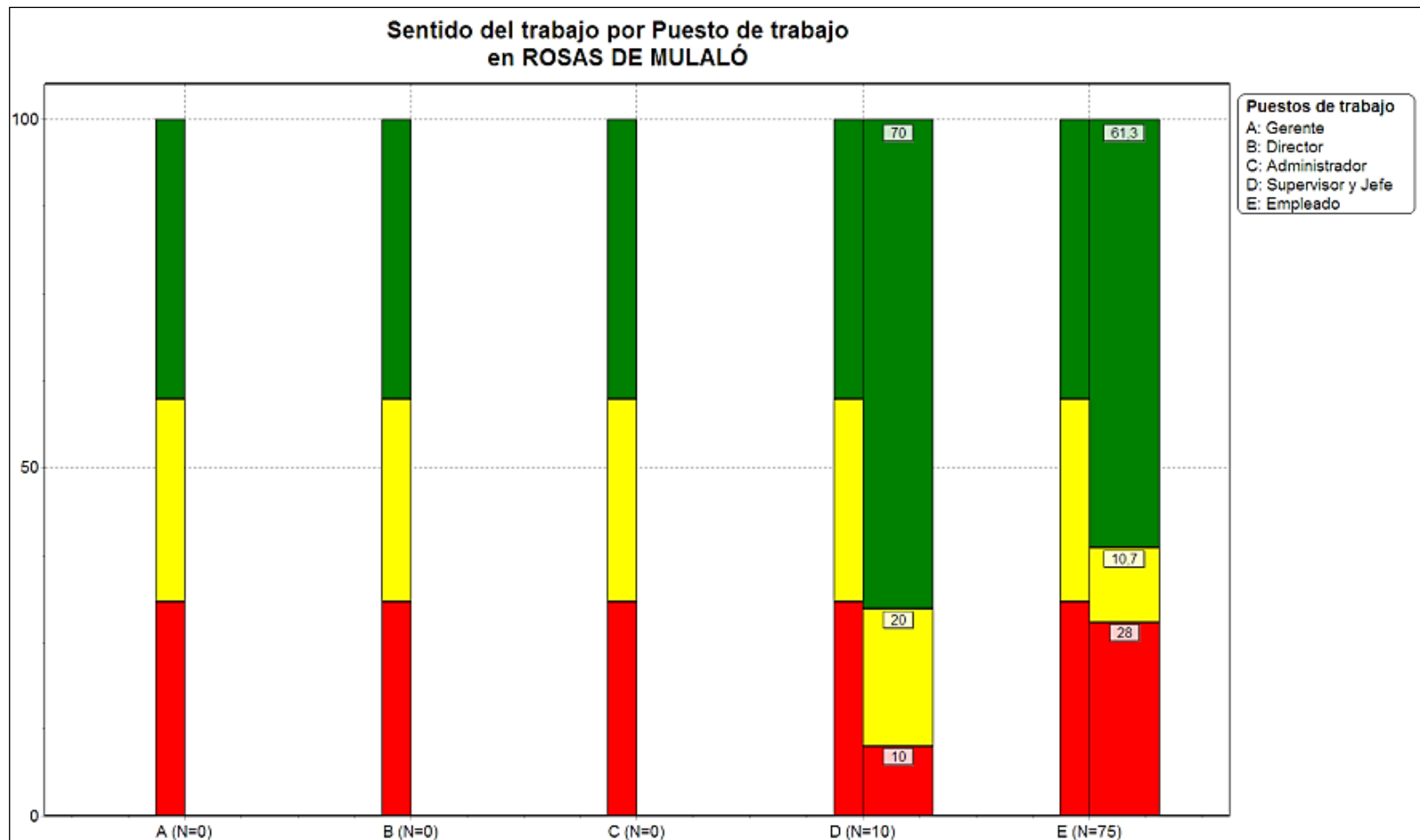
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	77,6 [N=66]	16,5 [N=14]	5,9 [N=5]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	69,4 [N=59]	29,4 [N=25]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	72,9 [N=62]	23,5 [N=20]	3,5 [N=3]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al sentido del trabajo en el que se evidencia un 25,9% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 11,8% a la intermedia y un 62,4% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

3.2.1.13.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

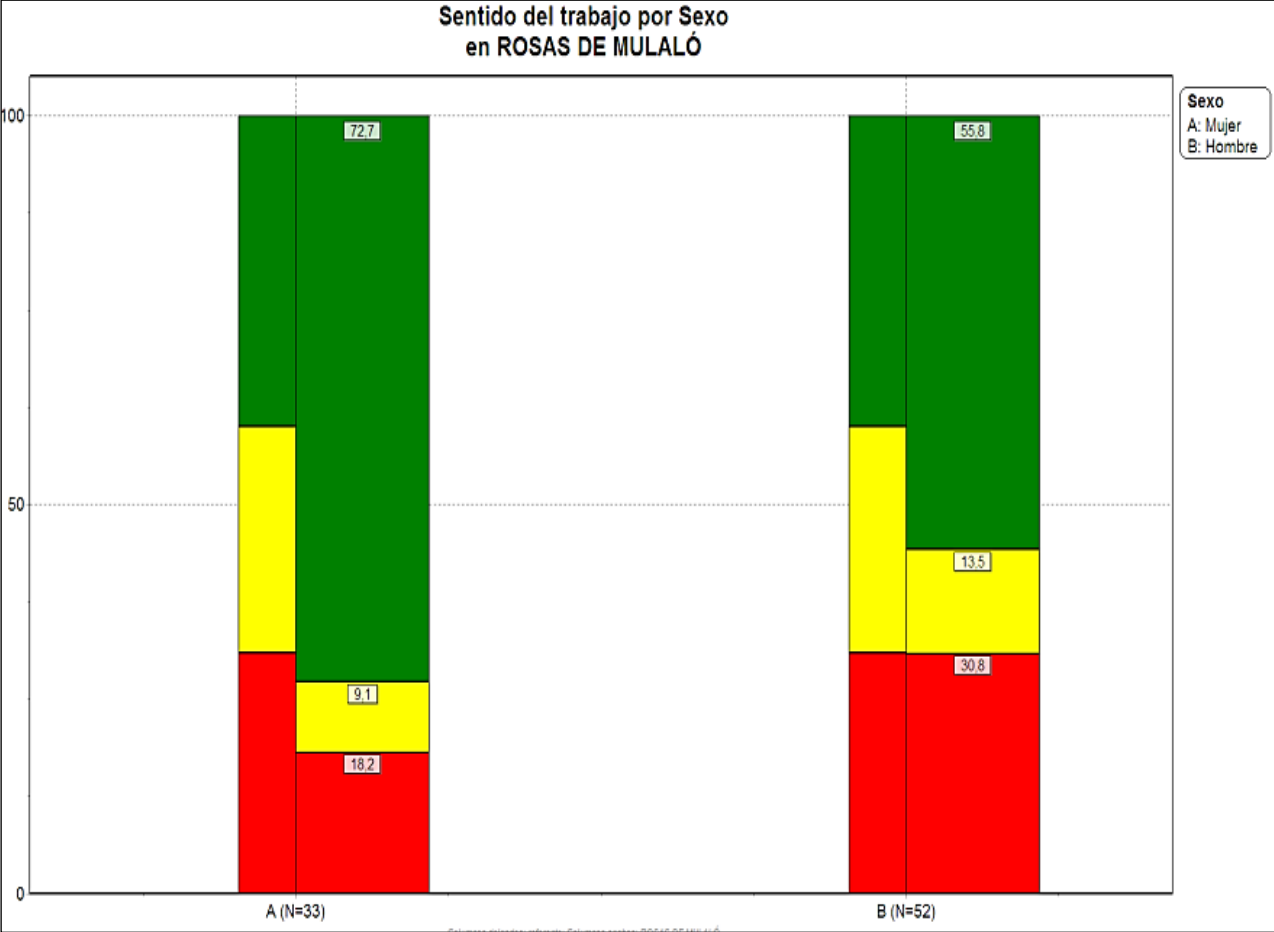
Gráfico 38 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 70% de supervisores y jefes mencionan que sus tareas tienen sentido, son importantes y están comprometidos con su profesión, el 20% dicen que están a la intermedia y el 10% están expuestas a situaciones desfavorables, por otro lado, en empleados el 61.3% evidencian que están en situaciones favorables, el 10,7% a la intermedia y el 28% están expuestas a situaciones desfavorables.

Gráfico 39 Prevalencia de exposición por sexo

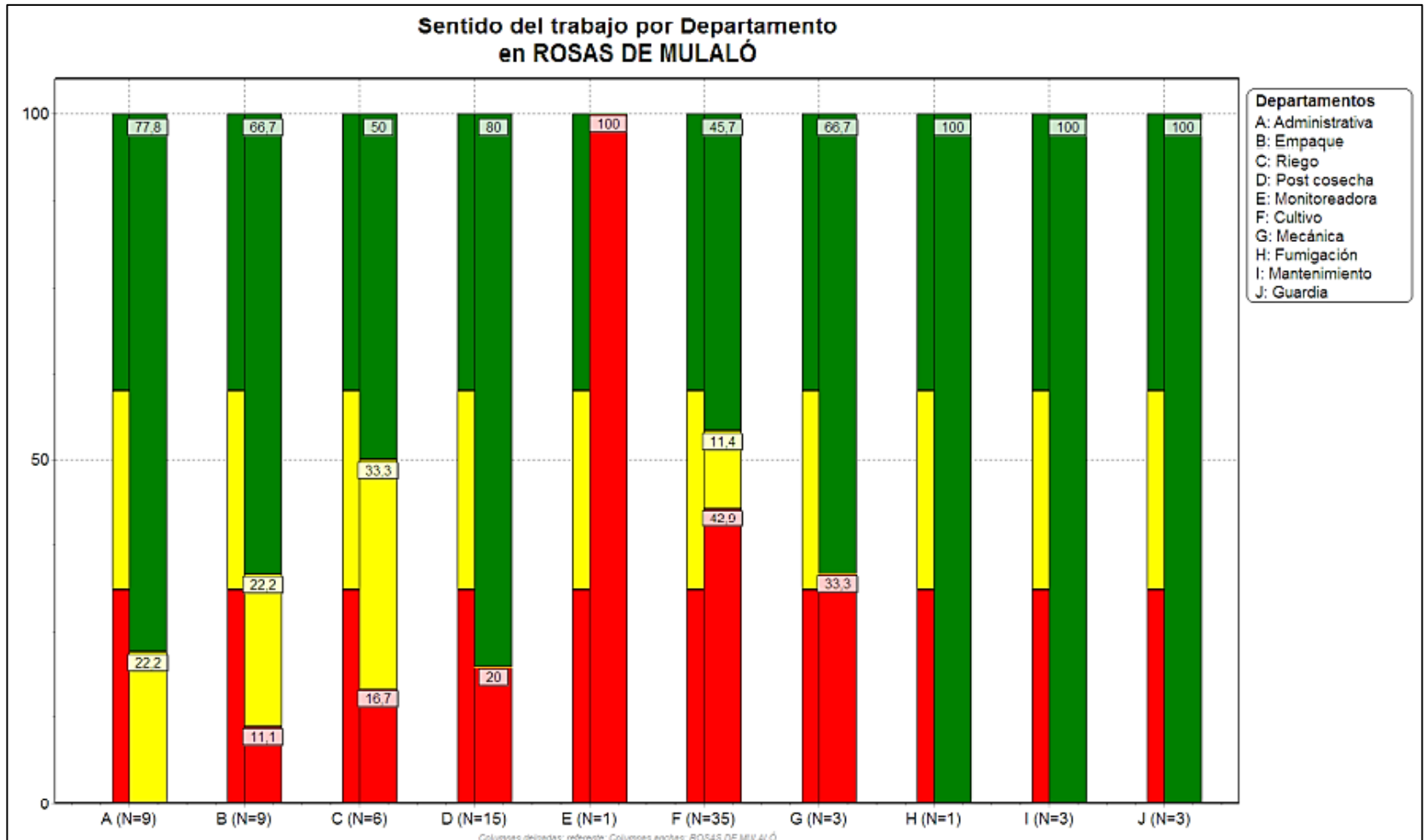


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión de sentido del trabajo el 72.7% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 18.2% en situación desfavorable y el 9.1% están a la intermedia, por otro lado, en los hombres el 55.8% están en situaciones favorables, el 30.8% en situaciones desfavorables y el 13.5% a la intermedia.

3.2.1.13.2. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 40 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por departamento en la dimensión de sentido del trabajo en el departamento administrativo el 77.8% se encuentran en situaciones favorables, el 22.2% están a la intermedia, en el departamento de empaque el 66.7% se encuentran en situaciones favorables, el 22.2% están a la intermedia y el 11.1% están en situaciones desfavorables, en el departamento de riego 50% se encuentran en situaciones favorables, el 33.3% están a la intermedia y el 16.7% están en situaciones desfavorables, en el departamento de post cosecha el 80% se encuentran en situaciones favorables y el 20% están en situaciones desfavorables, en el departamento de monitoreadora el 100% se encuentran en situaciones desfavorables, en el departamento de cultivo el 45.7% se encuentran en situaciones favorables, el 42.9% están en situaciones desfavorables y el 11.4% están a la intermedia, en el departamento de mecánica el 66.7% se encuentran en situaciones favorables y el 33.3% en situaciones desfavorables, en el departamento de fumigación, mantenimiento y guardia el 100% de personal de esos departamento se encuentra en situaciones favorables.

3.2.1.14. Apoyo social de superiores

Tabla 14 Apoyo social de superior

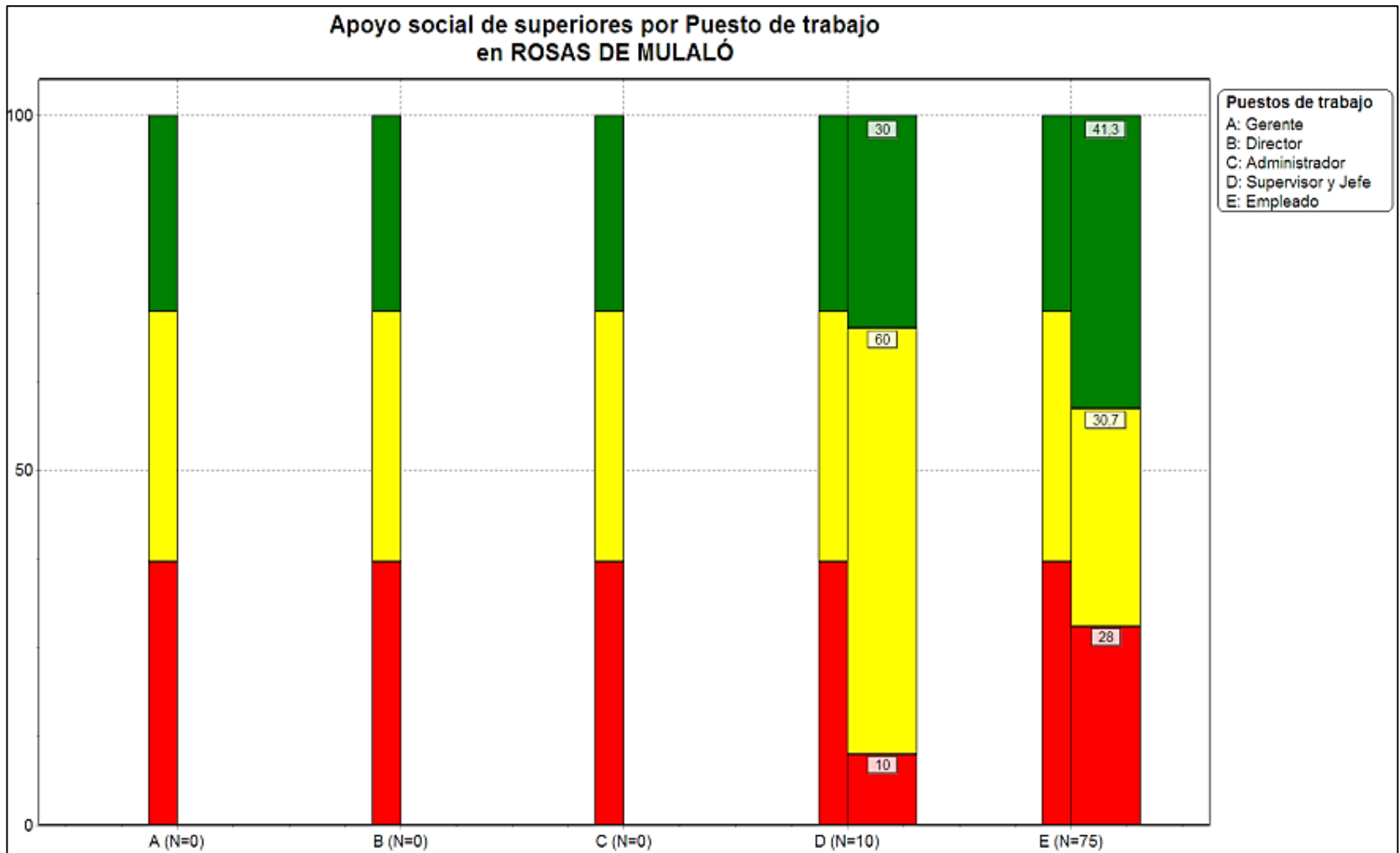
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	63,5 [N=54]	30,6 [N=26]	5,9 [N=5]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	61,2 [N=52]	35,3 [N=30]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	70,6 [N=60]	29,4 [N=25]	0,0 [N=0]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La tabla hace referencia al apoyo social de superiores en el que la prevalencia de la exposición es un 25,9% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 34,1% a la intermedia y un 40% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

3.2.1.14.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Gráfico 41 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

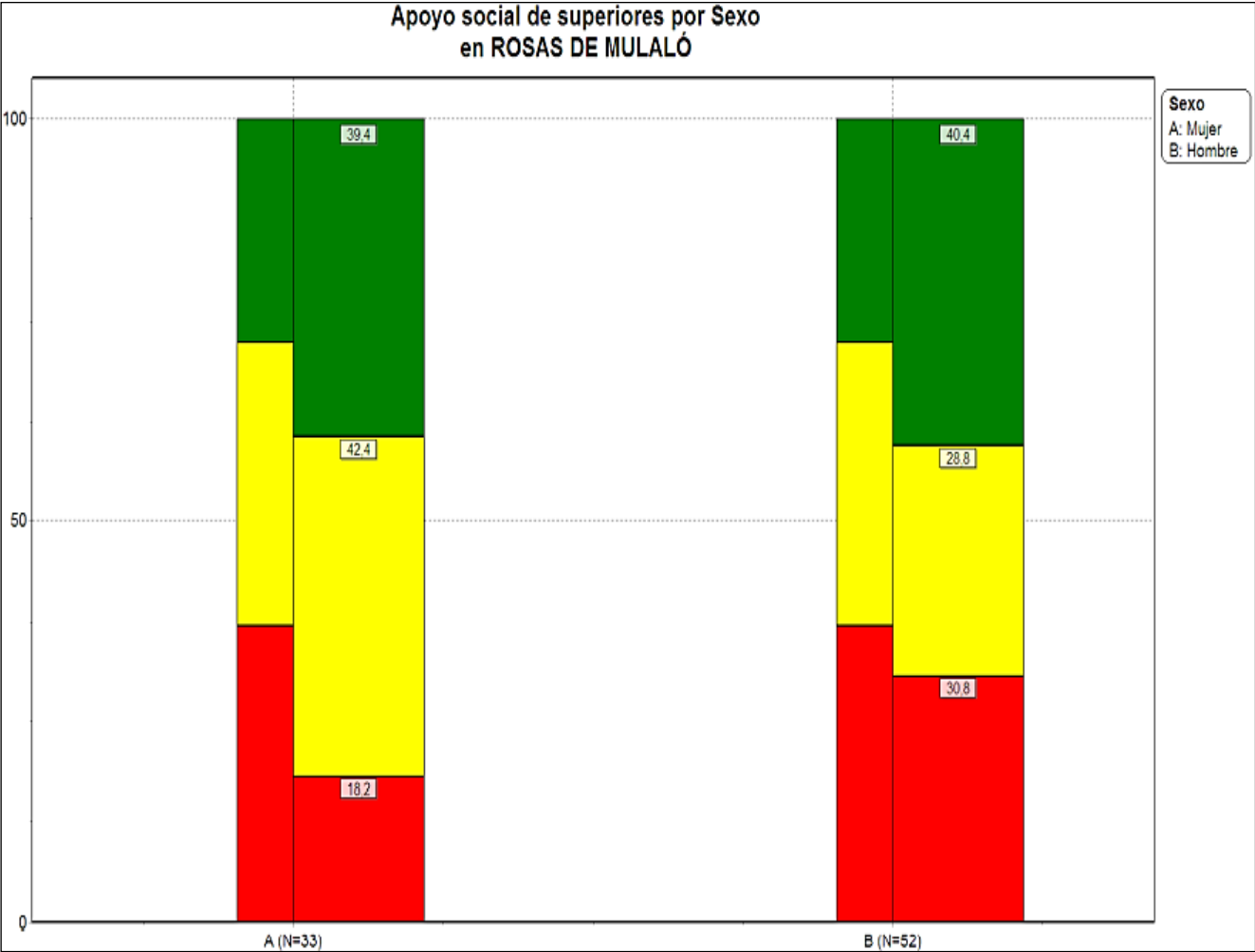


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 60% dicen que están a la intermedia de que los de supervisores y jefes están dispuestos a escuchar problemas, apoya, ayuda y está al tanto de cómo se lleva a cabo los trabajos asignados, el 30% están expuestos a situaciones favorables y el 10% están expuestas a situaciones desfavorables, por otro lado, en el puesto de empleados el 41.3% evidencian que están en situaciones favorables, el 30,7% a la intermedia y el 28% están expuestas a situaciones desfavorables.

3.2.1.14.2. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 42 *Prevalencia de exposición por sexo*



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión de apoyo social de superiores el 42.4% de mujeres se encuentran a la intermedia, el 39.4% se encuentran en situaciones favorables, el 18.2% en situación desfavorable, por otro lado, en los hombres el 40,4% están en situaciones favorables, el 28.8% a la intermedia y el 30.8% en situaciones desfavorables.

Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.

3.2.1.15. Previsibilidad

Tabla 15 Previsibilidad

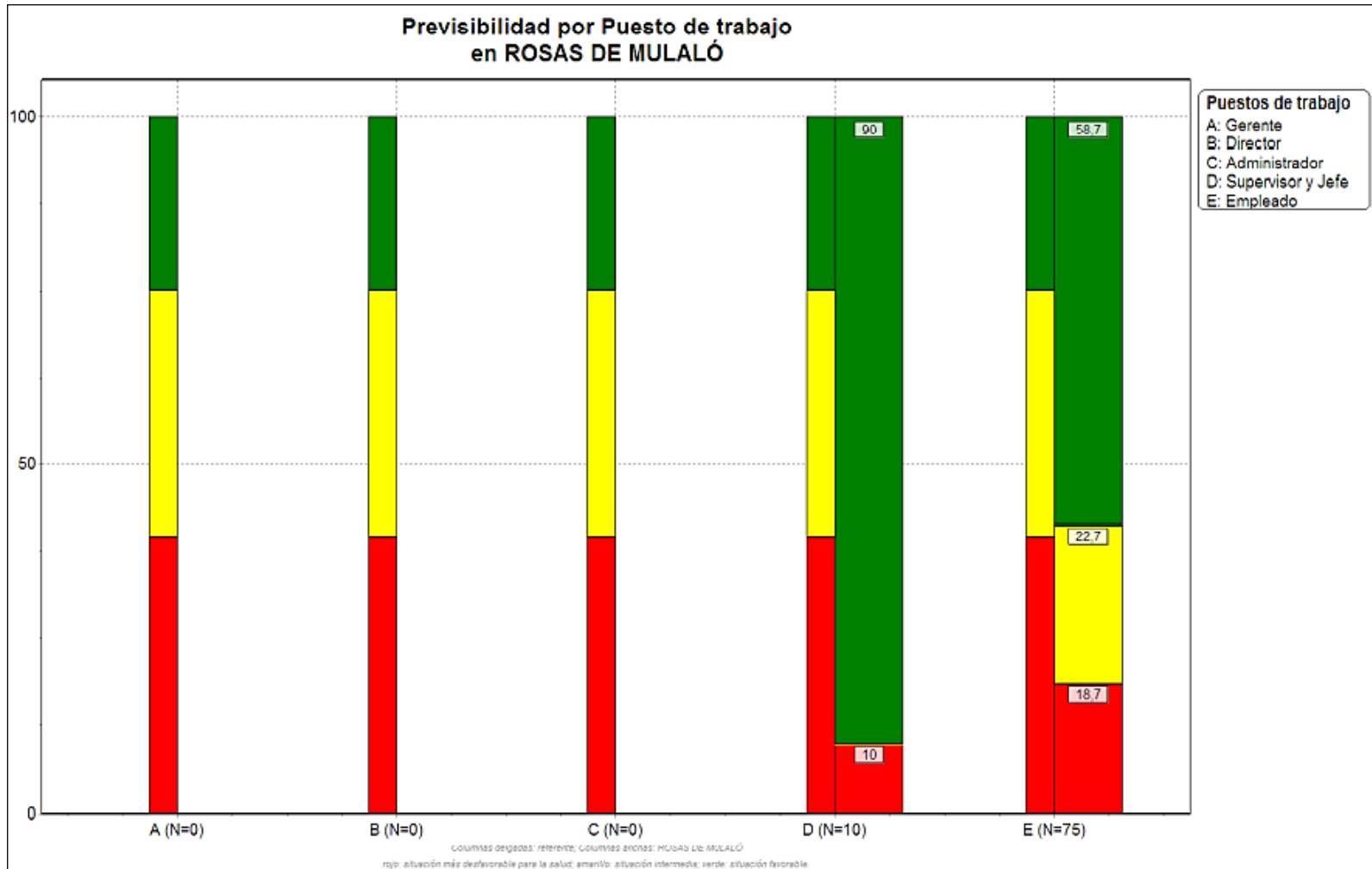
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	77,6 [N=66]	18,8 [N=16]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	75,3 [N=64]	23,5 [N=20]	1,2 [N=1]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla indica que la prevalencia de la exposición, un 17,6% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 62,4% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

3.2.1.15.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

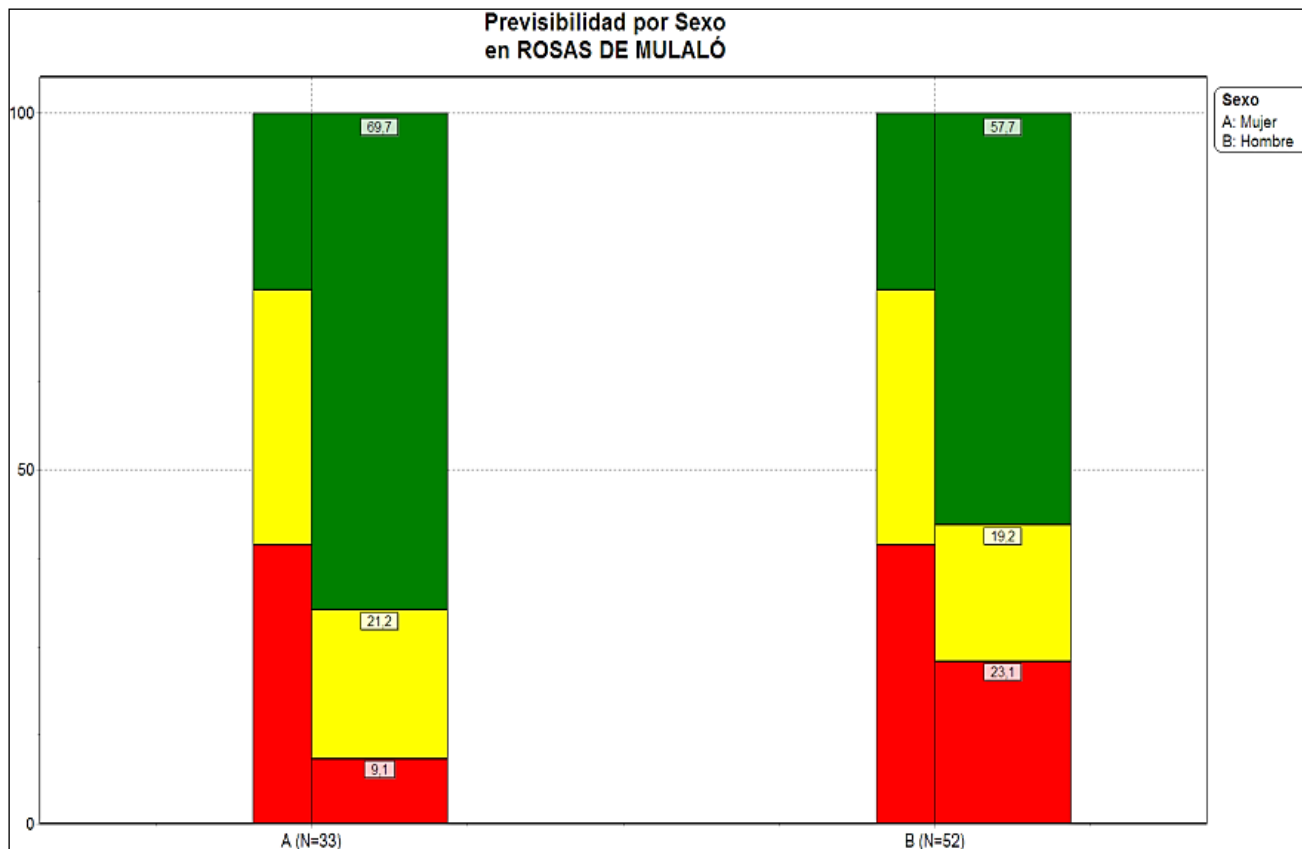
Gráfico 43 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 90% de supervisores y jefes están en situaciones favorables ya que reciben información con suficiente antelación para que realicen su trabajo, el 10% están expuestos a situaciones desfavorables, por otro lado, en el puesto de empleados el 58.7% evidencian que están en situaciones favorables, el 22,7% a la intermedia y el 18.7% están expuestas a situaciones desfavorables.

