



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

TRABAJO DE GRADO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:  
MASTER EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

**FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ÁREA DE POST-COSECHA Y LOS  
EFECTOS SOBRE LA SALUD Y EL DESEMPEÑO DE LOS  
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA FLORICOLA  
QUALITY SERVICE S.A. (QUALISA)**

AUTOR:

WILSON VINICIO DURAN RODRIGUEZ

DIRECTOR:

Ing. Msc. DrC. MEDARDO ULLOA ENRÍQUEZ

Quito – Ecuador

FEBRERO - 2015

## **CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO**

Yo, WILSON VINICIO DURAN RODRIGUEZ, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

---

**Wilson Vinicio Durán Rodríguez**

**C.I. 170902779-9**

## **INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO**

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por el señor Wilson Vinicio Durán Rodríguez, previo a la obtención del Grado de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de Quito, a los 23 días del mes de Septiembre del 2014.



---

**Ing. Msc. DrC. Medardo Ángel Ulloa Enríquez**

**CI. 1000970325**

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia quiero agradecer a Dios por haberme permitido realizar esta investigación y alcanzar un logro más en mi formación académica y profesional.

A mis padres, hijos y de manera especial a mi esposa Doris que con infinita paciencia supieron apoyarme a lo largo de esta investigación.

A directivos, jefes, Dr. Lenin Urbina V. médico de finca, mandos medios, trabajadores y trabajadoras de la empresa Quality Service S.A. QualisA, que gracias a su colaboración y entrega de su tiempo se cristalizó la toma de información requerida para el desarrollo de este trabajo.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial, dirección general de posgrados, que supieron impartirnos sus conocimientos y experiencias en el campo de la investigación y de manera especial al Ing.Msc.DrC. Medardo Ángel Ulloa Enríquez, por su orientación en la dirección de este trabajo.

**Wilson Vinicio Durán Rodríguez**

## Resumen

La necesidad de disminuir o eliminar los riesgos psicosociales en las organizaciones hoy en día se ha vuelto indispensable. Determinar los factores de riesgo psicosocial dentro del macro-proceso de la post-cosecha de la Empresa Florícola QualisA y evidenciar una posible relación con problemas a la salud y al desempeño laboral de sus trabajadores y trabajadoras es la temática central de esta investigación, la identificación de los factores de riesgo psicosocial en áreas como: participación, implicación, responsabilidad, formación, información, comunicación, gestión del tiempo, cohesión del grupo han sido determinantes para detectar condiciones de trabajo dentro de la organización, que se pueden calificar como desfavorables o muy insatisfactorias (estrés relacionado con el trabajo), convirtiéndose en una fuente de riesgo que influyen en la salud y desempeño laboral. Se utilizó el método deductivo - correlacional dentro del paradigma cuantitativa-cualitativa o mixta, en base a un estudio descriptivo a partir del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial a los que los trabajadores y trabajadoras han sido expuestos. Los resultados obtenidos, luego de la aplicación del instrumento a 63 colaboradores de la Empresa QualisA, permitieron establecer una relación entre los factores de riesgo psicosocial encontrados y las enfermedades de origen tensional diagnosticadas que afectaron a los sistemas osteo-muscular, digestivo y nervioso, así como también como estos factores de riesgo psicosocial influyen en el desempeño laboral (bajo rendimiento y el ausentismo del personal).

Palabras claves: Factores de riesgo Psicosocial, estrés, salud y rendimiento laboral.

## **Abstract**

The need to decrease or eliminate the psychosocial risks in organizations today, it has become indispensable. Determine the psychosocial risk factors within the macro-process post-harvest of the floricultural Company QualisA and show a possible relationship with health problems and the labor performance of their workers is the central theme of this research, the identification of psychosocial risk factors in areas such as: Participation, involvement, responsibility, training, information, communication, time management, cohesion of the group have been determinants to detect conditions of work within the organization, which can be characterized as unfavorable or highly unsatisfactory (work-related stress), becoming a source of risk that influence health and job performance. Used the deductive method - correlational paradigm within the quantitative-qualitative or mixed, on the basis of a descriptive study based on the diagnosis of psychosocial risk factors to which the workers have been exposed. The results obtained, after the application of an instrument to 63 partners of the Company QualisA, allowed us to establish a relationship between the psychosocial risk factors found and the origin of diseases diagnosed tensional that affected systems osteo-muscular, digestive and nervous as well as how these psychosocial risk factors influence job performance (low yield and the staff absenteeism).

Key Words: psychosocial risk factors, stress, health and job performance.

## INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN: .....	14
OBJETIVO GENERAL .....	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
HIPOTESIS .....	17
OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES .....	17
<b>CAPITULO I</b>	
MARCO TEÓRICO .....	18
1. Los riesgos Psicosociales.....	18
1.1 Factores psicosociales.....	18
1.1.2 Clasificación de los factores psicosociales.....	20
1.1.2.1 Organización del trabajo, Características del puesto y características personales .....	21
1.2 Factores psicosociales de riesgo.....	21
1.3 Riesgos psicosociales .....	23
1.4 Características de los riesgos psicosociales .....	23
a.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.....	23
b.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.....	23
c.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.....	24
d.- Tienen formas de cobertura legal.....	25
2 Efectos de los riesgos Psicosociales.....	26
2.1.1 Estrés.. .....	27
2.1.1.1 Estrés Postraumático.....	28
2.1.2 Trabajo emocional.....	29
2.1.3 Síndrome del Quemado o BURNOUT.....	29
2.1.4 Fatiga.....	30
2.1.5 Carga Mental.....	30
2.1.6 Ritmo de trabajo.....	31
2.1.7 Iniciativa / Autonomía.....	31
2.1.8 Acoso.....	32
2.1.8.1 Laboral.....	32
2.1.8.2 Sexual.....	33
2.1.9 Violencia.....	33

3. Las Consecuencias Socio-laborales de la Materialización de los riesgos Psicosociales en el trabajo.....	34
3.1 Consecuencias Fisiológicas.....	35
3.2 Consecuencias psicológicas .....	35
3.3 Las reacciones de comportamiento.....	35
3.4 Los problemas persistentes de salud.....	36
3.5 Consecuencias para la empresa.....	36
3.2.1 El descenso del rendimiento de los trabajadores.....	36
3.2.2 La degradación del ambiente de trabajo.....	37
3.2.3 El aumento de la siniestralidad laboral.....	37
3.2.4 Consecuencias económicas y sociales.....	37
<b>CAPITULO II</b>	
Métodos y técnicas .....	38
2. Diseño de la investigación.....	38
2.1 Tipo de Investigación.....	38
2.2 Método de investigación.....	38
2.3 Población participante.....	39
2.4 Procedimiento para la recopilación de la información.....	39
2.5 Descripción de la variable.....	40
a. Participación, Implicación, responsabilidad.....	40
b. Formación, Información, comunicación.....	41
c. Gestión del tiempo.....	42
d. Cohesión del grupo.....	42
2.6 Aplicación del cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosocial INSL.....	44
<b>CAPITULO III</b>	
3. Análisis e interpretación de resultados.....	54
3.1 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo en Post-cosecha de QualisA.....	54
3.2 Factores de riesgo psicosocial y la salud.....	89
3.3 Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral .....	93
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	96
BIBLIOGRAFÍA .....	97



## INDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1: Factores Organizacionales.....	19
Cuadro No. 2: Factores Laborales.....	20
Cuadro No. 3: Clasificación de los Factores Psicosociales.....	21
Cuadro No.4: Factores Psicosociales de Riesgo.....	22
Cuadro No. 5: Proceso del Estrés como Riesgo Psicosocial.....	25
Cuadro No. 6: Efectos de los riesgos Psicosociales.....	27
Cuadro No. 7: Hilo Conductor de la Investigación .....	38
Cuadro No.8: Cronograma aplicación del cuestionario INSL al personal de post-cosecha.....	44

## INDICE DE TABLAS

Tabla No.1: Denominación de Cargos.....	39
Tabla No.2: Puntuación por variables obtenidas de la aplicación Cuestionario INSL.....	45
Tabla No.3: Patologías tensionales diagnosticadas al personal de Postcosecha.....	46
Tabla No.4: Resultado del Estudio de Tiempos y Movimientos Clasificación.....	47
Tabla No.5: Resultado del Estudio de Tiempos y Movimientos Embonche.....	49
Tabla No.6: Resultados de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad.....	54
Tabla No.7: Resultados obtenidos Pregunta 1 .....	55
Tabla No.8: Resultados obtenidos Pregunta 2 .....	56
Tabla No.9: Resultados obtenidos de la Pregunta 9 .....	57
Tabla No.10: Resultados obtenidos de la pregunta 13 .....	58
Tabla No.11: Resultados obtenidos de la Pregunta 18 .....	59
Tabla No.12: Resultados obtenidos de la Pregunta 19 .....	60
Tabla No.13: Resultados obtenidos de la Pregunta 20 .....	61
Tabla No.14: Resultados de la variable: Formación, Información y comunicación .....	62
Tabla No.15: Resultados obtenidos de la Pregunta 4 .....	63
Tabla No.16: Resultados obtenidos de la Pregunta 5 .....	64
Tabla No.17: Resultados obtenidos de la Pregunta 11 .....	65
Tabla No.18: Resultados obtenidos de la Pregunta 16 .....	66
Tabla No.19: Resultados obtenidos de la Pregunta 17 .....	67
Tabla No.20: Resultados obtenidos de la Pregunta 24 .....	68
Tabla No.21: Resultados obtenidos de la pregunta 26 .....	69
Tabla No.22: Resultado de la variable: Gestión del tiempo.....	70
Tabla No.23: Resultados obtenidos de la Pregunta 3 .....	71
Tabla No.24: Resultados obtenidos de la Pregunta 8 .....	72
Tabla No.25: Resultados obtenidos de la Pregunta 10 .....	73
Tabla No.26: Resultados obtenido de la Pregunta 14 .....	74

