



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

**Proyecto de Investigación o Titulación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial**

TEMA:

**“RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION EN LA
PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”**

AUTOR: Arnaldo Leonel Ríos Jácome

Tutor: Ing. María José Mayorga Ases Mg

AMBATO-ECUADOR

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICA:

Yo, Ing. MG. María José Mayorga Ases, con C.I. 180428974-0, en calidad de tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “**RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA**”, desarrollado por el señor Arnaldo Leonel Ríos Jácome, egresado de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

.....
Ing. María José Mayorga Ases Mg.

180428974-0

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Arnaldo Leonel Ríos Jácome, con CI: 050322653-2 mediante el presente trabajo de titulación con el tema: “**RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA**”, dejó constancia que, en la investigación la cual está basada en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisiones bibliográficas y de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y recomendaciones son exclusiva responsabilidad del autor.



.....

Arnaldo Leonel Ríos Jácome

C.I. 050322653-2

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Al Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”**, presentado por el señor

Arnaldo Leonel Ríos Jácome, con C.I.: 050322653-2 egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón que reúne los requerimientos básicos tanto técnicos, como científicos y reglamentos establecidos.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites.

COMISIÓN

.....
MG. ROMMEL VELASTEGUI

C.I. 180446918-5

.....
Ing. LUIS RAFAEL TELLO VASCO, Mg

C.I. 180140514-1

Dedicatoria

Querida Mamá y Querida Hermana.

Hoy quiero dedicar este proyecto de tesis a dos mujeres extraordinarias que han sido mi fuente constante de apoyo, inspiración y amor. A través de cada etapa de mi vida y especialmente en este emocionante viaje académico, su presencia ha sido mi mayor fortaleza.

Mamá, tu inquebrantable amor y sacrificio han sido mi faro en la oscuridad. Has sido mi defensora, consejera y confidente en cada paso que he dado. Tu firmeza y dedicación me han enseñado el valor de la perseverancia y la importancia de nunca renunciar a mis sueños.

Hermana, tu apoyo incondicional y tu amistad constante han sido un regalo invaluable. Tu ánimo y entusiasmo me han dado el impulso necesario en los momentos desafiantes. A través de nuestras conversaciones y risas, has aligerado mis días y me has recordado la importancia de encontrar alegría en cada logro.

Este proyecto de tesis no es solo mi logro, sino también el reflejo de la dedicación y el amor que me han brindado. Cada página escrita lleva un poco de su influencia y energía. Mi deseo es que este logro sea también un tributo a su paciencia, comprensión y al amor infinito que me han otorgado.

Gracias, Mamá y Hermana, por ser mis pilares, mis modelos a seguir y mis fuentes eternas de amor y apoyo. Este proyecto lleva la marca de su influencia y es un humilde reconocimiento de todo lo que han hecho por mí. Les dedico este logro con gratitud y amor profundo.

Con cariño y admiración,

LEONEL RIOS.

Agradecimiento

Querida Familia,

Hoy quiero tomar un momento para expresar mi más profundo agradecimiento por el inmenso apoyo que me han brindado a lo largo de mi trayectoria educativa. Su constante aliento, amor y sacrificio han sido pilares fundamentales en mi camino hacia el conocimiento y el crecimiento personal.

Desde los primeros días en la escuela hasta los desafíos universitarios, han estado a mi lado, impulsándome a dar lo mejor de mí en cada paso que doy. Su comprensión en los momentos de estrés y sus palabras de aliento cuando las cosas se tornaban difíciles han sido mi fuente de fortaleza.

La dedicación que han demostrado para asegurarse de que tenga las herramientas y el ambiente adecuado para estudiar no pasa desapercibida. Los sacrificios que han hecho para permitirme seguir aprendiendo son un testimonio de su amor incondicional y su compromiso con mi éxito.

Cada vez que miro hacia atrás y veo cuánto he logrado, sé que gran parte de mi éxito se debe a su amoroso respaldo. Ustedes han sido mi roca, mi motivación y mi razón para esforzarme día a día. Cada logro es un logro de todos nosotros.

A medida que avanzo en mi viaje educativo y enfrento nuevos desafíos, quiero que sepan que su apoyo continúa siendo mi mayor inspiración. Prometo seguir esforzándome y haciendo todo lo posible para honrar su confianza en mí.

Gracias, querida familia, por ser mi equipo, por estar siempre ahí y por ser mi mayor fuente de apoyo. Mi éxito es su éxito, y cada paso que doy es un tributo a su amor y

cuidado. Estoy infinitamente agradecido y me siento
bendecido por tenerlos en mi vida.
Con amor y gratitud sincera.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I.....	9
MARCO TEÓRICO	9
1.1 Antecedentes investigativos.....	9
1.2. Objetivos.....	27
1.2.1. Objetivo General.....	27
1.2.2. Objetivos Específicos	28
CAPÍTULO II.....	29
METODOLOGÍA.....	29
2.1. Materiales	29
2.2. Método.....	32
2.2.1. Enfoque de investigación	32
2.2.2. Nivel de indagación	32
2.2.3. Diseño de la investigación.....	33
2.2.4. Modalidad de investigación.....	34
2.2.6 Población y muestra de estudio	35
2.2.7. Recolección de información	36
2.2.8. Plan de procesamiento de información.....	37
CAPÍTULO III	38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
3.1. Análisis y discusión de resultados	38
3.2. Presentación y Análisis de resultados.....	38
3.2.1. Análisis de resultados Método Psico 4.0.....	38
3.2.2. Carga de Trabajo	41
3.2.3. Demandas Psicológicas	43
3.2.4. Variedad y contenido de trabajo.....	46
3.2.5. Participación/Supervisión.....	47
3.2.6. Desempeño de Rol.....	49
3.2. Análisis de la variable dependiente cuestionario evaluación de actitudes y desempeño del personal.....	51
3.3. Discusión	66
3.4. Verificación de la hipótesis	67

CAPÍTULO IV	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
4.1. Conclusiones.....	70
4.2. Recomendaciones	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXO 1	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Entorno laboral	5
Gráfico 2 Condiciones de Trabajo	6
Gráfico 3 Factores psicosociales	14
Gráfico 4 Factores del desempeño humano	16
Gráfico 5 Valoración resumen de la exposición	40
Gráfico 6 Carga de Trabajo	41
Gráfico 7 Demandas Psicológicas	43
Gráfico 8 Variedad - Contenido	45
Gráfico 9 Participación - Supervisión	46
Gráfico 10 Desempeño de Rol	49
Gráfico 11 Valoración de Rendimiento	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores de Riesgo Psicosocial	13
Tabla 2 Recursos de la investigación	22
Tabla 3 Operacionalización de variable independiente- Riesgos psicosociales	26
Tabla 4 Operacionalización de variable dependiente- Desempeño Laboral	33
Tabla 5 Plan de recolección de información	35
Tabla 6 Niveles de Riesgo – Tonos de Color	39
Tabla 7 Resultados dimensión carga de trabajo	41
Tabla 8 Resultados dimensión demandas psicológicas	43
Tabla 9 Resultados dimensión variedad - contenido	44
Tabla 10 Resultados dimensión participación - supervisión	46
Tabla 11 Resultados dimensión desempeño de rol	48
Tabla 12 Valoración de rendimiento	50

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “RIESGOS PSICOSOCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA FLORÍCOLA FLORANATION EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA”.

Autor: Arnaldo Leonel Ríos Jácome

Tutor: Ing. MG. María José Mayorga Ases

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de indagación tiene el objetivo de analizar la relación de los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores de la empresa florícola Floranation S.A. con el desempeño laboral, los resultados conseguidos permitirán perfilar medidas provisorias y de ser el caso realizar correcciones al interior de la organización, y de esta forma impedir que en un futuro exista consecuencias conexas con padecimientos profesionales. Para la estructuración del presente documento se analizó base bibliográfica de textos, tesis, revistas científicas y normas técnicas, que facilitan a comprender el conocimiento teórico en base a una lógica puntual con variables dependientes e independientes para esto se utilizó un cuestionario a través del instrumento FPSICO 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) que consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, dicho cuestionario fue aplicado a una población de 160 personas, trabajadores de la empresa, cada uno de los datos recolectados fueron ingresados y catalogados en el software, obteniendo un informe agrupado de resultados con datos estadísticos evidenciando cada perfil valorativo y puntualizando cada nivel de riesgo existente.

Palabras claves: Valoración; Elementos de Riesgo Psicosocial; Procedimiento FPSICO versión 4.0; Florícola; Seguridad y Salud Ocupacional.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION

INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER

Topic: "Psychosocial risk factors and job performance in the workers of the company Floranation S.A.".

Author: Arnaldo Leonel Ríos Jácome

Tutor: Ing. María José Mayorga Ases. Mg.

ABSTRACT

The research project has the objective of evaluating and demonstrating the influence of the psychosocial risk factors of the collaborators of the flower company Floranation S.A. with the work performance, the results obtained will allow to outline provisional measures and, if necessary, make corrections within the company. organization, and thus prevent future consequences related to professional illnesses. For the structuring of this document, the bibliographical base of texts, theses, scientific journals and technical standards was analyzed, which facilitate the understanding of theoretical knowledge based on a specific logic with dependent and independent variables. For this, a questionnaire was used through the FPSICO instrument. 4.0 of the National Institute of Safety and Hygiene at Work (INSHT) consisting of 44 questions, some of them multiple, so that the number of items amounts to 89, this questionnaire was applied to a population of 160 people, workers of the company, each of the data collected was entered and cataloged in the software, obtaining a grouped report of results with statistical data evidencing each value profile and specifying each level of existing risk.

Keywords: Assessment; Elements of Psychosocial Risk; FPSICO procedure version 4.0; floricultural; Occupational Safety and Health.

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene por objeto estudiar e identificar los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de la Florícola Floranation S.A., del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi; mediante la aplicación y uso correcto de un sistema informático reconocido a nivel nacional e internacional FPSICO 4.0 que permita el análisis e interpretación de la información documentada, de esta manera permita su evaluación post análisis para la toma de decisiones por parte de la Gerencia tomando en cuenta medidas correctivas precautelando el interés grupal y enfatizando el perfeccionamiento de la calidad de vida del talento humano que labora en esta empresa florícola y de esta manera obtener mejores resultados en el desempeño laboral, esta exploración está organizada en cuatro apartados diseñados metódicamente con las pautas y lineamientos definidos por la Universidad Técnica de Ambato (UTA).

La empresa Floranation S.A., es un productor e importador líder de flores frescas cortadas y productos agrícolas. Cuenta con la representatividad de "granjas asociadas" de calidad que cultivan una variedad diversa de variedades y productos florales de primera calidad.

Este preámbulo está distribuido de la siguiente manera:

Capítulo I.- En este apartado se refieren a indagaciones introductorias acerca de variables que permitan ser el soporte para el perfeccionamiento de este trabajo investigativo, los elementos que se han tomado como referencia son documentos de repositorios de diversas universidades a nivel nacional, textos, bibliotecas virtuales, asimismo se plantea los objetivos generales y específicos para efectuar el presente trabajo investigativo.

Capítulo II.- En esta sección se establece la técnica del trabajo investigativo, orientación, metodología y base exploratoria que se va a utilizar para el proyecto de estudio, paralelamente se especifica la población de análisis y muestra que es la base del análisis de estudio utilizando variables, instrumentos, técnicas, recursos y materiales que serán indispensables para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Capítulo III.- En este componente técnico está considerado el estudio y análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales el mismo que presenta un informe ejecutivo con resultados agrupados los mismos que serán interpretados para la toma de decisiones por parte de la empresa florícola Floranation S.A.

Capítulo IV.- Este capítulo refiere a las conclusiones y recomendaciones que se basan en los resultados obtenidos a través del sistema FPSICO 4.0 como instrumento que evalúa los riesgos psicosociales de la empresa florícola.

Se determina a través de los anexos adjuntos, el Anexo 1 contiene el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene 44 preguntas, el Anexo 2 tiene el formulario MRL-EVAL-01 – Modificado.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

Actualmente y de conocimiento general en lo referente a los riesgos ocupacionales, en base de los riesgos psicosociales existen tres maneras de describir los aspectos psicosociales: el primero como factor psicosocial, el segundo como componente psicosocial de riesgo y por último como un riesgo psicosocial. Comúnmente se toma en consideración elementos habituales sin diferenciar lo usual y académico como instrumentos de análisis, empero, se pueden proponer diferenciaciones en la manera cómo son utilizados y una cierta sucesión en los vínculos correlacionales. Con las consideraciones establecidas es necesario buscar combinarlos. (Moreno, 2019)

Hoy en día es necesario que toda organización o empresa brinde una ayuda integral a todos sus colaboradores de una manera eficaz, esto gracias a la aparición de nuevas metodologías de estudio que permiten proteger de una mejor forma el bienestar y salud de los empleados que laboran en un espacio determinado. Para analizar el entorno laboral existen herramientas con su respectiva categorización y estudio.

Dentro de un entorno laboral los riesgos existirán de manera constante y a menudo por temas circunstanciales de la sociedad estos conflictos pueden ser en el trabajo, familia, sociedad, etc., esto se debe a causa de que el ser humano por sus características personales no tiene la facultad de controlar el entorno en el que se desenvuelve o a su vez existen factores que externamente perturban la salud y bienestar psicosocial. (Muñoz, 2022)

Se puede interpretar como riesgos laborales a todas las acciones que el individuo ejecuta dentro de su ambiente laboral consideradas de índole física o intelectual derivada de la correlación entre individuos, la ocupación encomendada, y el entorno en donde ejecuta una acción demandada por el empleador que puede generar deterioros en su parte corporal, en la mecánica funcional, en su ergonomía, en lo biológico, químico y en el factor psicosocial. (Moreira, 2023)

El adelanto de manera constante que presentan los modelos de trabajo que están acoplados con las nuevas tecnologías en su capítulo relacionado con producción y servicios a

considerado que la salud laboral ha tenido cambios representativos desde su concepción, al evaluarlos hoy en día el factor psicológico y el equilibrio que debe existir por dentro del clima laboral y la salud mental de sus trabajadores; por eso es necesario tener en cuenta que los riesgos psicosociales deben ser una prioridad para las empresas u organizaciones (Asociación Chilena de Seguridad, 2019).

Desde la revolución industrial han existido cambios significativos relacionado con la tecnificación en la relación hombre-trabajo porque las máquinas de esa época incrementaron su capacidad de producir bienes o servicios y ello exigió a que los individuos seas adaptativos al entorno laboral. De esta manera se puede definir al trabajo y dar un sentido de evolución y cambio adaptativo en dónde el hombre participa e interactúa de manera simultánea generando desarrollo personal y empresarial que esto representa riqueza material y valores de cambio. (Carrillo, 2015)

En el entorno laboral los individuos reaccionan de distinta manera ante las exigencias que demanda una situación determinada, en algunas circunstancias las personas pueden desarrollar diversas reacciones que son manifestadas en su imaginación, decisión, misión, labor, etc., por tal motivo el ser humano por sus características personales y psicológicas necesita relacionarse con otros individuos dentro de un entorno para realizar un trabajo eficaz y oportuno.

A la salud se le puede referir como el estado de bienestar personal que tiene cada individuo generado por un sinnúmero de factores internos y externos de su entorno laboral o familiar, considerando sus aspectos corporales, intelectuales y sociales.

Riesgo psicosocial

Karasek (1979), propone que el estrés laboral se deriva de la interacción entre las demandas laborales carga de trabajo, presión temporal, y conflictos de roles, el control o autonomía que tiene el trabajador sobre sus tareas (habilidades y discrecionalidad para tomar decisión.

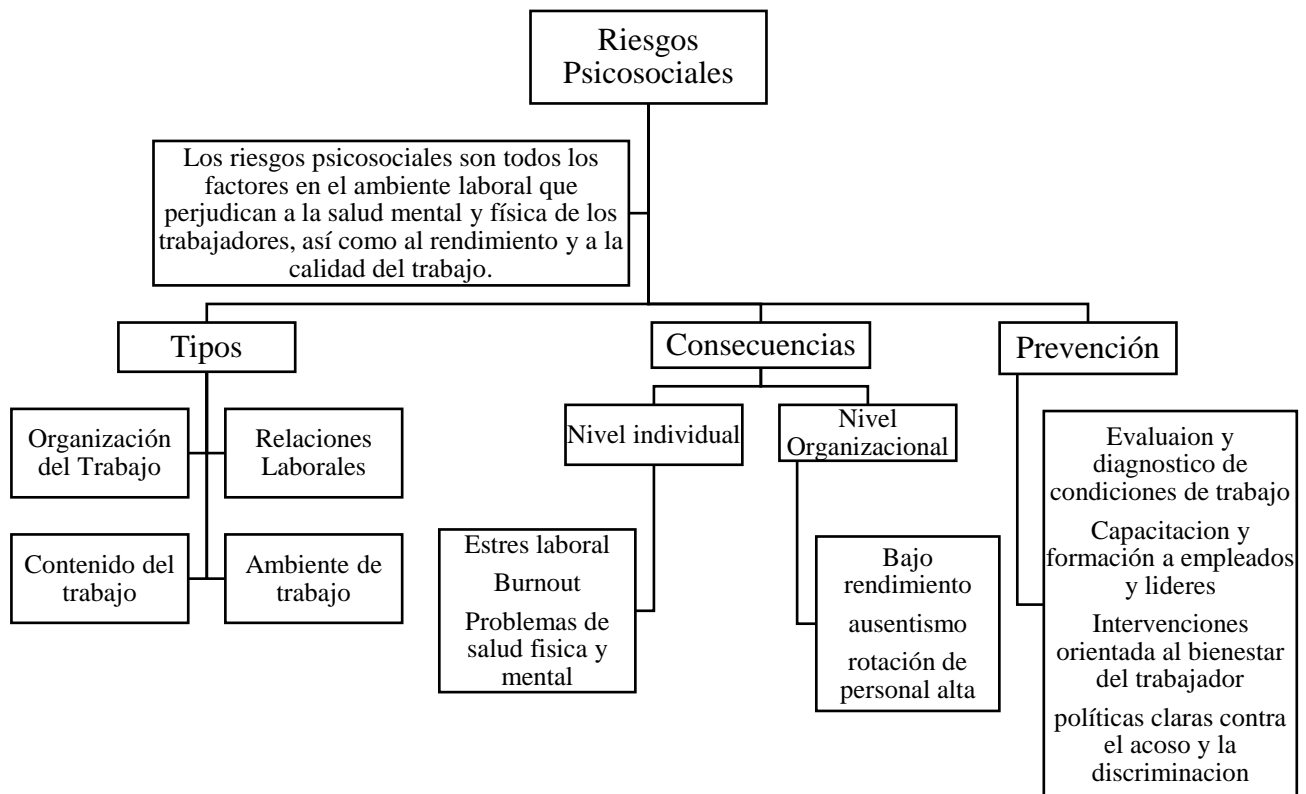
Así también el autor, Siegrist (1996) desarrolla una perspectiva que indica que el desequilibrio entre los esfuerzos que realiza el trabajador (demandas, obligaciones, responsabilidades) y las responsabilidades

Los autores Lazarus & Folkman (1984), manifiesta que lo riesgos psicosociales es producida por el estrés que concibe como un desequilibrio entre las demandas percibidas del entorno y los recursos percibidos del individuo para hacer frente a esas demandas. El proceso se centra en la evaluación cognitiva que el individuo hace sobre la amenaza del estrés

De la misma manera, Maslach & Jackson (1981), describen el burnout como un síndrome psicológico que resulta de la exposición continua a situaciones laborales estresantes. Se caracteriza por agotamiento emocional (sentirse emocionalmente agotado por el trabajo), despersonalización (adoptar una actitud cínica y distante) y una sensación de falta de realización personal en el trabajo. El burnout no solo afecta la salud del individuo, sino también la calidad del servicio prestado.

Cox et al. (2000), enfatizan sobre la evaluación de riesgos psicosociales es un proceso sistemático destinado a identificar factores en el ambiente laboral que pueden causar daño físico o psicológico a los trabajadores.