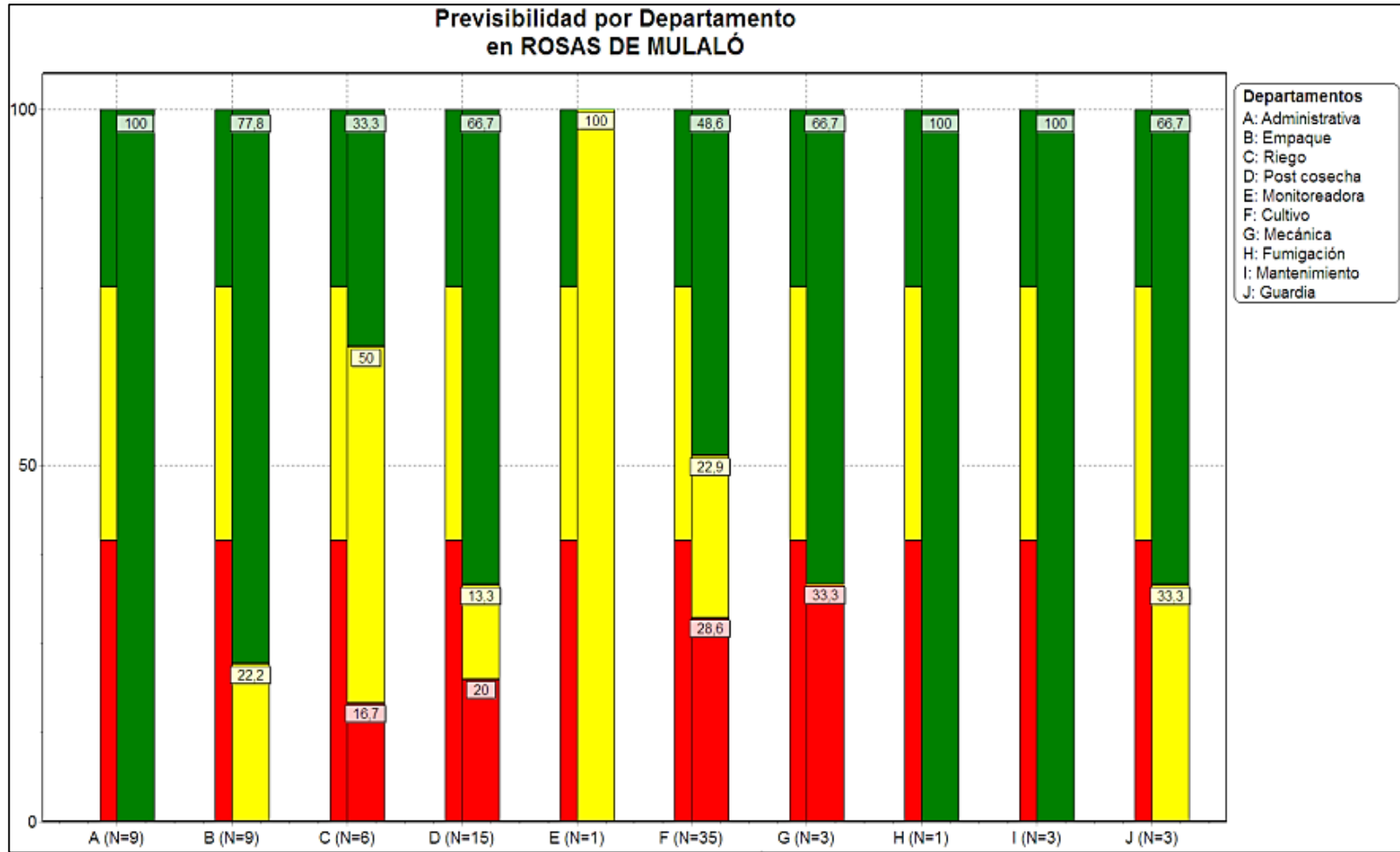
Gráfico 44 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión de previsibilidad el 69.7% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 21.3% a la intermedia, el 9.1% se encuentran en situaciones desfavorables, por otro lado, en hombres el 57.7% están en situaciones favorables, el 23.1 están en situaciones desfavorables y el 19.2% a la intermedia.

Gráfico 45 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por departamento en la dimensión de previsibilidad en el departamento administrativo el 100% se encuentran en situaciones favorables, en el departamento de empaque el 77.9% se encuentran en situaciones favorables, el 22.2% están a la intermedia, en el departamento de riego 50% se encuentran a la intermedia, el 33.3% están en situaciones favorables y el 16.7% están en situaciones desfavorables, en el departamento de post cosecha el 66.7% se encuentran en situaciones favorables, el 20% están en situaciones desfavorables y el 13.3% a la intermedia, en el departamento de monitoreadora el 100% se encuentran a la intermedia, en el departamento de cultivo el 48.6% se encuentran en situaciones favorables, el 26.6% están en situaciones desfavorables y el 22.9% están a la intermedia, en el departamento de mecánica el 66.7% se encuentran en situaciones favorables y el 33.3% en situaciones desfavorables, en el departamento de fumigación y mantenimiento el 100% de personal de esos departamento se encuentra en situaciones favorables, en el departamento de guardia se encuentra el 66.7% en situaciones favorables y el 33.3% a la intermedia.

3.2.1.16. Calidad de liderazgo

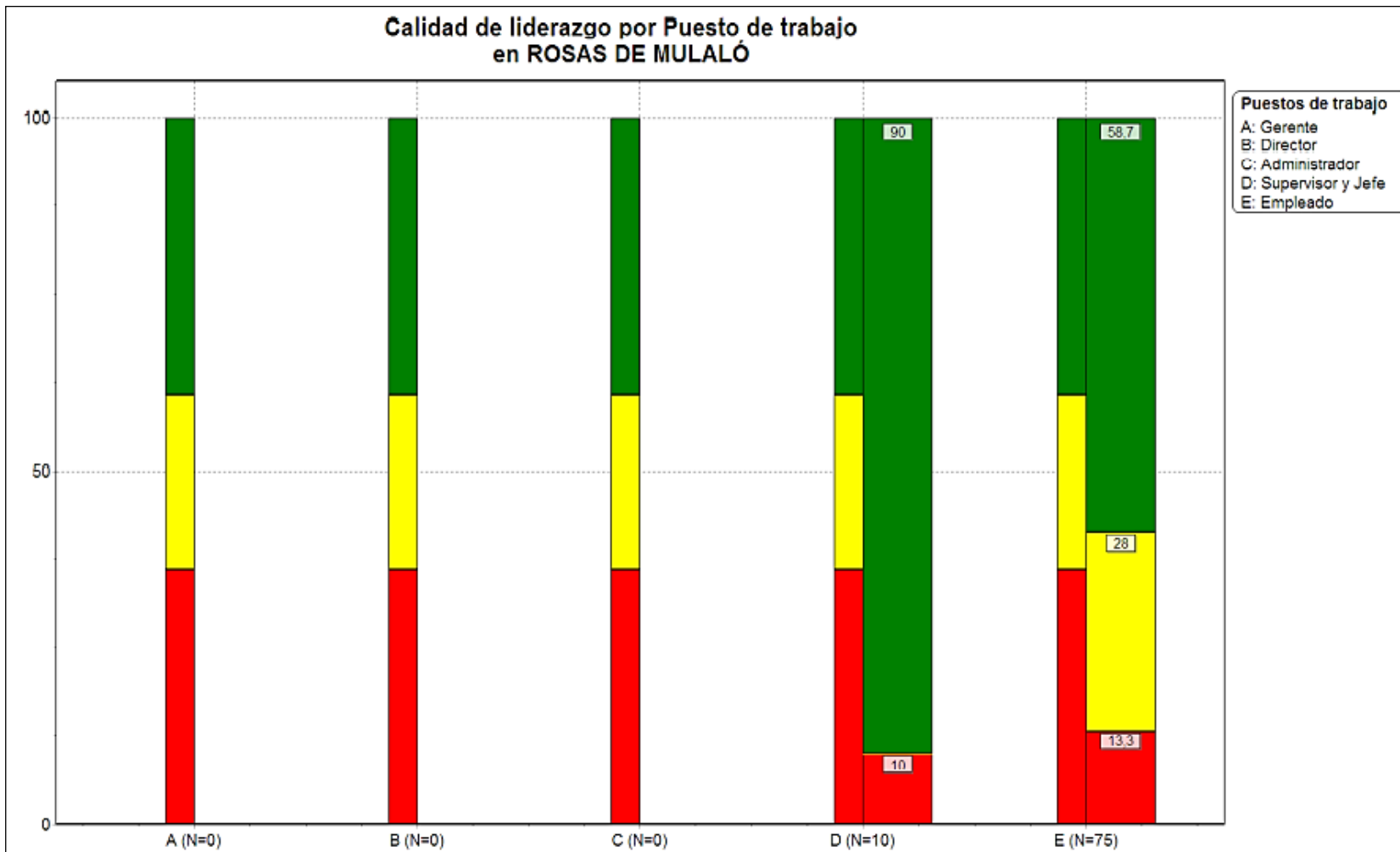
Tabla 16 *Calidad de liderazgo*

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	78,8 [N=67]	17,6 [N=15]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	77,6 [N=66]	18,8 [N=16]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	80,0 [N=68]	15,3 [N=13]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	75,3 [N=64]	23,5 [N=20]	1,2 [N=1]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla indica que la prevalencia de la exposición en calidad de liderazgo es en un 12,9% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 24,7% a la intermedia y un 62,4% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Gráfico 46 Prevalencia de exposición por departamento

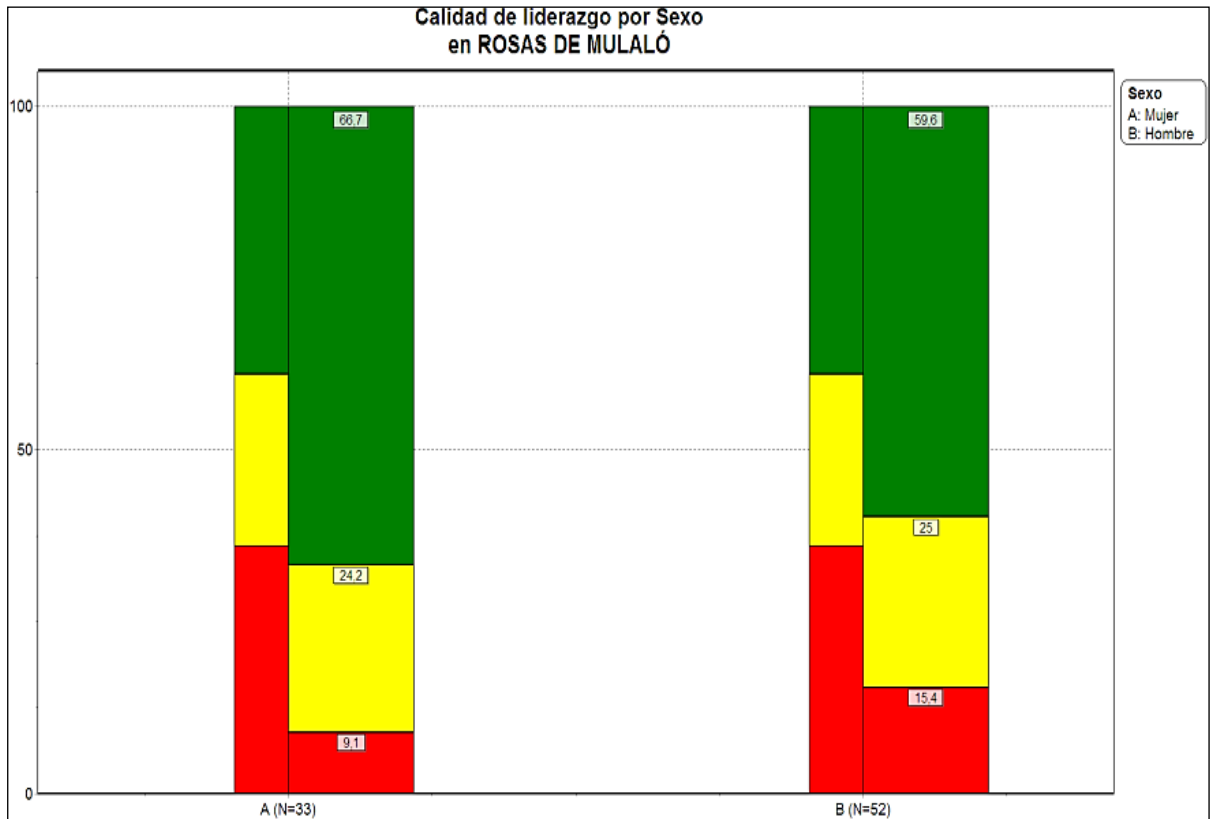


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 90% de supervisores y jefes están en situaciones favorables ya que el jefe planifica, distribuye y resuelve bien los conflictos el 10% están expuestos a situaciones desfavorables, por otro lado, en el puesto de empleados el 58.7% evidencian que están en situaciones favorables, el 28% a la intermedia y el 13.3% están expuestas a situaciones desfavorables.

3.2.1.16.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 47 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión calidad de liderazgo el 66.7% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 24.2% a la intermedia y el 9.1% se encuentran en situaciones desfavorables, por otro lado, en hombres el 59.6% están en situaciones favorables, el 25% están a la intermedia y 15.4% están en situaciones desfavorables.

Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.

3.2.1.17. Posibilidades de desarrollo

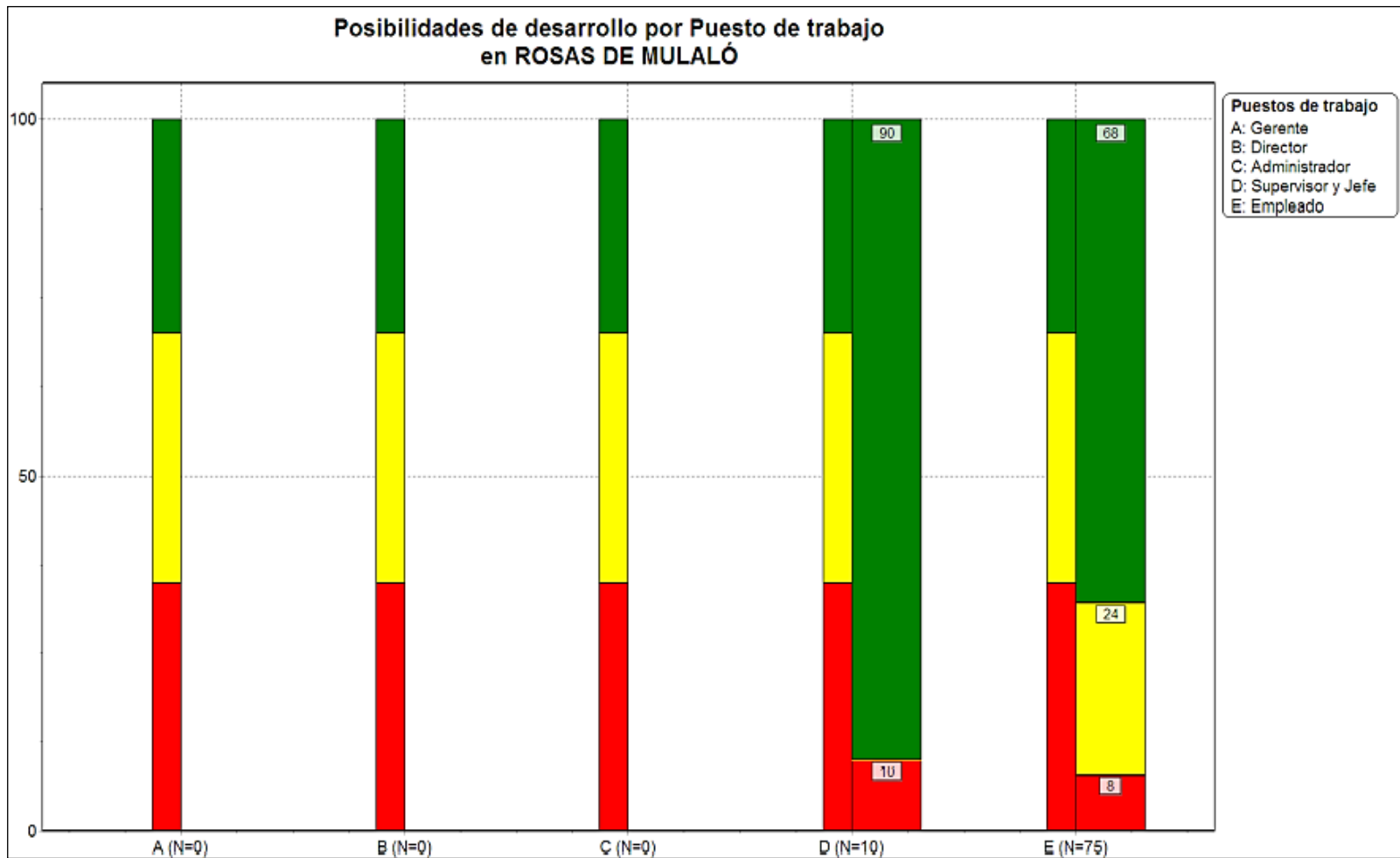
Tabla 17 Posibilidad de desarrollo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	72,9 [N=62]	24,7 [N=21]	2,4 [N=2]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	75,3 [N=64]	20,0 [N=17]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	74,1 [N=63]	21,2 [N=18]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	75,3 [N=64]	22,4 [N=19]	2,4 [N=2]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla indica que la prevalencia de la exposición en un 8,2% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,2% a la intermedia y un 70,6% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Gráfico 48 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

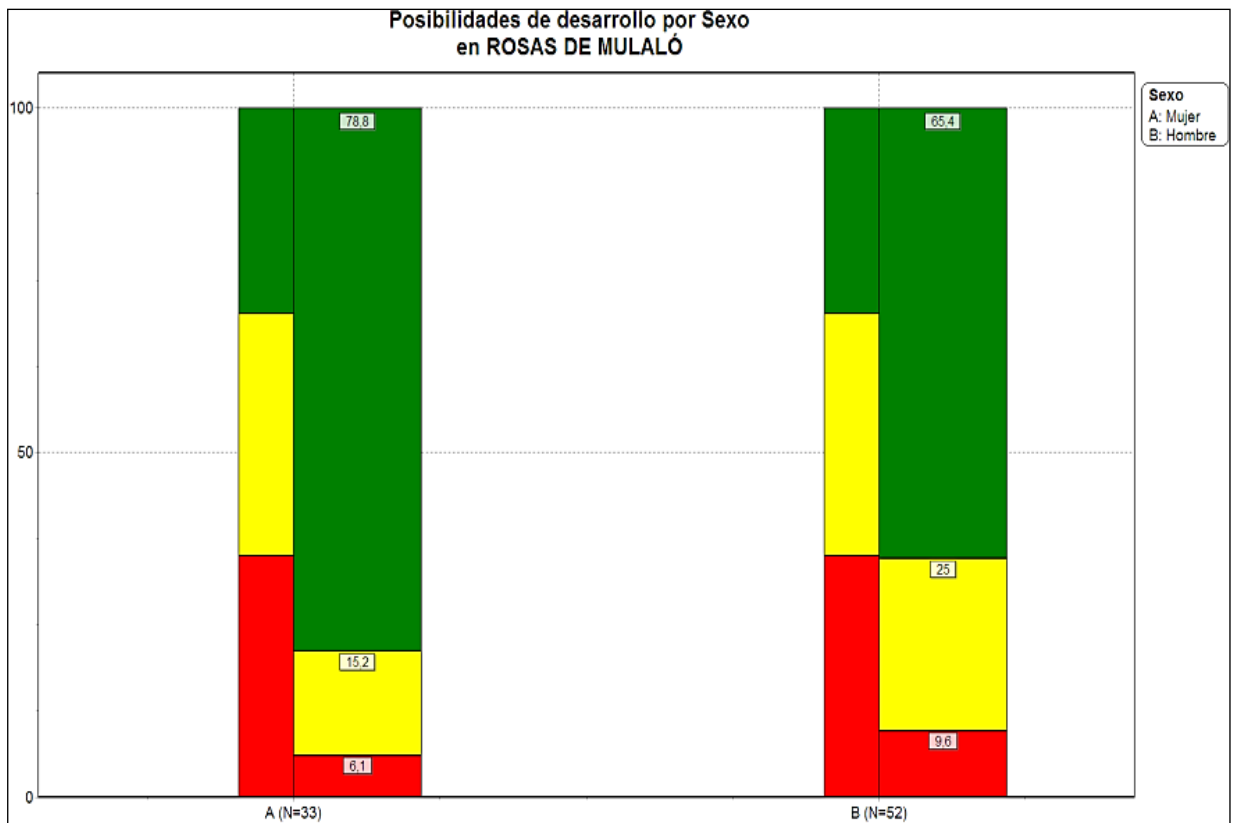


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 90% de supervisores y jefes están en situaciones favorables ya que el trabajo permite que aprendan cosas nuevas y mejore sus conocimientos y el 10% están expuestos a situaciones desfavorables, por otro lado, en el puesto de empleados el 68% evidencian que están en situaciones favorables, el 24% a la intermedia y el 84% están expuestas a situaciones desfavorables.

3.2.1.17.1. Prevalencia de exposición por sexo

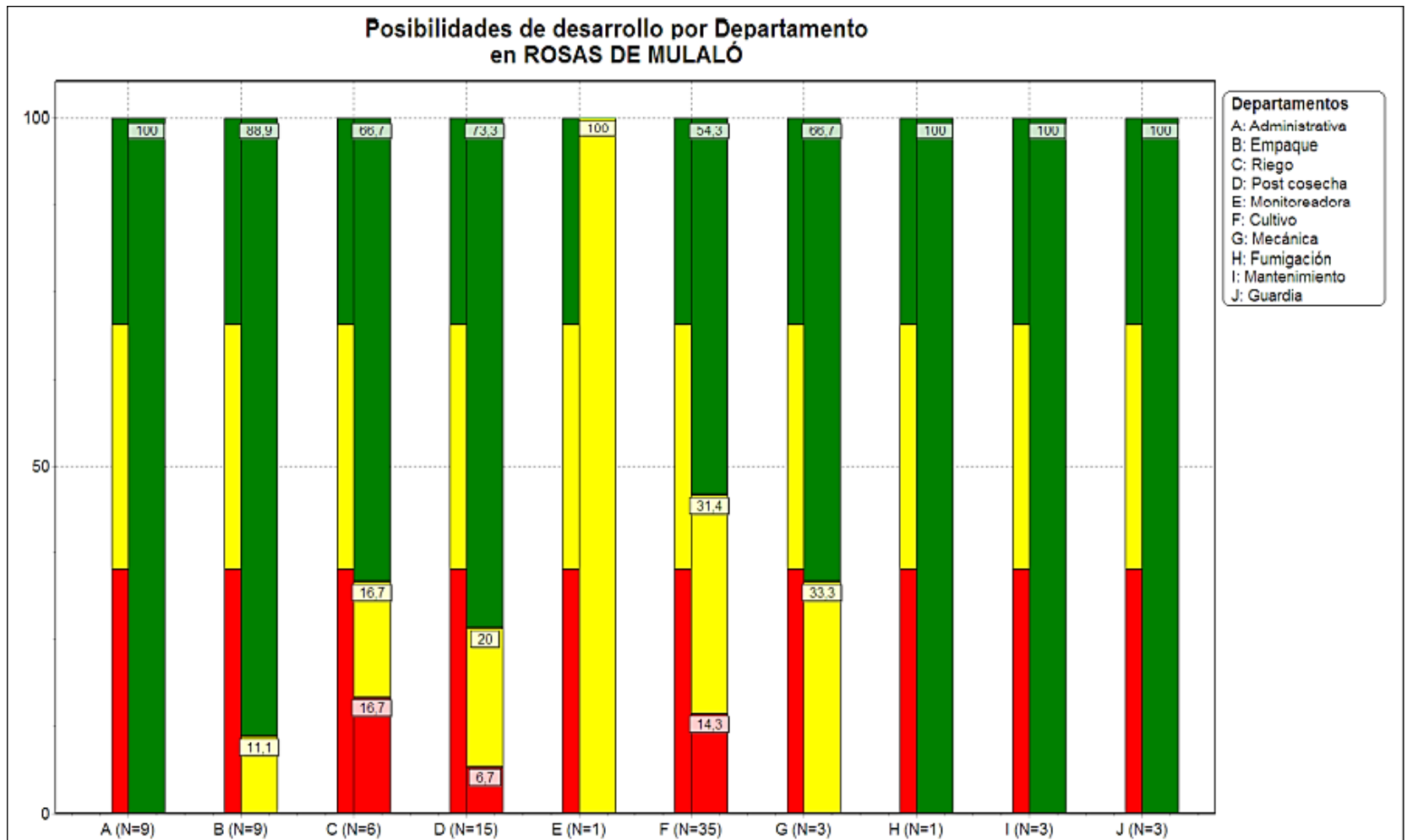
Gráfico 49 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión posibilidades de desarrollo el 78.8% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 15.2% a la intermedia y el 6.1% se encuentran en situaciones desfavorables, por otro lado, en hombres el 65.4% están en situaciones favorables, el 25% están a la intermedia y 9.6% están en situaciones desfavorables.

Gráfico 50 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por departamento en la dimensión de posibilidades de desarrollo en el departamento administrativo el 100% se encuentran en situaciones favorables, en el departamento de empaque el 88.9% se encuentran en situaciones favorables, el 11.1% están a la intermedia, en el departamento de riego 66.7% se encuentran en situaciones favorables y el 16.7% a la intermedia y situaciones desfavorables, en el departamento de post cosecha el 73.3% se encuentran en situaciones favorables, el 20% están a la intermedia y el 6.7% están en situaciones desfavorables, en el departamento de monitoreadora el 100% se encuentran a la intermedia, en el departamento de cultivo el 54.3% se encuentran en situaciones favorables, el 31.4% están a la intermedia y el 14.3% están en situaciones desfavorables, en el departamento de mecánica el 66.7% se encuentran en situaciones favorables y el 33.3% a la intermedia, en el departamento de fumigación, mantenimiento y guardia el 100% de personal de esos departamentos se encuentra en situaciones favorables.

3.2.1.18. Exigencias a esconder emociones

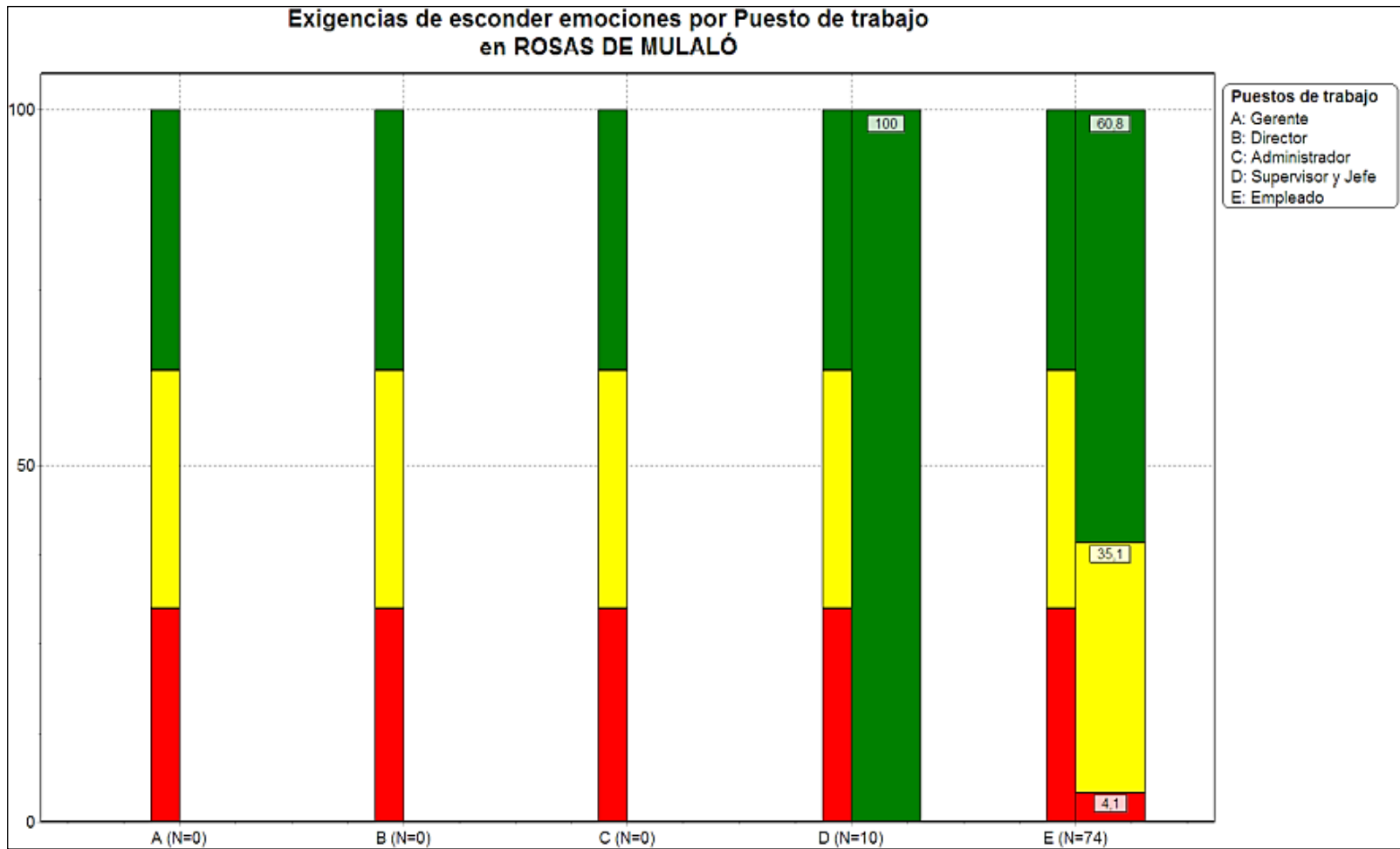
Tabla 18 Exigencias a esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	21,4 [N=18]	21,4 [N=18]	57,1 [N=48]	[N=1]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	25,9 [N=22]	23,5 [N=20]	50,6 [N=43]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	5,9 [N=5]	18,8 [N=16]	75,3 [N=64]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	21,2 [N=18]	21,2 [N=18]	57,6 [N=49]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla indica que la prevalencia de la exposición en la dimensión de exigencias a esconder emociones es un 3,6% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 31% a la intermedia y un 65,5% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Gráfico 51 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

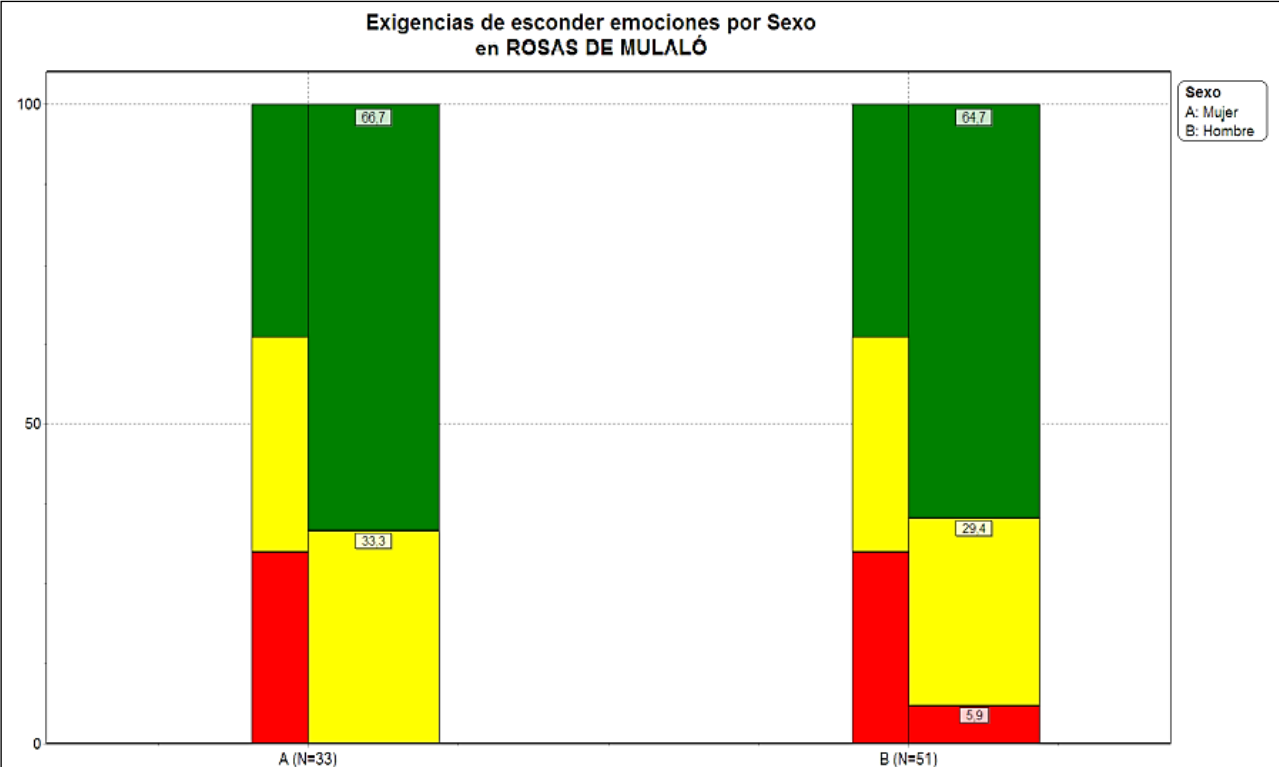


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 100% de supervisores y jefes están en situaciones favorables ya que hace referencia a la atención que el personal debe tener con el usuario o cliente, compañeros, superiores, proveedores u otras personas, por otro lado, en el puesto de empleados el 60.8% evidencian que están en situaciones favorables, el 35.1% a la intermedia y el 4.1% están expuestas a situaciones desfavorables.

3.2.1.18.1. Prevalencia de exposición por sexo

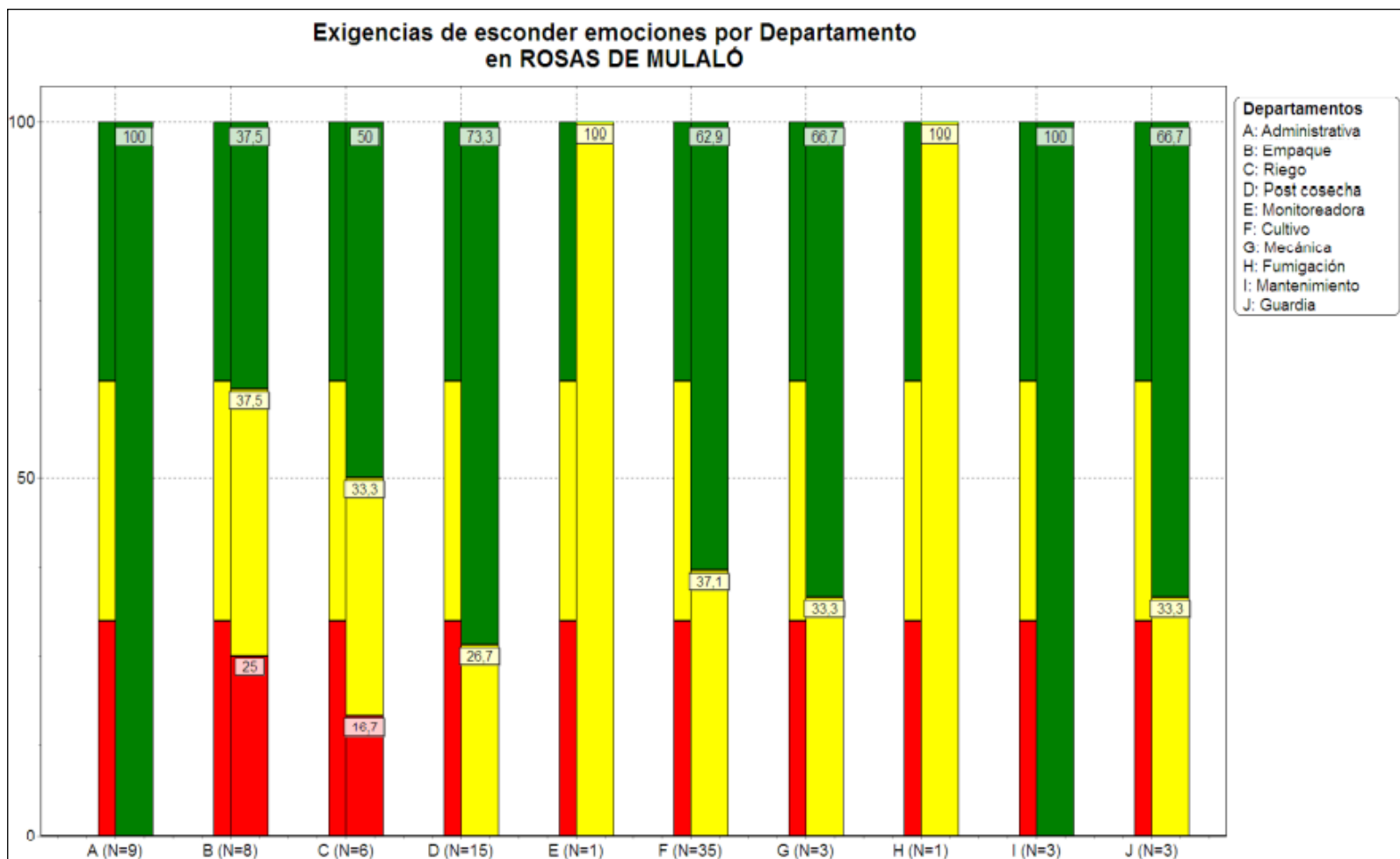
Gráfico 52 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión exigencias de esconder emociones el 66.7% de mujeres se encuentran en situaciones favorables y el 33.3% a la intermedia, por otro lado, en hombres el 64.7% están en situaciones favorables, el 29.4% están a la intermedia y 5.9% están en situaciones desfavorables.

Gráfico 53 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por departamento en la dimensión exigencias de esconder emociones en el departamento administrativo el 100% se encuentran en situaciones favorables, en el departamento de empaque el 37.5% están en una situación favorable y a la intermedia y el 25% se encuentran en situaciones desfavorables, en el departamento de riego 50% se encuentran en situaciones favorables, el 33.3% a la intermedia y el 16.7% están en situaciones desfavorables, en el departamento de post cosecha el 73.3% se encuentran en situaciones favorables y el 26.7% están a la intermedia, en el departamento de monitoreadora el 100% se encuentran a la intermedia, en el departamento de cultivo el 62.9% se encuentran en situaciones favorables, el 37.1% están a la intermedia, en el departamento de mecánica el 66.7% se encuentran en situaciones favorables y el 33.3% a la intermedia, en el departamento de fumigación el 100% se encuentra en situaciones favorables, en el departamento de mantenimiento el 100% están en situaciones favorables y el departamento de guardia el 66.7% están en situaciones favorables y el 33.3% a la intermedia.

3.2.1.19. Reconocimiento

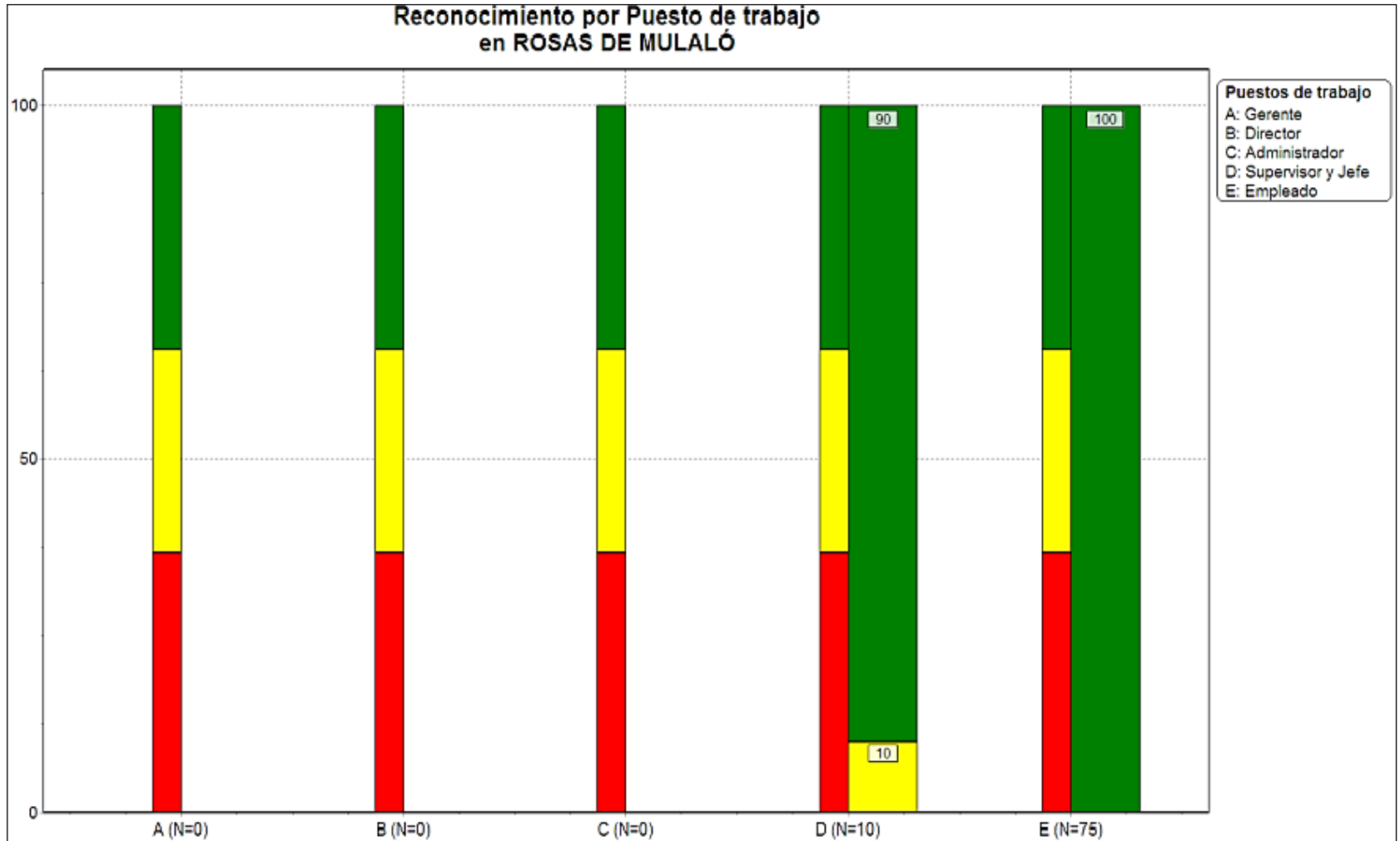
Tabla 19 Reconocimiento

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	83,5 [N=71]	10,6 [N=9]	5,9 [N=5]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	75,3 [N=64]	20,0 [N=17]	4,7 [N=4]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	74,1 [N=63]	22,4 [N=19]	3,5 [N=3]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla indica que la prevalencia de la exposición de la dimensión reconocimiento un 0% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 1,2% a la intermedia y un 98,8% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Gráfico 54 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

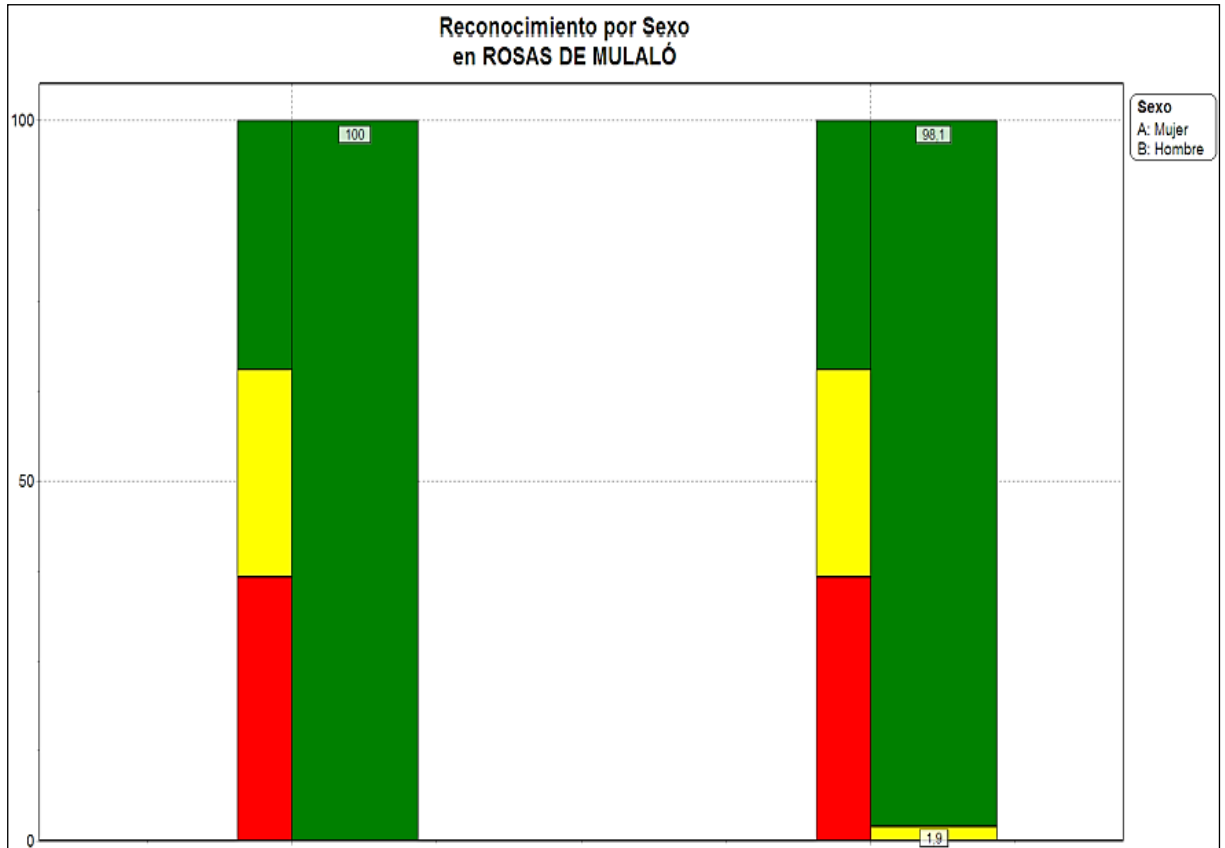


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 90% de supervisores y jefes están en situaciones favorables ya que hace referencia al trabajo valorado, respetado y justo y el 10% a la intermedia, por otro lado, en el puesto de empleados el 100% evidencian que están en situaciones favorables.

3.2.1.19.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 55 Prevalencia de exposición por sexo

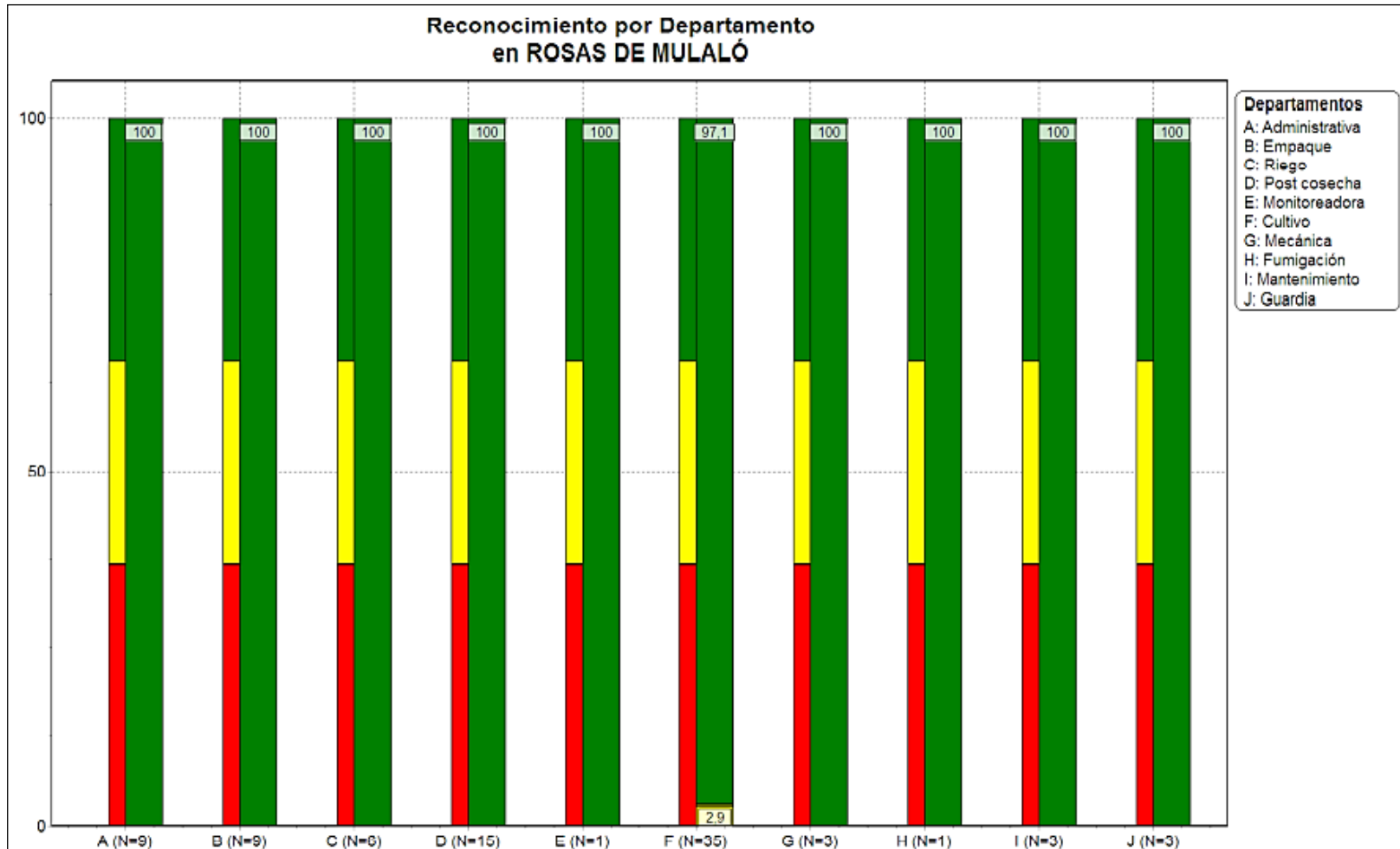


Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión reconocimiento el 100% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, por otro lado, en hombres el 98.1% están en situaciones favorables y el 1.9% están a la intermedia.

3.2.1.19.2. Prevalencia de exposición por departamento

Gráfico 56 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por departamento en la dimensión reconocimiento en el departamento administrativo, empaque, riego, post cosecha, monitoreadora, mecánica, fumigación, mantenimiento, guardia el 100% del personal se encuentran en situaciones favorables, en el departamento de cultivo el 97.1% están en situaciones favorables y el 2.9% están a la intermedia.

3.2.1.20. Confianza vertical

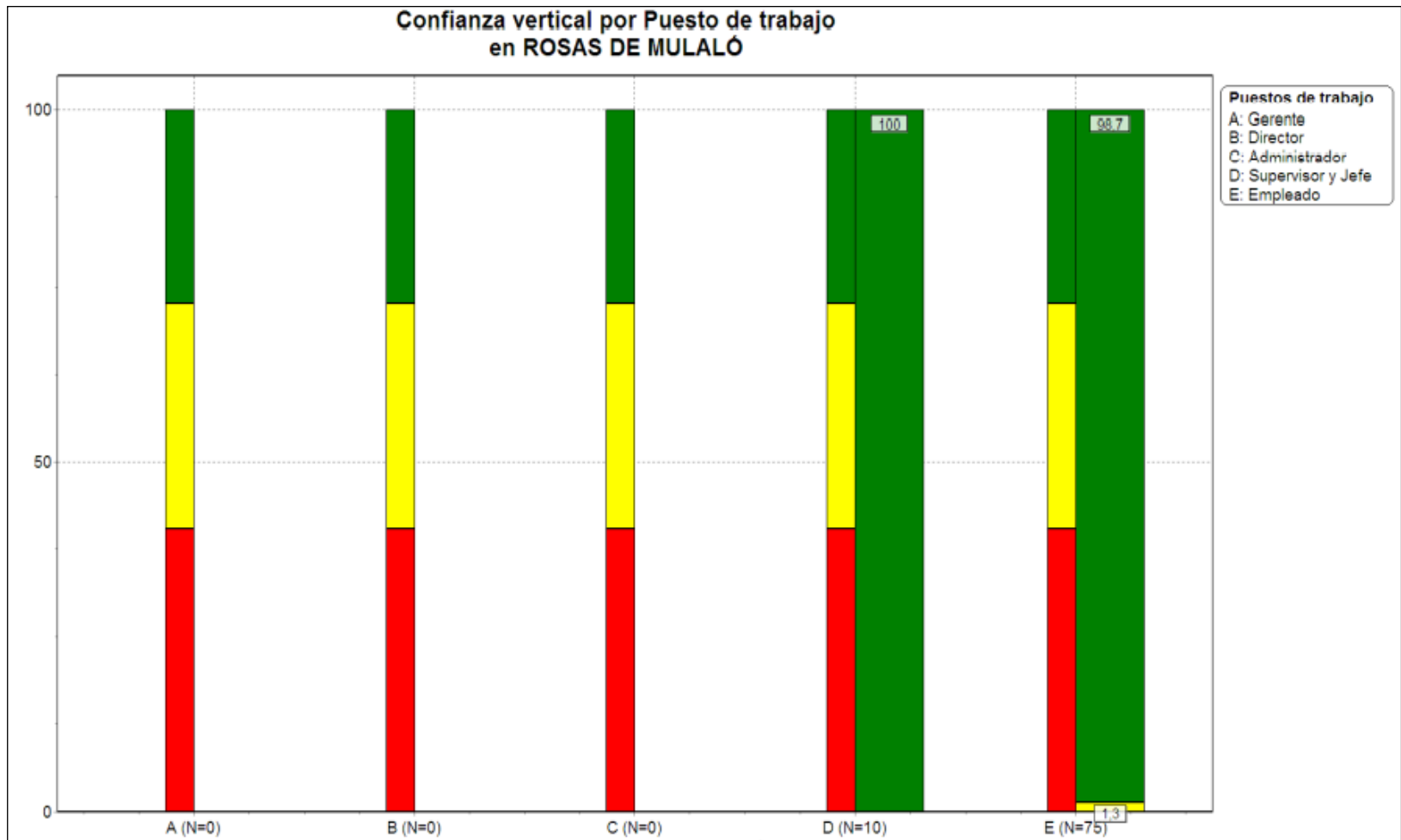
Tabla 20 Confianza vertical

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	80,0 [N=68]	16,5 [N=14]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	75,3 [N=64]	22,4 [N=19]	2,4 [N=2]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	77,6 [N=66]	21,2 [N=18]	1,2 [N=1]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla indica que la prevalencia de la exposición de la dimensión confianza vertical que un 0% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 1,2% a la intermedia y un 98,8% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

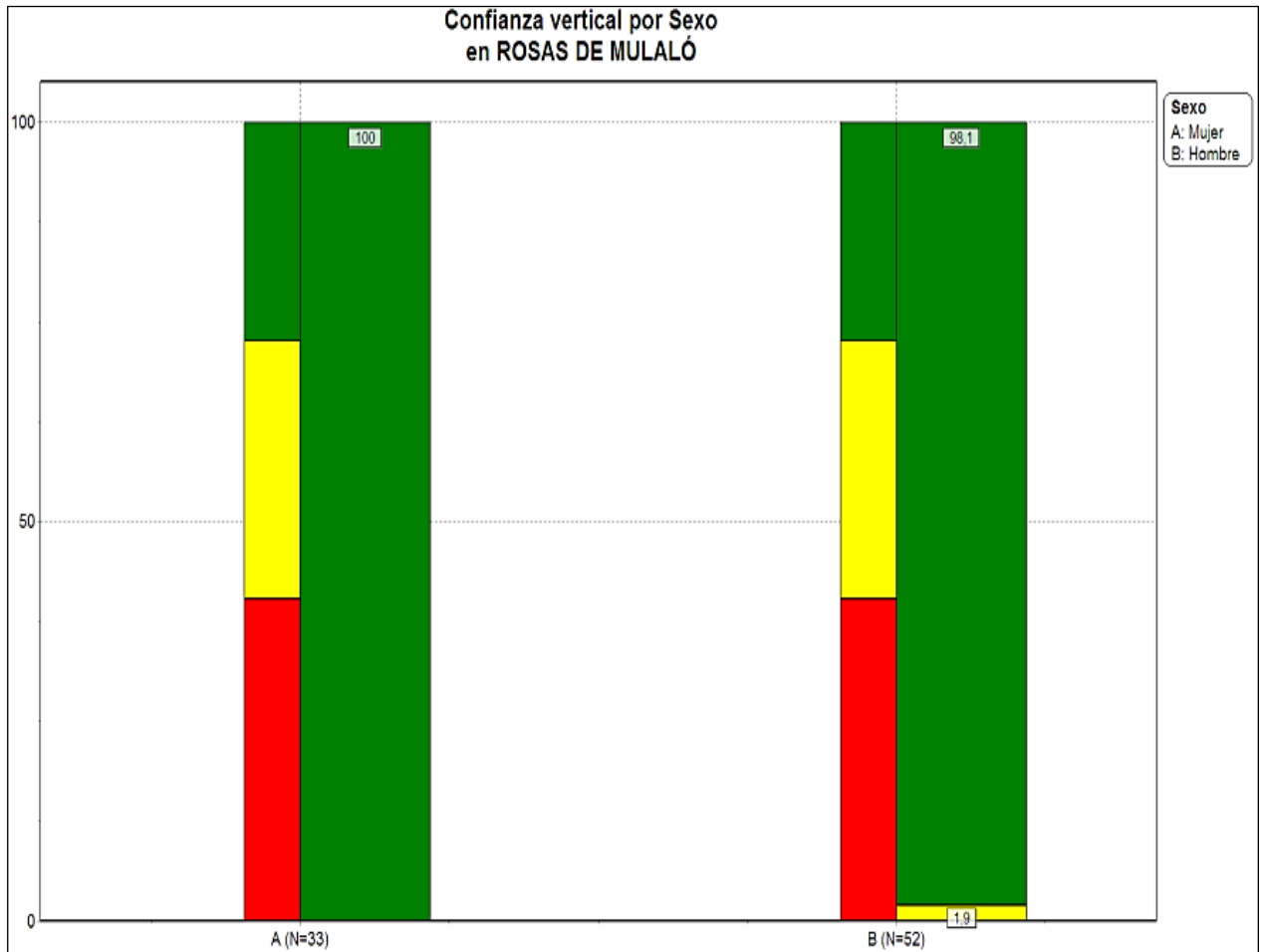
Gráfico 57 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 100% de supervisores y jefes están en situaciones favorables ya que hace referencia a la fiabilidad de la información, en el puesto de empleados el 98,7% evidencian que están en situaciones favorables y el 1.3% están a la intermedia.