Figura 1 Riesgos Psicosociales



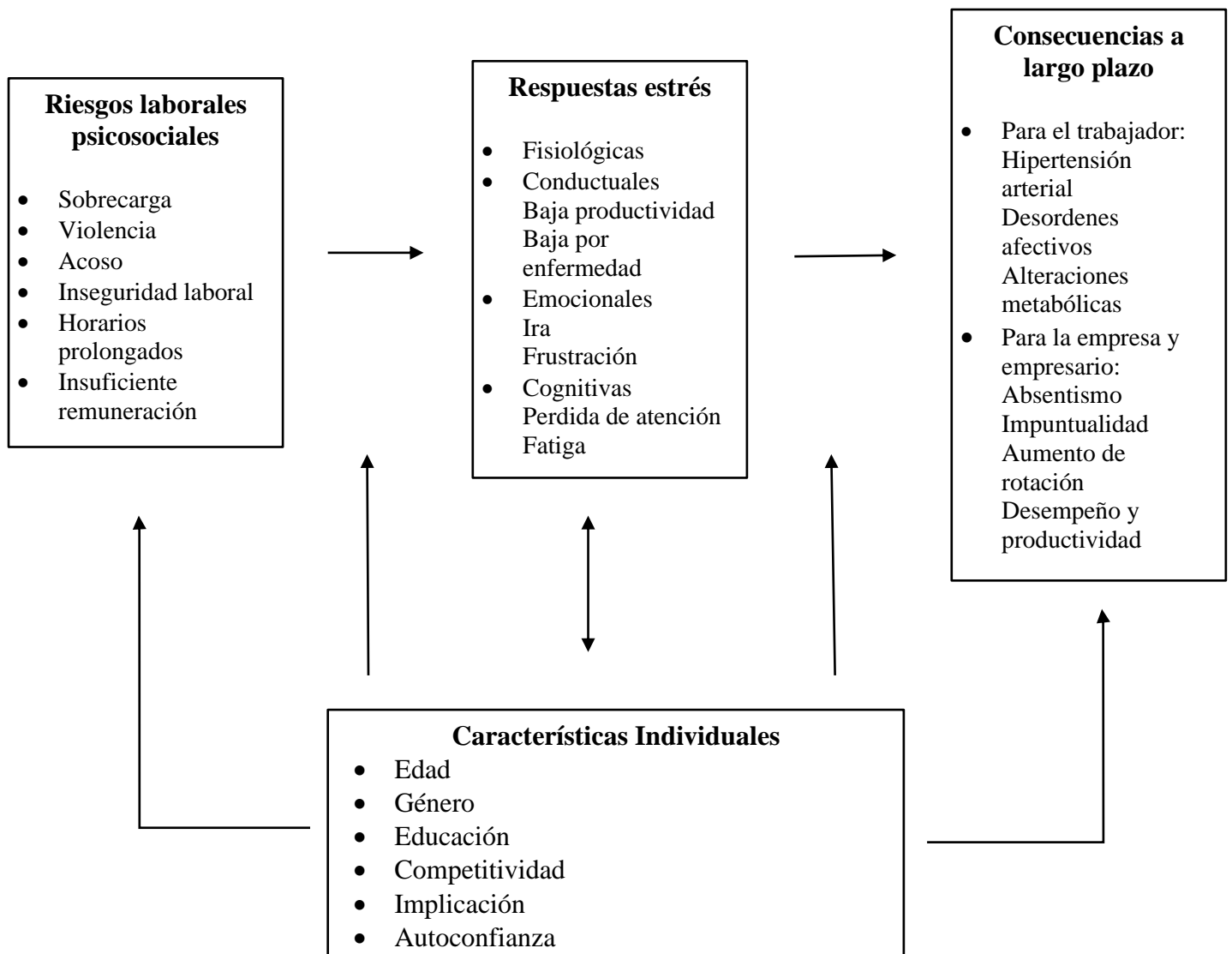
Nota, el gráfico muestra la conceptualización de riesgos psicosociales en aspectos y entorno laboral del individuo. Tomado de (Carrillo, 2015).

Existe una correlación entre trabajo y salud esto se debe a que los individuos realizan un trabajo en específico en donde de acuerdo a su capacidad humana ejecutan una tarea determinada evidenciando su potencial físico e intelectual para satisfacer sus necesidades personales y mejorar su calidad de vida y la de sus familias; sin embargo, dentro de su entorno profesional se generan peligros e inseguridades para la salud generados por los ambientes de trabajo de la organización o empresa.

A la condición de trabajo se la puede contextualizar como todos los elementos primordiales que tiene una persona y que le permite alcanzar sus objetivos planteados como organización, y tal condición laboral está sujeta a un sinnúmero de factores que se pueden mostrar en el siguiente gráfico:

Gráfico 2

Figura 2 Riesgos laborales



Fuente: Houtman, 2005

La salud profesional, la calidad de vida y el bienestar personal dentro de un entorno laboral dependen de las tipologías profesionales, climáticas y formativas que evidencia el ser humano, esto en base al medio en que se desenvuelve para realizar alguna tarea en particular. Los conflictos psicosociales han existido siempre, lo que se va modificando es la manera en que cada persona lo distingue, esto se debe a los diversos cambios sociales del medio, los nuevos métodos y modelos de trabajo, la versatilidad ocupacional y a la innovación de distintas relaciones profesionales que en ciertos casos benefician al crecimiento personal, pero a su vez el riesgo se incrementa, y se convierte en un problema

dentro de cualquier tipo de empresa por la afectación que lleva al cumplimiento de objetivos y metas institucionales. (Asociación Chilena de Seguridad, 2019)

En cada entorno laboral y de manera habitual de acuerdo a las condiciones del medio se generan inconvenientes que originan accidentes y a su vez también padecimientos que afectan la salud de los empleados, por ello a nivel mundial se han tomado distintas medidas correctivas considerando los cambios constantes en lo referente a la organización y su estructura laboral; tomando desde un punto de vista de la globalización y la capacidad del ser humano para adaptarse a distintos mecanismos operativos y personales del medio en que se desenvuelve, ante la premisa del avance de la tecnología y la imperiosa necesidad de conseguir mejores resultados en base a la calidad del bien o servicio en el tiempo oportuno. En definitiva, los cambios constantes de cada medio de trabajo, en sus circunstancias profesionales, y en las normas corporativas que en condiciones particulares producen “riesgos recientes” que dificultan notoriamente la salud y bienestar del recurso humano.

Es necesario generar una conciencia del riesgo que se genera en cada entorno laboral y esto permita tomar las mejores decisiones que como organización permitan favorecer y evitar problemas de seguridad y salud de los individuos. Basados en esta proposición se vislumbra la formación en el sitio de trabajo para la toma de decisiones fundamentados en jornadas laborales accesibles que faciliten la ejecución de un desarrollo en salud y seguridad empresarial, conocimientos que estarían en función de las capacidades empresariales para agenciar la seguridad y la salud por parte de los trabajadores y a un futuro permita construir una cultura organizacional fundamentada en la prevención ante riesgos laborales que inicie la gestión interna del empleado por su seguridad y salud, en definitiva, una cultura del cuidado, donde se efectúe un estudio anticipado de las acciones a cumplir. (Grisales, 2017)

Existen componentes psicosociales, factores psicosociales de riesgo y conflictos psicosociales que son maneras de describir a los aspectos tratados en el tema de estudio y que son argumentos de los que se mencionan a diario en cada organización. Al analizarlos no existe diferencia habitual entre ellos y en ciertas ocasiones se utilizan como frecuentes, ahora, ciertamente existen aspectos que los diferencian en la manera de uso y con un orden específico que los relaciona implícitamente.

La conceptualización de riesgos psicosociales hace referencia sobre circunstancias en el trabajo que muy probablemente afecten a la salud de los empleados y perturbe su estado físico, intelectual y participativo, como elementos que generen ansiedad e inquieten las capacidades operativas de los individuos y esto les impida operar y responder ante el flujo del proceso que conlleva su actividad diaria, conllevando a generar diversos desequilibrios entre solicitudes y medios.

De acuerdo al Ministerio de Relaciones Laborales define a los factores psicosociales de riesgo como elementos que muy probablemente causen daño a la salud de los individuos, son perjudiciales y perturban de manera directa la salud y bienestar. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir del año 1984 estableció los factores de riesgo psicosocial como la correlación entre el contenido del trabajo y el medio habitual en que se desenvuelve un individuo, los diversos escenarios de toda organización, las capacidades, las limitaciones, el individuo y su cultura laboral, el medio externo fundamentada en las percepciones del trabajador y la práctica de contar con salud, un mejor rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo. (Organización internacional del Trabajo, 2016)

Se describe a los factores psicosociales como la “condición o condiciones del individuo, del medio extra laboral, del medio intra laboral, que bajo condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos”, que producen los llamados riesgos psicosociales y citando un ejemplo está el estrés laboral, ocasionando efectos en el estado emocional de las personas, en su desenvolvimiento laboral, en su conducta con los demás trabajadores y en temas fisiológicos.

Se consideran factores psicosociales laborales a: cultura organizacional, condiciones de trabajo, factores interpersonales, condiciones ergonómicas, condiciones salariales, condiciones personales o individuales. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Es necesario comprender que los riesgos psicosociales en el medio laboral afectan de manera frecuente de forma significativa y peligrosa a la salud de los trabajadores en aspectos físicos, sociales y psicológicos.

Cuando se habla de manera preventiva en riesgos laborales son factores que se producen en cada sitio o lugar de trabajo y a su vez se generan respuestas de carácter fisiológicas conocidas como reacciones neuroendocrinas, otro aspecto es lo emocional en donde se generan sentimientos de angustia, depresión, alteración de la razón o sentidos, desidia, etc., además en lo cognitivo muchas personas tienen percepciones de restricción, falta de concentración en su puesto de trabajo, poca iniciativa y toma de decisiones, etc., y por último el aspecto conductual relacionado con abuso de alcohol, tabaco, drogas, intimidación, etc., en varias empresas o instituciones son conocidas como estrés laboral y si no son atendidas a tiempo pueden ocasionar enfermedades a largo plazo. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2015)

De manera circunstancial se pueden presentar inconvenientes en lo referido a riesgos psicosociales, la presión laboral, el cumplimiento de objetivos, las dificultosas y problemáticas relaciones interpersonales entre gerentes, jefes y empleados dentro de la organización; que perturban de manera directa y ocasionan detrimentos en la parte física y psicológica de los trabajadores. A todos estos elementos considerados como riesgos psicosociales son ocasionados en cada ambiente del entorno laboral y generan impactos negativos en el bienestar personal, a nivel fisiológico ocasionado enfermedades neuroendocrinas, gastrointestinales, etc. y psicológicos como estrés, depresión, baja autoestima, apatía, ansiedad, nerviosismo, etc.

Dentro de los principales riesgos psicosociales considerados dentro de un entorno laboral podemos mencionar los siguientes: el estrés, la intimidación, el Moobing o acoso laboral, acoso sexual, incertidumbre contractual, el burnout o desgaste profesional, problema trabajo-familia, compromiso emocional, y muchos más que afectan de manera directa a los trabajadores y a las empresas, y a su vez si no son tratados a tiempo producen efectos en la salud y en la calidad de vida de los empleados.

A continuación, se mencionan las primordiales peculiaridades de los riesgos psicosociales antes citados:

a) Estrés

Probablemente el estrés es el riesgo psicosocial más habitual que está dentro del ambiente laboral y es considerado uno de los factores ocasionados por la alta presión empresarial, por parte de gerentes, administradores o jefes, a su vez la excesiva carga laboral y el limitado tiempo para el cumplimiento de tareas asignadas.

La Comisión Europea define al estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación, de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos.” (Baez, 2010)

b) Violencia laboral

En ciertas ocasiones dentro del entorno laboral existe abuso de autoridad por parte de personas que ocupan cargos jerárquicos superiores, ocasionalmente esto sucede porque la empresa tiene que cumplir con objetivos y metas institucionales, ciertas veces son aspiraciones empresariales muy altas y el abuso de poder produce que los trabajadores no ejecuten sus tareas de la mejor manera. La Planificación Operativa Anual de toda empresa define el rumbo a seguir durante un periodo determinado y cuando se da cumplimiento cada gerente o jefe presiona al personal que está a su cargo para poder cumplirlo.

Existen patrones aplicados para la violencia laboral, algunas ocasiones de manera involuntaria y otras veces predeterminada, insultos, intimidaciones verbales o por escrito, avisos de no renovación de contratos o despidos intempestivos, que afectan de manera significativa al desempeño laboral, generando inestabilidad laboral y emocional, alternado el aspecto emocional, sentimental y físico de los colaboradores de la organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cita a la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona

es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.”
(Baez, 2010)

c) Mobbing o acoso laboral

El concepto de mobbing o acoso laboral apareció en los años ochenta y actualmente se ha convertido en una definición conocida a nivel mundial. Se trata de una figura que está tomando fuerza en diversos sectores empresariales y se está convirtiendo en un inconveniente que afecta a todos los involucrados, y a su vez es un significativo y alarmante riesgo psicosocial a tomar en cuenta en el ámbito laboral.

El mobbing afecta de manera negativa en toda organización empresarial, su imagen ante el resto de organizaciones disminuye, en ciertas ocasiones hay ausentismo laboral, de cierta manera los trabajadores no rinden en su puesto de trabajo ocasionado que la calidad del producto o servicio no sea el mejor y su productividad disminuye; ocasionando altos costes sociales, económicos y empresariales.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera al acoso laboral como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. (Ballester, 2016)

d) Acoso sexual

El acoso sexual es considerado como una forma de intimidación dentro de un entorno laboral y a nivel general viene directamente desde los niveles jerárquicos superiores hacia nivel jerárquico inferior o inclusive del mismo nivel. Por otro lado, también es considerado acoso sexual cuando un gerente o compañero realizan pedidos sexuales con intimidaciones dentro de su entorno laboral, este tipo de conducta puede ser generalizado tanto para hombres y mujeres. Es necesario capacitar a los trabajadores sobre la complejidad de este riesgo psicosocial de esta manera se identificarán los efectos en el trabajo y sobre su ilegalidad al momento de actuar con una conducta restrictiva, y motivar a que los trabajadores que son víctimas de estos actos obscenos denuncien y acusen a los agresores sin verse intimidados por su estabilidad laboral.

En la normativa legal vigente del Ecuador el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal (COIP) del año 2014 menciona lo siguiente:

“**Acoso sexual.**– La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.” (Asamblea Nacional, 2021)

e) Inseguridad contractual

La inseguridad laboral es considerada un riesgo psicosocial relacionado con el entorno laboral, empresarial o institucional; se origina con la inquietud de los trabajadores, obreros y funcionarios públicos por su estabilidad laboral, ante la idea de quedar en desempleo en cualquier momento.

En las instituciones públicas cuando existen elecciones seccionales ante los cambios de autoridades se dan algunos movimientos y rotación del personal ocasionando despidos intempestivos, ingreso de nuevo personal, pre existe mucha inestabilidad laboral en el sector público a diferencia del privado; puede ser que en este sector existan más afectaciones psicológicas originando estrés, angustia, ausentismo e inobservancia de sus compromisos laborales.

f) Burnout - Desgaste profesional

La autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas (OMS) a partir del año 2000 tomó en consideración al síndrome de Burnout (SB) como un elemento que afecta al entorno laboral de los individuos, este factor es conocido como un síntoma que genera desgaste profesional y a su vez tiene la capacidad de disminuir la calidad de vida, afecta al sistema nervioso y de cierta manera pone en riesgo

la vida de las personas que tienen este padecimiento. A esto se resume que una persona que tenga SB en ciertas ocasiones dará un servicio defectuoso a los compradores que adquieran un bien o un servicio, será inoperante en las actividades que tenga que cumplir y es muy posible que existe un mayor ausentismo laboral, esto provocando que las organizaciones tengan pérdidas económicas y no cumplan con sus objetivos planteados. (Hidalgo, 2015)

Según la (Asociación Chilena de Seguridad, 2019) los riesgos psicosociales se pueden clasificar en seis componentes, los cuales se refieren a continuación:

Tabla 1 Factores de Riesgo Psicosocial

Factor	Descripción
Organización y condiciones del empleo	Hablan de seguridad y estabilidad en el área de trabajo; maneras de comunicación y acceso a la información solicitada; correspondencia entre trabajo y familia; inasistencia por padecimiento de salud; operaciones de retorno laboral y respeto de la normativa legal vigente en temas de salud y bienestar organizacional.
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Menciona sobre beneficio de desarrollo en el espacio de trabajo; atribuciones; prolijidad acerca de pausas activas de trabajo; independencia para tomar decisiones; la integración con personal de la empresa y la dirección del trabajo.
Demandas psicológicas	Requerimientos de tipo cuantitativas; emocionales; de ocultar emociones; sensoriales y cognitivas.
Violencia y acoso	Objetividad ante eventos de hostigamiento emocional, corporal o sexual.
Relaciones al interior del trabajo	Establece la claridad de rol; problemáticas de roles en las jornadas de trabajo; valoración de la calidad del líder en la organización; calidad en el trato de directivos; colaboración y apoyo entre el nivel jerárquico superior; calidad del comportamiento entre compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.
Doble presencia	Habla de las preocupaciones que tienen los trabajadores al tener problemas en el núcleo familiar o del clima laboral.

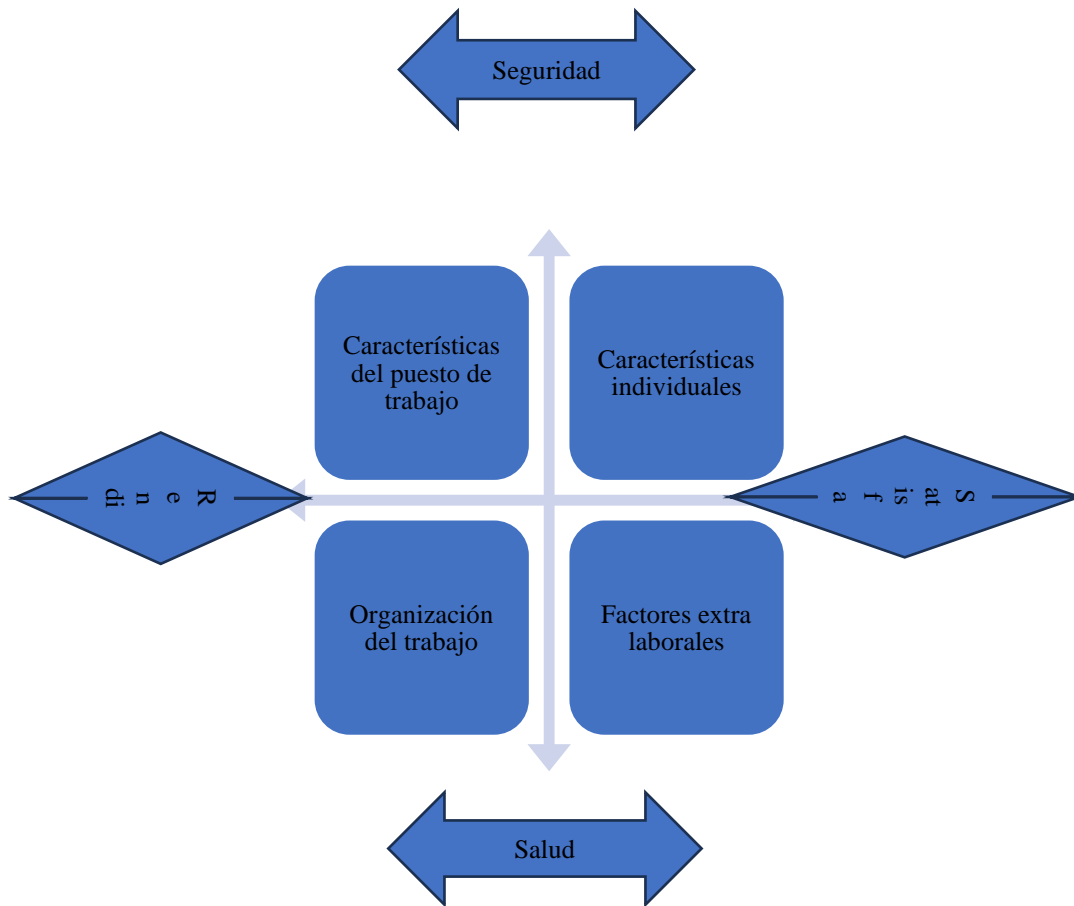
Nota: la tabla muestra los seis factores de riesgo psicosocial considerados por la Asociación Chilena de Seguridad. Tomado de (Asociación Chilena de Seguridad, 2019).

Toda empresa u organización toma en consideración la protección y cuidado de la salud de sus empleados, para ello aplican normativas legales vigentes relacionadas con seguridad y salud laboral enfocados de manera preventiva y a su vez se identifique diferentes indicios, desalientos y problemas relacionados con el entorno laboral, y de esta forma buscar instrumentos operativos que faciliten construir normas y políticas empresariales para alcanzar la mejora continua sin dejar a lado la salud de los trabajadores. (Crespo, 2021)

La preocupación y el interés por la salud de los empleados es un tema que inquieta a la mayoría de las empresas u organizaciones, esto debido a que el personal operativo es el que más expuesto se encuentra debido a diferentes componentes que se encuentran en el entorno laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) esta variedad de factor psicosocial responde a las diversas interacciones que se dan en la jornada laboral, el clima organizacional, las condiciones del medio empresarial, la satisfacción en el trabajo y, por otra parte, la capacidad adaptativa que tiene el empleado, sus requerimientos, su educación, y la relación que mantiene fuera de su sitio de trabajo, reflejado a través de discernimientos y experiencias. En el momento en que los factores psicosociales tienen un vínculo negativo, estos se convierten en componentes que afectan a la salud del trabajador. Siendo no sólo equivocaciones en el área de trabajo, sino en incidentes; además, se puede desarrollar estrés laboral y padecimientos que pueden ocasionar la muerte. Siendo condiciones conexas con la estructura organizacional de la empresa, el tipo de trabajo o labor encomendado, la realización de la tarea, etc. (Carolina Aranda, 2016)

Gráfico 3

Factores psicosociales



Nota, el gráfico muestra los factores psicosociales considerados por las características del puesto de trabajo, características individuales, organización del trabajo y factores extralaborales. Tomado de (Cortés, 2012).