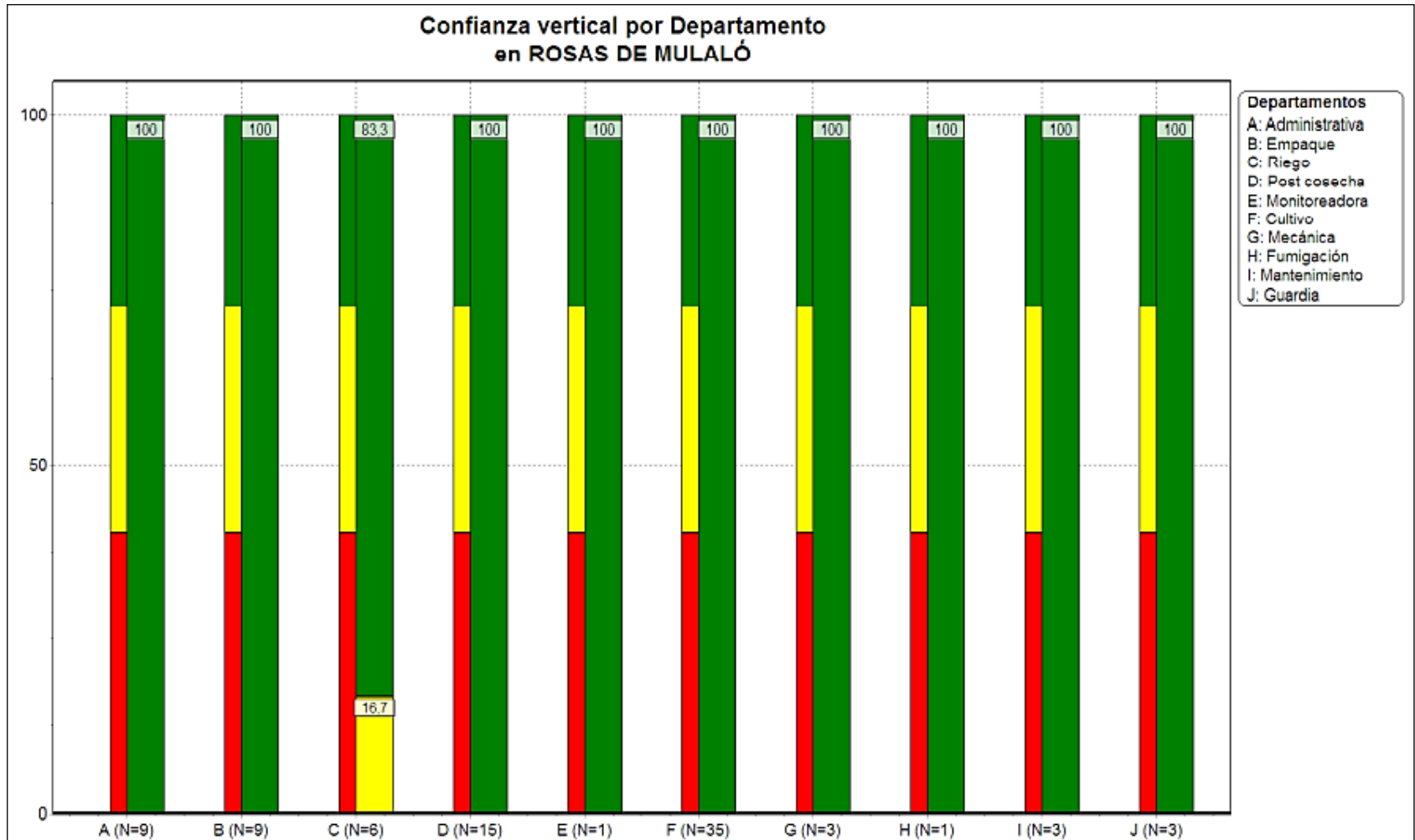
Gráfico 58 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión confianza vertical el 100% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, por otro lado, en hombres el 98.1% están en situaciones favorables y el 1.9% están a la intermedia.

Gráfico 59 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por departamento en la confianza vertical en el departamento administrativo, empaque, post cosecha, monitoreadora, cultivo, mecánica, fumigación, mantenimiento y guardia el 100% del personal se encuentra en situaciones favorables, en el departamento de riego el 83.3% están en situaciones favorables y el 16.7% están a la intermedia.

3.2.1.21. Justicia

Tabla 21 Justicia

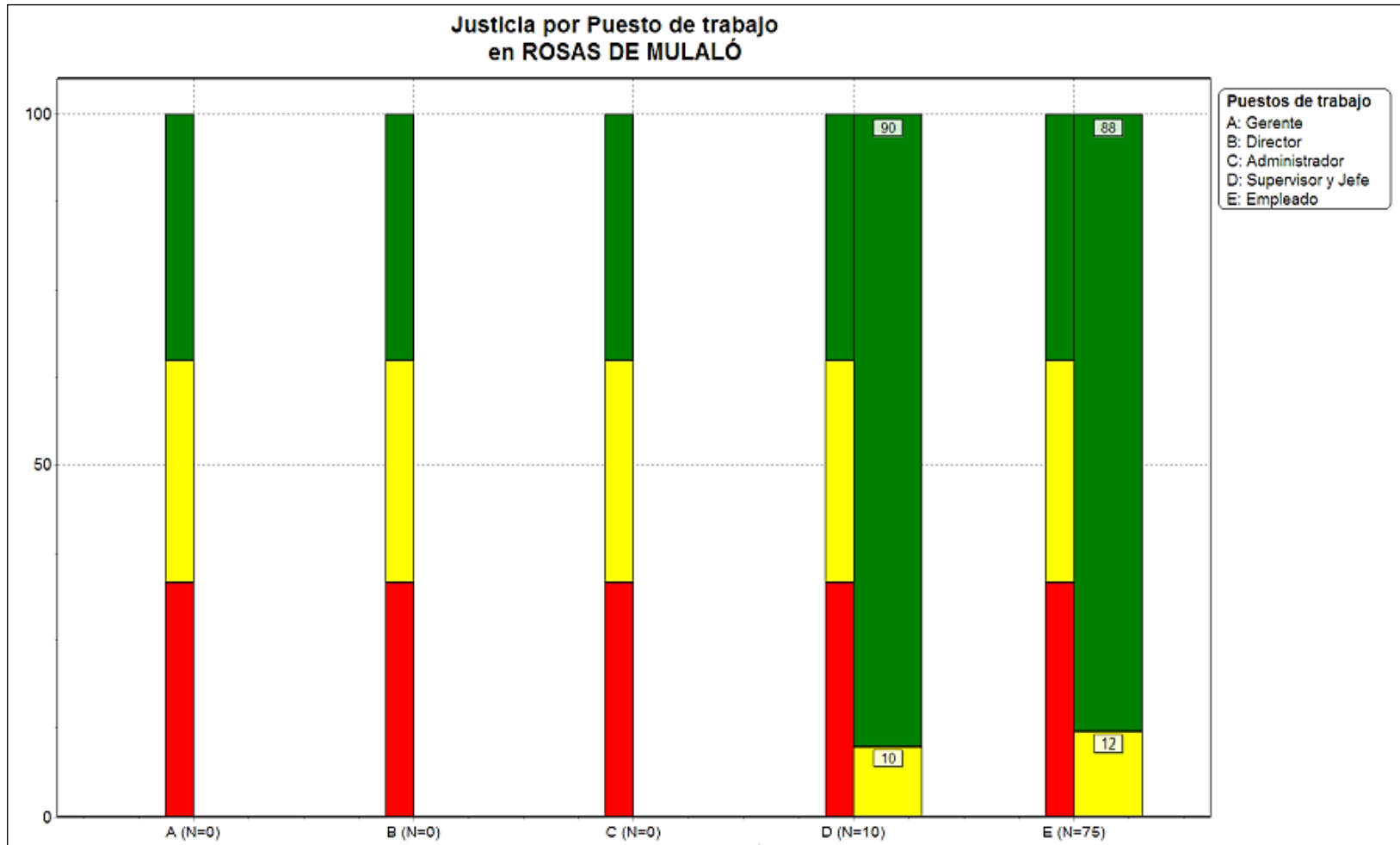
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	72,9 [N=62]	23,5 [N=20]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	78,8 [N=67]	20,0 [N=17]	1,2 [N=1]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	78,8 [N=67]	17,6 [N=15]	3,5 [N=3]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	75,3 [N=64]	17,6 [N=15]	7,1 [N=6]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La tabla evidencia que un 0% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable, un 11,8% a la intermedia y un 88,2% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

3.2.1.21.1. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

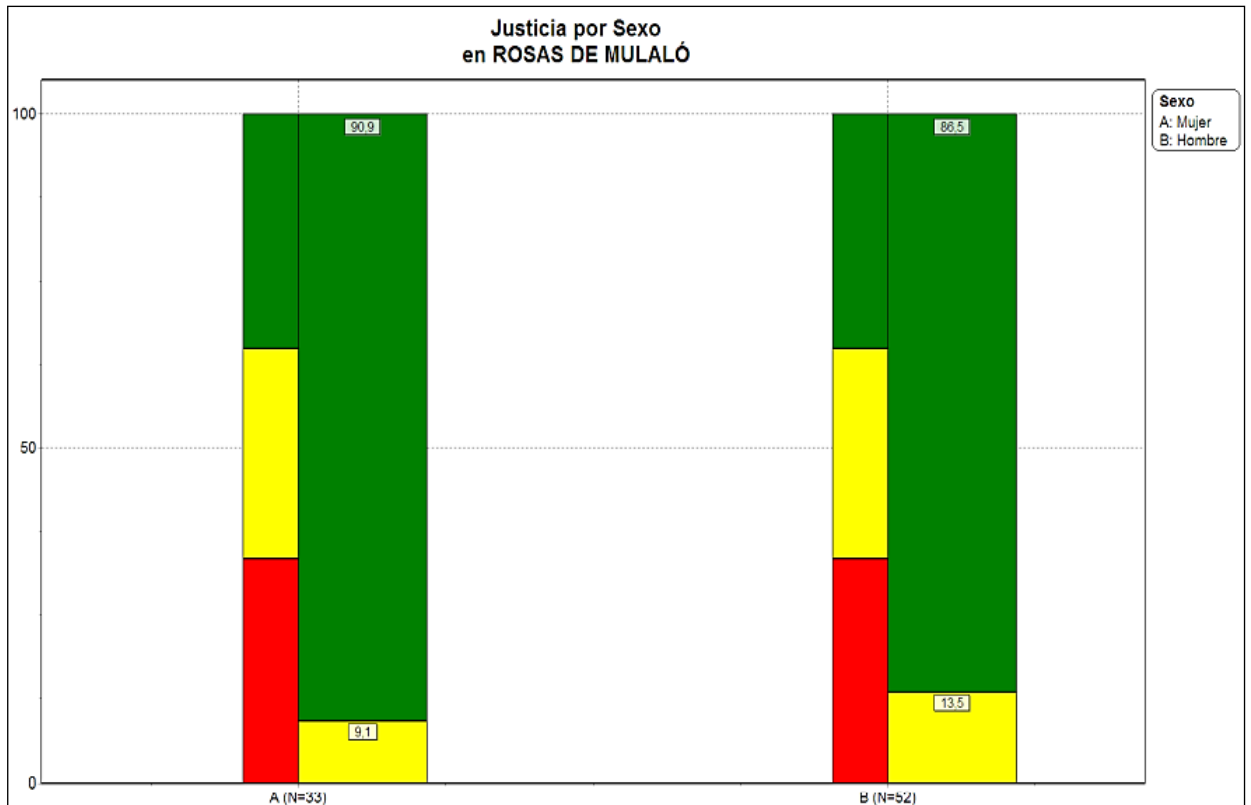
Gráfico 60 Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según el gráfico, el 90% de supervisores y jefes están en situaciones favorables ya que hace referencia a la equidad existente en su trabajo, el 10% a la intermedia, en el puesto de empleados el 88% evidencian que están en situaciones favorables y el 1.2% están a la intermedia.

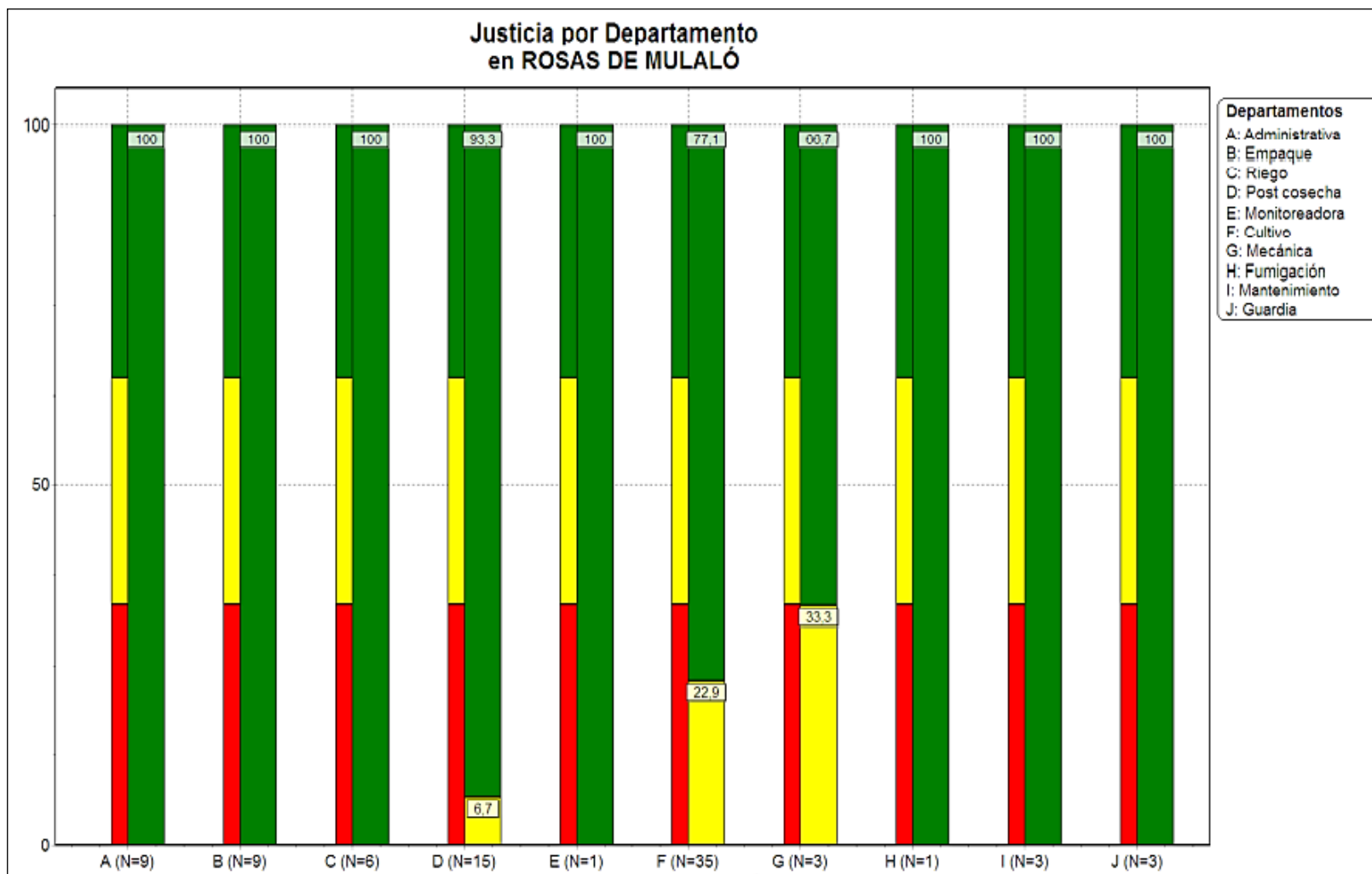
Gráfico 61 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión justicia el 90.9% de mujeres se encuentran en situaciones favorables y el 9.1% están a la intermedia, por otro lado, en hombres el 86.5% están en situaciones favorables y el 13.5% están a la intermedia.

Gráfico 62 Prevalencia de exposición por departamento



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por departamento en la dimensión justicia en los departamentos administrativo, empaque, riego, monitoreadora, fumigación, mantenimiento y guardia el 100% del personal se encuentra en situaciones favorables, en el departamento de post cosecha el 93.3% están en situaciones favorables y el 6.7% están a la intermedia, en el departamento de cultivo el 77.1% están en situaciones favorables y el 22.9% están a la intermedia, en el departamento de mecánica el 66.7% se encuentran en situaciones favorables y el 33.3% están a la intermedia.

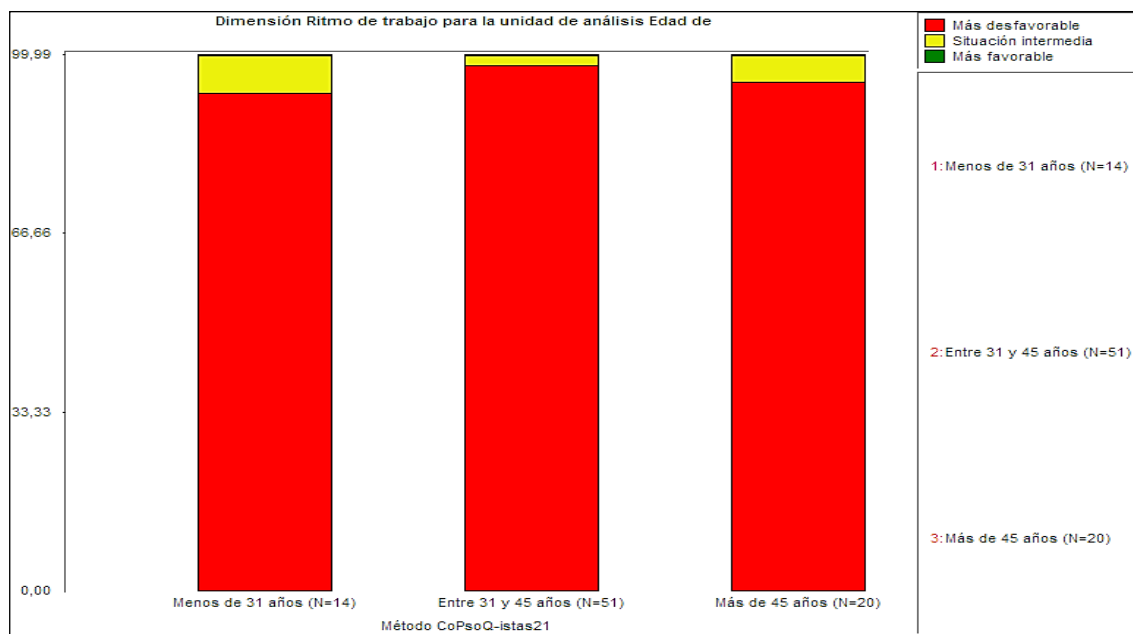
Correccionales

Tabla 22 Ritmo de trabajo – edad

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 31 años (N=14)	92,86	7,14	0,00
Entre 31 y 45 años (N=51)	98,04	1,96	0,00
Más de 45 años (N=20)	95,00	5,00	0,00

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Gráfico 63 Ritmo de trabajo – edad



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la gráfica se puede observar que los trabajadores del sector florícola que están más expuestos a la dimensión de ritmo de trabajo son los que están en un rango de edad de 31 años y 45 años, en donde el 98.04% se encuentran en situaciones más desfavorables para la salud y el 1.96% están en situación intermedia, seguido de los trabajadores que están en un rango de edad de más de 45 años de los cuales el 95% están en situaciones desfavorables y el 5% se encuentran a la intermedia y por último el rango de edad que está de menos de 31 años en donde el 92.86% se encuentran en situaciones desfavorables y el 7.14% están en situaciones intermedias.

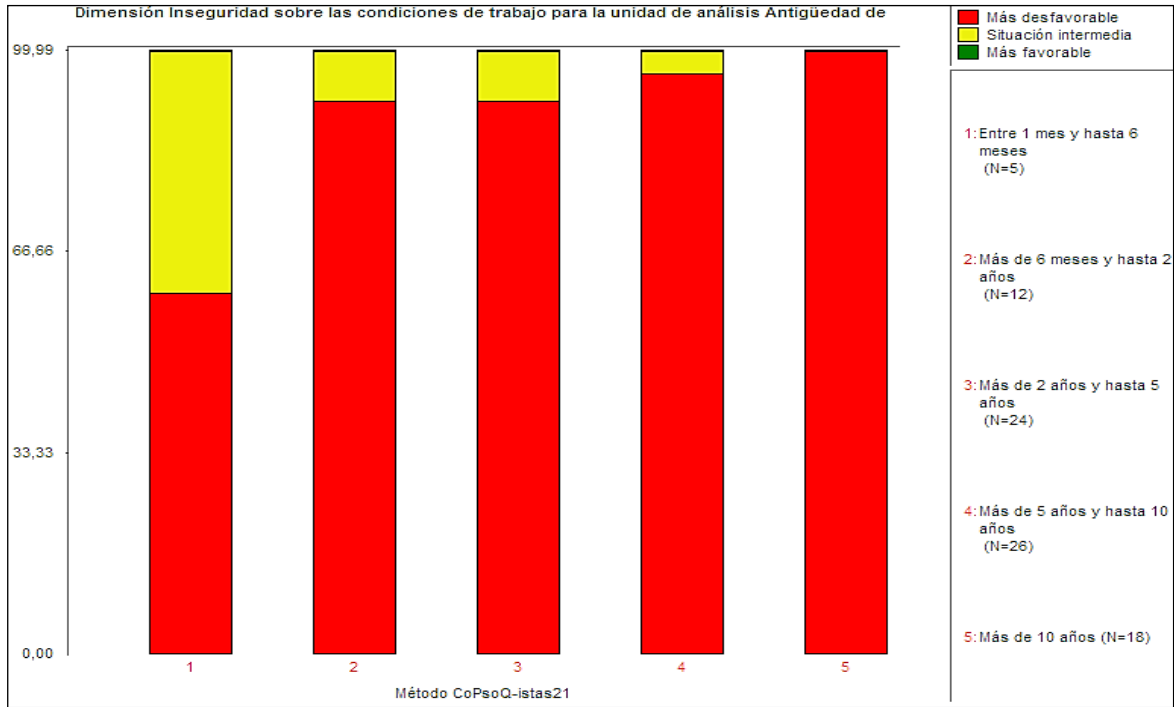
El ritmo de trabajo afecta al personal de dicho sector ya que la cantidad de trabajo es muy amplia y el tiempo disponible para realizarlo es corto por ende la exigencia a los trabajadores es mayor ya que deben estar sometidos a la pésima planificación de tiempos y actividades.

Tabla 23 *Inseguridad sobre las condiciones de trabajo- Antigüedad*

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Entre 1 mes y hasta 6 meses (N=5)	60,00	40,00	0,00
Más de 6 meses y hasta 2 años (N=12)	91,67	8,33	0,00
Más de 2 años y hasta 5 años (N=24)	91,67	8,33	0,00
Más de 5 años y hasta 10 años (N=26)	96,15	3,85	0,00
Más de 10 años (N=18)	100,00	0,00	0,00

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Gráfico 64 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo- Antigüedad



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la gráfica se puede observar que la dimensión inseguridad sobre las condiciones de trabajo, están presentes en su mayoría en el personal que labora dentro de la empresa más de 10 años donde un 100% se encuentra en situaciones desfavorables para la salud, seguido de los trabajadores que laboran de 6 meses y hasta 2 años y más de 2 años y hasta 5 años en el que se encuentran el 91.67% en situaciones desfavorables y el 8.33% está en situación intermedia y por último los trabajadores que llevan 1 mes y hasta 6 meses en la empresa de los cuales el 60% está en situaciones desfavorables y el 40% en situaciones intermedias.

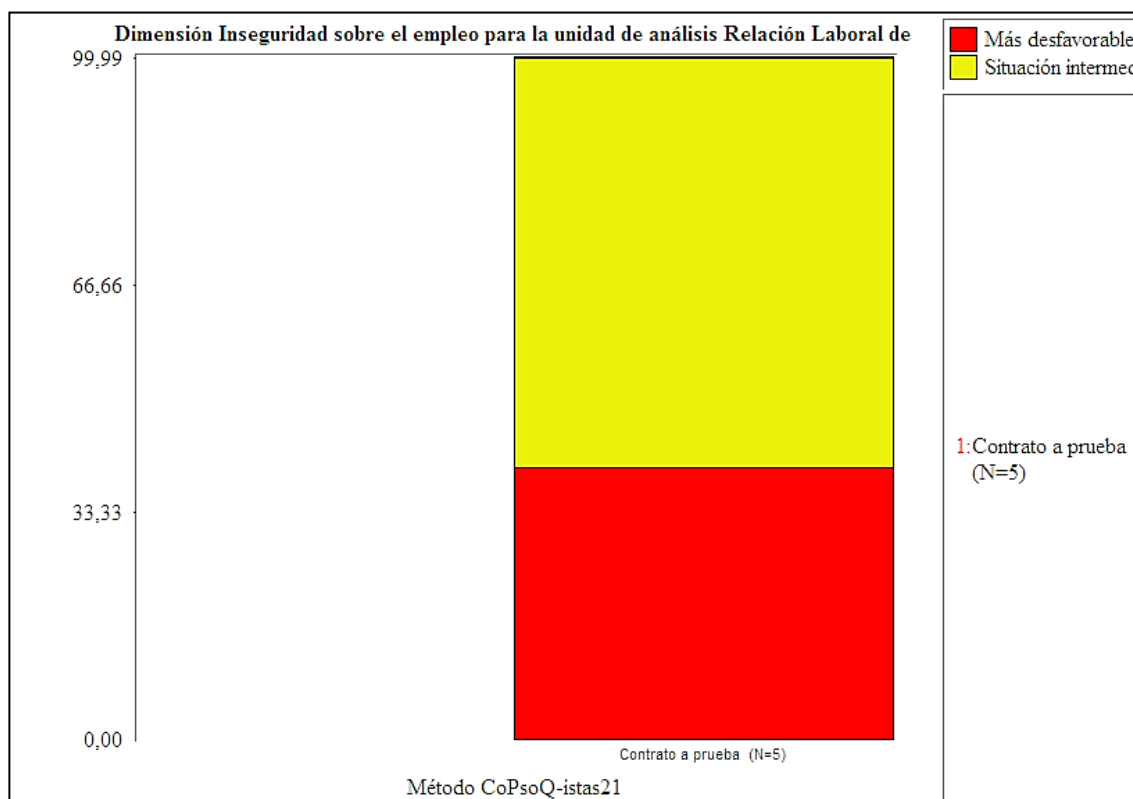
La inseguridad sobre las condiciones de trabajo repercute en el personal porque las cuestiones extra laborales no se las reconoce y no existe incentivo para los trabajadores, de tal forma que los mismos se sienten afectados por el no cumplimiento de sus superiores a dicho requerimiento.

Tabla 24 Tabla Relación laboral - Inseguridad sobre el empleo

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Contrato a prueba (N=5)	40,00 _i	60,00 _i	0,00

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Gráfico 65 Relación laboral - Inseguridad sobre el empleo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la gráfica se puede observar que la dimensión inseguridad sobre el empleo tiene mayor afectación en el personal nuevo ya que según los datos obtenidos el personal que menciona que tiene temor a perder su empleo son los que están bajo un contrato a prueba, en donde el 60% muestra una situación intermedia y el 40% evidencia la situación más desfavorable para la salud.

La preocupación por el futuro con relación a la parte laboral evidencia una exposición alta de riesgo porque el personal está con el temor de perder su puesto de trabajo y el cómo encontrar uno nuevo, lo que genera incertidumbre en los colaboradores por saber cuál será su destino mientras se formalice un contrato indefinido.

3.3. Localización de las exposiciones en UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Gráfico 66 Localización de las exposiciones en UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En el cuadro 2, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado) se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las desigualdades de exposición (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

3.3.1. Exposición dimensión a dimensión

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial. Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo)

3.3.1.1. Ritmo de trabajo

Tabla 25 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo

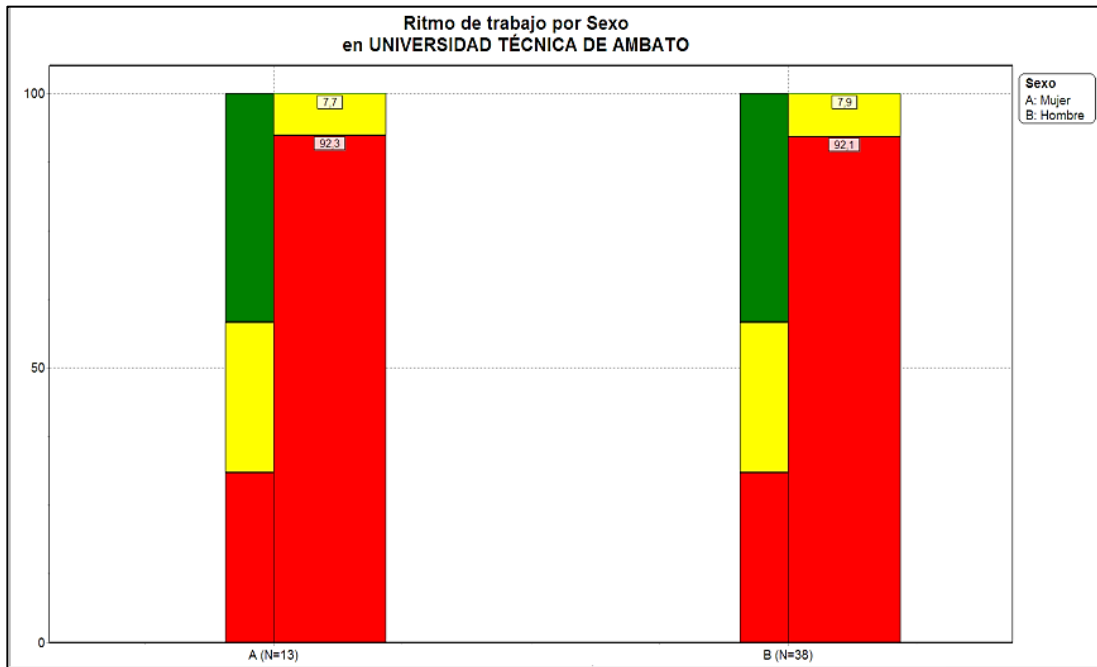
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	84,3 [N=43]	7,8 [N=4]	7,8 [N=4]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	82,4 [N=42]	7,8 [N=4]	9,8 [N=5]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	76,5 [N=39]	7,8 [N=4]	15,7 [N=8]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Un 92,2% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,8% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

3.3.1.1.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 67 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra el ritmo de trabajo por sexo en la Universidad Técnica de Ambato para mujeres con un 92.3% se localizan en la zona roja, y con un 7.7% en zona intermedia. Por otro lado, en hombres se encuentra con un 92.1% en zona desfavorable y con un 7.9% intermedia.

3.3.1.2. Inseguridad sobre el empleo

Tabla 26 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo

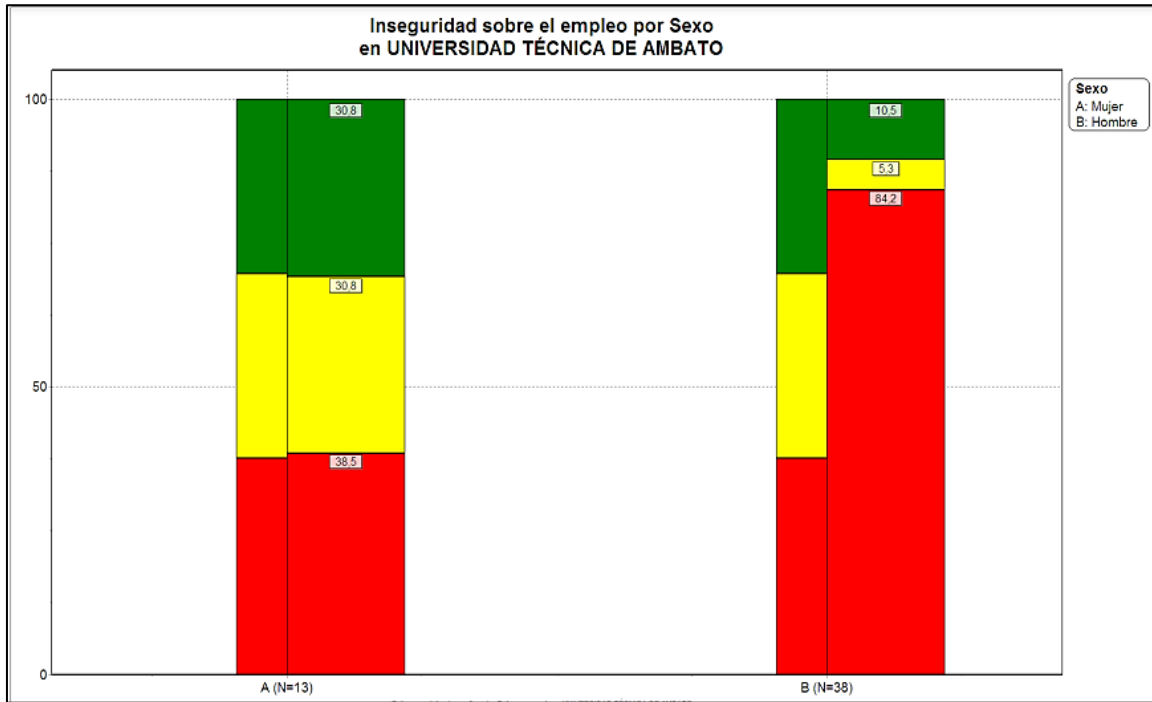
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿ si te despiden o no te renuevan el contrato?	72,5 [N=37]	2,0 [N=1]	25,5 [N=13]	[N=0]
¿ lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	84,3 [N=43]	5,9 [N=3]	9,8 [N=5]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación. Un 72,5% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 11,8% a la intermedia y un 15,7% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

3.3.1.2.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 68 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La gráfica muestra la inseguridad sobre el empleo por sexo para hombres con un 84.2% en zona roja, con un 10.5% en zona favorable y con un 5.3% intermedia. Por otro lado, para mujeres con un 38.5% en situación desfavorable, con un 30.8% en zona intermedia, y con un 30.8% en zona favorable.

3.3.1.3. Conflicto de rol

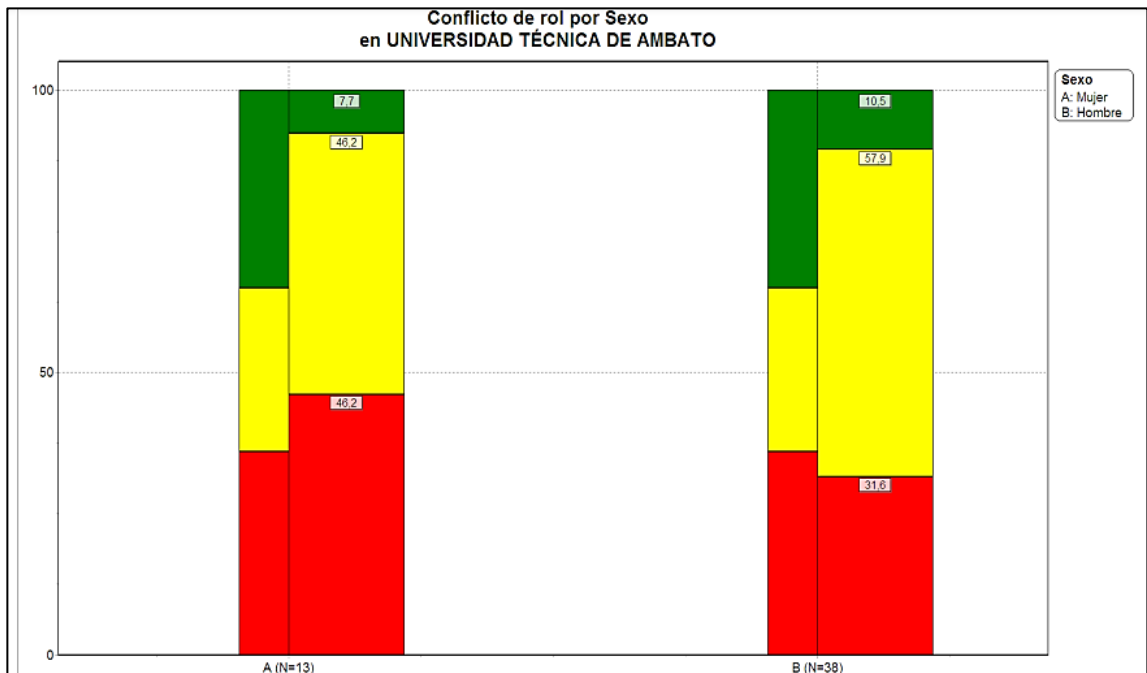
Tabla 27 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	80,4 [N=41]	2,0 [N=1]	17,6 [N=9]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	9,8 [N=5]	0,0 [N=0]	90,2 [N=46]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	27,5 [N=14]	15,7 [N=8]	56,9 [N=29]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	9,8 [N=5]	7,8 [N=4]	82,4 [N=42]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Un 35,3% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 54,9% a la intermedia y un 9,8% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

3.3.1.3.1. Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La grafica muestra el conflicto de rol por sexo en el cual, para las mujeres con un 46.2% en zona desfavorable, con un 46.2% en zona intermedia y con un 7.7% en una zona favorable. Para los hombres, con un 57.9% en una zona intermedia, con un 31.6% en zona desfavorable y con un 10.5% en una zona favorable.

3.3.1.4.Exigencias cuantitativas

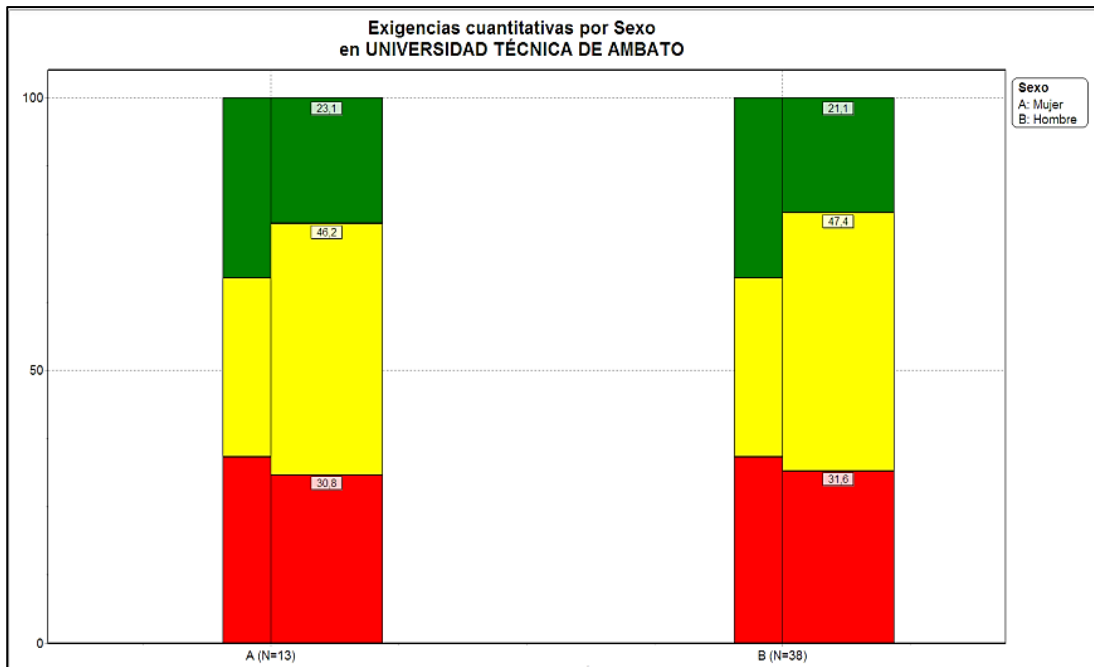
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	51,0 [N=26]	19,6 [N=10]	29,4 [N=15]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	5,9 [N=3]	45,1 [N=23]	49,0 [N=25]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	3,9 [N=2]	21,6 [N=11]	74,5 [N=38]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	90,2 [N=46]	9,8 [N=5]	0,0 [N=0]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Un 31,4% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 47,1% a la intermedia y un 21,6% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

3.3.1.4.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 69 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En esta grafica se evidencia la dimensión exigencias cuantitativas por sexo, en el cual para hombres con un 47.7% se encuentra en zona intermedia, con un 31.6% en zona desfavorable y con un 21.1% en zona favorable. Por otro lado, para las mujeres con un 46.2% se localizan en una zona intermedia, con un 30.8% en una zona desfavorable y con 23.1% en una zona favorable.

3.3.1.5. Influencia

Tabla 28 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

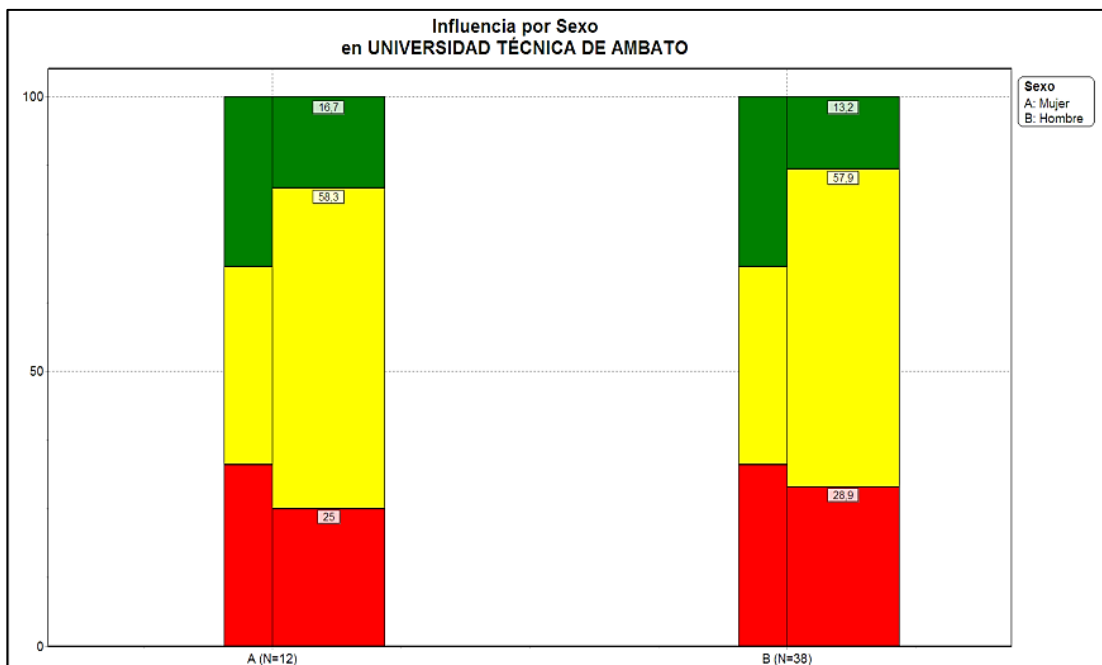
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	84,0 [N=42]	10,0 [N=5]	6,0 [N=3]	[N=1]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	17,6 [N=9]	39,2 [N=20]	43,1 [N=22]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	17,6 [N=9]	47,1 [N=24]	35,3 [N=18]	[N=0]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	19,6 [N=10]	45,1 [N=23]	35,3 [N=18]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas. Un 28% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 58% a la intermedia y un 14% a la más favorable para la salud respecto a la Influenza.

3.3.1.5.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 70 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La dimensión la influencia por sexo para mujeres se encuentran con un 58.3% en una zona intermedia, con un 25% en una zona desfavorable y con un 16.7% en una zona favorable. Para el caso de los hombres con 57.9% en zona intermedia, con un 28.9% en zona roja y con un 13.2% favorable en la salud.

3.3.1.6. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Tabla 29 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

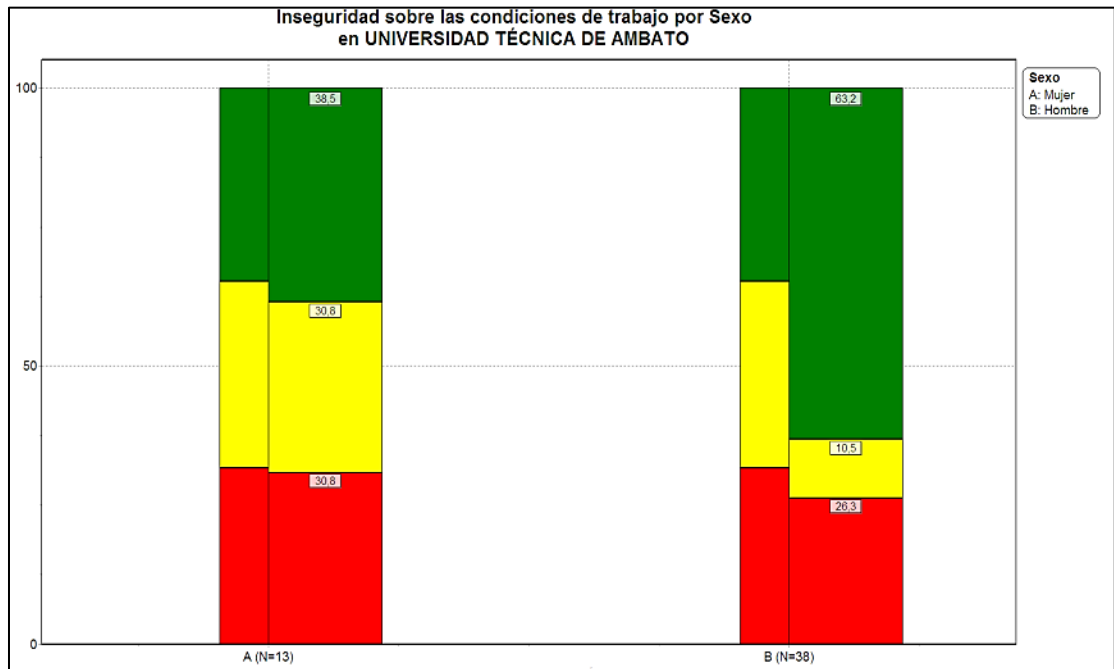
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	15,7 [N=8]	2,0 [N=1]	82,4 [N=42]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	21,6 [N=11]	2,0 [N=1]	76,5 [N=39]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	19,6 [N=10]	3,9 [N=2]	76,5 [N=39]	[N=0]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	21,6 [N=11]	3,9 [N=2]	74,5 [N=38]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales. Un 27,5% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 15,7% a la intermedia y un 56,9% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

3.3.1.6.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 71 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La inseguridad sobre las condiciones de trabajo por sexo, indica que para las mujeres con un 38.5% en la zona desfavorable, con un 30.8% en la zona intermedia y con un 30.8% en una zona desfavorable. Para los hombres, con un 63.2% en una zona favorable, con un 26.3% en una zona roja, y con un 10.5% en una zona intermedia.

3.3.1.7.Exigencias emocionales

Tabla 30 Exigencias emocionales

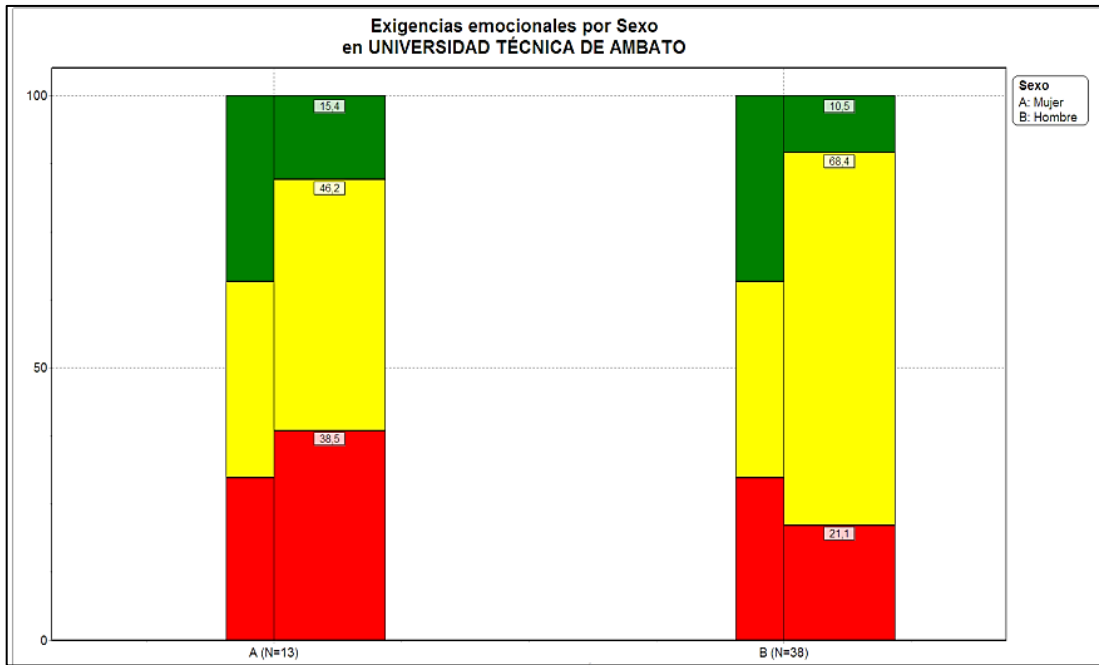
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	19,6 [N=10]	51,0 [N=26]	29,4 [N=15]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	2,0 [N=1]	37,3 [N=19]	60,8 [N=31]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	13,7 [N=7]	5,9 [N=3]	80,4 [N=41]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	11,8 [N=6]	5,9 [N=3]	82,4 [N=42]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas. Un 25,5% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 62,7% a la intermedia y un 11,8% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

3.3.1.7.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 72 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Para las exigencias emocionales por sexo, muestra que para las mujeres con un 46.2% se encuentra en una zona intermedia, con un 38.5% en zona roja y con 15.4% en una zona favorable. Por otro lado, para hombres indica un 68.4% en una zona intermedia, con un 21.1% en una zona desfavorable y con un 10.5% en una zona favorable.

3.3.1.8. Doble presencia

Tabla 31 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

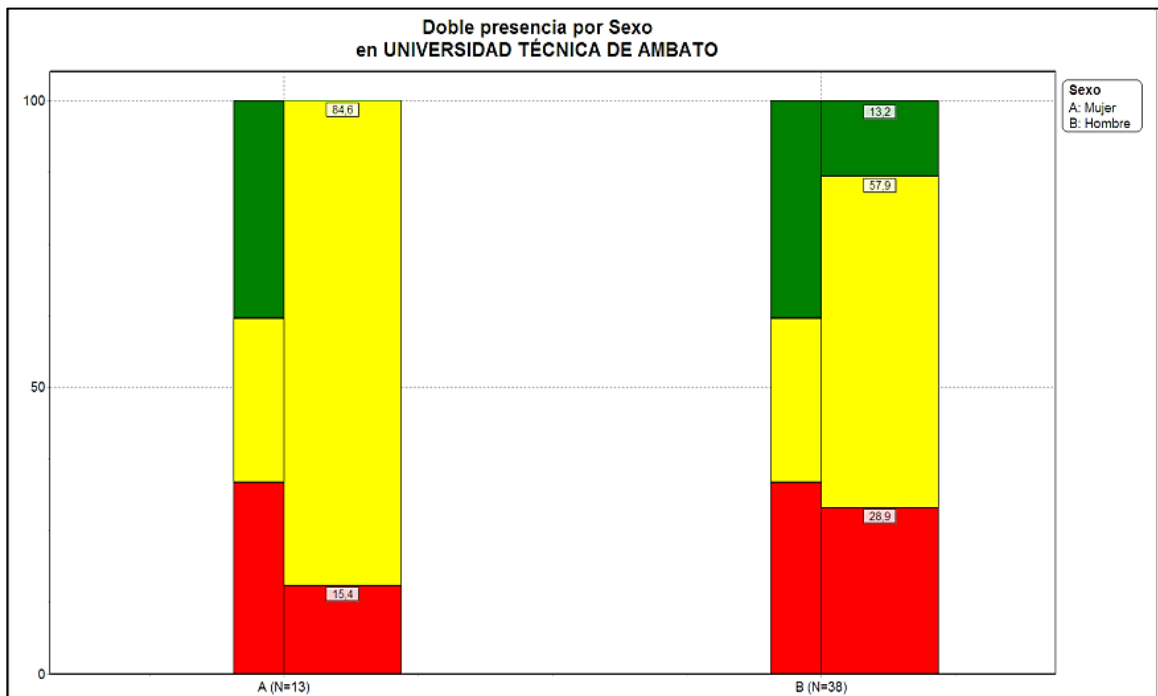
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	5,9 [N=3]	41,2 [N=21]	52,9 [N=27]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	7,8 [N=4]	54,9 [N=28]	37,3 [N=19]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	13,7 [N=7]	41,2 [N=21]	45,1 [N=23]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	7,8 [N=4]	19,6 [N=10]	72,5 [N=37]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Un 25,5% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 64,7% a la intermedia y un 9,8% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

3.3.1.8.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 73 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Doble presencia por sexo, para las mujeres indica que un 84,6% en una zona intermedia y con 15,4% en una zona desfavorable. Para los hombres con un 57,9% se encuentran en una zona intermedia, con un 28,9% en una zona desfavorable y un 13,2% en una zona favorable.

3.3.1.9. Calidad de liderazgo

Tabla 32 Calidad de liderazgo

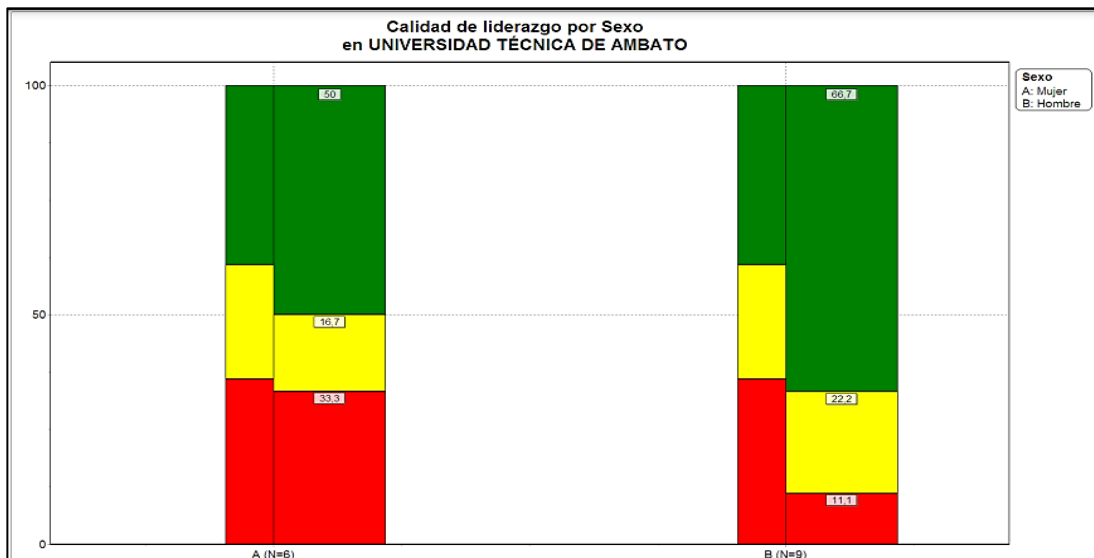
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	80,0 [N=12]	6,7 [N=1]	13,3 [N=2]	[N=36]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	86,3 [N=44]	5,9 [N=3]	7,8 [N=4]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	88,2 [N=45]	3,9 [N=2]	7,8 [N=4]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	88,2 [N=45]	3,9 [N=2]	7,8 [N=4]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores. Un 20% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 60% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

3.3.1.9.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 74 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Se evidencia la dimensión calidad de liderazgo por sexo, donde para mujeres un 50% se encuentran en zona favorable, un 33.3% en zona desfavorable y un 16,7% en una zona intermedia. Por otro lado, para hombres un 66.7% se encuentran en una zona favorable, un 22.2% en una zona intermedia y un 11.1% en una zona desfavorable.

3.3.1.10. Apoyo social de compañeros

Tabla 33 Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

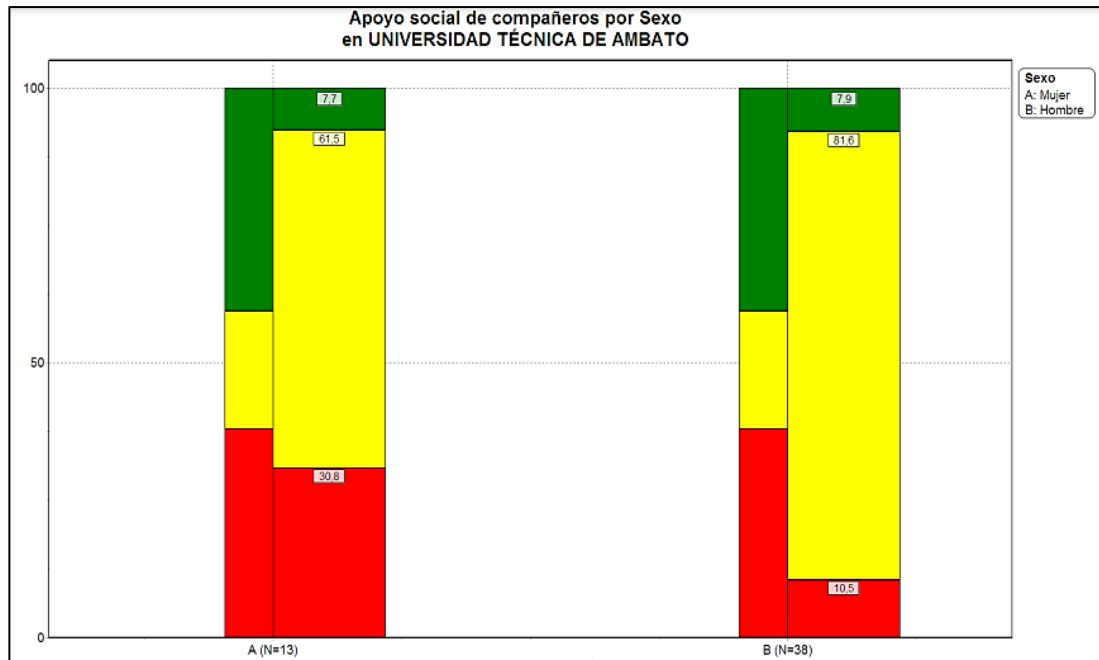
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	84,3 [N=43]	3,9 [N=2]	11,8 [N=6]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	84,3 [N=43]	5,9 [N=3]	9,8 [N=5]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	82,4 [N=42]	7,8 [N=4]	9,8 [N=5]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. Un 15,7% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 76,5% a la intermedia y un 7,8% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

3.3.1.10.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 75 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Para la dimensión apoyo social de compañeros por sexo, se evidencia para mujeres que un 61.5% se encuentran en la zona intermedia, con un 30.8% en una zona desfavorable y con 7.7% en zona favorable. En cambio, para hombres con un 81.6% se localizan en una zona intermedia, un 10.5% en una zona desfavorable y con un 7.9% en una zona favorable.