Este concepto está comprendido en la manera en la que toda organización establece en los trabajadores los mecanismos para una correcta planificación, retroalimentación y la valoración de todos los integrantes de un grupo determinado que labora en la empresa, de igual manera el desempeño laboral se interpreta como la gestión del provecho laboral. (Juan Carvajal, 2013)

Desempeño Laboral

En el desempeño laboral que cumple el talento humano de toda organización se cimenta la estructura que permite conseguir el éxito y mejorar las oportunidades para el cumplimiento de objetivos empresariales, esta es la razón por la cual las personas a cargo de Talento Humano muestran mayor interés por mejorar los aspectos de medición y evaluación del desempeño laboral. De esta manera se puede entender al desempeño laboral como acciones o conductas que se percibe en los trabajadores y que fortalecen para que se cumplan los objetivos organizacionales, estas labores son medibles en función de las atribuciones y responsabilidades del puesto y nivel al que pertenecen. (Esperanza Pedraza, 2010)

Los expertos en psicología discurrían que el aspecto intelectual y cognitiva era semejante al desempeño laboral, si un individuo era considerado más inteligente que otro tenía más posibilidades de ejecutar de mejor manera su trabajo, por ende, ha trascendido históricamente debido a que en la actualidad se toman en cuenta diversos elementos de la personalidad individual relacionados con el desempeño laboral, en estos se incluyen la creatividad, liderazgo, integridad, soporte, correspondencia y satisfacción por la tarea encomendada. (Quispez, 2016)

Para el autor Campbell (1990). Citado por el escritor Salgado (2006) considera que existen tres factores que determinan el desempeño laboral de un trabajador dentro de cada organización siendo: juicio pronunciado, habilidad de procedimientos y motivación, además es necesario considerar elementos como la enseñanza, preparación y experiencia, y por último la comprensión de procesos. (Carvajal, 2013)

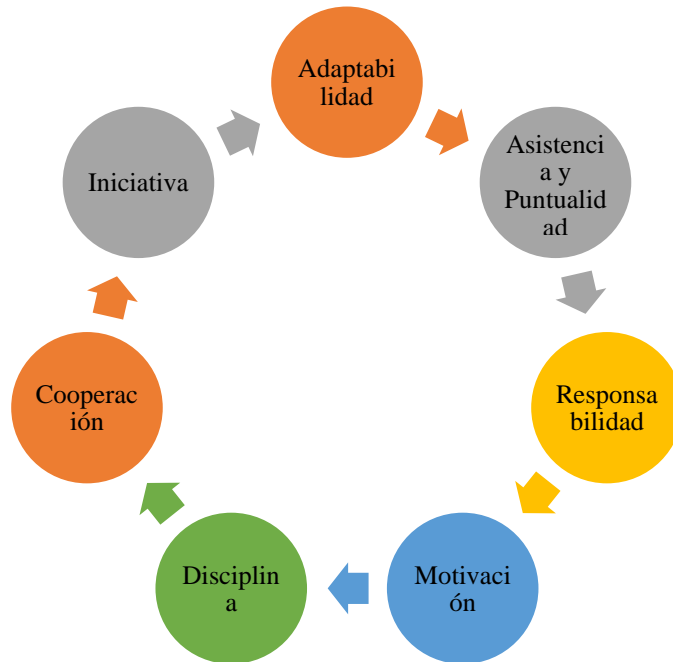
Existen factores del desempeño laboral que facilitan la información necesaria sobre el adelanto, el perfeccionamiento continuo, la salud ocupacional, el bienestar de los individuos de cada organización, coteja que componentes como motivación, liderazgo, y las relaciones interpersonales; impliquen la posibilidad de ejecutar una tarea en específica planteada siguiendo lineamientos para alcanzar objetivos empresariales. (Uribe, 2014)

Por otro lado, la variable de desempeño en el trabajo está establecida dentro de los factores de actitud o personales, estos se ajustan a las conductas que cumple cada persona en la ocupación de su puesto de trabajo, entre los cuales se identifican los siguientes:

adaptabilidad, la asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa. (Vilchez, 2021)

Gráfico 4

Factores del desempeño humano



Nota, el gráfico muestra los factores del desempeño humano que se ajustan a las conductas que cumple cada persona en la ocupación de su puesto de trabajo Tomado de (Vilchez, 2021)

Dentro del mundo globalizado el recurso humano es uno de los elementos considerados como productivos al que se le da la importancia del caso por parte de las empresas. El término de recurso humano fue establecido por Peter Drucker en distintos periodos. A partir de 1990, fue utilizado para expresar una idea o pensamiento adaptado en la definición de sociedad de la información. Drucker efectuó un razonamiento contrapuesto respecto a la idea establecida en donde el conocimiento no tiene un valor de cambio. En definitiva, el discernimiento se encontraba extrínsecamente en los procesos monetarios y productivos. El autor plantea de una manera opuesta al dictamen generalizado y asevera la importancia del conocimiento como la capacidad para generar riqueza. La representatividad que ha tenido el recurso humano se ha definido con programas de capacitación continua que elevan el rendimiento laboral e individual, incrementar la honestidad y desarrollar el potencial de los trabajadores que forman parte de la organización. Este es un medio necesario que permite planear y ejecutar proyectos de

vida y trabajo individual, y a su vez, es factor determinante para el cumplimiento de objetivos y mejoramiento de alternativas viables para el futuro de cada organización refiriéndonos en procesos de competitividad. (Armando Mejía, 2013)

La gestión del recurso humano favorece al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales las cuáles han sido trazadas en base al mejoramiento de la productividad, de esta manera se evidencia cómo toda organización independiza, desarrolla y valora todas las capacidades individuales y colectivas de los trabajadores, esto a prueba de manera sistémica y coordinada el futuro empresarial.

El autor Campbell (1990), define el desempeño laboral como el conjunto de comportamientos que el empleado elige manifestar y que son relevantes para las metas de la organización. Estos comportamientos son controlables por el individuo y contribuyen al éxito técnico de la tarea, excluyendo el comportamiento contraproducente. El desempeño laboral de tarea y comportamiento contextual. El desempeño de tarea se refiere a las actividades que transforman materias primas en productos que son centrales para la misión organizativa, mientras que el comportamiento contextual se refiere a actividades que sustentan el ambiente organizacional en el que se lleva a cabo el trabajo técnico (Borman y Motowidlo, 1993).

Viswesvaran y Ones (2000), describen el desempeño laboral como una serie de comportamientos ligados a la función laboral que contribuyen, ya sea positiva o negativamente, a los propósitos de una organización. También reconocen que el desempeño es multifacético, variando según dimensiones específicas del trabajo.

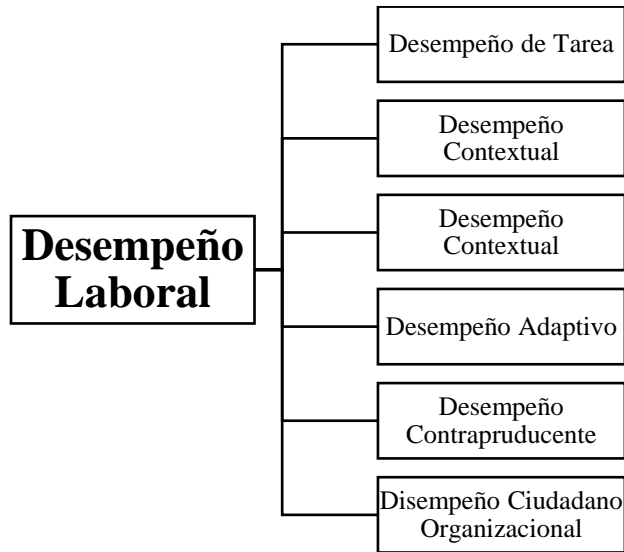
El desempeño laboral es un conjunto de acciones o comportamientos exhibidos por el empleado en relación con las metas de la organización. Estos comportamientos son controlables por el individuo y pueden ser medidos en términos de nivel de competencia de cada individuo (Murphy, 1989).

Aguinis (2009), conceptualiza el desempeño laboral como lo que la organización contrata a alguien para hacer y hacerlo bien. Dentro de esta perspectiva, el desempeño laboral incluye comportamientos que pueden observarse, medirse y están relacionados con los objetivos organizativos y que pueden ser controlados por el empleado.

Tipos de desempeño laboral conceptos

- **Desempeño de Tareas:** Actividades y comportamientos que un empleado realiza y que están directamente relacionadas con las tareas específicas de su trabajo (Borman y Motowidlo, 1997).
- **Desempeño Contextual:** Comportamientos que contribuyen al bienestar y eficacia organizacional pero que no están directamente vinculados a las tareas específicas del empleado, tales como ayudar a los colegas y mostrar iniciativa (Organ, Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time., 1997).
- **Desempeño Ciudadano Organizacional (Organizational Citizenship Behavior, OCB):** Comportamientos voluntarios que no están directamente relacionados con las tareas formales de un empleado pero que contribuyen positivamente al funcionamiento de la organización, como ayudar a un nuevo empleado a aclimatarse (Organ et al., 2006).
- **Desempeño Contraproducente:** Acciones y comportamientos que perjudican a los compañeros de trabajo o a la organización en su conjunto, como el sabotaje, el robo y el absentismo injustificado (Sackett y DeVore, 2001).
- **Desempeño Adaptativo (Adaptive Performance):** Habilidad de un empleado para modificar su comportamiento en respuesta a cambios en el entorno laboral, como nuevos procesos, tecnologías o estructuras organizacionales (Pulakos, 2000).

Figura 3 Tipos de desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

- Analizar la relación de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los colaboradores de la florícola FLORANATION del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Para el objetivo general se dio cumplimiento con una serie de cuatro pasos. En el primero, se llevó a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales mediante la implementación física del cuestionario FPSICO versión libre. Luego, en el segundo paso, las respuestas obtenidas fueron codificadas para su posterior ingreso en el software de la herramienta de evaluación. Estos datos proporcionaron información descriptiva y un perfil de valoración con los diferentes niveles de riesgo presentes entre el personal de la empresa florícola "Floranation S.A."

1.2.2. Objetivos Específicos

- Investigar teóricamente las variables de estudio relacionadas con riesgos psicosociales y desempeño laboral.

Para dar cumplimiento con el objetivo específico se analizará trabajos relacionados con éstas dos variables de acuerdo a artículos científicos, tesis, publicaciones, etc., que permita compararlas para el presente trabajo de investigación.

- Evaluar los niveles de riesgo psicosocial de los que están expuestos los colaboradores de la florícola Floranation S.A., empleando el programa FPSICO 4.0 para la evaluación de factores psicosociales y mediante el análisis respectivo tener una idea clara de los riesgos que están afectando a la salud de los trabajadores de la empresa florícola.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizará el análisis respectivo de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa florícola Floranation S.A., estos datos serán obtenidos del sistema informático FPSICO 4.0.

- Analizar los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales y desempeño laboral, llevadas a cabo por el departamento de recursos humanos de la empresa florícola FLORANATION.

Para el cumplimiento del último objetivo específico se obtendrá los resultados de evaluación de desempeño de los trabajadores de la florícola FLORANATION correspondientes al año 2022. Estas evaluaciones se las realizo mediante el cuestionario que a sido previamente validado por expertos y con pruebas estadísticas. Una vez obtenidos los datos de evaluación, se procederá a ingresar en el programa estadístico EXCEL, para posteriormente generar tablas y gráficos en el programa SPSS.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

En este segundo apartado para la metodología se hace referencia al conjunto de aspectos operativos que están dentro del presente proceso investigativo como recursos materiales, método y modelo de investigación.

Para el presente trabajo de investigación se aplicó la investigación de tipo Descriptivo, en el estudio se realizó la indagación respectiva de los colaboradores de la florícola Floranation S.A., en relación a los factores de riesgo psicosocial y de acuerdo a un análisis de variables dependientes e independientes, esto permitirá instaurar las particularidades de cada grupo de trabajo.

2.1. Materiales

Para la elaboración del proyecto de investigación se necesitan recursos que garanticen la obtención y cumplimiento de los objetivos planteados, de esta manera se tomará en referencia un instrumento y cuatro tipos de recursos que serán aplicables y los que se detallan a continuación:

- **Instrumentos:** Existe un método que evalúa diversos componentes psicosociales del INSHT en su versión actualizada cuenta con el procedimiento llamado FPSICO 4.0 (Método de evaluación factores psicosociales); el mismo que además cuenta con la Aplicación Informática para la Prevención - AIP. Este sistema de valoración brinda información de 9 elementos a mencionar: tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/contenido (VC), participación/Supervisión (PS), interés por el trabajador/Compensación (ITC), desempeño de rol (DR), relaciones y apoyo social (RAS). (Rosero, 2021). Para evaluar el desempeño laboral se aplicó un cuestionario que constó de 9 preguntas que representan 4 aspectos como

es el trabajo en equipo y comunicación, planeación y organización, puntualidad y asistencia y por último la disciplina.

La evaluación de desempeño de la florícola Floranation S.A., es una valoración metodológica del desempeño individual del personal que ocupa un cargo determinado o del potencial de perfeccionamiento que puede tener en el futuro. Esta apreciación es un proceso que examina el valor, la excelencia y las cualidades de la persona.

- **Recursos institucionales:** Establece el sitio idóneo y de pertenencia en donde se desarrolla el trabajo de investigación, y brinda las facilidades necesarias para inspeccionar in situ las actividades diarias.
- **Recursos Humanos:** Son considerados todos los individuos que participan activamente y pertenecen a la florícola Floranation S.A., porque facilitan el acceso a la información necesaria para el tema de estudio y dentro de este conjunto está el equipo de investigación, gerentes, administradores, personal de apoyo, etc. Para el presente proyecto de investigación se tomarán en cuenta a los trabajadores operativos de la florícola Floranation S.A.
- **Recursos materiales:** son los componentes tangibles y no tangibles que permitirán cumplir con cada una de las actividades planificadas dentro de estos recursos tenemos a los servicios, gastos administrativos, material de oficina, etc.
- **Recursos financieros:** A través de un presupuesto planificado está considerado como recurso indispensable para cubrir los gastos que sean necesarios para la elaboración del presente proyecto de investigación estos comprenden movilización, alimentación, transporte, etc.

Seguidamente, se detalla los recursos materiales y humanos, valores monetarios y el medio de financiamiento para el desarrollo del proyecto de investigación:

Tabla 2 Recursos de la investigación

RECURSOS		
	DETALLE/CANTIDA D	VALO R
Institucionales		
Biblioteca virtual UTA	-	0
Universidad Técnica de Ambato	-	0
Florícola Floranation	-	0
Base de datos Institucionales	-	0
Humanos		
Tutor de Tesis	-	0
Personal Administrativo UTA	-	0
Gerente de Recursos Humanos Floranation	-	0
Personal Operativo Floranation	-	0
Materiales y Tecnológicos		
Resmas de hojas	3	10
Cajas de Esferos	4	28
Impresiones	-	20
Copias	-	10
Software FPSICO 4.0	Libre	0
Software IBM SPSS Statistics	Libre	0
Empastado Trabajo Final		50
Económicos		
Transporte		80
Alimentación		60
Imprevistos		50
	Presupuesto Total:	308

Nota, la tabla muestra los recursos necesarios que permitirán la elaboración del proyecto de investigación. Tomado de (Luis Herrera, 2020)

El presupuesto total destinado a la investigación actual asciende a 308 dólares, que serán financiados con recursos internos.

2.2. Método

Para elaborar esta sección, nos basaremos en la metodología de investigación propuesta por Herrera (2010).

2.2.1. Enfoque de investigación

Diversos investigadores fortalecen su trabajo en métodos para analizar la problemática social, de igual manera de distintos fenómenos y objetos de estudios particulares. La investigación se sustenta de enfoques o modelos cualitativo, cuantitativo y comparativo. Cada enfoque tiene peculiaridades diferentes, y algunas técnicas e instrumentos que para los investigadores les permite determinar su nivel de indagación, bajo la metodología científica, para verificar la hipótesis planteada. (Murillo, 2021)

Para la presente investigación se utilizará el enfoque cualitativo siendo secuencial y demostrativo. Comienza como una idea, que se delimita y, una vez que se define, se plantea el objetivo general y específicos y las preguntas de investigación que son consideradas del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, además se revisa la literatura de trabajos similares, artículos científicos y herramientas de estudio relacionados con el tema de investigación; estructurando el marco teórico. El enfoque en mención se direcciona por temáticas significativas de indagación.

2.2.2. Nivel de indagación

Para el desarrollo del proyecto de investigación se aplicó diversas metodologías, enfatizando los siguientes métodos:

Método descriptivo: Este tipo de metodología describe el estado y comportamiento de las variables que tiene como objeto de estudio. La descripción puede ser realizada utilizando métodos cualitativos y, a nivel superior con la descripción presentada, se puede usar métodos cuantitativos. Una de las funciones primordiales de este último procedimiento pondera cada una de las peculiaridades, participaciones, espacios o

mecanismos que fueron descubiertos de las investigaciones exploratorias; así los estudios experimentales se fundamentan en descubrir, al contrario, las indagaciones descriptivas, en conclusión, en su valoración tratan de ser lo más preciso posible. (Victor Díaz, 2016)

Se identificó cada uno de los puestos de trabajo del personal que labora en la florícola Floranation S.A., siendo analizados los componentes de conflicto psicosocial por las actividades que cada empleado cumple dentro de la organización.

Método descriptivo - transversal: Este tipo de método realiza una evaluación específica y determinada de tiempo, en contraste a los diversos análisis longitudinales que abarcan el seguimiento en el tiempo.

De manera complementaria la metodología transversal es útil para establecer la prevalencia de una condición, por tal motivo la analogía utilizada es nombrada como “estudios de prevalencia”. En este estudio se puede valorar la asociación entre dos o más variables, es decir, al poseer una orientación analítica es considerada una alternativa viable para investigar agrupaciones de manera preliminar o en diversos escenarios de recursos condicionados. (Maguiña, 2021)

La Investigación Descriptiva Transversal es un método que utiliza a la población o muestra escogida para el estudio planteado, este mecanismo tiene el objetivo de recopilar datos, y en este caso particular de exploración, se aplicará el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0.

La Investigación Transversal es una representación del contexto psicosocial de los colaboradores de la florícola Floranation S.A., en su debido momento o en particular, mediante una herramienta de recolección de datos, como puede ser un cuestionario, una encuesta, una entrevista o una guía de observación.

2.2.3. Diseño de la investigación

El diseño experimental transversal es transversal, ya que implica recopilar la información en un único momento y período de tiempo. Su propósito es describir las variables bajo investigación y determinar si existe alguna relación entre ellas en un momento específico.

2.2.4. Modalidad de investigación

De Campo

Se emplea esta metodología de investigación porque implica un análisis estructurado de eventos en el lugar donde ocurren, manteniendo un contacto directo con la realidad con el fin de recopilar información precisa y relevante. El objetivo es identificar la situación real en los puestos de trabajo en relación con los Riesgos Psicosociales, para obtener una visión general a través de la observación y evaluación de los trabajadores de la florícola Floranation S.A., de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga.

Bibliográfica – Documental

Esta forma de investigación se centra en identificar, expandir y profundizar en diversas perspectivas, teorías, conceptos y opiniones de varios autores sobre un tema específico, basándose en la recopilación de información ya existente en libros, fuentes de consulta, artículos científicos, entre otros. El objetivo principal es aclarar conceptos y mostrar un proceso de investigación efectivo que conduzca a obtener resultados precisos y confiables.

Tabla 3 Resumen de la metodología

Enfoque	Mixto	
Nivel	Exploratorio	Se identificó cada uno de los puestos de trabajo del personal que labora en la florícola Floranation S.A., siendo analizados los componentes de conflicto psicosocial por las actividades que cada empleado cumple dentro de la organización
	Descriptivo	Indagación respectiva de los colaboradores de la florícola Floranation S.A., en relación a los factores de riesgo psicosocial y de acuerdo a un análisis de variables dependientes e independientes

Diseño	Experimental – Transversal	Es transversal, ya que implica recopilar la información en un único momento y período de tiempo
Modalidad	De campo	Es identificar la situación real en los puestos de trabajo en relación con los Riesgos Psicosociales, para obtener una visión general a través de la observación y evaluación de los trabajadores de la florícola Floranation S.A., de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga.
	Bibliografía	Aclarar conceptos y mostrar un proceso de investigación efectivo que conduzca a obtener resultados precisos y confiables.
Técnicas	Cuestionario	Cuenta con 9 preguntas cerradas, que fueron respondidas por personas que trabajan en la florícola.
Instrumentos	FPSICO 4.0	Brinda información de 9 elementos a mencionar: tiempo de trabajo (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad/contenido (VC), participación/Supervisión (PS), interés por el trabajador/Compensación (ITC), desempeño de rol (DR), relaciones y apoyo social (RAS).
	Actitud y desempeño laboral	Consta de 9 preguntas, donde se ira evaluando 4 aspectos como son el trabajo en equipo y comunicación, planeación y organización, puntualidad y asistencia, y finalmente disciplina

2.2.6 Población y muestra de estudio

Población

Para la realización del presente estudio de investigación se ha tomado como población total al personal operativo de la florícola FLORANATION, de acuerdo a la base de datos

de la empresa comercial se tiene un total de 160 personas, los cuales formarán parte del caso de estudio. En este sentido la población será igual que la muestra.