3.3.1.11. Exigencias de esconder emociones

Tabla 34 Exigencias de esconder emociones

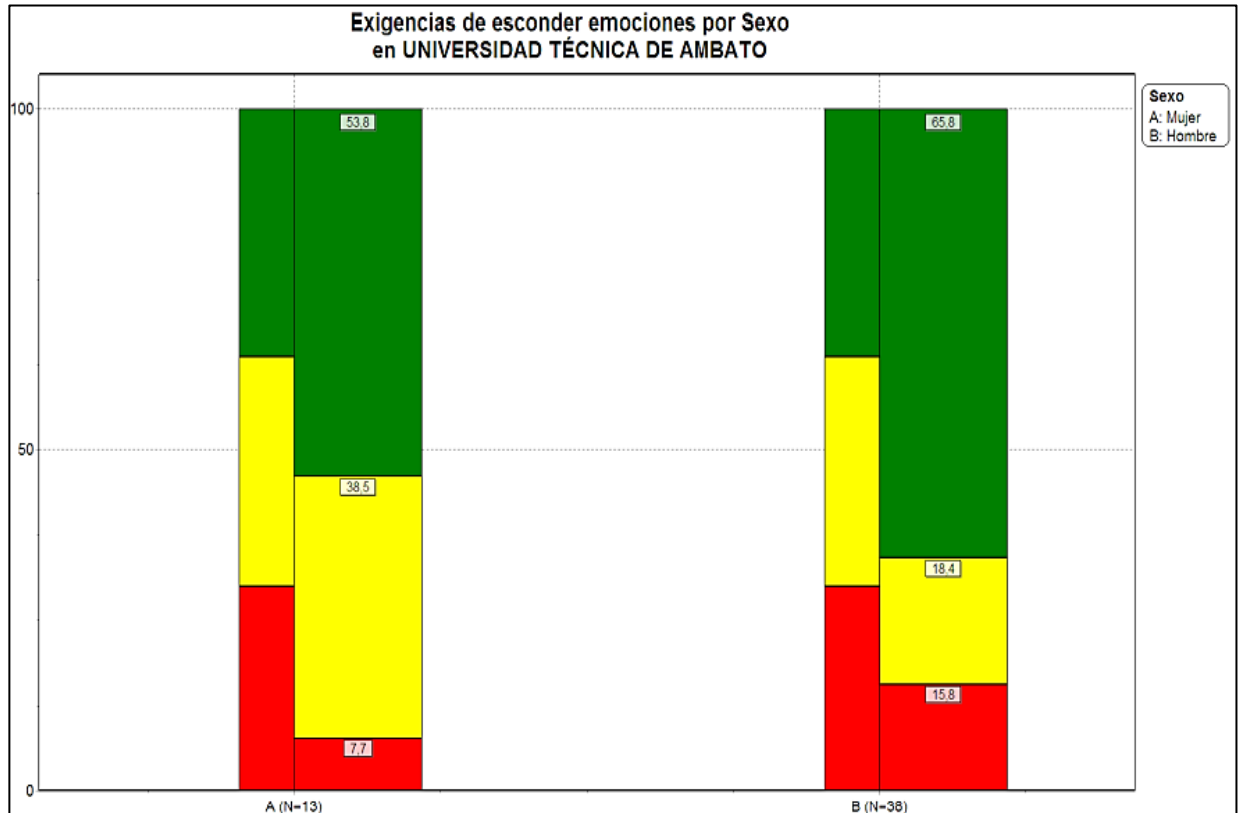
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	88,2 [N=45]	7,8 [N=4]	3,9 [N=2]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	21,6 [N=11]	3,9 [N=2]	74,5 [N=38]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	7,8 [N=4]	60,8 [N=31]	31,4 [N=16]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	17,6 [N=9]	2,0 [N=1]	80,4 [N=41]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia a las exigencias de esconder emociones en el que se evidencia un 13,7% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 23,5% a la intermedia y un 62,7% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

3.3.1.11.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 76 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión exigencias de esconder emociones el 53.8% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 38.5% a la intermedia y el 7.7% están en situación desfavorable, por otro lado, en hombres el 65.8% están en situaciones favorables, el 18.4% están a la intermedia y el 15.8% se encuentran en situación desfavorables.

3.3.1.12. Sentimiento de grupo

Tabla 35 Sentimiento de grupo

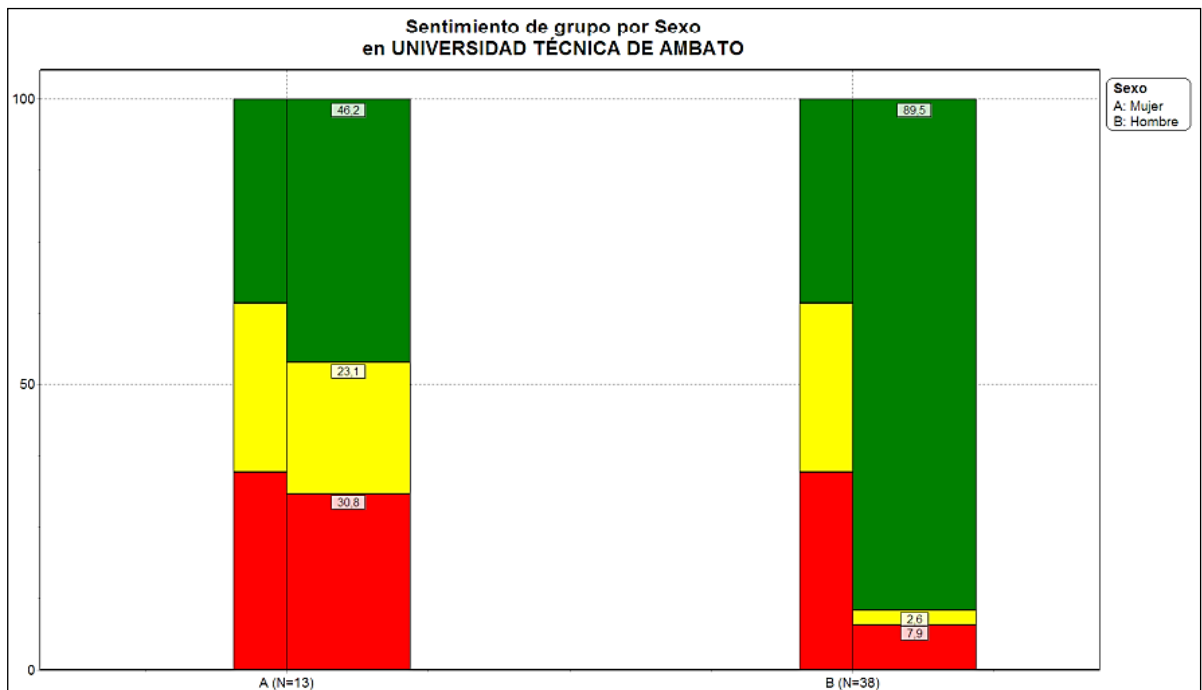
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	86,3 [N=44]	5,9 [N=3]	7,8 [N=4]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	86,3 [N=44]	5,9 [N=3]	7,8 [N=4]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	88,2 [N=45]	5,9 [N=3]	5,9 [N=3]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al sentimiento de grupo en el que se evidencia un 13,7% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,8% a la intermedia y un 78,4% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo

3.3.1.12.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 77 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión sentimiento de grupo el 46.2% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 30.8% están en situaciones desfavorables y el 23.1 están en a la intermedia, por otro lado, en hombres el 89.5% están en situaciones favorables, el 7.9% se encuentran en situación desfavorables y el 2.6% a la intermedia.

3.3.1.13. Apoyo social de superiores

Tabla 36 Apoyo social de superiores

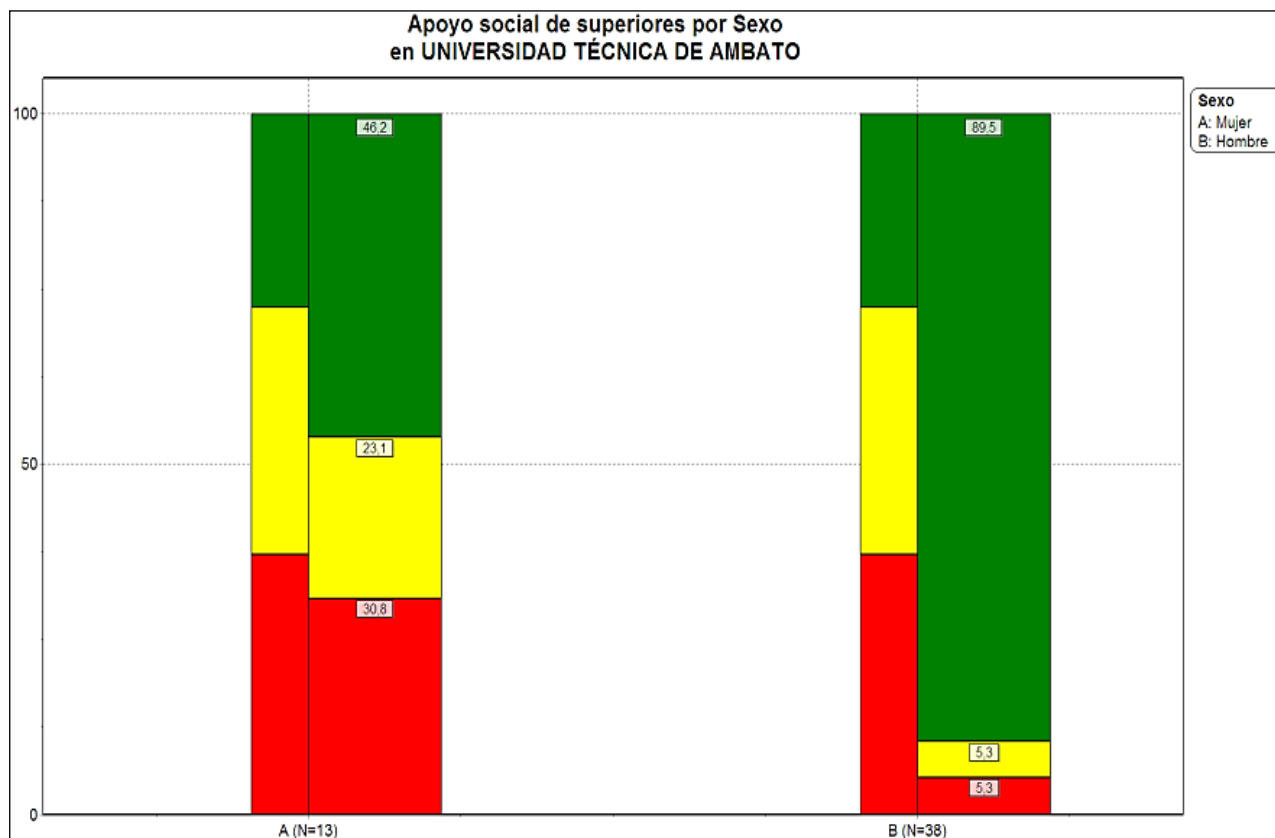
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	90,2 [N=46]	5,9 [N=3]	3,9 [N=2]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	88,2 [N=45]	5,9 [N=3]	5,9 [N=3]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	88,2 [N=45]	3,9 [N=2]	7,8 [N=4]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al apoyo social de superiores en el que se evidencia un 11,8% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 9,8% a la intermedia y un 78,4% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

3.3.1.13.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 78 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión sentimiento de grupo el 46.2% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 30.8% están en situaciones desfavorables y el 23.1 están en a la intermedia, por otro lado, en hombres el 89.5% están en situaciones favorables, el 7.9% se encuentran en situación desfavorables y el 2.6% a la intermedia.

3.3.1.14. Previsibilidad

Tabla 37 Previsibilidad

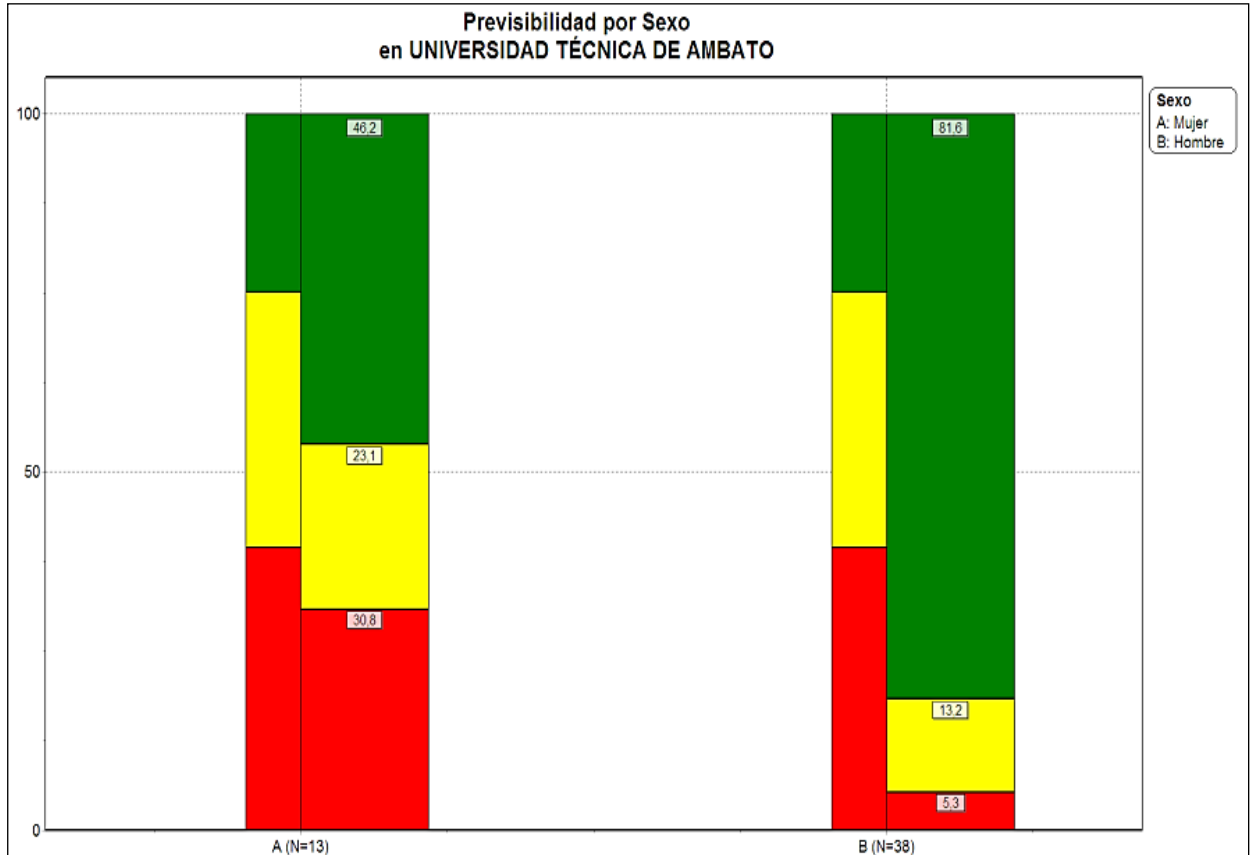
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	78,4 [N=40]	5,9 [N=3]	15,7 [N=8]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	92,2 [N=47]	0,0 [N=0]	7,8 [N=4]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al apoyo social de superiores en el que se evidencia un 11,8% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 15,7% a la intermedia y un 72,5% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Gráfico 79 Prevalencia de exposición por sexo

3.3.1.14.1. Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión previsibilidad, el 46.2% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 30.8% están en situaciones desfavorables y el 23.1% están a la intermedia, por otro lado, en hombres el 81.6% están en situaciones favorables, el 13.2% se encuentran a la intermedia y el 5.3% están en situación desfavorable.

3.3.1.15. Posibilidades de desarrollo

Tabla 38 Posibilidades de desarrollo

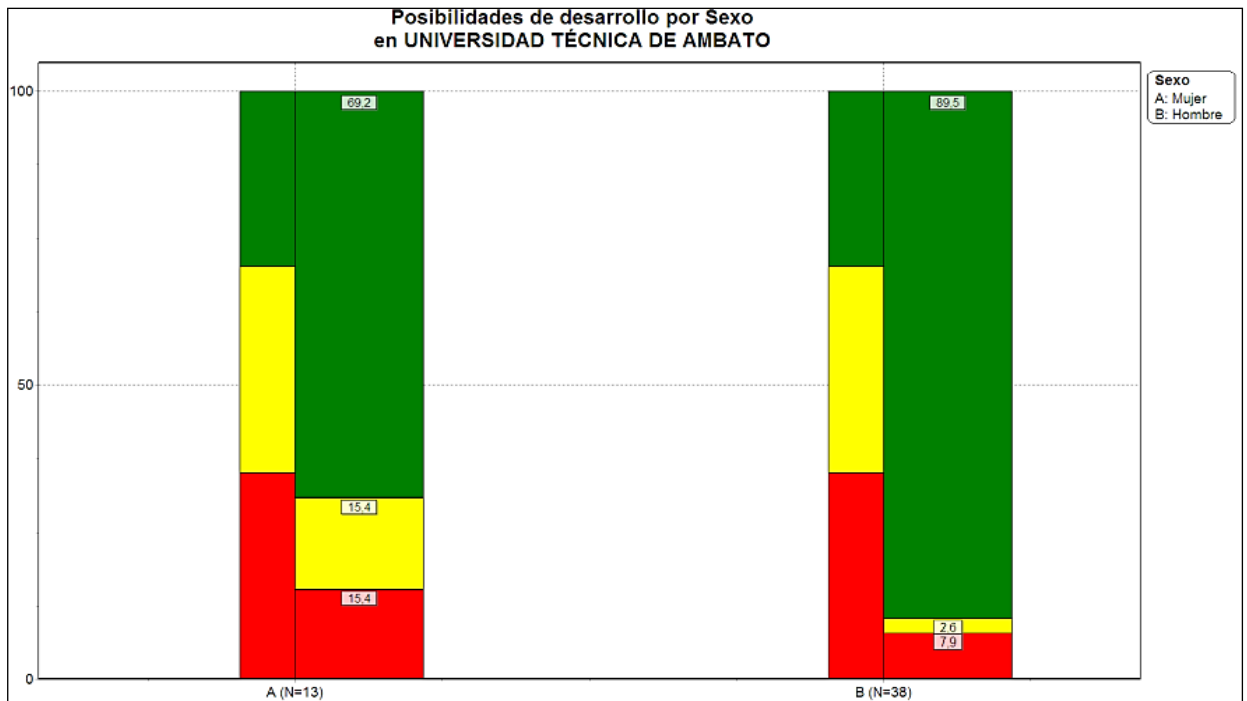
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	86,3 [N=44]	2,0 [N=1]	11,8 [N=6]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	86,3 [N=44]	3,9 [N=2]	9,8 [N=5]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	90,2 [N=46]	3,9 [N=2]	5,9 [N=3]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	84,3 [N=43]	3,9 [N=2]	11,8 [N=6]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el que se evidencia un 9,8% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 5,9% a la intermedia y un 84,3% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

3.3.1.15.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 80 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión posibilidades de desarrollo, el 69.2% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 15.4% a la intermedia y a situación desfavorables, por otro lado, en hombres el 89.5% están en situaciones favorables, el 7.9% se encuentran a la intermedia y el 2.6% están en situación desfavorable.

3.3.1.16. Sentido del trabajo

Tabla 39 Sentido del trabajo

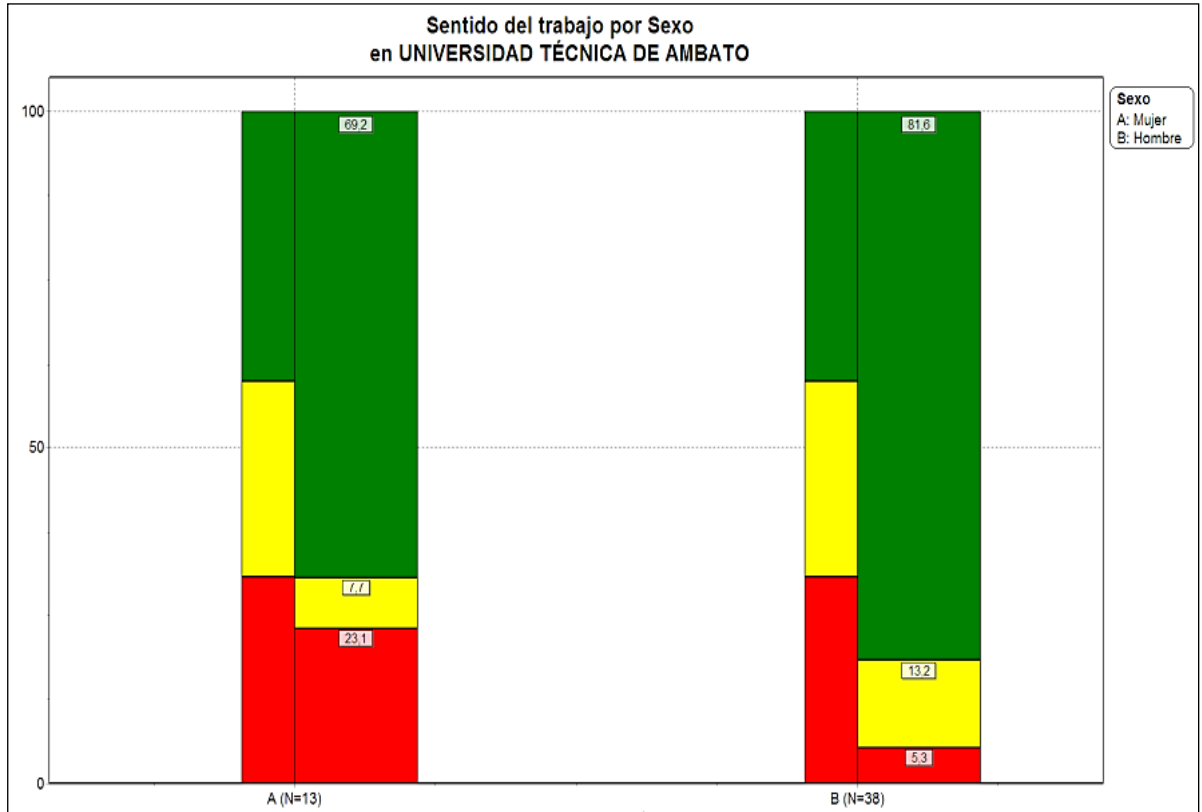
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	82,4 [N=42]	0,0 [N=0]	17,6 [N=9]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	86,3 [N=44]	3,9 [N=2]	9,8 [N=5]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	92,2 [N=47]	3,9 [N=2]	3,9 [N=2]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al sentido del trabajo en el que se evidencia un 9,8% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 11,8% a la intermedia y un 78,4% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

3.3.1.16.1. Prevalencia de exposición por sexo

Gráfico 81 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión sentido del trabajo, el 69.2% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 23.1% se encuentran en situaciones desfavorables y el 7.7% a la intermedia, por otro lado, en hombres el 81.6% están en situaciones favorables, el 13.2% están en situaciones desfavorables y el 5.3% se encuentran a la intermedia.

3.3.1.17. Justicia

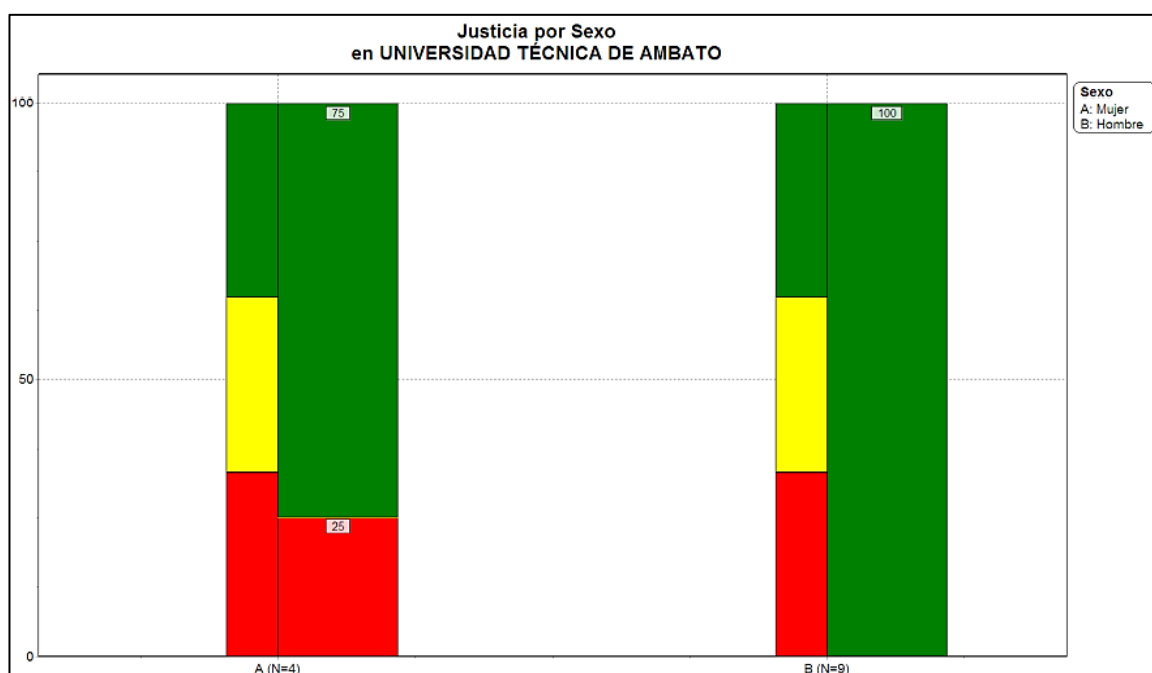
Tabla 40 Justicia

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	84,3 [N=43]	11,8 [N=6]	3,9 [N=2]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	80,4 [N=41]	9,8 [N=5]	9,8 [N=5]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	84,6 [N=11]	0,0 [N=0]	15,4 [N=2]	[N=38]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	86,3 [N=44]	3,9 [N=2]	9,8 [N=5]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al sentido a la justicia en el que se evidencia un 7,7% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 92,3% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Gráfico 82 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión justicia, el 75% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 25% se encuentran en

situaciones desfavorables, por otro lado, en hombres el 100% están en situaciones favorables.

3.3.1.18. Claridad de rol

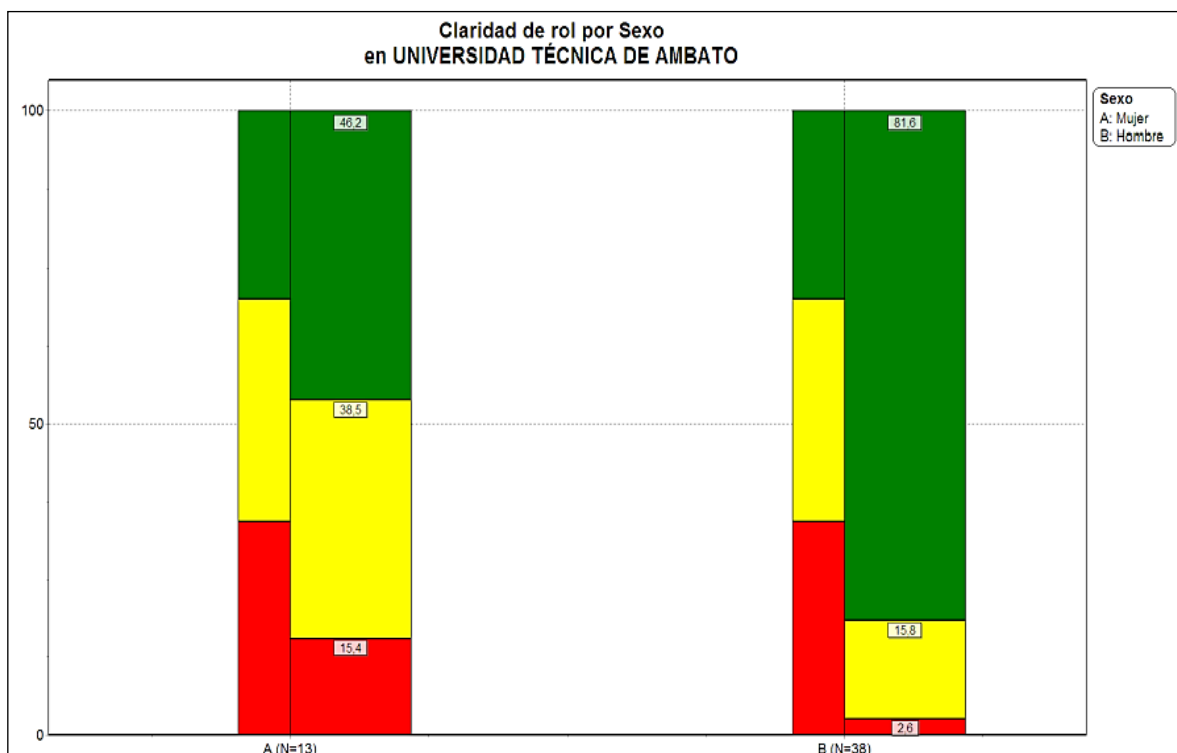
Tabla 41 Claridad de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	86,3 [N=44]	3,9 [N=2]	9,8 [N=5]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	90,2 [N=46]	0,0 [N=0]	9,8 [N=5]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	96,1 [N=49]	2,0 [N=1]	2,0 [N=1]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	96,1 [N=49]	2,0 [N=1]	2,0 [N=1]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al sentido a la claridad de rol en el que se evidencia un 5,9% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 21,6% a la intermedia y un 72,5% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Gráfico 83 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión claridad de rol, el 46.2% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 38.5% están a la intermedia y el 15.4% se encuentran en situaciones desfavorables, por otro lado, en hombres el 81.6% están en situaciones favorables, el 15.8% están a la intermedia y el 2.6% en situaciones desfavorables.

3.3.1.19. Reconocimiento

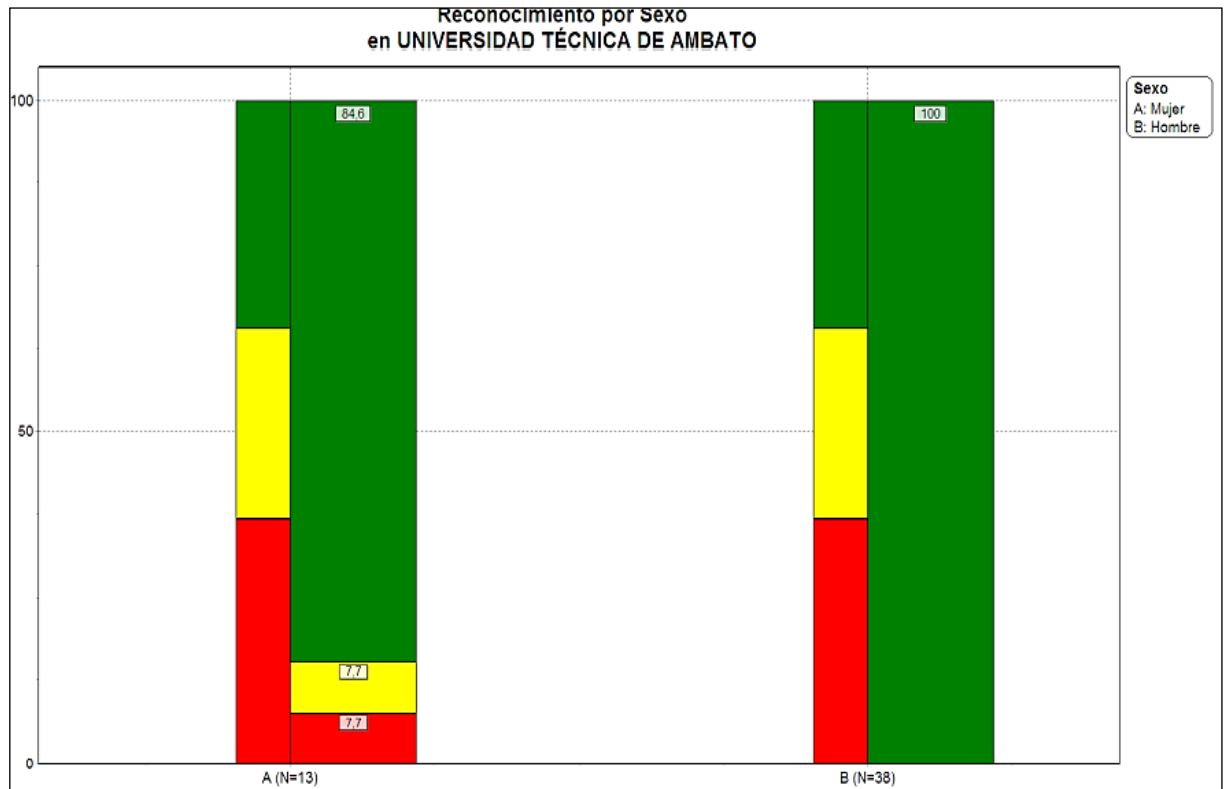
Tabla 42 Reconocimiento

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	86,3 [N=44]	5,9 [N=3]	7,8 [N=4]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	88,2 [N=45]	5,9 [N=3]	5,9 [N=3]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	88,2 [N=45]	5,9 [N=3]	5,9 [N=3]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia al reconocimiento en el que se evidencia un 2% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 2% a la intermedia y un 96,1% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Gráfico 84 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión de reconocimiento, el 84.6% de mujeres se encuentran en situaciones favorables, el 7.7% están a la intermedia y en situaciones desfavorables, por otro lado, en hombres el 100% están en situaciones favorables.

3.3.1.20. Confianza vertical

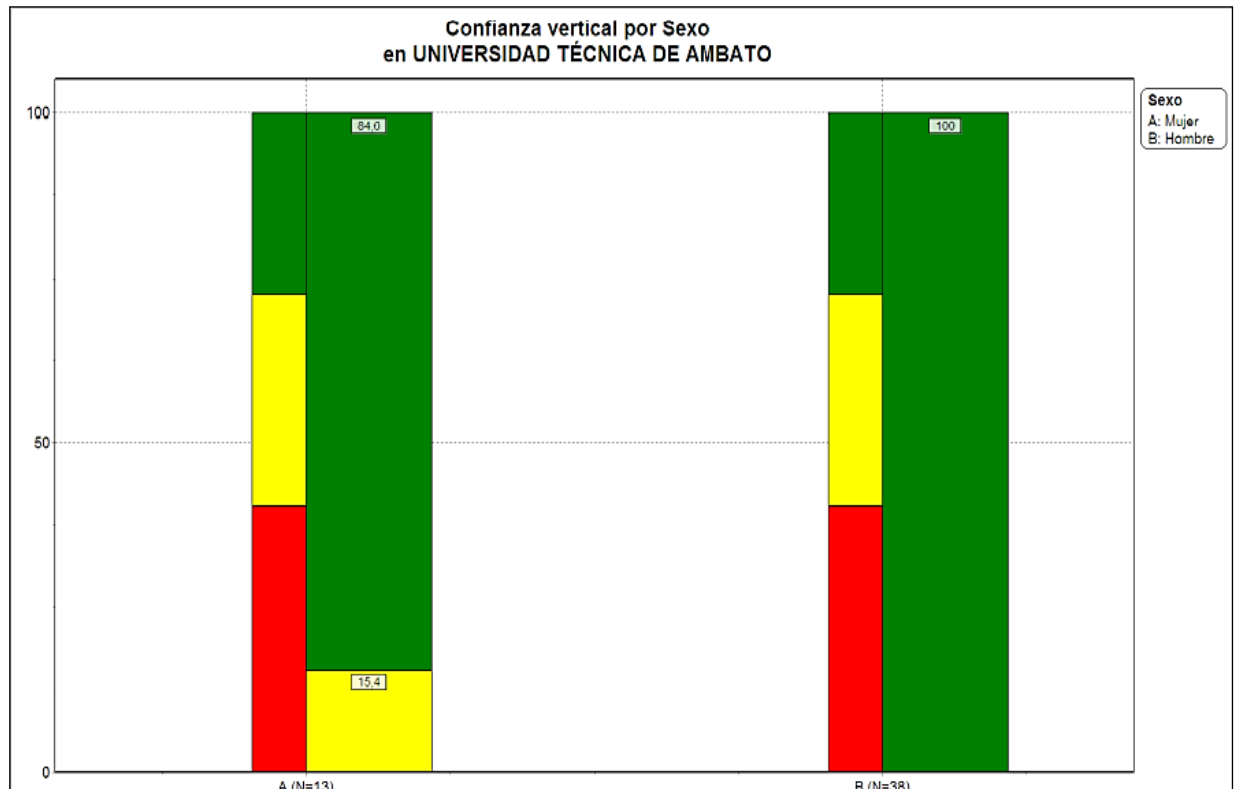
Tabla 43 Confianza vertical

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	92,2 [N=47]	2,0 [N=1]	5,9 [N=3]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	92,2 [N=47]	3,9 [N=2]	3,9 [N=2]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	88,2 [N=45]	3,9 [N=2]	7,8 [N=4]	[N=0]

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

En la tabla se hace referencia a la confianza horizontal en el que se evidencia un 0% de trabajadores/as de UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO está expuesto a la situación más desfavorable, un 3,9% a la intermedia y un 96,1% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Gráfico 85 Prevalencia de exposición por sexo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Según la gráfica de prevalencia de exposición por sexo en la dimensión de confianza vertical, el 84.6% de mujeres se encuentran en situaciones favorables y el 15.4% están a la intermedia, por otro lado, en hombres el 100% están en situaciones favorables.

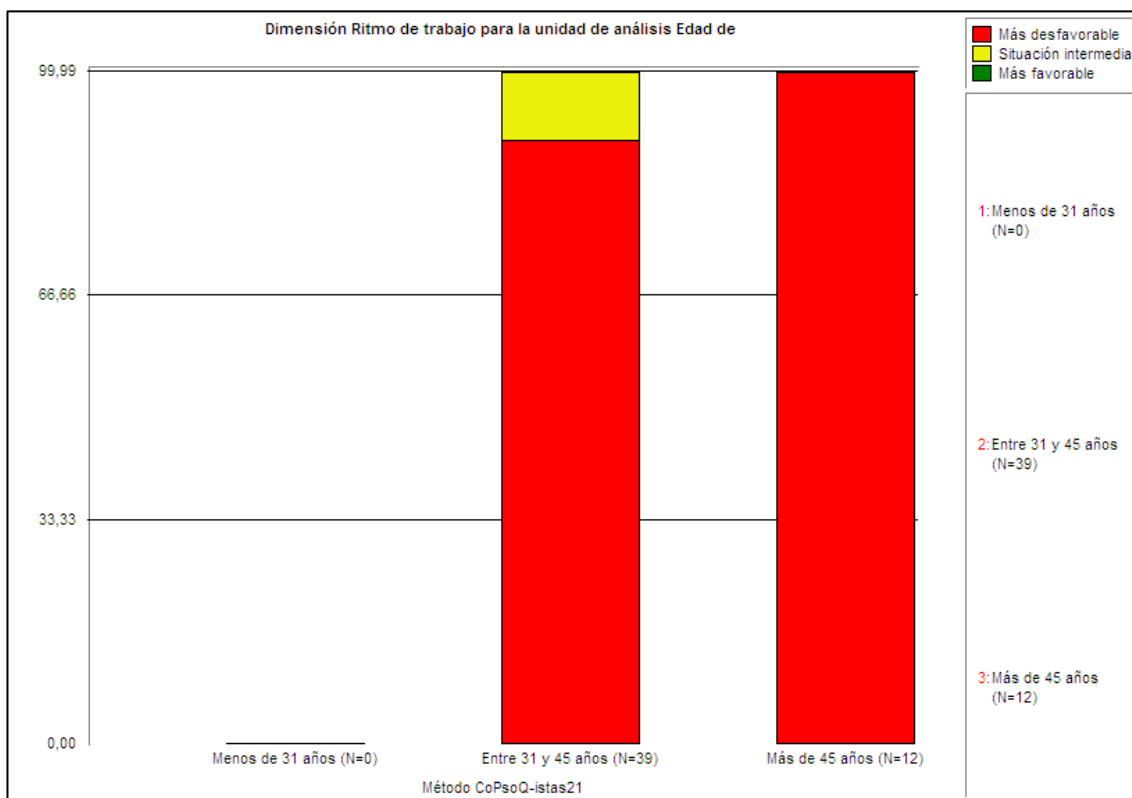
Correlaciones

Tabla 44 Edad - Ritmo de trabajo

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Menos de 31 años (N=0)	0,00	0,00	0,00
Entre 31 y 45 años (N=39)	89,74	10,26	0,00
Más de 45 años (N=12)	100,00	0,00	0,00

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Gráfico 86 Edad - Ritmo de trabajo



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

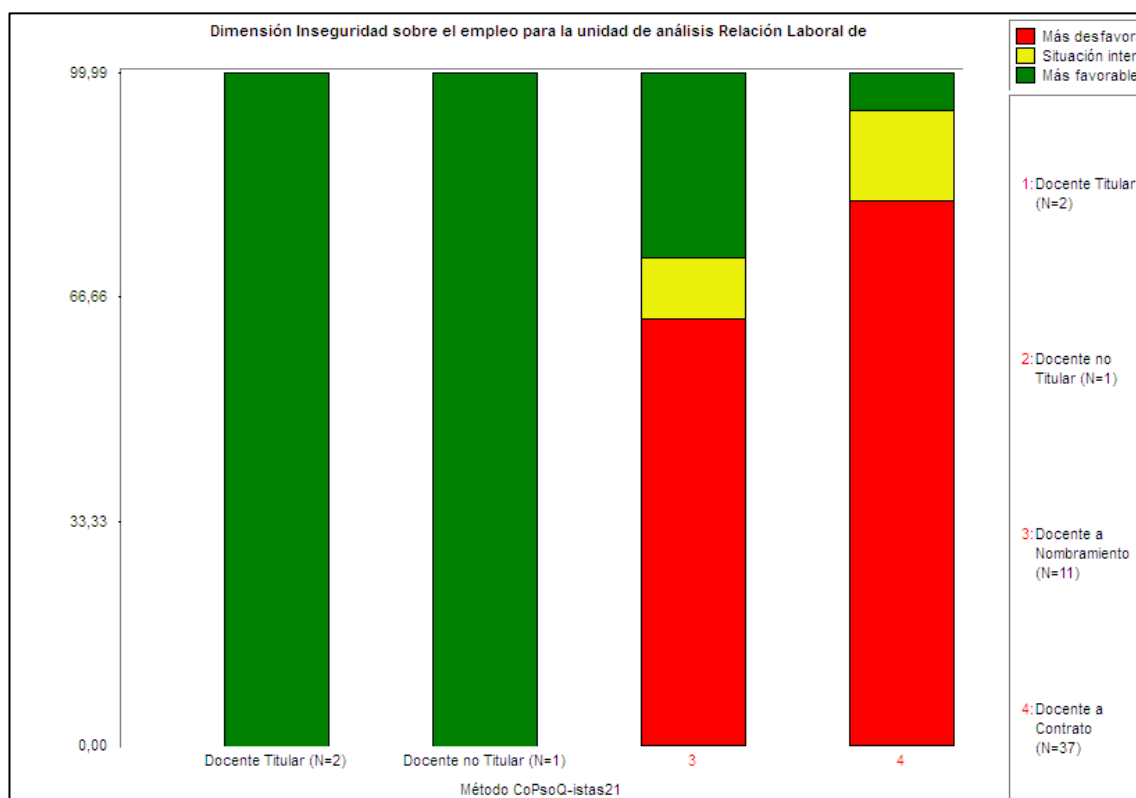
A través de la gráfica, se indica que los docentes entre 31 y 45 años se encuentran en una zona desfavorable con un 89.74% que equivalen a 39 docentes. Por otro lado, los docentes más de 45 años con un 100% en una zona desfavorable equivale a 12 docentes.

Tabla 45 Inseguridad sobre el empleo - Relación Laboral

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Docente Titular (N=2)	0,00	0,00	100,00
Docente no Titular (N=1)	0,00	0,00	100,00
Docente a Nombramiento (N=11)	63,64	9,09	27,27
Docente a Contrato (N=37)	81,08	13,51	5,41

Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Gráfico 87 Inseguridad sobre el empleo - Relación Laboral



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

Para la dimensión inseguridad sobre el empleo para la unidad de análisis Relación laboral indica que con un 100% el docente titular y no titular se encuentran en una situación favorable. En cambio, con un 63.64% se encuentran en una zona desfavorable para docente a nombramiento y con un 81.08% de docentes a contrato se localizan en una zona desfavorable.

3.4.Verificación de Hipótesis

Hipótesis

H₀: No existe exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior

H₁: Existe exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior

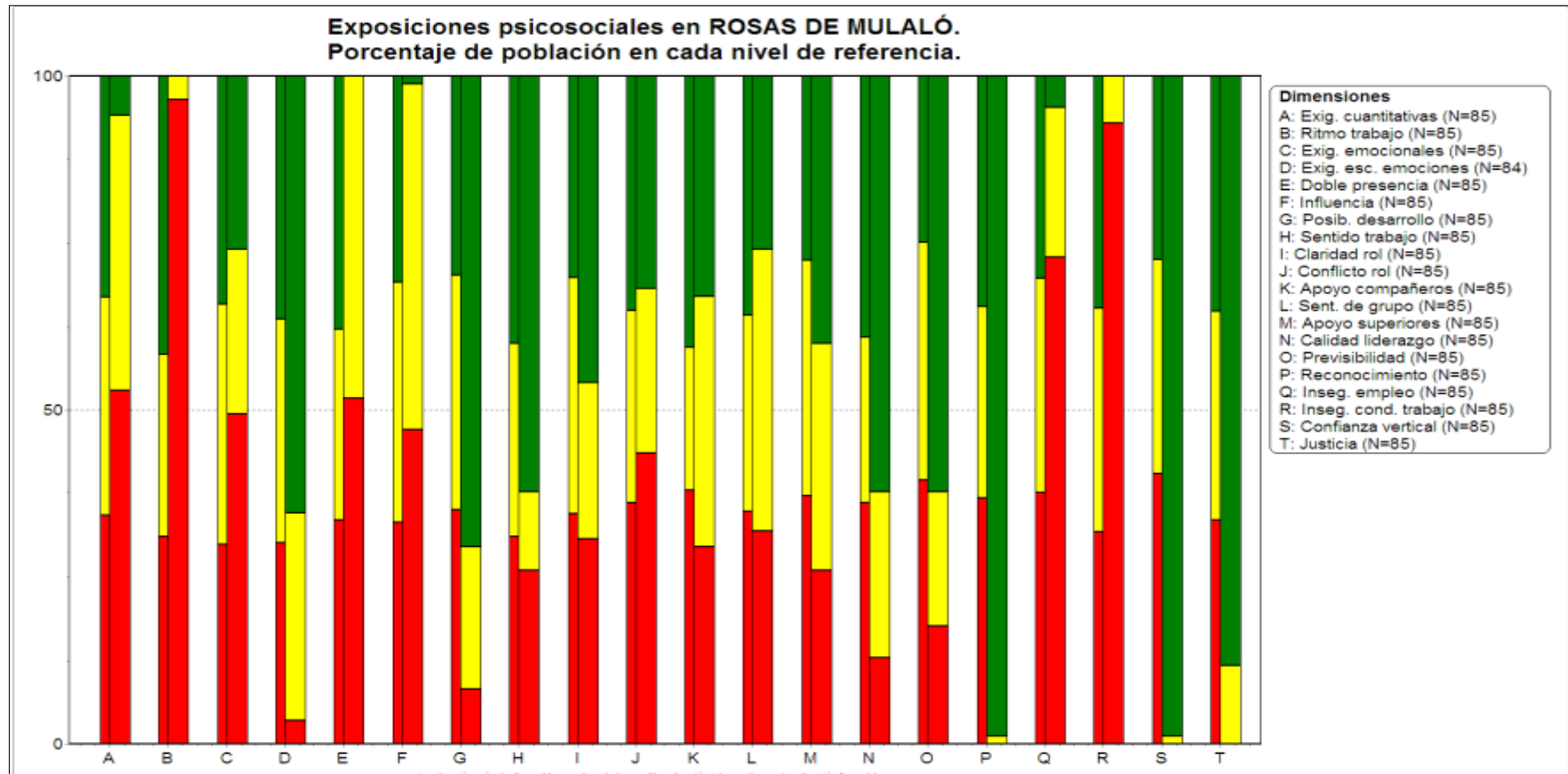
Variables de estudio

- Factor de riesgos psicosociales

A través del método CoPsoQ-istas21 adaptada al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional. Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes). A través de ello, permitió verificación y aprobación de una de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación, se obtuvo como resultado la comprobación de la hipótesis afirmativa, es decir, existe exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior.

A continuación se puede evidenciar en las siguientes gráficas de ambos sectores las situaciones desfavorables para la salud mental, emocional y física de los trabajadores y docentes.

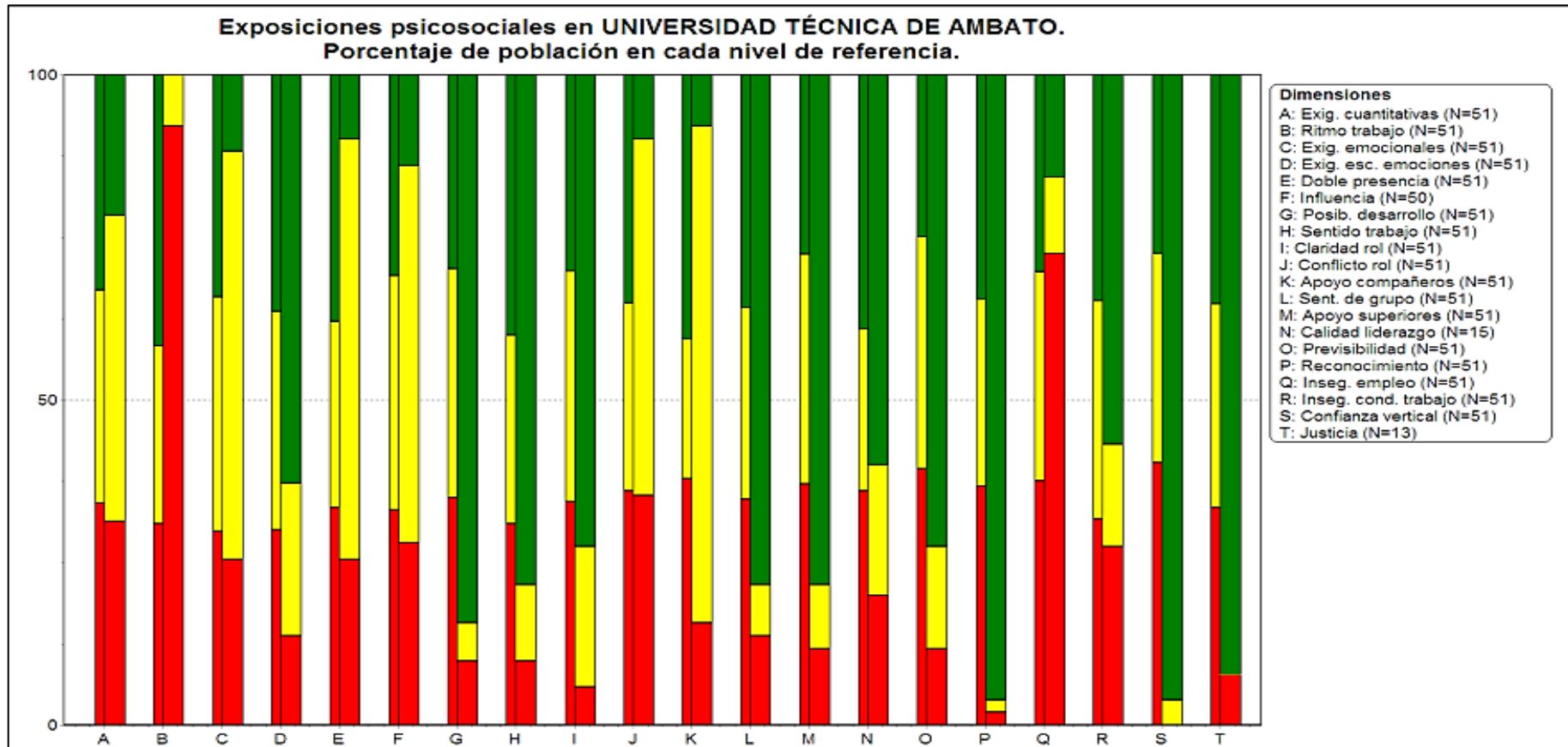
Gráfico 88 Exposiciones psicosociales en ROSAS DE MULALÓ – Porcentaje de población en cada nivel de referencia



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La misma información aparece en el gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones. En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas rojas, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales. El gráfico proporciona una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y qué dimensiones son menos problemáticas en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla

Gráfico 89 Exposiciones psicosociales en UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO – Porcentaje de población en cada nivel de referencia



Fuente: CoPsoQ-istas212, 2019; Rosas de Mulaló 2022

La misma información aparece en el gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones. En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, la zona roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales. Los gráficos proporcionan una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y qué dimensiones son menos problemáticas en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se concluye que, los factores de riesgos psicosociales que influyen de manera desfavorable en el sector florícola son tres: el ritmo de trabajo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo y la inseguridad sobre el empleo donde los colaboradores tienen que trabajar muy rápido, en gran medida los empleados se preocupan por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo, y por si le despiden o no le renuevan el contrato. Mientras que, en el sector de educación superior se evidencia dos factores de riesgo psicosocial el ritmo de trabajo y la inseguridad sobre el empleo debido alta exigencia durante toda la jornada de trabajo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.
- Se fundamentó de forma teórica, elementos que se son parte de los factores de riesgo psicosocial y el instrumento COPSOQ (ISTAS21), en los que se basó la presente investigación.
- Una vez, analizado el estado actual de ambos sectores se puede concluir que el sector florícola y de educación superior se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial en la actualidad, los mismo que son ritmo de trabajo que pertenece a exigencias psicológicas en el trabajo requieren un esfuerzo anímico y mental del empleado, es decir, se encuentran relacionados a cargas psicológicas, como la tensión, el estrés o la ansiedad. Por otro lado, se evidencia la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, e inseguridad sobre el empleo ambas pertenecen a la compensación del trabajo que indica la preocupación por el futuro en relación a la ocupación lo mismo que provoca ansiedad y estrés en el trabajador.
- En base a los resultados obtenidos, se hace un análisis comparativo entre los 2 sectores donde se evidencia que el ritmo de trabajo y la inseguridad sobre el empleo son las dos dimensiones con mayor impacto en el personal del sector florícola y el de educación superior, pues en sector florícola el ritmo de trabajo afecta a jefes,

supervisores y empleados en un 96.5% y la inseguridad sobre el empleo afecta en un 72,9% perjudicando más a mujeres que a hombres, a diferencia del sector de educación superior en donde el ritmo de trabajo afecta desfavorablemente a la salud de los docentes en un 92.2% y la inseguridad sobre el empleo en un 72.5% afectando de igual manera a mujeres como a hombres.

4.2.Recomendaciones

“Rosas de Mulaló”

- Se recomienda rotar las actividades dentro de cada área, para que los trabajadores no se exijan ubicados con la misma actividad durante el día de trabajo. Con ello se analizan diversas necesidades de entrenamiento y captación.
- Gestionar con el departamento financiero de la empresa para formar ahorros programados de los trabajadores, es decir en el momento que sea despedido o no el renuevan contrato se hace la entrega de los ahorros programados más beneficios de ley para su supervivencia mientras encuentra otra oferta laboral.

“Universidad Técnica de Ambato”

- Revisar diariamente los hábitos que posee el personal y verificar si uno de ellos es desfavorable y tratar de corregirlo, de esta forma mantener equilibrado el nivel de desempeño.
- Realizar espacios recreativos entre docentes para evitar estrés laboral debido al ritmo de trabajo alto.

5. BIBIOGRAFÍA

5.1.Referencias Bibliográficas

- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2015). La confianza es pasión: La relación entre confianza organizacional y el engagement de los equipos. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*.
- Alvarez, J., & Jurgenson, G. (2021). *Como hacer una investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. México: Paidós SAICF.
- Álvaro, J., & Barreiros, J. (2019). El efecto moderador de los valores personales en la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar / El efecto moderador de los valores personales en la relación entre condiciones Delaware trabajo y bienestar-. *Revista de Psicología Social*, 30-45.
- Amando, M., & Iñaki, M. (2020). *Calidad de vida laboral y organización del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Aranda, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial laborales, apoyo social y síndrome de Burnout en médicos de familia de tres instituciones públicas de salud de Guadalajara (México). *Revista Salud Uninorte*.
- Arquer, I. (2018). Ambigüedad y conflicto de rol. 12.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Cabo, J. (2018). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.
- Capote, L. (2019). Construcción y validación del cuestionario Satisfacción de los usuarios en servicios de Estomatología. Cienfuegos, 2018. *MediSur*, 42.
- Ceballos, P. (2019). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Revistas UN*, 32(2), 15-29.
- Cedillo, C., & González, C. (2021). El sector florícola del Ecuador y su aporte a la Balanza Comercial Agropecuaria: período 2009 – 2020. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*.

- CGI, C. d. (2020). *Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras*. Quito: Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).
- Chiang Vega, M. (2018). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 111-128.
- Conteras, F. (2018). CALIDAD DE VIDA Y LIDERAZGO. INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE VIDA PERCIBIDA DEL DIRECTIVO COLOMBIANO SOBRE SUS PRÁCTICAS DE LIDERAZGO. *Acta Colombiana de Psicología*, 119-130.
- Corona, J. (2020). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 16.
- Cortez. (2021). Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicio. *Revista Industrial Data*, 34-67.
- Cortez, L., & Alan, D. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH.
- DEYA, D. d. (2020). *Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales en Cifras*. Quito: Secretaría de Educación Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).
- Díaz, R. (2019). Percepción de los Riesgos Psicosociales y hábitos de sueño. *INFOCOP ONLINE*, 23-56.
- Expoflores. (2021). *Reporte Estadístico Mensual*. Ecuador.
- Fernández, J. (2017). *Emoción y Sentimientos*. México: Editorial Planeta.
- Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.
- Galeano, M. (2019). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa, cuantitativa y no experimental*. Colombia: Universidad EAFIT.
- Gomez, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México raM*, 45-60.

- Gómez, L. (2021). *¿Cuánto destina el Gobierno de Guillermo Lasso a las universidades Públicas en 2021?* Ecuador: Observatorio de Gasto Público.
- González, D. (2017). Diseño y Validación de una Encuesta para la Caracterización de Unidades de Producción Caprina. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias*.
- Guadarrama, P. (2020). Los factores de riesgo. *Revista Cubana de Medicina General Integral*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- INEC. (2021). *Cuentas Satélite de Educación*. Quito: Ecuador en cifras.
- Jimenez, C. A. (2017). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LA RED PÚBLICA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 50-59.
- Jiménez, G. (2015). Legitimidad y desempeño en el trabajo: cuando el derecho legitima y el merecimiento cualifica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- López, C., & López, Y. (2020). *Compromiso organizacional, reto de la empresa estatal socialista*. Cuba: Editorial Feijóo.
- López, S. (2017). CONSTRUCCIÓN DEL REGISTRO DE OBSERVACIÓN PARA EL ANÁLISIS DEL MOVIMIENTO FUNDAMENTADO EN LA TEORÍA DE LABAN1. *Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 1-21.
- Luna, E. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*.
- Manjarrez, N., & Egas, M. (2019). *El clima organizacional y la repercusión en la satisfacción del personal en empresas hoteleras del cantón Quevedo*. Ecuador: Ecotec.