Criterio de exclusión

Aplicando el criterio de exclusión que se utilizará para el presente trabajo de investigación solo podrá participar el personal que actualmente esté laborando al menos 1 año o más dentro de la florícola Floranation S.A. (Arias, 2016)

2.2.7. Recolección de información

Tabla 4 Plan de recolección de información

Preguntas Básicas	Recolección
¿Para qué?	Para investigar la influencia de los riesgos psicosociales y el desempeño laboral.
¿De qué personas u objetos?	A los colaboradores de la florícola FLORANATION S.A.
¿Sobre qué aspectos?	Riesgos psicosociales y desempeño laboral
¿Quién?	El investigador
¿A quiénes?	A los colaboradores de la florícola FLORANATION S.A.
¿Cuándo?	Durante el periodo académico ABRIL 2023 – SEPTIEMBRE 2023
¿Dónde?	En la empresa florícola FLORANATION ubicada el cantón Latacunga provincia de Cotopaxi.
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnica de recolección?	Cuestionario de evaluación de riesgo psicosociales FPSICO 4.0
¿Con que?	Cuestionario

Nota, la tabla muestra los recursos necesarios que permitirán la elaboración del proyecto de investigación. Tomado de (Luis Herrera, 2020)

2.2.8. Plan de procesamiento de información

Proceso de obtención de la información

A través del proceso de recolección de información y la relación con la variable dependiente se aplicará el cuestionario de riesgos psicosociales FPSICO 4.0, en el mismo sondeo se tomó en cuenta preguntas relacionadas con la situación sociodemográfica de las 160 personas que integran el personal operativo de la florícola FLORANATION.

Además, tomando en consideración la variable dependiente se analizará el método de evaluación de desempeño laboral con el que cuenta la florícola Floranation S.A, el mismo que será un instrumento utilizado que será aplicado por parte del personal de Recursos Humanos, y toda la indagación seleccionada será un insumo que facilitará el avance del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de resultados

Para la elaboración de los resultados y su respectiva interpretación de la información obtenida se tuvo el aporte de las 160 personas que integran el personal operativo de la florícola FLORANATION, siendo aplicado un instrumento de valoración como es el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO 4.0 esto permitirá determinar los niveles de riesgo que cada individuo tiene dentro de su entorno laboral, seguidamente cada una de las contestaciones serán ingresadas en el software informático obteniendo los datos descriptivos, el perfil valorativo y el informe final.

3.2. Presentación y Análisis de resultados

Luego de haber realizado la presentación del sistema FPSICO versión 4.0, a los colaboradores de la florícola Floranation S.A, se realizó la aplicación del “Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales” el mismo se encuentra en formato impreso), luego de este trabajo se procede con la compilación de los datos y encuesta, agrupando la información de acuerdo al proyecto de investigación.

Todos los datos recopilados de las 160 encuestas a los colaboradores de la florícola Floranation S.A., son ingresados a través del programa FPSICO versión 4.0, este programa informático es compatible con el sistema operativo Windows 7 y versiones superiores.

3.2.1. Análisis de resultados Método Psico 4.0

A través de la implementación de la “Metodología de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO versión 4.0”, se ha conseguido efectuar las evaluaciones psicosociales a los colaboradores de la florícola Floranation S.A., estos trabajadores se encuentran en condiciones relativamente semejantes.

Esta herramienta informática FPSICO 4.0, de libre acceso y gratuita, permite exportar la información ingresada en formato PDF de dos maneras distintas: Informe Consolidado e Informe Comparativo.

Con la finalidad de que exista confiabilidad del trabajo realizado y que las respuestas de cada empleado sean desarrolladas de la mejor manera se ha garantizado el anonimato, esto permitirá que las respuestas no se vean alteradas y se pueda ingresar en el sistema FPSICO 4.0 esto certifica que la información arroje los resultados en los informes agrupados.

Es necesario mencionar que el Informe Agrupado muestra datos valorativos de los factores psicosociales a los que están expuestos los colaboradores de la florícola Floranation S.A., considerando los 9 factores antes mencionados estos son: Tiempos de trabajo; Autonomía en el trabajo; Cargas de trabajo; Demandas psicológicas; Variedad y contenido; Participación y supervisión; Interés por los funcionarios y Compensaciones; Desempeños del rol; Relaciones y apoyo social, y además reflejan los porcentajes de los niveles de peligros computarizados (Riesgo Muy Elevado, Riesgo Elevado, Riesgo Moderado y Situación Adecuada).

El sistema informático FPSICO 4.0, arroja datos a través de un Informe Comparativo, esta información selecciona filtros, este procedimiento obtiene información sociodemográfica por tipología de trabajo, cargo, experiencia en la institución, género y edad del trabajador. De esta manera todos los resultados obtenidos a través del procedimiento sistemático, presenta en sus informes para cada factor psicosocial, tablas con los detalles de las cuantificaciones estadísticas: Rango, Media, Desviación Típica y Mediana.

Para cada factor de riesgo psicosocial a través del sistema informático FPSICO 4.0, existen muestras gráficas mediante porcentajes con niveles de riesgo como: Riesgo Muy Elevado, Riesgo Elevado, Riesgo Moderado y Situación Adecuada.

Cada nivel de riesgo psicosocial es calculado en referencia a las respuestas emitidas por cada persona de acuerdo al cuestionario de evaluación FPSICO 4.0, de este modo se puede examinar y demostrar cuales son los factores psicosociales que tienen mayor nivel

de riesgo, y sean los que ocasionen problemas que afecten la salud y el bienestar de los trabajadores.





En cada factor de riesgo psicosocial de acuerdo a los resultados analizados existen niveles de conflicto, esto refleja el contexto de las circunstancias psicosociales de los trabajadores de la florícola Floranation S.A, Cada puntaje se presenta de manera automática de acuerdo a los datos ingresados en el sistema informático y cada tabulación de respuestas que están detalladas en el cuestionario aplicado.

Las evaluaciones psicosociales realizadas a los trabajadores de la florícola Floranation S.A., no está disponible para el público en general esto se debe a que la plataforma informática FPSICO 4.0, tiene un usuario y contraseña que es de uso exclusivo de la persona que realiza el trabajo de investigación.

Para identificar los niveles de riesgo, el sistema informático figura de manera gráfica en tonos de diferente color, como se detalla a continuación:

Tabla 6

Niveles de Riesgo – Tonos de Color

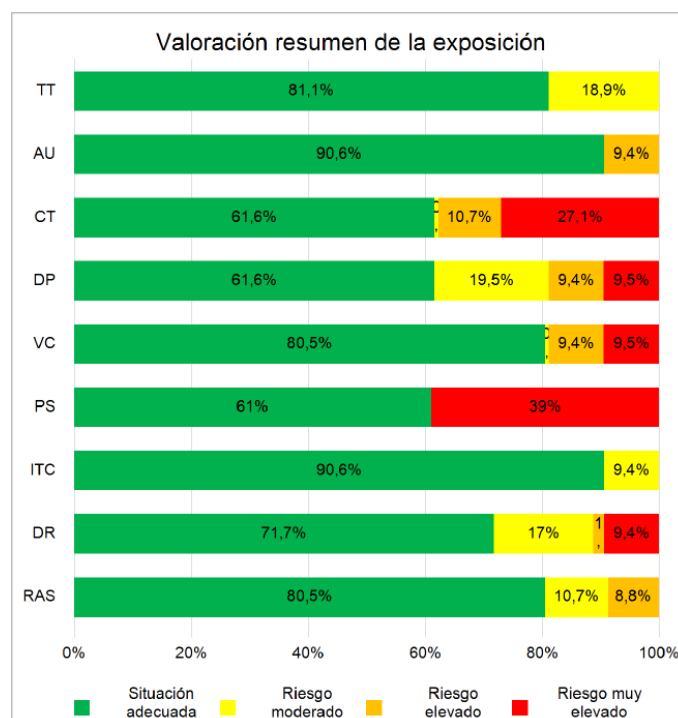
Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Nota, la tabla muestra los niveles de riesgo de los factores psicosociales tomado de (Lam, 2020)

Dentro de su perfil valorativo se muestra la siguiente información: dimensiones valoradas, la disposición y nivel de conflicto en el que se encuentra el grupo evaluado; a continuación, se podrá observar lo siguiente:

Gráfico 5

Valoración resumen de la exposición



Nota, el gráfico el perfil valorativo de la evaluación realizada tomado del sistema FPSICO 4.0.

Para el presente trabajo de indagación se estudiará las dimensiones que muestran elevados niveles de riesgo, como se puede observar en el gráfico anterior para lo cual las dimensiones examinadas son las siguientes: Cargas de trabajo (CT), demandas psicológicas (DP), variedad y contenido (VC), participación y supervisión (PS), desempeño del rol (DR).

3.2.2. Carga de Trabajo

Se define a la carga de trabajo como el tiempo en el que toma llevar a cabo una tarea determinada realizando una estimación con tiempos establecidos por individuos experimentados en dichas funciones. (Castellón, 2018)

Para la evaluación de la carga de trabajo es necesario tomar en consideración el nivel de demanda de la actividad del cual el trabajador tiene que responder, es decir, la cantidad

de movimientos que hace para cumplir con su actividad laboral. Al momento de considerar la cantidad de trabajo, es analizada desde una orientación cuantitativa, al contrario, cuando se estudia la dificultad del trabajo se analiza desde un enfoque cualitativo.

La carga de trabajo se estima a partir de la siguiente información:

Tabla 7

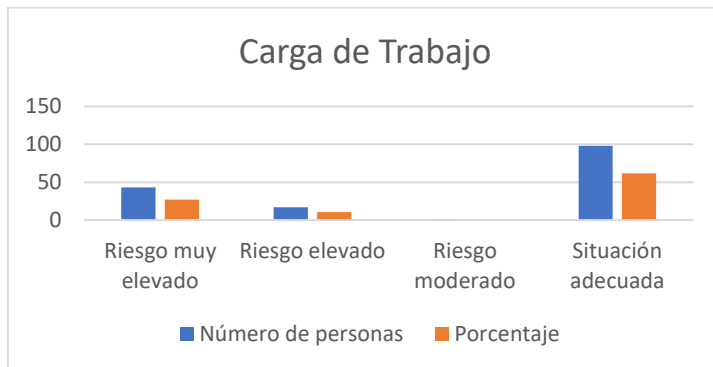
Resultados dimensión carga de trabajo

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	43	27.1
Riesgo elevado	17	10.7
Riesgo moderado	1	0.6
Situación adecuada	98	61.6

Nota, la tabla muestra los resultados de la dimensión de carga de trabajo.

Gráfico 6

Carga de Trabajo



Nota, el gráfico muestra el perfil valorativo de la evaluación realizada tomado del sistema FPSICO 4.0.

Análisis

Del total de la población que son 160 personas encuestadas (100%), 43 personas (27.1%) se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado, 17 personas el (10.7%) se hallan en un nivel de riesgo elevado, 1 persona (0.6%), están en un nivel de riesgo moderado y 98 personas (61.6%) se encuentran en una Situación Adecuada.

Interpretación

Con los resultados obtenidos los trabajadores de la florícola Floranation S.A., presentan un nivel de riesgo muy elevado en la Carga de Trabajo, de acuerdo a las encuestas realizadas y datos ingresados en el sistema FPSICO 4.0 para este apartado se agrupan en tres grandes bloques; en lo que respecta a las presiones de tiempos la mayoría de los encuestados expresa que en ciertas ocasiones la demanda del producto por entregar les ocasiona que aceleren su ritmo de trabajo, para el esfuerzo de atención la mayoría de los trabajadores está enfocado en las actividades que deben cumplir para llegar con la meta mensual; en ciertas ocasiones no existe interrupción en su labor, por último en la cantidad y dificultad de la tarea manifiestan que la cantidad de trabajo que tiene es la adecuada manteniendo un estándar laboral acorde a sus actividades.

3.2.3. Demandas Psicológicas

Las demandas psicológicas están relacionadas con las exigencias mentales que en este caso en particular tienen que enfrentar los trabajadores de la empresa florícola Floranation S.A., para cumplir con las actividades y tareas que tiene que cumplir en su puesto de trabajo. Cuando el personal tiene mayor carga laboral, el tiempo que tienen es limitado y ocasiona que se vuelva más compleja tarea a realizar, en este caso ocasiona un incremento en la demanda psicológica, que en ciertas ocasiones puede producir índice elevado de estrés, y de mantenerse el mismo nivel por un tiempo determinado aumentaría la posibilidad de afectación a la salud mental y física del individuo. (María Chiang, 2013).

Las demandas psicológicas están orientadas en dos puntos de análisis: los requerimientos cognitivos y las exigencias emocionales. La parte cognitiva es ocasionada debido a que las tareas de los trabajadores son muy exigentes, esto se debe a que el nivel de imposición, incremento de actividad en la jornada laboral, y al esfuerzo intelectual, que en ocasiones enfrentan los colaboradores de la florícola Floranation S.A., dando así cumplimiento de sus actividades diarias, esto produce mayores requerimientos mentales y por ende la demanda psicológica se incrementa.

Por otro lado, las exigencias emocionales están relacionadas con las condiciones laborales que en ciertas ocasiones perturban los sentimientos de los trabajadores. Se estima que diversos problemas físicos, en un alto porcentaje, son originados desde la parte emocional, considerados como padecimientos o trastornos psicosomáticos. Síntomas de desazón, desconsuelo, angustia, depresión emocional, debilidad, extenuación y en ciertos casos suicidio, son factores extremos en donde las demandas emocionales son la expresión más fuerte del deterioro emocional, en donde el empleado tiene la potestad de tomar la decisión más radical, para terminar con el momento de aprieto emocional.

Es necesario que el departamento de Recursos Humanos de toda empresa realice de manera periódica una valoración física, intelectual, emocional, para analizar la realidad laboral de sus colaboradores y saber en qué condiciones de trabajo se encuentran y de ser negativa la evaluación identificar las causas, después sería necesario aplicar un plan que les permita perfeccionar el clima laboral, plantear actividades que sean agradables para el trabajador, esto con la finalidad de mejorar su momento emocional.

Tabla 8

Resultados dimensión demandas psicológicas

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	15	9.5
Riesgo elevado	15	9.4
Riesgo moderado	31	19.5
Situación adecuada	98	61.6

Nota, la tabla muestra los resultados de la dimensión de demandas psicológicas.

Gráfico 7

Demandas Psicológicas



Nota, el gráfico muestra el perfil valorativo de la evaluación realizada tomado del sistema FPSICO 4.0.

Análisis

De las 160 personas encuestadas (100%), 15 personas (9.5%) se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado, 15 personas el (9.4%) se hallan en un nivel de riesgo elevado, 31 persona (19.5%), están en un nivel de riesgo moderado y 98 personas (61.6%) se encuentran en una Situación Adecuada.

Interpretación

Con los resultados obtenidos 15 trabajadores de la florícola Floranation S.A., presentan un nivel de riesgo muy elevado en Demandas Psicológicas, de acuerdo a las encuestas realizadas y datos ingresados en el sistema FPSICO 4.0 para este apartado agrupan en dos bloques; de acuerdo al criterio de los colaboradores muy a menudo su trabajo les requiere el aprendizaje de nuevos métodos o técnicas de producción, pero en una de las preguntas en su mayoría el 71.7% considera que siempre les requiere tener buena memoria y capacidad de recepción para formarse en nuevas técnicas laborales y de igual manera ser más creativos, por último en las relaciones interpersonales de acuerdo a lo que manifiestan los trabajadores se les dificulta relacionarse con personas que no pertenecen a su ámbito laboral específicamente clientes.

3.2.4. Variedad y contenido de trabajo

Es considerado un factor de riesgo psicosocial que tiene el grado de notabilidad en el valor que le da el trabajador a su tarea diaria, para las organizaciones a nivel general. Además, es necesario resaltar que para los empleados conocer que su trabajo es reconocido y apreciado por sus jefes superiores, dentro de su psiquis este reconocimiento es en algunas ocasiones mucho más gratificante que el salario que perciben.

El componente Variedad y Contenido del Trabajo debe ser valorado con diversos interrogatorios que analizan la composición técnica de las actividades laborales con tareas y la importancia que representan para el trabajador, para los directores y para la compañía. (Pinos, 2017)

Tabla 9

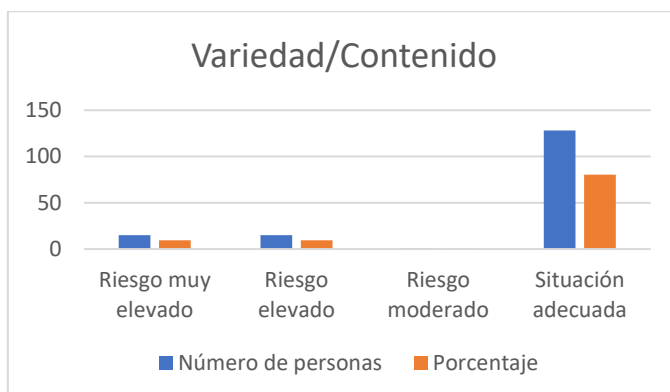
Resultados dimensión variedad - contenido

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	15	9.5
Riesgo elevado	15	9.4
Riesgo moderado	1	0.6
Situación adecuada	128	80.5

Nota, la tabla muestra los resultados de la dimensión variedad – contenido.

Gráfico 8

Variedad - Contenido



Nota, el gráfico muestra el perfil valorativo de la evaluación realizada tomado del sistema FPSICO 4.0.

Análisis

De las 160 personas encuestadas (100%), 15 personas (9.5%) se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado, 15 personas el (9.4%) se hallan en un nivel de riesgo elevado, 1 persona (0.6%), están en un nivel de riesgo moderado y 128 personas (80.5%) se encuentran en una Situación Adecuada.

Interpretación

Con los resultados obtenidos 15 trabajadores de la florícola Floranation S.A., presentan un nivel de riesgo muy elevado en Variedad/Contenido, de acuerdo a la valoración realizada se aprecia que su trabajo es muy rutinario no hay variantes ni cambios ni jornadas de pausa activa que permita que el trabajador tome un tiempo de descanso esto significa que trabajan de una manera tecnificada en su jornada laboral.

3.2.5. Participación/Supervisión

Este factor de participación y supervisión toma en consideración dos variables de revisión en el trabajo, la observación que efectúa el trabajador a través del perfeccionamiento de sus labores diarias y por otro lado el control que realiza la empresa sobre el trabajador, participando en la inspección de las tareas asignadas en una sección estratégica.

Cuando las empresas cumplen con sus objetivos organizacionales, gracias al soporte de sus trabajadores, es necesario e imprescindible que se realice un reconocimiento a sus empleados y se comparta diversos beneficios de sus metas logradas, es decir que cada individuo se beneficie económicamente, de cierta manera esto aumenta su motivación personal, la producción en sus tareas diarias, la gestión de cada persona y de esta manera se logra que toda la empresa sea sostenible en un futuro. (Neffa, 2015)

La supervisión permite que dentro de la empresa se mantengan ordenados y vigilados cada uno de los procesos, programaciones empresariales, los reglamentos legales, los

recursos financieros, materiales asignados y los riesgos laborales que son objeto de estudio.

Tabla 10

Resultados dimensión participación - supervisión

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	62	39
Riesgo elevado	0	
Riesgo moderado	0	
Situación adecuada	97	61

Nota, la tabla muestra los resultados de la dimensión de participación – supervisión.

Gráfico 9

Participación - Supervisión



Nota, el gráfico muestra el perfil valorativo de la evaluación realizada tomado del sistema FPSICO 4.0.

Análisis

De las 160 personas encuestadas (100%), 62 personas (39%) se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado y 97 personas (61%) se encuentran en una Situación Adecuada.

Interpretación

Con los resultados obtenidos 62 trabajadores de la florícola Floranation S.A., presentan un nivel de riesgo muy elevado en Participación/Supervisión, es una de las dimensiones que más riesgo presenta de acuerdo a la evaluación realizada, sin embargo de acuerdo a las preguntas realizadas es necesario aclarar que es un tema muy subjetivo porque la mayoría de los entrevistados considera que para cualquier decisión que tome la administración o gerencia son socializados en ciertas decisiones que van aplicar para el bien de la empresa; por este motivo consideran algunos trabajadores que tiene parte decisiva en las decisiones de la empresa.

3.2.6. Desempeño de Rol

Según la definición de la Real Academia Española (2001) establece que el rol es el papel que desempeña un individuo o un grupo de personas cumpliendo una diligencia cualquiera o como la conducta que un conjunto tiene de la expectativa de una persona. Analizado desde la psicología social, y alineado desde la concepción anterior puede adaptarse la definición de rol o papel como “un conjunto de normas que definen la forma en que las personas de una posición social específica deben comportarse”. (Mauricio González, 2014)

El desempeño del rol es considerado un factor psicosocial en el que se analiza todos los aspectos perjudiciales que se derivan de las actividades y responsabilidades de cada puesto de trabajo.

El desempeño del rol comprende dos aspectos trascendentales:

3.2.6.1. La claridad del rol: Describe el nivel que un trabajador tiene claro los compromisos y objetivos de cada tarea asignada en la empresa florícola Floranation S.A., y su aporte que favorece el cumplimiento de metas empresariales a corto, mediano y largo plazo.

Cuando este tipo de objetivos y metas no son claros dentro de la organización las responsabilidades, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, tiempo de desempeño o atribución del participante dentro de la empresa, se genera una disminución en la claridad de rol.

3.2.6.2. El conflicto del rol: Es un evento particular en la que el trabajador tiene una situación desigual a su rol. Esto sucede cuando existen requerimientos laborales que son incongruentes para desempeñar una tarea asignada y produce un problema en el individuo. Ocasionado las siguientes realidades:

- Diversas disposiciones emitidas y a la vez opuestas desde el nivel superior (gerentes, directores, jefes), dentro de la empresa que circunstancialmente son imposibles de cumplir en un tiempo determinado.
- Esta realidad se expresa a través de quejas somáticas, señales hipocondríacas, angustia, depresión laboral, tensión laboral, hipertensión, colesterol, obesidad, agotamiento, padecimientos coronarios e insatisfacción en el trabajo.

3.2.6.3. La sobrecarga del rol: Es considerada como la reasignación de demasiada carga laboral, y en ocasiones no están dentro de sus funciones y responsabilidades de su puesto por el que fueron contratados los trabajadores.

Tabla 11

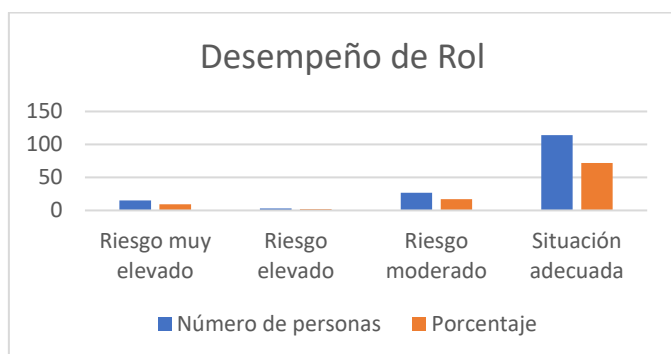
Resultados dimensión desempeño de rol

Nivel de riesgo	Número de personas	Porcentaje
Riesgo muy elevado	15	9.4
Riesgo elevado	3	1.9
Riesgo moderado	27	17
Situación adecuada	114	71.7

Nota, la tabla muestra los resultados de la dimensión de desempeño de rol.

Gráfico 10

Desempeño de Rol



Nota, el gráfico muestra el perfil valorativo de la evaluación realizada tomado del sistema FPSICO 4.0.

Análisis

De las 160 personas encuestadas (100%), 15 personas (9.4%) se encuentran en un nivel de riesgo muy elevado, 3 personas el (1.9%) se hallan en un nivel de riesgo elevado, 27 personas (17%), están en un nivel de riesgo moderado y 114 personas (71.7%) se encuentran en una Situación Adecuada.

Interpretación

Con los resultados obtenidos 15 trabajadores de la florícola Floranation S.A., presentan un nivel de riesgo muy elevado en Desempeño de Rol, en este aspecto algunos entrevistados consideran que la información que reciben referente a las funciones, competencias y atribuciones que deben cumplir no es la correcta tal vez el flujo de información no llega a todos en el tiempo adecuado, un tema clave en este análisis es que en la mayoría de ocasiones cuando se les asigna una tarea y no cuenta con recursos materiales a menudo tienen que buscar la manera de solucionar los conflictos.

3.2. Análisis de la variable dependiente cuestionario evaluación de actitudes y desempeño del personal

Mediante el cuestionario evaluación de actitudes y desempeño, se ha conseguido constatar la forma de trabajo de las personas de la florícola Flaranotion S.A.

Este cuestionario que paso por una validación de experto y una ejecución con una población semejante a la verdadera se obtuvo una respuesta favorable, esto verificando con el estadístico alfa de Cronbach, ya que se obtuvo una fiabilidad del 0,804.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k= 9
 V_i = 7,104
 V_t = 24,919

α = 0,804

Es así que este cuestionario consta de 9 preguntas a las cuales respondo a los aspectos de trabajo en equipo y comunicación, planeación y organización, puntualidad y asistencia, y disciplina. Por lo tanto, cuenta con una escala de Likert del 1 al 5, 1 es insuficiente, 2 aceptable, 3 bueno, 4 muy bueno, 5 excelente., para después sumar los resultados y colocarlos en un parámetro de evaluación: de 0 a 10 puntos desempeño insuficiente, 11 a 20 puntos desempeño aceptable, 21 a 30 puntos desempeño bueno, 31 a 40 puntos desempeño muy bueno.

Es fundamental indicar que el informe general que se va a realizar es para verificar como es el desempeño que mantiene cada uno de los trabajadores en sus actividades diarias de la florícola en los 9 aspectos que evalúa el cuestionario.

Para analizar en que rango se encuentra cada trabajador se implementara gráficos y cuadros para tener una mayor comprensión de los resultados, en lo cual los gráficos constan de porcentajes y las tablas de frecuencia y porcentaje.

Cada nivel de desempeño laboral es calculado en referencia a las respuestas emitidas por cada persona de acuerdo al cuestionario, de este modo se puede examinar y demostrar cuales son las actitudes y el desempeño que tienen.

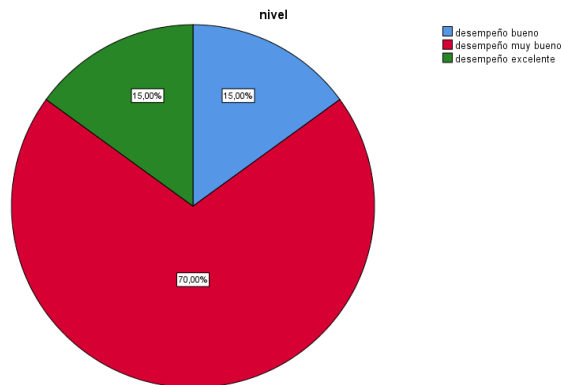
Resultados

Nivel de desempeño

Tabla 5 Niveles de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	desempeño bueno	24	8,4	15,0	15,0
	desempeño muy bueno	112	39,2	70,0	85,0
	desempeño excelente	24	8,4	15,0	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 1 Niveles de desempeño



Análisis

De los 160 trabajadores de la florícola 8.4% (24) tiene un desempeño bueno en sus labores, el 39,2% (112) realizan un muy buen desempeño y el 8.4% (24) tuvieron un desempeño excelente.

Interpretación

Los niveles de desempeño que se encontraron fueron 3, siendo estos óptimos, es así que da entender que las personas se encuentran dando lo de mejor de ellos en sus labores para así, tener buenos resultados en la florícola, esto beneficiando a todos los trabajadores ya que los que se encuentran en un desempeño bueno podrán subir ir mejorando y tener un desempeño excelente y así contar con mejores experiencias laborales.

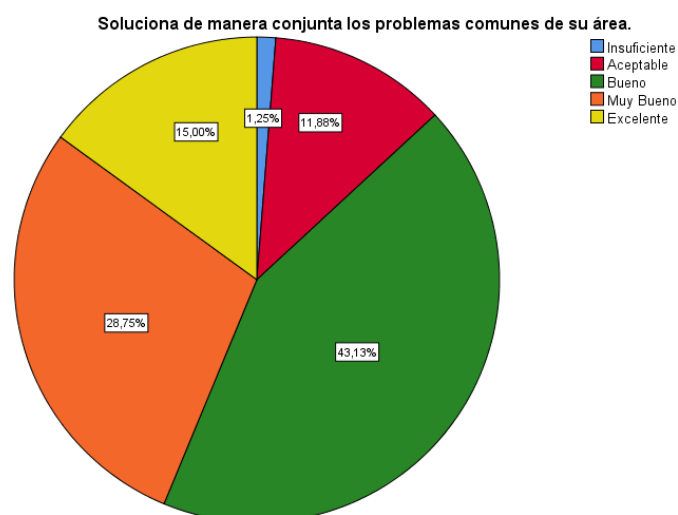
TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN

Soluciona de manera conjunta los problemas comunes de su área.

Tabla 6 Solución de problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	2	,7	1,3	1,3
	Aceptable	19	6,6	11,9	13,1
	Bueno	69	24,1	43,1	56,3
	Muy Bueno	46	16,1	28,7	85,0
	Excelente	24	8,4	15,0	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 2 Solución de problemas



Análisis

Las 160 personas que se encuestó el 0.7% (2) consideran que no se solucionan los problemas en conjunto, pero el 6,6% (19) de ellos dijeron que se lo hacen de una manera aceptable, sin embargo, el 24.1% (69) indicaron que lo hacen bien, el 16.1% (46) manifestaron que lo hacen muy bien y el 8.4% (24) excelente.

Interpretación

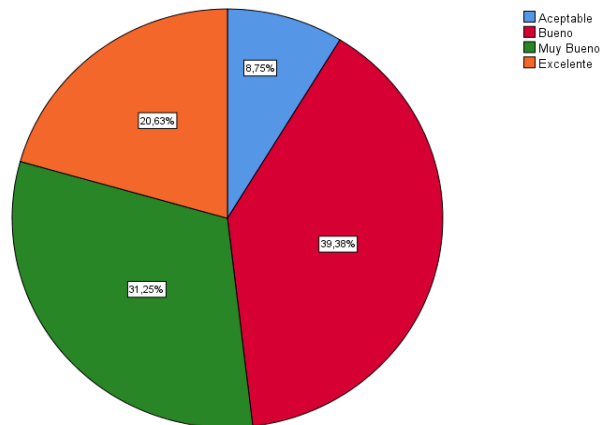
El poder solucionar en grupo los problemas que existe en la empresa, contribuye esto a la armonía de los trabajadores en los diferentes ámbitos que se encuentran y así también hacerles parte de la solución para que no se sientan excluidos. El saber escuchar de las personas que se encuentran en cargos superiores también es fundamental, de esta forma se podrá mantener una buena comunicación con todos los empleados y escuchar las soluciones o lo que sucedió para que se cause un problema.

Trasmite mensajes asertivamente (en tiempo, lugar y forma)

Tabla 7 Mensajes asertivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	14	4,9	8,8	8,8
	Bueno	63	22,0	39,4	48,1
	Muy Bueno	50	17,5	31,3	79,4
	Excelente	33	11,5	20,6	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 3 Mensajes asertivos



Análisis

Las personas al momento de emitir un mensaje asertivo solo 14 (4.9%) personas lo hacen de una manera aceptable, 63 (22%) bueno, es decir, que, si se entiende el mensaje, pero se queda dudas, 50 (17.5%) muy bueno que su mensaje es claro y se entiende de una manera correcta y no quedan duda, 33 (11.5%) de ellos excelente dando por entendido lo que quieren transmitir.

Interpretación

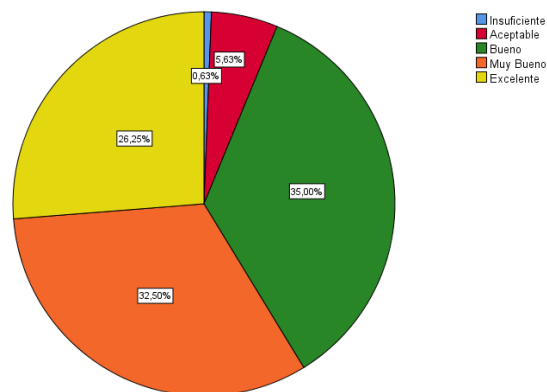
Al mantener una comunicación con mensajes asertivos da entender que las personas de la florícola cuentan con habilidades para expresar pensamientos, sentimientos y necesidades de una manera directa, honesta y respetuosa, sin embargo, aún hay que mejorar estos aspectos en ciertas personas para mantener un ambiente laboral tranquila y con confianza.

Muestra una actitud positiva con sus compañeros, comunicándose con respeto Y trabajando de manera armoniosa

Tabla 8 Actitudes positivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	1	,3	,6	,6
	Aceptable	9	3,1	5,6	6,3
	Bueno	56	19,6	35,0	41,3
	Muy Bueno	52	18,2	32,5	73,8
	Excelente	42	14,7	26,3	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 4 Actitudes positivas



Interpretación

Las 160 personas evaluadas 14.7% (42) tienen una excelente actitud con sus compañeros, 18.2% (52) muy buena actitud con el resto de sus compañeras, 19.6% (56) una actitud buena y el 3.1% (9) y el 0.3% (1) aceptable e insuficiente.

Análisis

Mantener un área con actitudes positivas, con comunicación respetuosa y armónico es fundamental para construir un ambiente laboral saludable, productivo y colaborativo, para así contar con una buena productividad y fomentar la innovación, esto también ayuda a disminuir el estrés laboral.

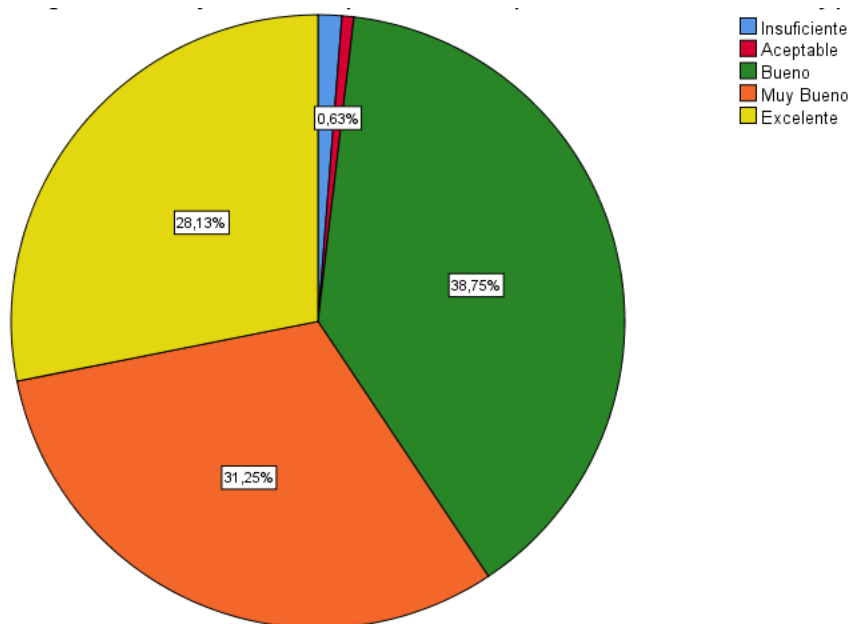
PLANEACION Y ORGANIZACIÓN

Programa su trabajo a fin de cumplir con sus compromisos en cuanto a calidad y plazo.

Tabla 9 Programación del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	2	,7	1,3	1,3
	Aceptable	1	,3	,6	1,9
	Bueno	62	21,7	38,8	40,6
	Muy Bueno	50	17,5	31,3	71,9
	Excelente	45	15,7	28,1	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 5 Programación del trabajo



Interpretación

Solo 0.7% (2) son insuficiente para programar su trabajo para poderlo cumplir, el 0,3% (1) están en un nivel aceptable, el 21.7% (62) de ellos son buenos organizando sus trabajos para poderlos cumplir, sin embargo, esto se puede mejorar para que sea más fructífero su jornada de labores, el 17.5% (50) muy bueno, es decir, que se organizan de muy buena forma y trabajo es de calidad y el 15.7% son excelentes en este ámbito.

Análisis

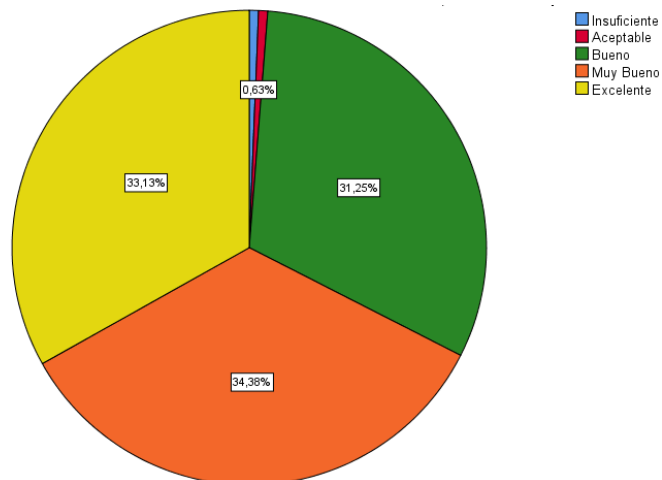
Programar el trabajo para cumplir con los compromisos de calidad y plazo es esencial para mantener la confiabilidad, la profesionalidad y la eficiencia, para cumplir con eso es importante establecer objetivos en cada uno de las personas de la florícola, el priorizar tareas es algo fundamental porque así se podrá contratar cuales son las actividades que requieren de mayor atención, de esta manera poder rendir de mejor forma desde el inicio hasta el final de la jornada de trabajo.

Administra de manera efectiva los recursos con los cuales cuenta, evitando desperdicios de cualquier índole.

Tabla 10 Administración de recurso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	1	,3	,6	,6
	Aceptable	1	,3	,6	1,3
	Bueno	50	17,5	31,3	32,5
	Muy Bueno	55	19,2	34,4	66,9
	Excelente	53	18,5	33,1	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 6 Administración de recursos



Análisis

De las 160 personas evaluadas el 0.3% (1) representan los niveles insuficiente y aceptable, es decir, que no administran de forma correcta lo suministros que les entregan, el 17.5% (50) bueno dando entender que aún hay que mejorar ya que no existe en su totalidad una buena administración, el 18.5% (53) excelente administran de forma correcta y no desperdician, y el 18.5% (53) son excelentes en administrar los recursos para ni crear desperdicios en los recursos.

Interpretación

La administración efectiva de recursos es fundamental para maximizar la eficiencia y minimizar el desperdicio, por ello que primero se debe identificar los recursos que la empresa brinda desde el más básico hasta el más complejo para que la empresa no haga inversiones seguidas, así también tener establecida las funciones de cada uno para así generar una planificación y un presupuesto de los recursos que mantiene la empresa.

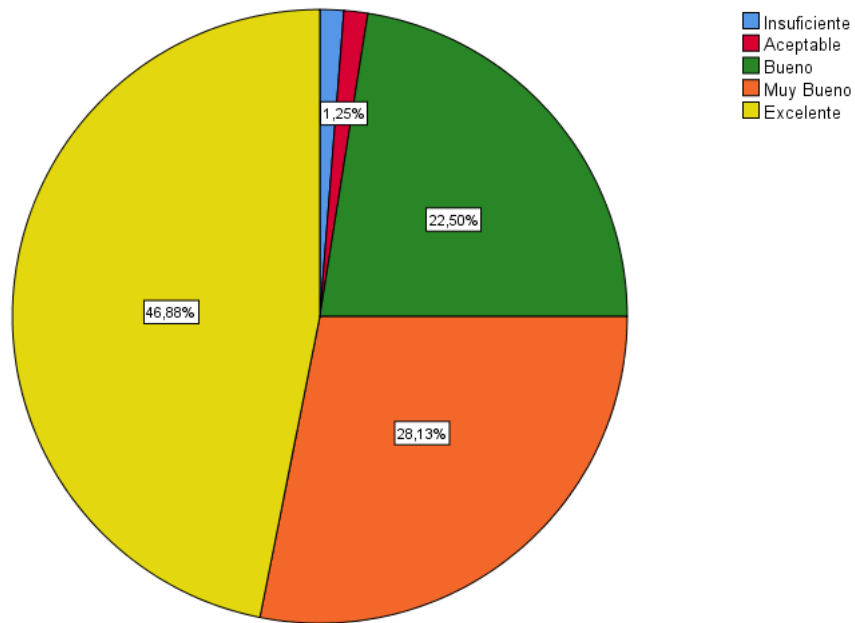
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Cumple siempre con sus asistencias

Tabla 11 Asistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insuficiente	2	,7	1,3	1,3
	Aceptable	2	,7	1,3	2,5
	Bueno	36	12,6	22,5	25,0
	Muy Bueno	45	15,7	28,1	53,1
	Excelente	75	26,2	46,9	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 7 Asistencia



Análisis

75 personas cumplen con excelencia su asistencia, es decir, que no falta a sus labores, 45 personas también son muy buenas asistiendo a su empleo, pero aun así hay 36 personas que son buenas en cuenta la asistencia y solo 2 personas están en el nivel de aceptable e insuficiente con la asistencia.

Interpretación

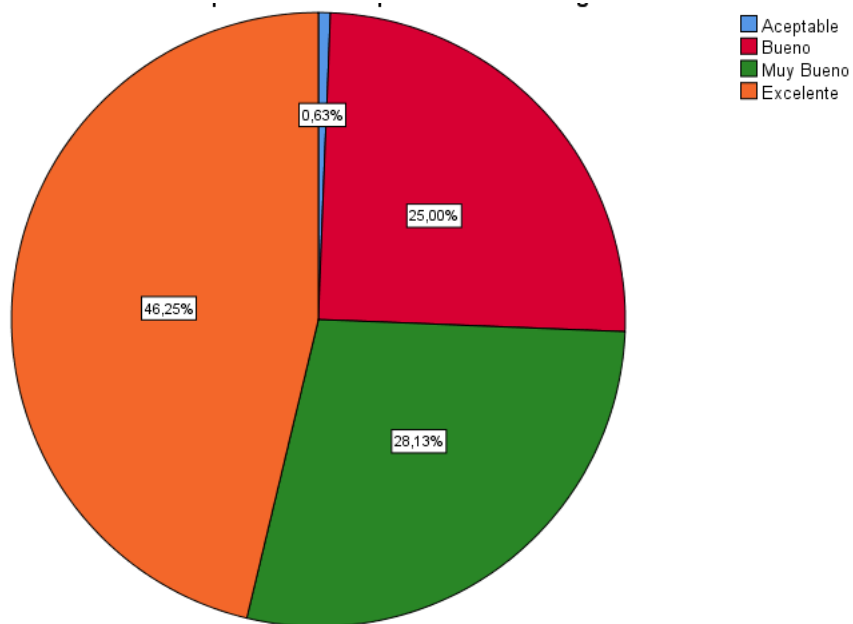
El cumplimiento de la asistencia de los trabajadores es fundamental para la producción de la florícola, ya que también se visualiza con la responsabilidad que tiene cada trabajador para asistir a cumplir con su jornada de trabajo y no retrasar el trabajo y lo planificado para ese momento.