- Mansilla, F. (2021). Consecuencias del estrés de rol. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.
- Mantilla, C. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: La salud mental y los riesgos psicosociales*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid.
- Martínez, E. (2018). Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en población colombiana. *psicología desde el caribe*.
- Martínez, L. (2019). Reconocimiento e Identidad. Diálogo Intercultural . *Utopía y Praxis Latinoamericana*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. (2016). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. España: INSHT.
- Moncada, S., & Llorens, C. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 versión 2 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Monte, P. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la comunidad valenciana (España). *Liberabit*, 12-18.
- Montes, G. (2020). METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE DISEÑO Y REALIZACIÓN DE ENCUESTAS EN EL ÁREA RURAL. *Temas Sociales*, 21.
- Morales, J. (2020). EXIGENCIAS EMOCIONALES COMO UN FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADO A LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. *Programa Psicología*.
- Moreno, B. (2013). Riesgos psicosociales: Inseguridad Laboral. *Anuario de Relaciones Laborales*.
- Neffa, J. C. (2020). *LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Buenos Aires: Complutense.
- Nieto, M., Berríos, P., & Extremera, N. (2019). Autoeficacia en la búsqueda de empleo como mediador entre la inteligencia emocional y el proceso de búsqueda activa

- de empleo / Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo. *Revista Internacional de Psicología Social* , 34-50.
- Ojeda, M. (2018). *El compromiso Organizacional* . España: Editorial Académica Española es una marca de OmniScriptum SRL.
- Orcasita, L. T. (2020). La importancia del apoyo social en el bienestar de los adolescentes. *Psychologia. Avances de la Disciplina*.
- Ortega, A. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Pavez, L. (2019). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Revista de Salud Pública*, 50-80.
- Pérez, J. (2020). El apoyo social. *Social support*, 8.
- Perez, V. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Revista Acción Psicológica* , 27-37.
- Pupo, B. (2021). Formación y mejora del liderazgo para perfeccionar el sistema de gestión de la calidad en empresa cubana. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 15.
- Reyes, M., & Narváez, C. (2019). La Educación Superior en el Ecuador: Derecho o Servicio. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 32-50.
- Ribadeneira, A. (2021). *Ribadeneira: “Hay un incremento de USD 25 millones para las universidades”*. Quito: Primicias.
- Río, P. (2020). Habilidades cognitivas y estrategia de interacción didáctica: una posibilidad a través de las preguntas formuladas en clases. *Mendive. Revista de Educación*, 15-36.
- Rodríguez, M. (2017). Sistemas productivos y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica. *Gaceta Laboral*, 60-75.

- Rojas, M. (2018). Modelos de Confianza, Análisis desde la Organización. *SISTEMAS, CIBERNÉTICA E INFORMÁTICA* , 56-78.
- Rojas, M. (2018). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 1-14.
- Ruíz, E. (2018). Desempeño y reconocimiento laboral del técnico con elevada formación escolarizada. *Revista de la educación superior*, 50-62.
- Sahili, L. (2016). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México: El Manual Moderno.
- Salcedo, V. (2021). El sector florícola del Ecuador y su aporte a la Balanza Comercial Agropecuaria: período 2009 – 2020. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*.
- Salvador, L. (2018). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Salvador Moncada Lluís*, 50-96.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía , K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, M. (2019). *SECTOR FLORÍCOLA ECUADOR*. Ambato: Obervatorio Económico y Social de Tungurahua.
- Santo, D. (2021). Cómo se sienten las personas acerca de su trabajo: efectos del modo regulatorio sobre la positividad y la satisfacción laboral (¿Cómo se sienten las personas sobre su trabajo?: los efectos del modo regulatorio en la positividad y la satisfacción laboral). *Revista Internacional de Psicología Social*, 487-509.
- Scanff, C. L., & Bertsch Jean. (2021). *Estrés y rendimiento*. Barcelona : INDE.
- Secretaría de Educación Superior. (2020). *Análisis anual de los principales indicadores de educación superior, ciencia, tecnología e innovación (SENESCYT)*. Quito: Senescyt.
- Secretaría Educación Superior, C. T. (2021). *El presupuesto universitario aumentó para el 2022*. Quito: Gobierno del Encuentro.

- Sora, B., & Caballer, A. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 15-21.
- Treviño, A. (2017). Trabajo en Equipo, grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *International Journal of Good Conscience*. .
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública* , 56-87.
- Vilagut, G., & Ferrer , M. (2005). El Cuestionario de Salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos. *Scielo*, 35-50.

6. Anexos

6.1. Cuestionario riesgo psicosocial Sector Florícola



Universidad Técnica de Ambato
Facultad Ciencias Administrativas
Carrera Organización de Empresas



“Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en el sector florícola”

Objetivo: Determinar los factores de riesgos psicosociales en el personal de la empresa Rosas de Mulaló.

Instrucciones:

- Elija una sola opción como respuesta a cada uno de los siguientes enunciados.
- La información obtenida será tratada con confidencialidad y netamente para fines académicos.

I. Información sociodemográfica

1. Sexo

- Mujer
 Hombre

2. Edad

- De 18 a 24 años
 De 25 a 30 años
 31 y 35 años
 Más de 45 años

II. Información general y condiciones de trabajo

3. ¿En qué departamento o área trabaja?

- Administrativa
 Cultivo
 Fumigación
 Post cosecha

- Empaque
- Guardia
- Mantenimiento
- Mecánica
- Monitoreadora
- Riego

4. ¿Qué cargo ocupa actualmente?

- Gerente
- Director
- Administrador
- Supervisor y Jefe
- Empleado

5. ¿Realiza tareas en distintos puestos de trabajo

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Nunca

6. En el último año ¿sus superiores le han consultado sobre cómo mejorar la forma de realizar su trabajo?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Nunca

7. ¿El trabajo que realiza es acorde al salario que percibe?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial)
- No lo sé

8. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en "ROSAS DE MULALÓ"?

- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

9. ¿Qué tipo de contrato tiene usted con "ROSAS DE MULALÓ"?

- Contrato indefinido
- Contrato a prueba

10. Usted ha sido ascendido de cargo en "ROSAS DE MULALÓ"

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces

11. ¿Cuántos sábados al mes trabaja?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes

- Dos sábados
- Tres o más sábados al mes

12. ¿Cuántos domingos trabaja al mes?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
- Dos domingos
- Tres o más domingos al mes

13. ¿Cuál es su horario de trabajo?

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de noche

14. ¿Qué flexibilidad horaria tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ninguna flexibilidad en relación a la hora de entrada y salida, respeto el horario que me asigna la empresa.
- Puedo elegir entre varios horarios para la entrada y salida³
- Tengo hasta 30 minutos para llegar al trabajo.

15. Si usted tiene un asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Nunca

16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia le cambian la hora de entrada y salida o los días que tiene establecido trabajar?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Nunca

18) Habitualmente, ¿cuántas horas trabaja a la semana para "ROSAS DE MULALÓ"?

- 20 horas (medio tiempo)
- De 40 horas (tiempo completo)
- Más de 40 horas

19) ¿Cuántos días adicionales al mes trabaja fuera del horario regular especialmente en temporadas (¿San Valentín, Día de la Madre, Día de Virgen de Guadalupe)?

- Ninguno
- 1 día
- De 2 a 4 días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tiene que realizar y el tiempo asignado, diría que:

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) En su departamento o sección falta personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21) ¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Nunca

22) Aproximadamente ¿Cuánto cobra neto al mes?

- Entre \$425 y \$800
- Entre \$801 y \$1.200
- Entre \$1.201 y \$1.600
- Entre \$1.601 y \$ 2.000
- Entre \$2.001 y \$ 2.400
- Entre \$2.401 y \$ 2.800
- Entre \$2.801 o más.

23) ¿Su sueldo es

- Fijo
- Variable

24) Exigencias y contenidos de su trabajo. Elija UNA SOLA opción. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Tiene que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En su trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se retrasa en la entrega de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) En su trabajo requiere su opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Falta planificación en sus tareas lo que provoca acumulación de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Su trabajo requiere que trate a todo el mundo por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Tiene influencia sobre el ritmo al que trabaja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tiene influencia sobre cómo realiza su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Tiene influencia sobre qué hace en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Siente que el trabajo en la empresa le consume	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

tanta energía que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?

n) Siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?

o) Piensa en las tareas domésticas y familiares cuando está en la empresa?

p) Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?

q) En su trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otros?

25) Continuando con las exigencias y contenidos de su trabajo, elija SOLA RESPUESTA ¿En qué medida...

Siempre Casi siempre Muchas veces Algunas veces Nunca

a) Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

b) Sus tareas tienen sentido?

c) Las tareas que hace le parecen importantes?

d) Su trabajo le afecta emocionalmente?

e) Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

f) Es necesario mantener

un ritmo de trabajo alto?

g) Se siente comprometido con su profesión?

h) Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus conocimientos y habilidades?

i) Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

j) Su trabajo requiere que esconda sus emociones?

k) Se exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?

l) Su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?

27) Apoyo que recibe en el trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA ¿Con qué frecuencia...

Siempre Casi siempre Muchas veces Algunas veces Nunca

a) Recibe ayuda y apoyo de sus compañeros en la realización de tu trabajo?

b) Sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo?

c) Sus compañeros hablan con usted sobre cómo

hace su trabajo?					
d) Tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Siente en su trabajo que forma parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Su jefe inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Su jefe inmediato habla con usted sobre cómo hace su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28) Hasta qué punto se preocupan posibles cambios en sus condiciones de trabajo.

Elija UNA SOLA RESPUESTA ¿Está preocupado/a por...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Si se trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c) Si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29) Reconocimiento, confianza y la justicia en su lugar de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA ¿En qué medida...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Su trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La dirección le respeta en su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Recibe un trato justo en su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Se puede fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) La dirección considera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?

i) Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?

j) Se distribuyen las tareas de una forma justa?

k) Su actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?

l) Su actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?

m) Su actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?

n) Su actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

30) En general ¿diría que su salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

31) ¿Cómo se ha sentido durante las últimas cuatro semanas? Elija UNA SOLA RESPUESTA. ¿con qué frecuencia...

Siempre Casi siempre Muchas veces Algunas veces Nunca

a) Se ha sentido agotado/a?

b) Se ha sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ha estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ha estado cansado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ha tenido problemas para relajarse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ha estado irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ha estado tenso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ha estado estresado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) ¿Cómo se ha sentido durante las cuatro últimas semanas? elija UNA SOLA RESPUESTA. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Ha estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se ha sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Se ha sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Se ha sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33) ¿Se siente satisfecha relación con su trabajo, tomándolo todo en consideración? Elija UNA SOLA RESPUESTA.

- Siempre
- Casi siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Nunca

6.2. Cuestionario riesgo psicosocial sector florícola y sector de educación superior

Universidad Técnica de Ambato

Facultad Ciencias Administrativas
Carrera Organización de Empresas

“Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en el sector florícola”

Objetivo: Determinar los factores de riesgos psicosociales en personal de la Universidad Técnica de Ambato.

Instrucciones:

- Elija una sola opción como respuesta a cada uno de los siguientes enunciados.
- La información obtenida será tratada con confidencialidad y netamente para fines académicos.

III. Información sociodemográfica

3. Sexo

- Mujer
 Hombre

4. Edad

- De 30 a 35 años
 De 36 a 40 años
 De 41 a 45 años
 Más de 45 años

5. En el último año ¿sus superiores le han consultado sobre cómo mejorar la forma de realizar su trabajo?

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

6. ¿El trabajo que realiza es acorde al salario que percibe?

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en "Universidad Técnica de Ambato"?

- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta 10 años
- Más de 10 años

8. Indique su Relación laboral con la "Universidad Técnica de Ambato"

- Docente Titular
- Docente no Titular
- Docente a Nombramiento
- Docente a Contrato

7. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

- Matutina
- 9.** Vespertina
- Nocturna
- Matutina - Vespertina
- Matutina - Vespertina - Nocturna

10. ¿Qué flexibilidad horaria tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ninguna flexibilidad en relación a la hora de entrada y salida, respeto el horario que me asigna la institución.
- Puedo elegir entre varios horarios para la entrada y salida
- Tengo hasta 5 minutos para llegar al trabajo

11. Si usted tiene un asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?

Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

12. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.

- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

13. Habitualmente, ¿cuántas horas trabaja a la semana para "Universidad Técnica de Ambato"?

- 20 horas (medio tiempo)
- 40 horas (tiempo completo)
- Más de 40 horas

14. Teniendo en cuenta el trabajo que tiene que realizar y el tiempo asignado, diría que:

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) La planificación es realista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. ¿Puede decidir cuándo hacer un descanso?

Nunca	1	2	3	4	5	Siempre
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

16. Aproximadamente ¿Cuánto cobra neto al mes?

- Entre \$1.000 y \$1.500
- Entre \$1.501 y \$2.000
- Entre \$2.001 y \$2.500
- Entre \$2.501 y \$ 3.000
- Entre \$3.001 y \$ 3.500
- Entre \$3.501 y \$ 4.000
- Entre \$4.001 o más.

17. Exigencias y contenidos de su trabajo. Elija UNA SOLA opción. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Tiene que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En su trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se retrasa en la entrega de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) En su trabajo requiere su opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Falta planificación en sus tareas lo que provoca acumulación de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Su trabajo requiere que trate a todo el mundo por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Tiene influencia sobre el ritmo al que trabaja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tiene influencia sobre cómo realiza su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Tiene influencia sobre qué hace en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

vez?

m) Siente que el trabajo en la empresa le consume tanta energía que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

n) Siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a sus tareas domésticas y familiares?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

o) Piensa en las tareas domésticas y familiares cuando está en la empresa?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

p) Le resulta imposible acabar sus tareas laborales?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

q) En su trabajo tiene que ocuparse de los problemas personales de otros?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

18. Continuando con las exigencias y contenidos de su trabajo, elija UNA RESPUESTA ¿En qué medida...

Siempre Casi siempre Muchas veces Algunas veces Nunca

a) Su trabajo requiere que tenga iniciativa?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

b) Sus tareas tienen sentido?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

c) Las tareas que hace le parecen importantes?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

d) Su trabajo le afecta

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

emocionalmente?

e) Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Se siente comprometido con su profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Le exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Grado de definición de las tareas. Elija UNA RESPUESTA. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) En su institución se le informa con suficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?					
b) Su trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Hace cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo??	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo??	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Tiene que hacer tareas que cree que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Apoyo que recibe en el trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Recibe ayuda y apoyo de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

sus compañeros en la realización de tu trabajo?					
b) Sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Sus compañeros hablan con usted sobre cómo hace su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Siente en su trabajo que forma parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Su jefe inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Su jefe inmediato habla con usted sobre cómo hace su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus condiciones de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA ¿Está preocupado/a por...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Si se trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Si le cambian de tareas contra su voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Reconocimiento, confianza y la justicia en su lugar de trabajo. Elija UNA SOLA RESPUESTA ¿Con que frecuencia?

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Su trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La dirección le respeta en su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Recibe un trato justo en su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d) Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?

e) Se puede fiar de la información procedente de la dirección?

f) Se solucionan los conflictos de una manera justa?

g) Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?

h) Los docentes pueden expresar sus opiniones y emociones?

i) Se distribuyen las tareas de una forma justa?

j) Su actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?

k) Su actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?

l) Su actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

23. En general ¿diría que su salud es?

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular
- Mala

24. ¿Cómo se ha sentido durante las últimas cuatro semanas? Elija UNA SOLA RESPUESTA. ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Se ha sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Se ha sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ha estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ha estado cansado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ha tenido problemas para relajarse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ha estado irritable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ha estado tenso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ha estado estresado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. ¿Cómo se ha sentido durante las cuatro últimas semanas? elija UNA SOLA RESPUESTA. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) Ha estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Se ha sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Se ha sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Se ha sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33) ¿Se siente satisfecha relación con su trabajo, tomándolo todo en consideración? Elija UNA SOLA RESPUESTA.

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho
- No contesta

6.3. Matriz exposición, origen y medidas preventivas en la empresa “Rosas de Mulaló”

MEDIDAS PRESENTIVAS			
DIMENSIÓN: Ritmo de trabajo			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>96,5% trabajador@s expuest@s a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Puestos: Supervisor y jefe un 100%, empleados con 96%.</p> <p>Sexo: Mujeres un 100%</p> <p>Departamentos: Administrativa, Empaque, Riego, Monitoreadora, Mecanica, Fumigación, Mantenimiento y Guardia están expuestos con 100% a una situación desfavorable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre + Muchas veces tienen que trabajar muy rápido • Siempre + Muchas veces es necesario mantengan un ritmo de trabajo alto 	<p>La mayoría de tareas exigen mucho Tiempo y esfuerzo: como preparar el suelo y cortar tallos.</p> <p>No definir claramente los roles y responsabilidades en el lugar de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reorganizar el tiempo de trabajo y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo en función de la tarea a realizar.

	<ul style="list-style-type: none">• Siempre + Muchas veces el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada.		
--	---	--	--

Matriz para la planificación de la actividad preventiva

OBJETIVO (S): Potenciar la competitividad de la empresa (en cualquiera de sus sectores) a través del rendimiento de forma duradera y sostenible en el tiempo.				
ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todos los departamentos de la empresa				
Medida preventiva 1	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> Rotar las actividades dentro de cada área, para que los trabajadores no se exijan ubicados con la misma actividad durante el día de trabajo. Con ello se analizan diversas necesidades de entrenamiento y captación. 	15 de noviembre de 2022	Jefe de talento humano Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> Sala de reuniones Computador Suministros materiales de oficina 	Permite que los trabajadores se sienta cómodo, a la vez descubran habilidades y conocimientos con el fin de conseguir un desempeño mayor

Medida preventiva 2	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Detallar por escrito las actividades del día que desempeñara cada trabajador durante el día, para con ello tener mayores resultados en rendimiento y productividad	16 de enero de 2023	Administrador Jefe de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de reuniones • Computador • Suministros materiales de oficina 	Tomar en cuenta las habilidades y conocimientos del trabajador para detallar y designar actividades.
<p>Seguimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • En los primeros 6 meses se participará en reuniones el jefe de talento humano y la contadora para verificar que se haya puesto en práctica las medidas preventivas de forma que esto ayude a los trabajadores a sentirse bien en el puesto de trabajo y se logre cumplir con los objetivos planteados por la empresa. 				

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN: Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

RESULTADO DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>El 92,9% de los trabajadores están expuestos a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Según el puesto de trabajo la inseguridad sobre las condiciones de trabajo aparece en un 93,3% en empleados y en un 90% en supervisores y jefes.</p> <p>La situación desfavorable para la salud se presenta en todos los departamentos con un 100%.</p> <p>Mujeres: 97%</p>	<p>En gran medida + En buena medida indica el 75,3% de los trabajadores está preocupada por variar el horario de trabajo y por las variaciones salariales.</p> <p>En gran medida + En buena medida indica el 74,1% de trabajadores están intranquilos por la rotación de trabajo, unidad, departamento o sección.</p> <p>En gran medida + En buena medida indica el 72,9% de los</p>	<p>Variación del horario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variaciones de tareas sin previo aviso de forma que se prolonga el horario de trabajo por requerimiento impuesto por la empresa para satisfacer las necesidades de los clientes de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el horario habitual de los trabajadores ya que ellos conocen los horarios estipulados en su contrato de trabajo. • Establecer un límite de tiempo para realizar las actividades asignadas de forma que estas se cumplan dentro de la jornada habitual de trabajo.

	<p>trabajadores está pensativo por los cambios de tareas.</p>	<p>Variación del salario</p> <ul style="list-style-type: none"> • El incremento de horas de trabajo que no son remuneradas en su salario. <p>Variación de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar tareas que no estén acorde a la categoría del trabajador. • Asignación de nuevas tareas en contra de la voluntad del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detallar las tareas, las horas a laborar y el salario de forma que se estipule claramente la retribución económica que debe recibir el trabajador por parte de el empleador. • Contratar personal idóneo para que cubran los puestos y desempeñen dichas funciones, de manera que se evite rotación de personal interna. • Distribuir y asignar las tareas según las habilidades y conocimientos que tenga la persona de manera que esta se desempeñe de forma correcta y logre conseguir los objetivos que se plantea la empresa.
--	---	--	--

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

OBJETIVO (S): Cambiar los métodos de trabajo en todos los puestos de forma que se tome en cuenta las pausas y descansos que permitan a los trabajadores obtener una recuperación física y así su remuneración esté acorde al trabajo que realizan.				
ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todos los departamentos de la empresa				
Medida preventiva 1	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Mantener el horario habitual de los trabajadores ya que ellos conocen los horarios estipulados en su contrato de trabajo. Establecer un límite de tiempo para realizar las actividades asignadas de forma que estas se cumplan dentro de la	05 de septiembre de 2022	Jefe de talento humano Técnico en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.	Sala de reuniones Computador	Respetar el horario de trabajo como lo estipula el contrato. Verificar como se está elaborando las actividades y con ello eliminar las actividades que sean innecesarias.

jornada habitual de trabajo.				
Medida preventiva 2	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Detallar las tareas, las horas a laborar y el salario de forma que se estipule claramente la retribución económica que debe recibir el trabajador por parte del empleador.	15 de octubre de 2022	Administrador Jefe de Talento Humano Contadora	Sala de reuniones Computador	Tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores de forma que se conozca las inconformidades existentes por parte de ellos.
Medida preventiva 3	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Distribuir y asignar las tareas según las habilidades y conocimientos que tenga la persona de manera que esta se desempeñe de	01 de noviembre de 2022	Jefe de talento humano Técnico en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.	Sala de reuniones Computador Útiles de oficina	Distribuir las tareas según las fortalezas y debilidades de los trabajadores de forma que se evite la monotonía y el

forma correcta y logre conseguir los objetivos que se plantea la empresa.				estancamiento, es así que se les puede estimular la creatividad de cada uno de ellos.
---	--	--	--	---

MEDIDAS PRESENTIVAS

DIMENSIÓN: Inseguridad sobre el empleo

RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Trabajadores: Un 72,9% de trabajadores/as de ROSAS DE MULALÓ está expuesto a la situación más desfavorable.</p> <p>Puestos: Supervisor y jefe un 80%, empleados con 72%.</p> <p>Sexo: Mujeres un 81,8%</p> <p>Departamentos: Fumigación, Mantenimiento y Guardia están expuestos con 100% a una situación desfavorable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En gran medida + En buena medida indica un 77,6% lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedaran sin empleo. • En gran medida + En buena medida indica un 75,3% si le despiden o no le renuevan el contrato 	<ul style="list-style-type: none"> • No existen ofertas laborales amplias en el país. • Tener cargas y responsabilidades familiares que necesitan satisfacer necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al trabajador constantemente para que sea una persona proactiva, se anticipe a problemas y necesidades futuras y así, llegar a cumplir con los objetivos trazados por la empresa. • Gestionar con el departamento financiero de la empresa para formar ahorros programados de los trabajadores, es decir en el momento que sea despedido o no el renuevan contrato se hace la entrega de los

			ahorros programados más beneficios de ley para su supervivencia mientras encuentra otra oferta laboral.
--	--	--	---

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

OBJETIVO (S): Gestionar capacitaciones para los trabajadores para reforzar sus habilidades y competencias de esta forma asegurar su puesto de trabajo para que cubra sus necesidades.				
ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todos los departamentos de la empresa				
Medida preventiva 1	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al trabajador constantemente para que sea una persona proactiva, se anticipe a problemas y necesidades futuras y así, llegar a cumplir con los objetivos trazados por la empresa. 	15 de noviembre de 2022	Jefe de talento humano Técnico en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de reuniones • Computador • Suministros materiales de oficina 	Distribuir y proteger a los trabajadores de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y habilidades físicas, en tareas que puedan desarrollar con eficiencia sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.

Medida preventiva 2	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
<p>Gestionar con el departamento financiero de la empresa para formar ahorros programados de los trabajadores, es decir en el momento que sea despedido o no el renuevan contrato se hace la entrega de los ahorros programados más beneficios de ley para su supervivencia mientras encuentra otra oferta laboral.</p>	<p>16 de enero de 2023</p>	<p>Administrador Jefe de Talento Humano Contadora</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de reuniones • Computador • Suministros materiales de oficina 	<p>Tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores de forma que se establezca el monto a retener de su sueldo para el ahorro programado.</p>
<p>Seguimiento</p>				

- En los primeros 6 meses se participará en reuniones el jefe de talento humano y la contadora para verificar que se haya puesto en práctica las medidas preventivas de forma que esto ayude a los trabajadores a sentirse bien en el puesto de trabajo y se logre cumplir con los objetivos planteados por la empresa.

6.4.MATRIZ DE EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

MEDIDAS PRESENTIVAS			
DIMENSIÓN: Ritmo de trabajo			
RESULTADOS DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>92,2% trabajador@s expuest@s a la situación más desfavorable para la salud.</p> <p>Sexo: Mujeres un 92,3%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre + Muchas veces tienen que trabajar muy rápido • Siempre + Muchas veces es necesario mantengan un ritmo de trabajo alto • Siempre + Muchas veces el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada 	<p>Los docentes tienen mucha carga administrativa ya que las tareas exigen mucho tiempo, esfuerzo y dedicación.</p> <p>Actividades académicas fuera del horario de trabajo porque no les fue suficiente terminarlo en la Universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reorganizar tareas y responsabilidades a todos los docentes por igual. • Realizar espacios recreativos entre docentes para evitar estrés laboral debido al ritmo de trabajo alto.

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

OBJETIVO (S): Delegar, automatizar, optimizar y digitalizar para reducir la carga administrativa en docentes universitarios.				
ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todos los departamentos de la empresa				
Medida preventiva 1	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> Reorganizar tareas y responsabilidades a todos los docentes por igual. 	15 de noviembre de 2022	Jefe de talento humano Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> Sala de reuniones Computador Suministros materiales de oficina 	Al delegar responsabilidades, las personas depositan su confianza en una tarea importante para que se sientan útiles y valoradas. Se refuerza el compromiso en el trabajo
Medida preventiva 2	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Realizar espacios recreativos entre docentes para evitar estrés laboral debido al ritmo de trabajo alto.	16 de enero de 2023	Administrador Jefe de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> Sala de reuniones Computador Suministros materiales de oficina 	La recreación promueve el desarrollo de diversas habilidades motrices. Interactuar con el entorno y jugar activamente, individualmente y en grupo,

				mejorar la conciencia corporal, controlar los propios movimientos, desarrollar la coordinación y el equilibrio.
Seguimiento <ul style="list-style-type: none"> En los primeros 6 meses se participará en reuniones el jefe de talento humano y la contadora para verificar que se haya puesto en práctica las medidas preventivas de forma que esto ayude a los trabajadores a sentirse bien en el puesto de trabajo y se logre cumplir con los objetivos planteados por la empresa. 				

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS			
DIMENSIÓN: Inseguridad sobre el empleo			
RESULTADO DE LA EXPOSICIÓN Y SU LOCALIZACIÓN	RESULTADOS QUE ORIENTAN SOBRE EL ORIGEN DE LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS

<p>El 72,5% de los trabajadores están expuestos a la situación más desfavorable para la salud, un 11,8% de los trabajadores se encuentran a la intermedia y un 15,7% a las más favorable para la salud respecto a esta dicha dimensión</p> <p>Hombres:84,2% Mujeres: 38,5%</p>	<p>En gran medida + En buena medida indica el 72,5% de los trabajadores está preocupada por el despido o la renovación del contrato.</p> <p>En gran medida + En buena medida indica el 84,3% de los trabajadores están intranquilos por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedese en paro.</p>	<p>Aparece por la contratación de personal nuevo los mismos que están aptos para desempeñarse en cualquier puesto de trabajo y estos demuestran habilidades que ayudan al progreso de la institución.</p> <p>La globalización es uno de los puntos importantes que interviene en esta dimensión ya que la misma está rompiendo los modelos tradicionales de empleo y esto hace que se exija al personal mantenerse actualizando sus conocimientos para que se mantenga la productividad de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar diariamente los hábitos que posee el personal y verificar si uno de ellos es desfavorable y tratar de corregirlo, de esta forma mantener equilibrado el nivel de desempeño. • Adoptar estrategias en donde el personal sea participe para conseguir resultados deseados por la institución.
---	---	--	--

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

OBJETIVO (S): Ejecutar las medidas preventivas propuestas para que el personal se sienta seguro en la institución y eliminar dicha preocupación que causa intranquilidad en el personal.				
ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todos los departamentos de la empresa				
Medida preventiva 1	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Revisar diariamente los hábitos que posee el personal y verificar si uno de ellos es desfavorable y tratar de corregirlo, de esta forma mantener equilibrado el nivel de desempeño.	05 de septiembre de 2022	Director de talento humano Técnico en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.	Sala de reuniones Equipos de oficina	Verificar si existe malos hábitos y exigir la debida corrección del mismo para mejorar del desempeño del personal.
Medida preventiva 2	Fecha Inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones
Adoptar estrategias en donde el personal sea participe para conseguir	15 de octubre de 2022	Director de talento humano	Sala de reuniones Equipos de oficina	Tomar en cuenta las opiniones del personal para

resultados deseados por la institución.		Técnico en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.		conocer sus necesidades y satisfacerlas.
<p>Seguimiento</p> <p>En los primeros 3 meses se participará en reuniones el director de talento humano y el Técnico en Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente para comprobar que se haya puesto en práctica las medidas preventivas y así ayudar a los trabajadores a sentirse seguros en el puesto de trabajo.</p>				