Da cumplimiento con la puntualidad en el ingreso a sus labores

Tabla 12 puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	,3	,6	,6
	Bueno	40	14,0	25,0	25,6
	Muy Bueno	45	15,7	28,1	53,8
	Excelente	74	25,9	46,3	100,0
	Total	160	55,9	100,0	
Perdidos	Sistema	126	44,1		
Total		286	100,0		

Grafica 8 puntualidad



Análisis

La puntualidad de los empleados de la florícola es excelente, ya que 74 personas llegan a la hora que establece la empresa, 45 muy bueno no llegan a trasado, pero si con el tiempo

justo, 40 personas tienen una calificación de bueno, es decir, que llegan minutos atrasados y solo 1 persona que no cumple con la puntualidad de la empresa.

Interpretación

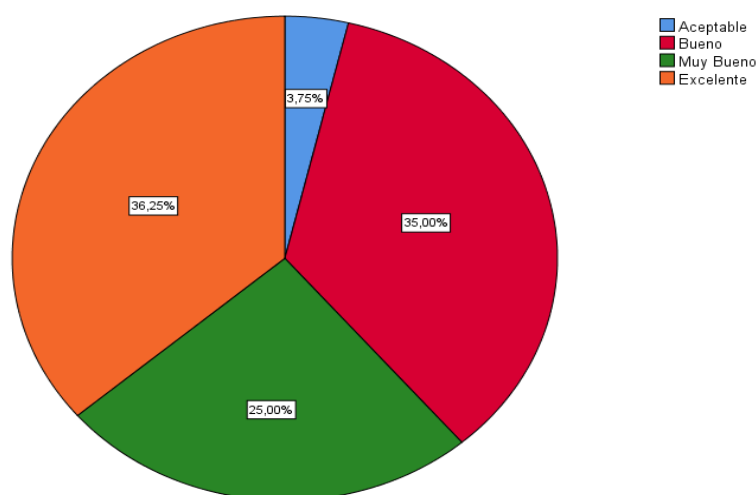
Al cumplir con la puntualidad establecida de las autoridades de la empresa habla sobre el compromiso y la responsabilidad que tiene para cumplir con el trabajo, la responsabilidad y la puntualidad que mantengan las personas habla mucho del profesionalismo con el que cuentan los trabajadores, y así también mantener una productividad planificada.

Da cumplimiento con el reglamento interno de la empresa

Tabla 13 Reglamento interno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	,3	,6	,6
	Bueno	40	14,0	25,0	25,6
	Muy Bueno	45	15,7	28,1	53,8
	Excelente	74	25,9	46,3	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 9 Reglamento interno



Análisis

De 160 personas evaluadas 58 de ellas cumplen en su totalidad el cumplimiento del reglamento interno de la empresa, 40 personas lo cumplen de forma correcta ya que no se cumple en su totalidad porque se omite algunos puntos, las 56 personas están el rango de bueno, es decir, que no se cumple muy bien el reglamento y 6 que están en nivel aceptable del cumplimiento.

Interpretación

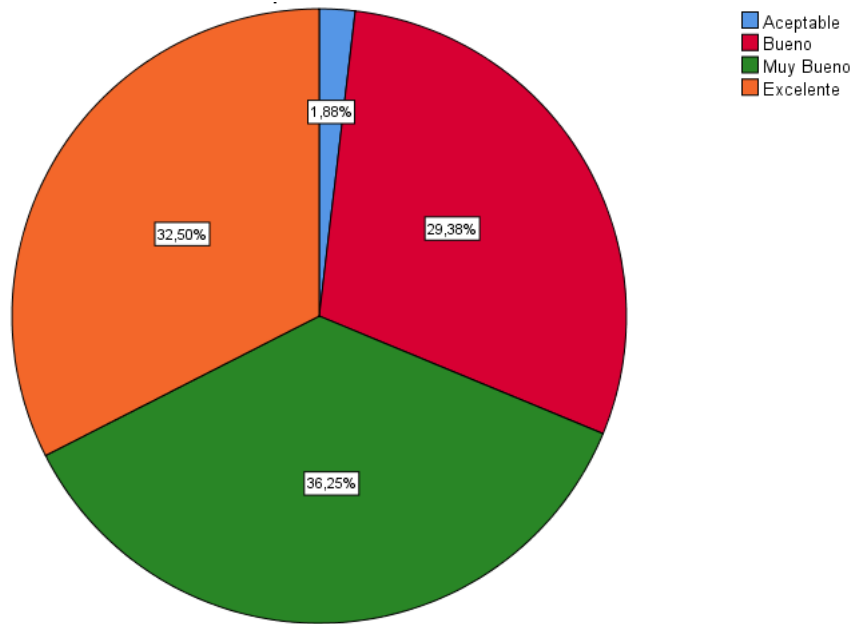
Al cumplir con el reglamento de la empresa también se está mostrando el respeto que se tiene a los compañeros y a la empresa, de esta forma también se evita conflictos entre compañeros para mantener una reputación buena en su vida laboral. El tener un reglamento empresarial también garantiza la seguridad y el bienestar de los empleados.

Muestra actitud positiva cuando se le realiza una llamada de atención

Tabla 14 Llamada de atención

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	3	1,0	1,9	1,9
	Bueno	47	16,4	29,4	31,3
	Muy Bueno	58	20,3	36,3	67,5
	Excelente	52	18,2	32,5	100,0
	Total	160	55,9	100,0	

Grafica 10 llamada de atención



Análisis

52 personas toman bien las sugerencias que les brindan por parte de personas que se encuentran en cargos superiores o incluso de sus compañeros, 58 personas que de igual forma lo toman como un consejos y cosas por mejorar, 47 personas que no lo toman de buena forma y tampoco lo mejoran y solo 3 personas que reaccionan de manera incorrecta.

Interpretación

Es importante mantener una actitud positiva cuando se recibe una llamada de atención, ya que esto puede ayudar a resolver el problema de manera efectiva y mejorar las relaciones interpersonales, el aceptar una crítica constructiva es aceptar los errores que puedan estar cometiendo y aprovechar estos llamados de atención para aprender y mejorar.

3.3. Discusión

Según el autor Rojas (2021) indica que el nivel de riesgo tiene un porcentaje del 45.2% en cuanto una situación adecuada, lo que se podría decir que coincide con los resultados obtenidos ya que el 61.6% tienen una situación adecuada, así también las personas que

cuentan con un riesgo muy elevado son el 22.6% según el autor Rojas (2021) y en la investigación solo el 9.5% cuentas con una actividad de riesgo muy elevado.

En cuanto a las cargas de trabajo que mantienes en el estudio de la autora Rojas (2021) el 12.9% tienen una situación adecuada, 6,5% riesgo moderado, 12,9% riesgo elevado y un alto porcentaje con un riesgo muy elevado el mismo que corresponde al 67,7%., esto coincidiendo con los resultados que se obtuvo en esta investigación, ya que, el 61.6% tienen una situación adecuada 0.6% riesgo moderado, el 10.7% riesgo elevado, y el 27.1% riesgo muy elevado.

Para la participación y la supervisión el autor Yáñez, (2019) indica que el 25% tienen un riesgo elevado lo que no sucede con la investigación ya que los resultados arrojan que el 0% tienen un riesgo elevado. En la investigación se obtuvo 71.7% en situación adecuada en el aspecto desempeño de rol, lo que no sucede lo mismo con el autor Yáñez, (2019), ya que ellos tuvieron el 83.30% de situación adecuada en el desempeño del rol.

3.4. Verificación de la hipótesis

La hipótesis de la investigación “Mostrar una actitud positiva se relaciona con la programación del trabajo”, se verificó mediante el análisis correlacional con base en las preguntas del cuestionario de desempeño laboral, la una pregunta indica que Muestra una actitud positiva con sus compañeros, comunicándose con respeto y trabajando de manera armoniosa, y la otra pregunta Programa su trabajo a fin de cumplir con sus compromisos en cuanto a calidad y plazo.

1. Planteamiento de la hipótesis nula (Ho) y la hipótesis alterna (H1)

Hipótesis nula

Ho: Mostrar una actitud positiva no se relaciona con la programación del trabajo

Hipótesis alterna

H1: Mostrar una actitud positiva se relaciona con la programación del trabajo

Prueba chi-cuadrado 1

Pregunta 1: Muestra una actitud positiva con sus compañeros, comunicándose con respeto y trabajando de manera armoniosa

Pregunta 2: Programa su trabajo a fin de cumplir con sus compromisos en cuanto a calidad y plazo.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	118,873 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	115,062	16	,000
Asociación lineal por lineal	45,403	1	,000
N de casos válidos	160		

Cálculos

Valor de p: 0.000

Si el valor de $p < 0.05$; se rechaza H_0 y se acepta H_1

Entonces, se rechaza H_0 , es decir, existe una correlación entre la actitud y la programación de trabajo

2. Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_1)

Hipótesis nula

H_0 : Administrar los recursos de manera efectiva no se relaciona con el cumplimiento de la asistencia

Hipótesis alterna

H1: Administrar los recursos de manera efectiva se relaciona con el cumplimiento de la asistencia

Prueba chi-cuadrado 2

1. Administra de manera efectiva los recursos con los cuales cuenta, evitando desperdicios de cualquier índole.
2. Cumple siempre con sus asistencias

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109,074 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	110,044	16	,000
Asociación lineal por lineal	29,633	1	,000
N de casos válidos	160		
a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.			

Cálculos

Valor de p: 0.000

Si el valor de $p < 0.05$; se rechaza H_0 y se acepta H_1

Entonces, se rechaza H_0 , es decir, existe una correlación entre la administración de recursos y el cumplimiento de la asistencia

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- A través del uso y aplicación de la herramienta FPSICO 4.0, se ha valorado cada uno de los factores de riesgo psicosocial del personal de la florícola Floranation S.A., y se ha identificado algunas dimensiones que presentan elevados niveles de riesgo considerando que existe una problemática en particular, y se han identificado las siguientes: carga de trabajo (27.1%), demandas psicológicas (9.5%), variedad y contenido (9.5%), participación y supervisión (39%), desempeño del rol (9.4%), existiendo dos porcentajes altos que fueron interpretados y analizados en el capítulo anterior, en relación a las respuestas de cada trabajador se puede encaminar para tomar acciones concretas para la elaboración de manuales de desempeño laboral para la empresa.
- De acuerdo a la información facilitada del departamento de Recursos Humanos de la florícola Floranation S.A., se concluye que el 50% tiene un desempeño laboral satisfactorio, el 42% tiene un desempeño muy bueno, el 4% de los trabajadores presenta una evaluación de Regular, el 3% en su evaluación de desempeño tiene un rendimiento excelente y el 1% presenta una calificación excelente, concurriendo a una responsabilidad social dentro de la empresa, generando una pertenencia desde los trabajadores hacia Floranation S.A., y esto se canaliza y se ve reflejado en los resultados organizacionales, bienestar personal y profesional.
- De acuerdo a estos datos y con la información del método FPSICO 4.0 es evidente que la Carga de Trabajo (CT) y Participación y Supervisión (PS) tienen valores elevados 27.1 % y 39% respectivamente; siendo la carga de trabajo el esfuerzo o desgaste que realizan para cumplir con una tarea en específico, asociada a la carga física de trabajo, labores que exigen esfuerzo corporal y esto se relaciona con la carga mental, al realizar labores intelectuales. Por otro lado, en lo referente a

participación y supervisión los trabajadores no tienen ninguna participación para la toma de decisiones en relación a reestructuración organizacional del personal, contratación de nuevo personal.

- Al evaluar el desempeño de los trabajadores de la florícola se puede evidenciar que el desempeño de los trabajadores es muy bueno ya que de 160 personas 112 mantienen este rendimiento y 24 un desempeño excelente, dando entender así que se sienten a gusto en su trabajo.

4.2. Recomendaciones

Una vez realizado el presente trabajo de investigación, en base a los resultados derivados del análisis de los factores de riesgo psicosocial, realizado a los trabajadores de la florícola Floranation S.A., a través de la aplicación del sistema FPSICO 4.0 como instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, por lo cual se realiza las siguientes recomendaciones:

- Dar cumplimiento con lo que establece la normativa legal vigente, aplicando programas de prevención de riesgos psicosociales, que cuenten con más de 10 trabajadores.
- Planificar con el Departamento de Recursos Humanos pausas activas con grupos de trabajo de al menos 10 minutos después de cada hora de trabajo, esto les permitirá elaborar actividades distintas que se alternan con el ritmo de trabajo que realizan.
- Trabajar de manera conjunta con los trabajadores de la empresa en técnicas conductuales para prevenir el estrés laboral (relajación física, mental, control de la respiración).
- Capacitar de manera permanente a los trabajadores de la empresa florícola Floranation S.A., con charlas y talleres acerca de los peligros que implican los riesgos laborales, esto permitirá prevenir, atenuar o descartar los riesgos psicosociales.
- Planear reuniones periódicas con la participación del Gerente, Administrador, Jefe inmediato y los trabajadores de la florícola Floranation S.A, a fin de valorar cada

uno de los elementos que ocasionen riesgo psicosocial y a su vez buscar la mejora continua.

- De manera anual realizar la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, utilizando métodos de valoración que sean reconocidos y aplicados a nivel nacional e internacional (FPSICO 4.0).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armando Mejía, M. B. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Scielo*, XXXIV(1), 3-6.
- Asamblea Nacional. (2021). Código Orgánico Integral Penal. 63.
- Asociación Chilena de Seguridad. (2019). Obtenido de <https://www.achs.cl/home>
- Baez, B. M. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*, 27.
- Ballester, V. D. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 19(38), 23-25.
- Carolina Aranda, F. M. (2016). Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metalmeccánica de El Salto, Jalisco. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 16(2), 24-26.
- Carrillo, M. (2015). Relación entre riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz. *Disertación de Grado Previo a la Obtención del Título de Psicóloga Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, 22-23.
- Castellón, L. (2018). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. *InterSedes*, XVIII(38), 88-114.
- Cortez, J. M. (2012). Seguridad e higiene del trabajo. *Editorial Tébar Flores*, 614.
- Crespo, C. (2021). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PAMBAFLOR S.A. . 19-20.
- Esperanza Pedraza, G. A. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16(3), 496-497.

- Grisales, A. Z. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 25(2), 162.
- Hidalgo, L. M. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1), 2-5.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2015). Qué son los riesgos psicosociales. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales/que-son-los-riesgos-psicosociales>
- Jesús Arias, M. V. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 62(2).
- Jorge Maguiña, A. S. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1).
- Juan Carvajal, L. D. (2013). Psicología organizacional: perspectivas y avances. 70.
- Lam, C. (2020). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial a los que podrían estar expuestos los funcionarios del ministerio del ambiente, aplicando la metodología de evaluación FPSICO versión 4.0 y plan de intervención. *Trabajo de fin de carrera para la obtención del título de Magíster en Seguridad y Salud Ocupacional*, 61.
- Luis Herrera, A. M. (2020). Tutoría de investigación científica. *Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de Graduación*, 127.
- María Chiang, N. G. (2013). Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 21(2), 111-128.
- Mauricio González, I. G. (2014). Descripción del rol autopercebido del psicólogo y sus implicancias en los procesos de formación de pregrado. *Psicoperspectivas*, 13(1), 108-120.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. 3-5.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y riesgos laborales psicosociales: Nuevos riesgos laborales emergentes e introducción a la evaluación. 4.
- Moreira, J. M. (2023). Aspectos legales de la prevención de riesgos laborales. *Revista Ciencia Ecuador*, 5(21).
- Moreno, B. (2019). Los riesgos ocupacionales, base de los riesgos psicosociales. *Pienso en Latinoamérica*, 2(4), 3-5.

- Muñoz, T. C. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. *Revista Ciencia y Tecnología*, 22(36), 110-122.
- Murillo, A. S. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Innovación para los Trabajadores CITRA CONICET-UMET.
- Organización internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 3. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Pinos, L. (2017). Factores Psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, II(1), 79-104.
- Quispez, C. (2016). Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen . *Tesis para optar al grado de maestro en medicina con mención en Salud Pública*, 34-36.
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297.
- Rosero, M. F. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías FPSICO 4.0 y el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo. *Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magíster en gestión de riesgos mención prevención de riesgos laborales*, 37.
- Uribe, J. (2014). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. *Editorial el Manual Moderno (Colombia)*, 73.
- Victor Díaz, A. C. (2016). Tipos de investigación y productividad científica en las ciencias de la salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 118.
- Vilchez, W. G. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestión*(51), 60-63.
- Aguinis, H. (2009). *Performance management*. Upper Saddle River.
- Alisma, M., y Juarez, A. (2019). Factores de Riesgo Psicosocial Ocupacional en Académicos de Instituciones de Educación Superior de América Latina : una Revisión Sistemática. *Propósito y Representaciones*, 248-260.

- Borman, W. C., y Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *ersonnel selection in organizations*, 71-98.
- Borman, W. C., y Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). *andbook of industrial and organizational psychology*, 1, 687-732.
- Cox, T., Griffiths, A., y Rial-González, E. (2000). *Investigación sobre el estrés laboral*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud.
- Hernaiz, E. S. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista de Derecho*.
- Karasek, R. (1979). Demandas laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Estrés, evaluación y afrontamiento*. Springer Publishing Company.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). La medición del burnout experimentado. *órgano*.
- Medina, K., Guzmán, O., y Moreno, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Scielo*, 28(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. *Testing: Theoretical and applied perspectives*, 218-247.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff P. M., y MacKenzie, S. P. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Pulakos, E. D. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Rodríguez, R., Escobar, C., Veliz, P., y Roly, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y malestar musculoesquelético en cajeros de una empresa bancaria de Lima, Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 117-132.

- Rojas, A. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior . *Tse`de*, 4(2), 148-186.
<https://doi.org/https://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/101/65>
- Sackett, P. R., y DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.). *Handbook of industrial, work & organizational psychology*, 1, 145-164.
- Siegrist. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Psicología de la Salud Ocupacional*, 1(1), 27-41.
- Viswesvaran, C. &. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Yáñez, J. (2019). EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIEGOS PSICOSOCIALES PARA GUARDIAS DE SEGURIDAD UTILIZANDO EL MÉTODO DE EVALUACIÓN FPSICO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE CONTROL. *UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK*, 1.
<https://doi.org/https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3242/1/Y%c3%a1nez%20Campa%c3%b1a%2c%20Juan%20Pablo>

ANEXO 1



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

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

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

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

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

1. SEXO

MASCULINO
FEMENINO

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

2. ESTADO CIVIL

SOLTERO
CASADO
UNIÓN LIBRE
DIVORCIADO
VIUDO

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

3. EDAD

DE 18 A 30
DE 30 A 40
DE 41 A 50
DE 51 A 64
MAS DE 65

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

4. CARGAS FAMILIARES

NO TIENE
DE 1 A 3
DE 4 A 6
MAS DE 7

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

5. NIVEL EDUCATIVO

EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
BACHILLERATO
TERCER NIVEL
CUARTO NIVEL

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

6. EXPERIENCIA

MENOS DE 4 AÑOS
DE 5 A 10 AÑOS
DE 11 A 15 AÑOS
MÁS DE 15 AÑOS

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

1. ¿Trabajas los sábados?

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

	1
	2
	3
	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No trabajo en turnos rotativos 5

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No hay información 1
 Insuficiente 2
 Es adecuada 3

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

- No hay información 1
 Insuficiente 2
 Es adecuada 3

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

- No hay información 1
 Insuficiente 2
 Es adecuada 3

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

- No hay información 1
 Insuficiente 2
 Es adecuada 3

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

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

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

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

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

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

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Muy clara | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Clara | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Poco clara | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nada clara | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

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

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

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

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no hay otras personas 5

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

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

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

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

- Muy alta 1
- Alta 2
- Media 3
- Baja 4
- Muy baja 5

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

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

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

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

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

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

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

- Excesiva 1
- Elevada 2
- Adecuada 3
- Escasa 4
- Muy escasa 5

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

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

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

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

	1
	2
	3
	4

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

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

	1
	2
	3
	4

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	4
	5

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

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

	1
	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

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

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

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

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

- No 1
- A veces 2
- Bastante 3
- Mucho 4

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

- Mucho 1
- Bastante 2
- Poco 3
- Nada 4

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

- No es muy importante 1
- Es importante 2
- Es muy importante 3
- No lo sé 4

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No tengo, no trato 5

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

- Adecuadamente 1
- Regular 2
- Insuficientemente 3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional 4

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Muy adecuada | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Suficiente | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficiente en algunos casos | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Totalmente insuficiente | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------|--------------------------|---|
| Muy satisfecho | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Satisfecho | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Muy insatisfecho | <input type="checkbox"/> | 4 |

FPSICO 4.0

INFORME AGRUPADO DE RESULTADOS

ESTUDIO: ERP_Agrupado_Floricola
FLORANATION 1

UNIDAD DE ANÁLISIS:

Todas

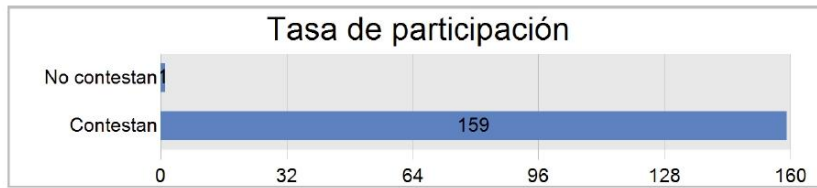
4. RESULTADOS

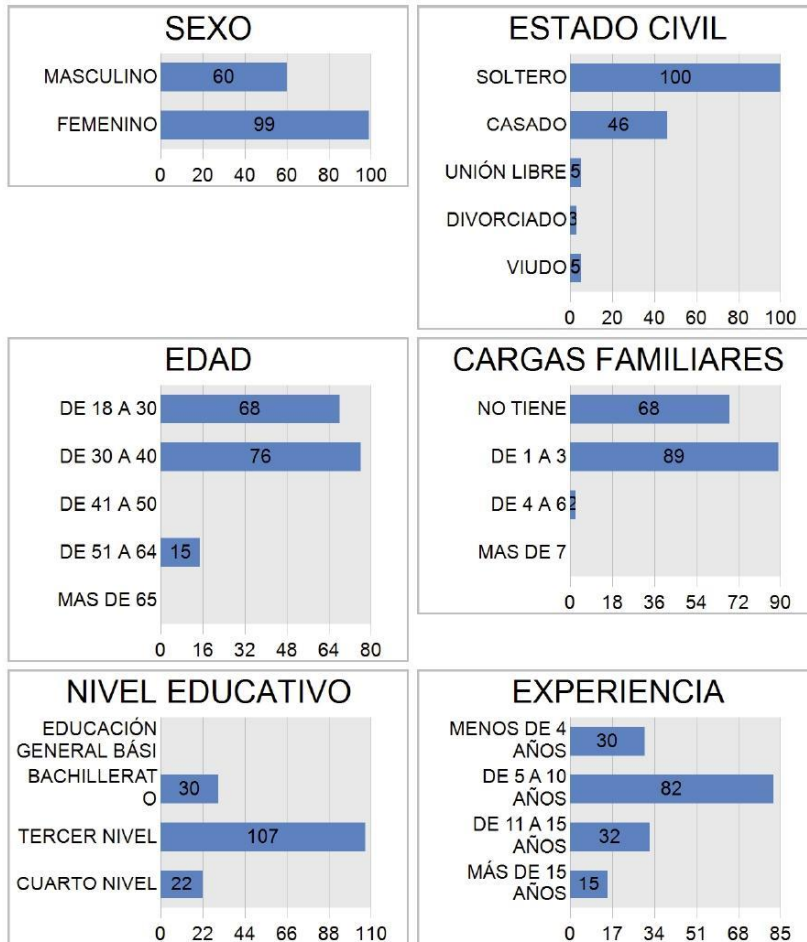
4.1 Identificación del colectivo

TODAS

4.2 Datos sociodemográficos de la población

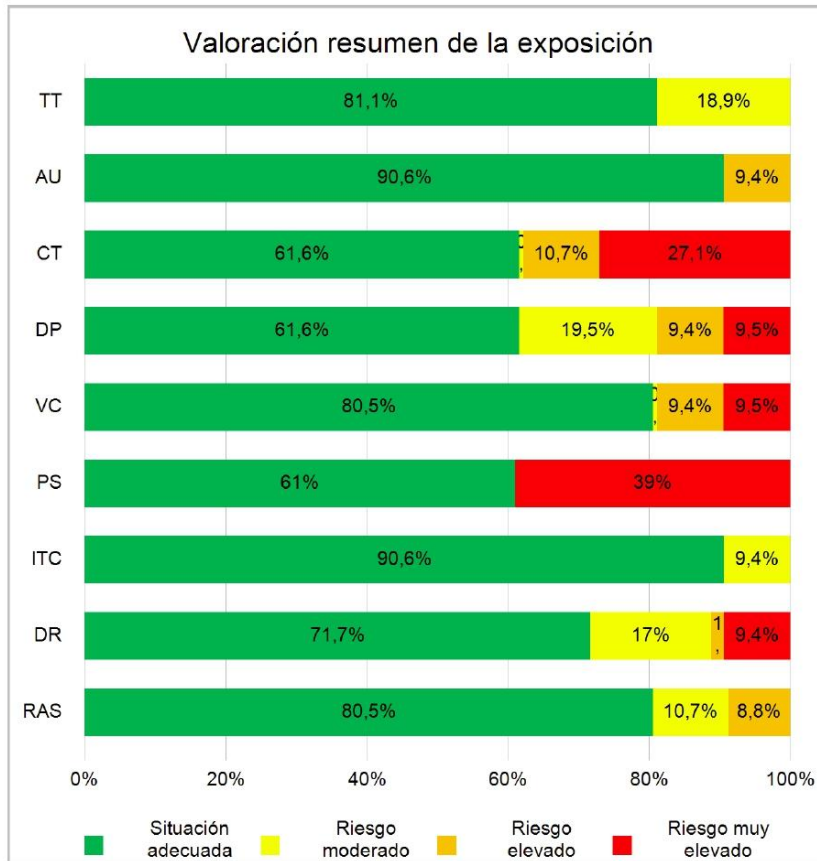
Se muestran los gráficos de distribución de la población por las diferentes unidades de análisis o variables independientes que se hayan definido. Asimismo, se incluyen los gráficos en los que se refleja la tasa de participación general.





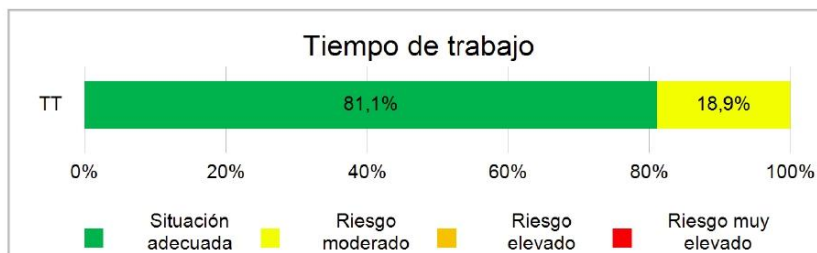
4.3. Valoración de la exposición a los factores de riesgo psicosocial

Se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 para las siguientes unidades de análisis: TODAS



A continuación se exponen detalladamente los distintos factores de riesgo psicosocial.

4.3.1 Tiempo de trabajo

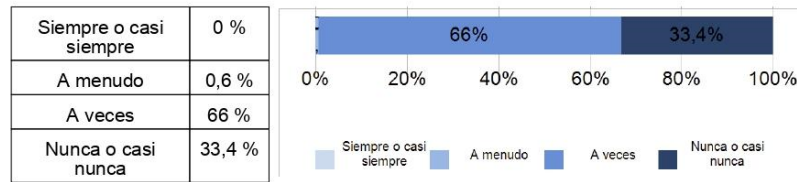


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
129	30	0	0

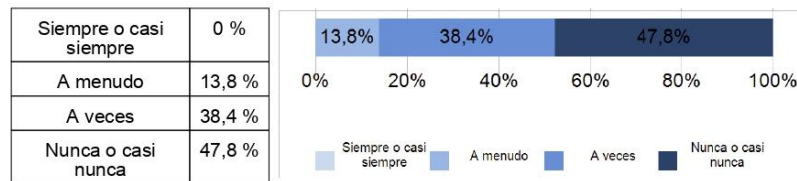
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	12,91	7,64	14,00

La evaluación de Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

1 - ¿Trabajas los sábados?



2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?



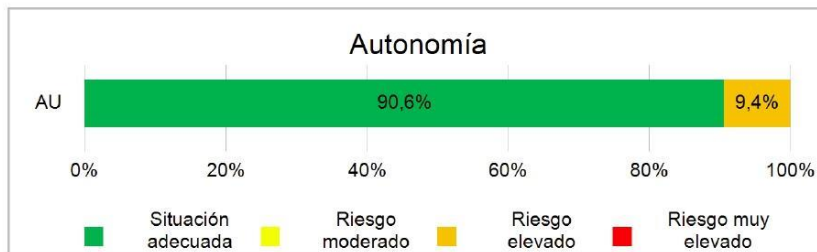
5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?



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



4.3.2 Autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
144	0	15	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	24,70	24,54	24,00

La evaluación de Autonomía se recoge en dos grandes bloques partir de los siguientes 12 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Autonomía temporal

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



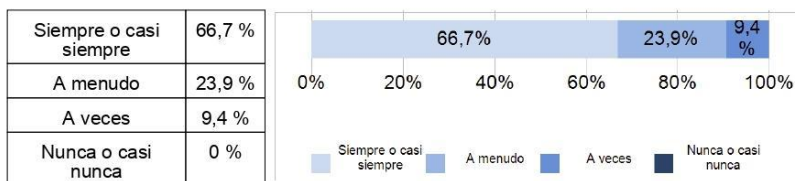
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?



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



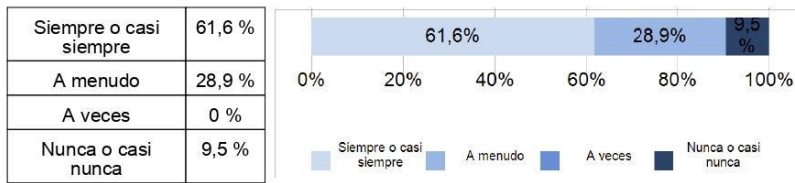
9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?



Autonomía decisional

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

INFORME AGRUPADO. ESTUDIO: ERP_Agrupado_Floricola FLORANATION 1
 Unidad de análisis: Todas



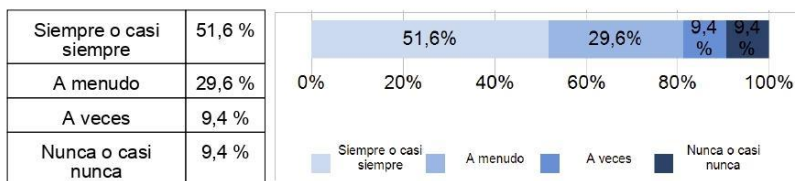
10b - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?



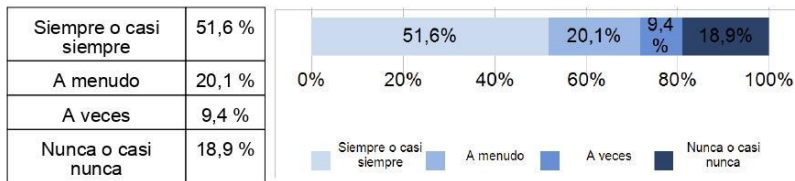
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?



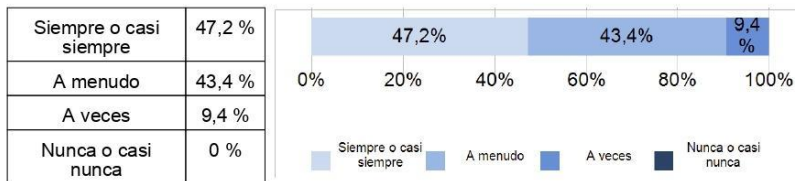
10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?



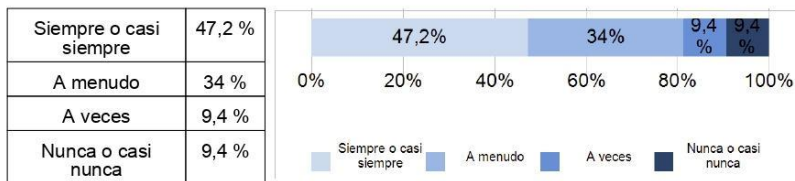
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?



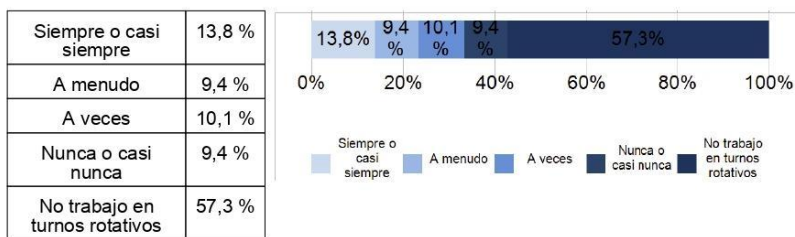
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?



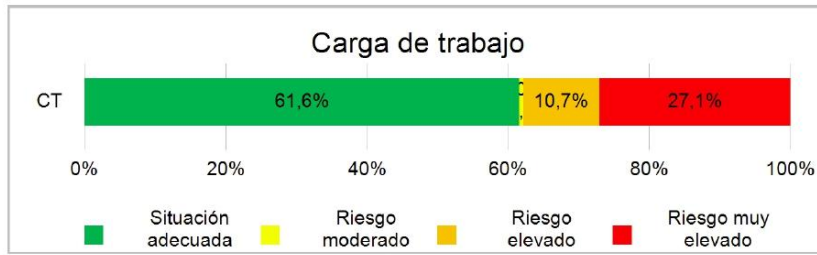
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?



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



4.3.3 Carga de trabajo



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
98	1	17	43

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	43,25	19,91	31,00

La evaluación de Carga de trabajo se recoge en tres grandes bloques a partir de los siguientes 13 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Presiones de tiempos

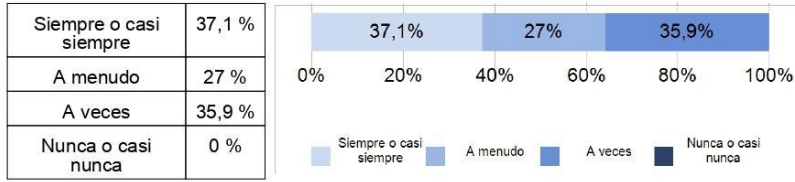
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?



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



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



Esfuerzo de atención

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



22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)



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



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



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

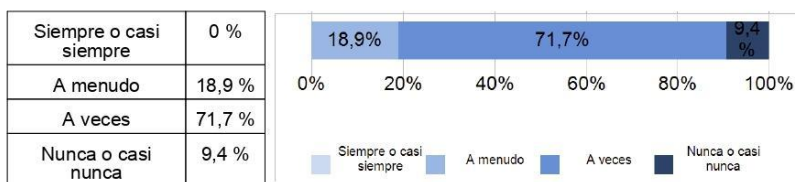


32 - ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?



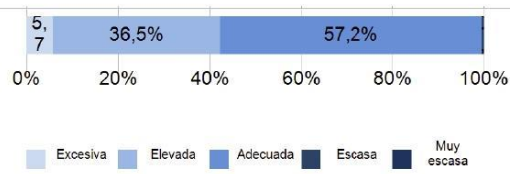
Cantidad y dificultad de la tarea

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



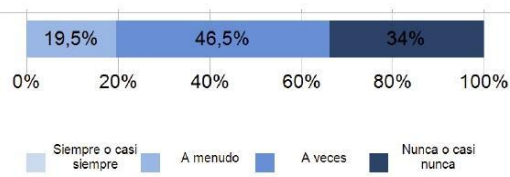
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

Excesiva	5,7 %
Elevada	36,5 %
Adecuada	57,2 %
Escasa	0,6 %
Muy escasa	0 %



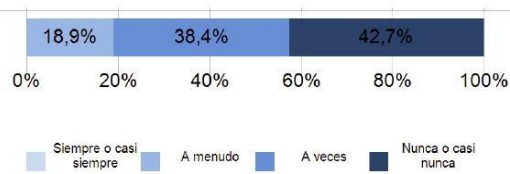
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	19,5 %
A veces	46,5 %
Nunca o casi nunca	34 %

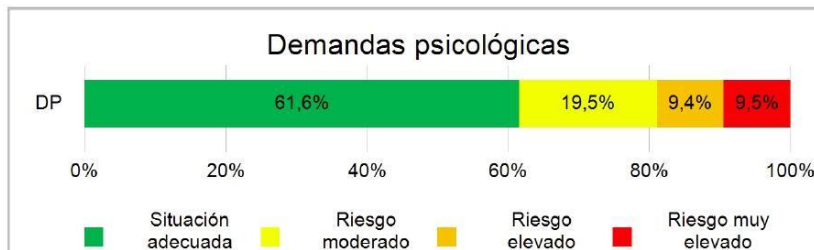


29 - En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	18,9 %
A veces	38,4 %
Nunca o casi nunca	42,7 %



4.3.4 Demandas psicológicas



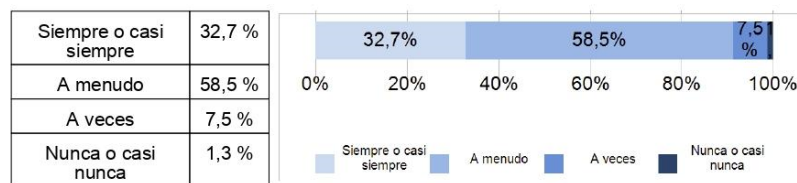
Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
98	31	15	15

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	50,57	18,98	51,00

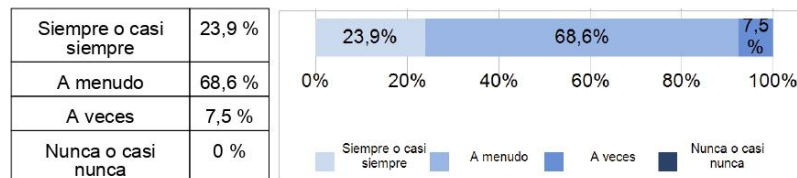
La evaluación de Demandas psicológicas se recoge en dos grandes bloques a partir de los siguientes 9 ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

Exigencias cognitivas

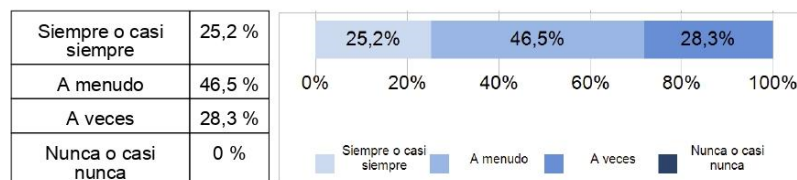
33a - En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos



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



33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas



33d - En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre	71,7 %
A menudo	27,7 %
A veces	0,6 %
Nunca o casi nunca	0 %



33e - En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Siempre o casi siempre	57,9 %
A menudo	23,9 %
A veces	18,2 %
Nunca o casi nunca	0 %



Exigencias emocionales

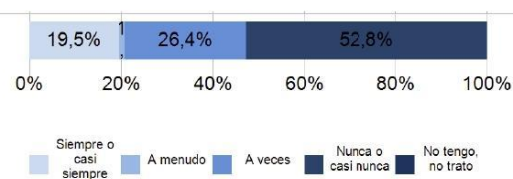
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre	51,6 %
A menudo	18,9 %
A veces	19,5 %
Nunca o casi nunca	10 %



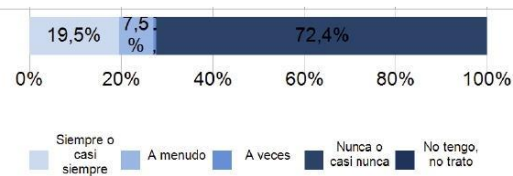
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre	19,5 %
A menudo	1,3 %
A veces	26,4 %
Nunca o casi nunca	52,8 %
No tengo, no trato	0 %



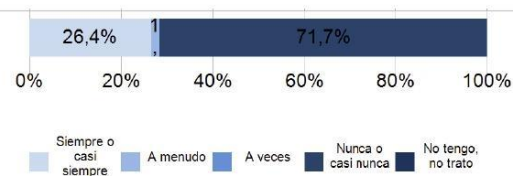
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre	19,5 %
A menudo	7,5 %
A veces	0,6 %
Nunca o casi nunca	72,4 %
No tengo, no trato	0 %



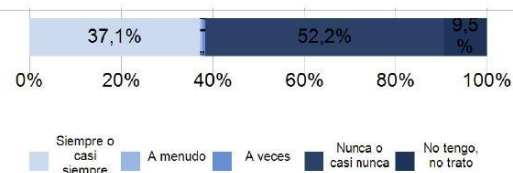
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	26,4 %
A menudo	1,9 %
A veces	0 %
Nunca o casi nunca	71,7 %
No tengo, no trato	0 %

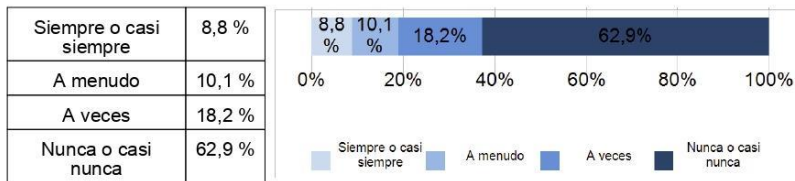


34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

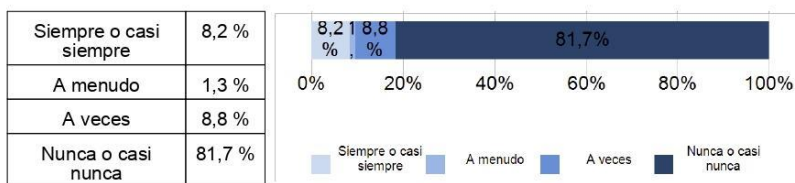
Siempre o casi siempre	37,1 %
A menudo	0,6 %
A veces	0,6 %
Nunca o casi nunca	52,2 %
No tengo, no trato	9,5 %



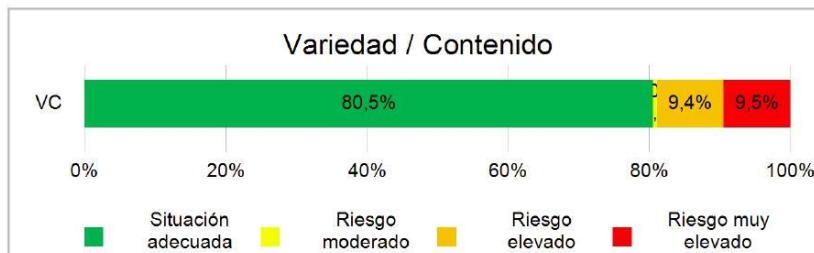
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?



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



4.3.5 Variedad / Contenido

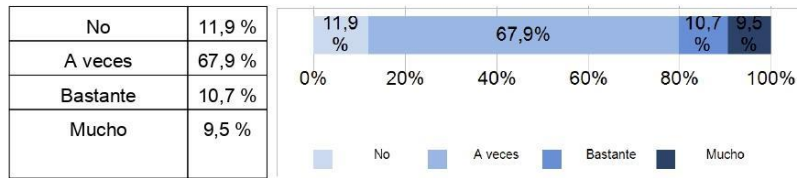


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
128	1	15	15

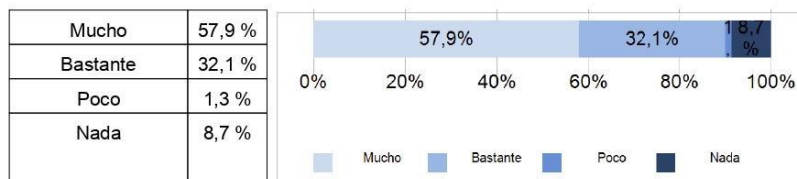
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	22,79	16,25	18,00

La evaluación de Variedad / Contenido se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

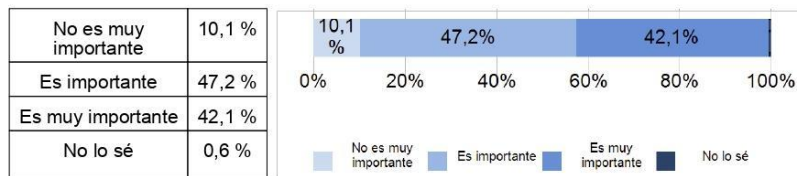
37 - El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:



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



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

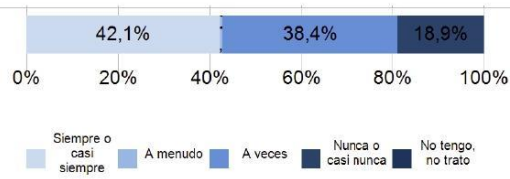


40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores



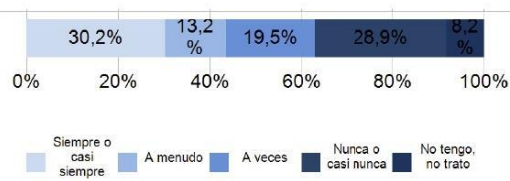
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

Siempre o casi siempre	42,1 %
A menudo	0,6 %
A veces	38,4 %
Nunca o casi nunca	18,9 %
No tengo, no trato	0 %



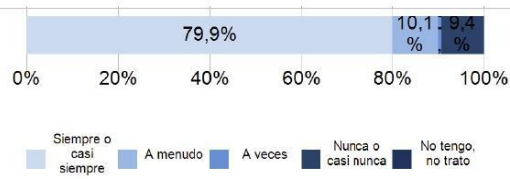
40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

Siempre o casi siempre	30,2 %
A menudo	13,2 %
A veces	19,5 %
Nunca o casi nunca	28,9 %
No tengo, no trato	8,2 %

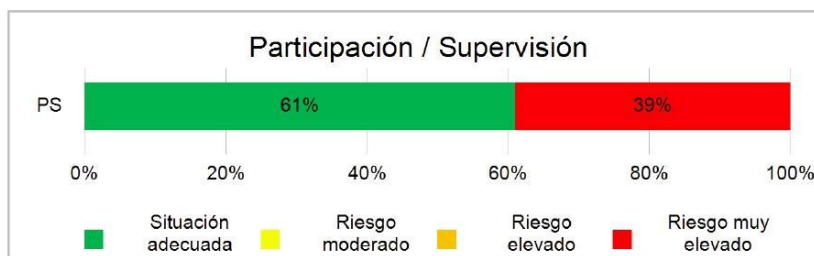


40d - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

Siempre o casi siempre	79,9 %
A menudo	10,1 %
A veces	0,6 %
Nunca o casi nunca	9,4 %
No tengo, no trato	0 %



4.3.6 Participación / Supervisión

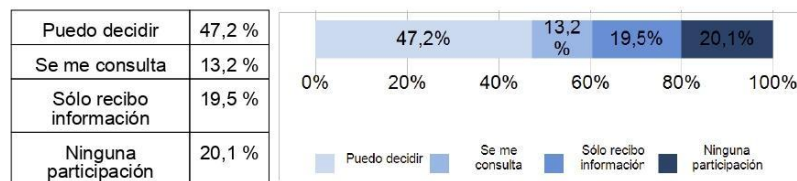


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
97	0	0	62

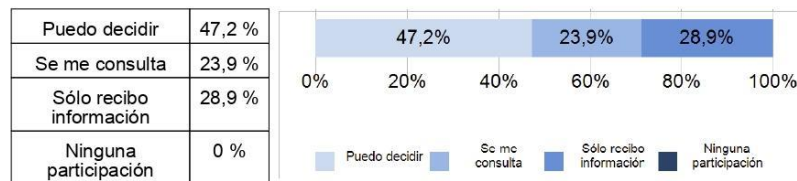
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	30,97	22,87	15,00

La evaluación de Participación / Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

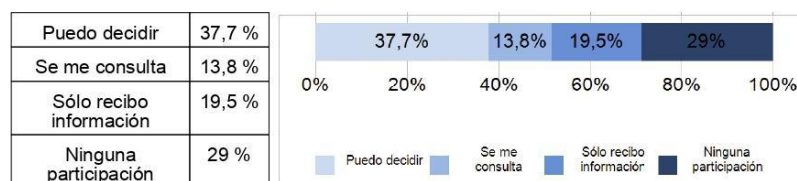
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales



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



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



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

Puedo decidir	56,6 %
Se me consulta	4,4 %
Sólo recibo información	0 %
Ninguna participación	39 %



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

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	51,6 %
Sólo recibo información	9,4 %
Ninguna participación	39 %



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

Puedo decidir	28,3 %
Se me consulta	13,8 %
Sólo recibo información	19,5 %
Ninguna participación	38,4 %



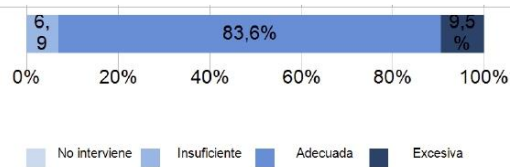
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

Puedo decidir	9,4 %
Se me consulta	42,1 %
Sólo recibo información	10,1 %
Ninguna participación	38,4 %



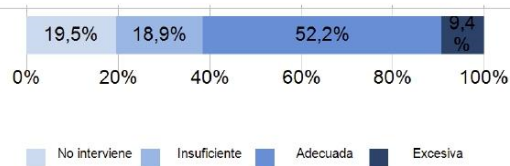
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

No interviene	0 %
Insuficiente	6,9 %
Adecuada	83,6 %
Excesiva	9,5 %



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

No interviene	19,5 %
Insuficiente	18,9 %
Adecuada	52,2 %
Excesiva	9,4 %



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

No interviene	10,1 %
Insuficiente	10,7 %
Adecuada	69,8 %
Excesiva	9,4 %

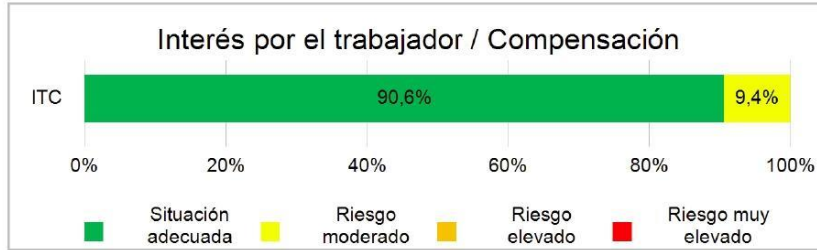


12d - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

No interviene	10,1 %
Insuficiente	9,4 %
Adecuada	80,5 %
Excesiva	0 %



4.3.7 Interés por el trabajador / Compensación



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
144	15	0	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	25,54	19,22	18,00

La evaluación de Interés por el trabajador / Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

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



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



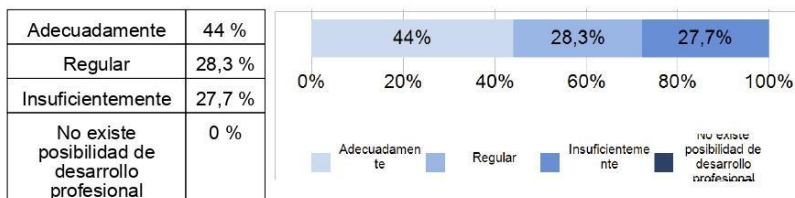
13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción



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

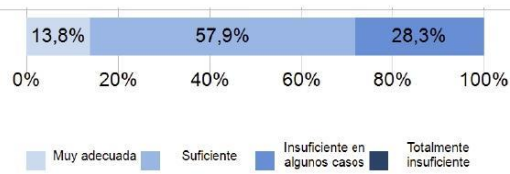


41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?



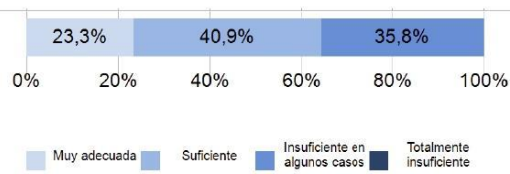
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada	13,8 %
Suficiente	57,9 %
Insuficiente en algunos casos	28,3 %
Totalmente insuficiente	0 %



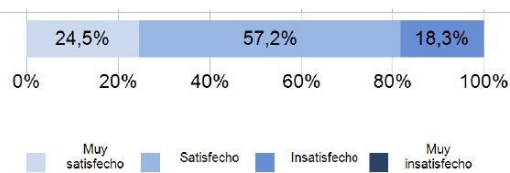
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

Muy adecuada	23,3 %
Suficiente	40,9 %
Insuficiente en algunos casos	35,8 %
Totalmente insuficiente	0 %

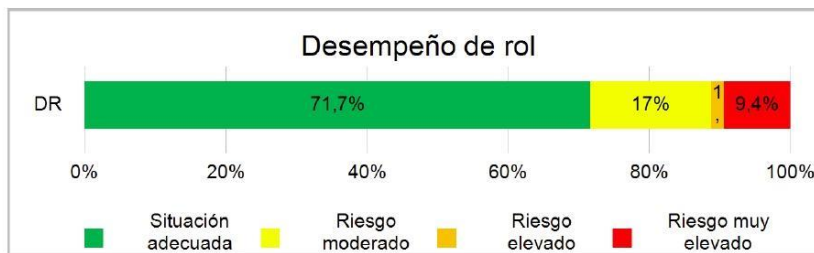


44 - Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Muy satisfecho	24,5 %
Satisfecho	57,2 %
Insatisfecho	18,3 %
Muy insatisfecho	0 %



4.3.8 Desempeño de rol

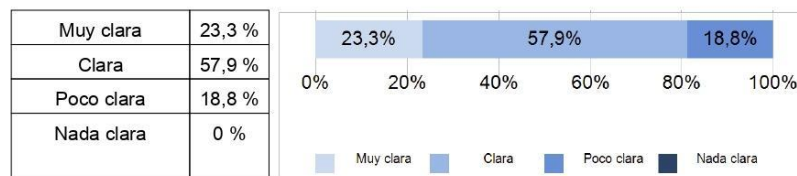


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
114	27	3	15

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	27,81	18,78	27,00

La evaluación de Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

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



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



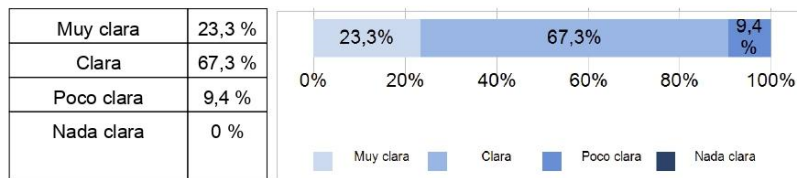
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas



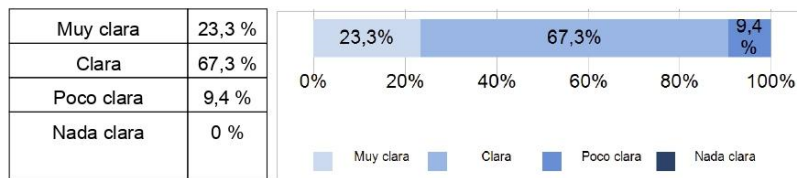
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas



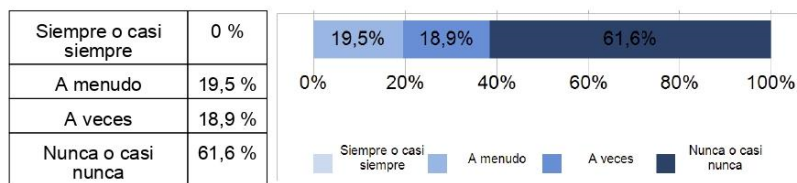
14e - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo



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



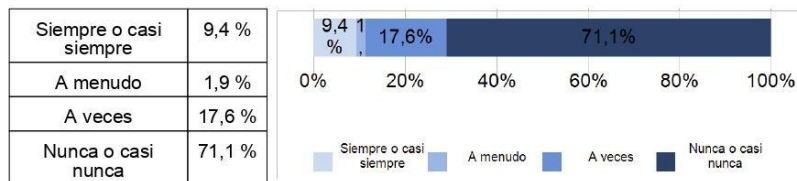
15a - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales



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



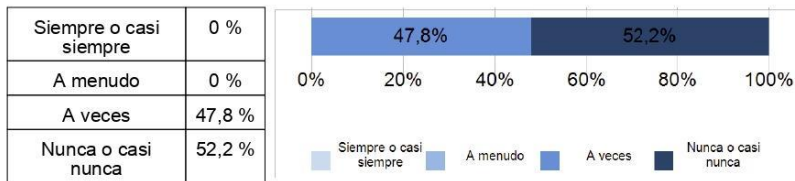
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...



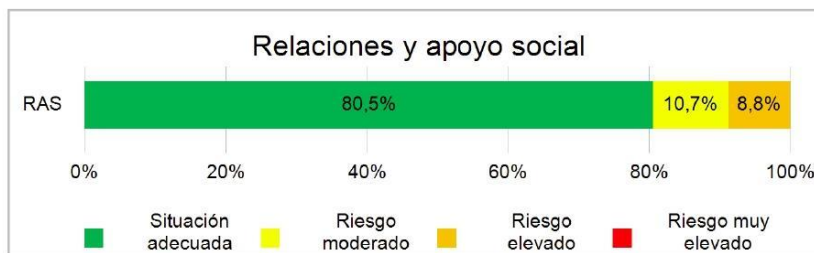
15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)



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



4.3.9 Relaciones y apoyo social

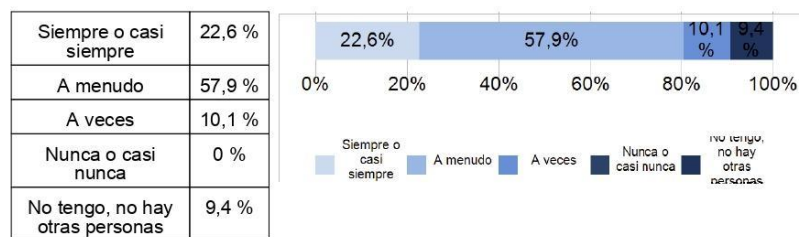


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
128	17	14	0

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	18,40	9,78	20,00

La evaluación de Relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjunta el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo representa:

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



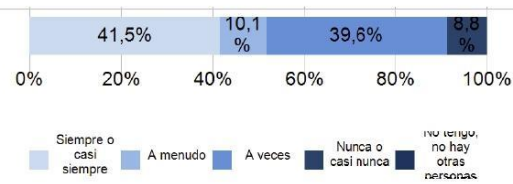
16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

Siempre o casi siempre	40,9 %
A menudo	20,8 %
A veces	28,9 %
Nunca o casi nunca	9,4 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



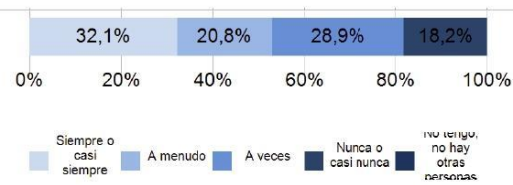
16c - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

Siempre o casi siempre	41,5 %
A menudo	10,1 %
A veces	39,6 %
Nunca o casi nunca	8,8 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



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

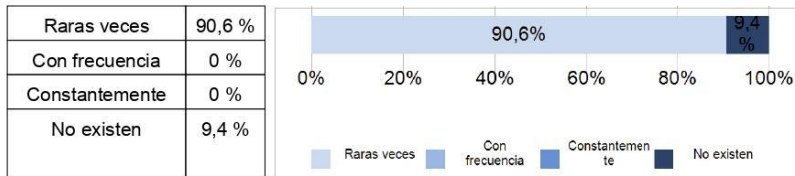
Siempre o casi siempre	32,1 %
A menudo	20,8 %
A veces	28,9 %
Nunca o casi nunca	18,2 %
No tengo, no hay otras personas	0 %



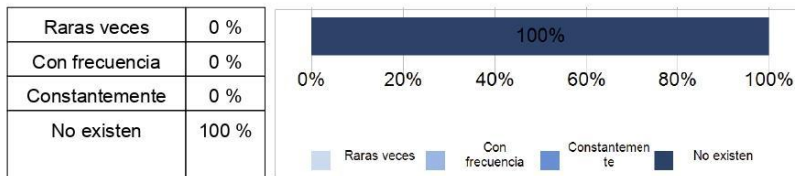
17 - ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?



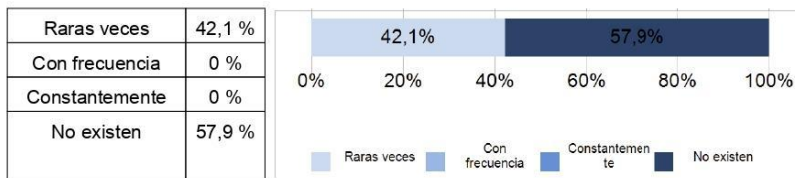
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales



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



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



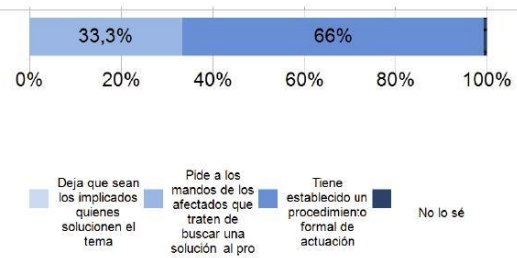
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

Raras veces	3,1 %
Con frecuencia	0,6 %
Constantemente	0 %
No existen	96,3 %



19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	0 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	33,3 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	66 %
No lo sé	0,7 %



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

Siempre o casi siempre	0 %
A menudo	0 %
A veces	0,6 %
Nunca	99,4 %



ANEXO 2

Evaluación de Desempeño laboral FLORANATION S.A.				
Nombre:		Fecha de Aplicación		
Área:		JEFE / SUPERVISOR		
Instrucciones:	Marque la calificación que corresponda al desempeño de cada punto con base a fundamentos, datos y hechos, favor de no omitir ningún ítem			
1: INSUFICIENTE	2: ACEPTABLE	3: BUENO	4: MUY BUENO	5: EXCELENTE
TRABAJO EN EQUIPO y COMUNICACIÓN				
1	Soluciona de manera conjunta los problemas comunes de su área.			
2	Trasmite mensajes asertivamente (en tiempo, lugar y forma)			
3	Muestra una actitud positiva con sus compañeros, comunicándose con respeto Y trabajando de manera armoniosa			
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN				
4	Programa su trabajo a fín de cumplir con sus compromisos en cuanto a calidad y plazo.			
5	Administra de manera efectiva los recursos con los cuales cuenta, evitando desperdicios de cualquier índole.			
PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA				
6	Cumple siempre con sus asistencias			
7	Da cumplimiento con la puntualidad en el ingreso a sus labores			
DISCIPLINA				
8	Da cumplimiento con el reglamento interno de la empresa			
9	Muestra actitud positiva cuando se le realiza una llamada de atención			
PARAMETRO DE EVALUACIÓN				
0-10 Pts, Desempeño insuficiente		11- 20 Pts, Desempeño aceptable		21- 30 Pts, Desempeño Bueno
			31 - 40 Pts, Desempeño muy bueno	
			45 Pts, Desempeño exelente	
			PUNTAJE OBTENIDO:	
			[]	
Nivel de desempeño				