Tabla No.27: Resultados obtenidos de la Pregunta 15.....	75
Tabla No.28: Resultados obtenidos de la Pregunta 22 .....	76
Tabla No.29: Resultados de la variable: Cohesión de grupo.....	77
Tabla No.30: Resultados obtenidos de la Pregunta 6 .....	78
Tabla No.31: Resultados obtenidos de la Pregunta 7 .....	79
Tabla No.32: Resultados obtenidos de la Pregunta 12 .....	80
Tabla No.33: Resultados obtenidos de la Pregunta 21 .....	81
Tabla No.34: Resultados obtenidos de la Pregunta 23 .....	82
Tabla No.35: Resultados obtenidos de la Pregunta 27 .....	83
Tabla No.36: Resultados obtenidos de la Pregunta 28 .....	84
Tabla No.37: Resultados obtenidos de la Pregunta 29 .....	85
Tabla No.38: Resultados obtenidos de la Pregunta 30 .....	86
Tabla No.39: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad.....	87
Tabla No.40: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable: Formación, Información y comunicación .....	87
Tabla No.41: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable: Gestión del tiempo.....	88
Tabla No.42: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable: Cohesión del grupo.....	88
Tabla No.43: Resultados de los factores de riesgo psicosocial con estado Inadecuado y Muy inadecuado y los efectos en la salud.....	90
Tabla No.44: Enfermedades atendidas al personal de post-cosecha 2013 - 2014.....	91

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico No.1: Resultados de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad .....	54
Gráfico No.2: Resultados obtenidos Pregunta 1.....	55
Gráfico No.3: Resultados obtenidos de la Pregunta 9 .....	56
Gráfico No 4: Resultados obtenidos Pregunta 2 .....	57
Gráfico No 5: Resultados obtenidos de la Pregunta 13.....	58
Gráfico No 6: Resultados obtenidos de la Pregunta18.....	59
Gráfico No.7: Resultados obtenidos de la Pregunta 19.....	60
Gráfico No.8: Resultados obtenidos de la Pregunta 20.....	61
Gráfico No.9: Resultados de la variable: Formación, Información y comunicación.....	62
Gráfico No.10: Resultados obtenidos de la Pregunta 4.....	63
Gráfico No.11: Resultados obtenidos de la Pregunta 5.....	64
Gráfico No.12: Resultados obtenidos de la Pregunta 11.....	65
Gráfico No.13: Resultados obtenidos de la Pregunta 16.....	66
Gráfico No.14: Resultados obtenidos de la Pregunta 17.....	67
Gráfico No.15: Resultados obtenidos de la Pregunta 24.....	68
Gráfico No.16: Resultados obtenidos de la pregunta 26.....	69
Gráfico No.17: Resultado de la variable: Gestión del tiempo .....	70
GráficoNo.18: Resultados obtenidos de la Pregunta 3 .....	71
Gráfico No.19: Resultados obtenidos de la Pregunta 8.....	72
Gráfico No.20: Resultados obtenidos de la Pregunta 10 .....	73
Gráfico No.21: Resultados obtenido de la Pregunta 14 .....	74
Gráfico No.22: Resultados obtenidos de la Pregunta 15 .....	75
Gráfico No.23: Resultados obtenidos de la Pregunta 22 .....	76
Gráfico No.24: Resultados de la variable: Cohesión de grupo .....	77
Gráfico No.25: Resultados obtenidos de la Pregunta 6 .....	78
Gráfico No.26: Resultados obtenidos de la Pregunta 7 .....	79
Gráfico No.27: Resultados obtenidos de la Pregunta 12 .....	80
Gráfico No.28: Resultados obtenidos de la Pregunta 21 .....	81
Gráfico No.29: Resultados obtenidos de la Pregunta 23 .....	82
Gráfico No.30: Resultados obtenidos de la Pregunta 27 .....	83

Gráfico No.31: Resultados obtenidos de la Pregunta 28 .....	84
Gráfico No.32: Resultados obtenidos de la Pregunta 29 .....	85
Gráfico No.33: Resultados obtenidos de la Pregunta 30 .....	86
Gráfico No.34: Resultados de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad.....	89
Gráfico No.35: Enfermedades atendidas al personal de post-cosecha 2013-2014.....	91
Gráfico No.36: Número de casos relación Factores de riesgo Psicosocial y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Diagrama de Venn No. 1 .....	92
Gráfico No.37: Número de casos relación Factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa QualisA. Diagrama de Venn No.2.....	94

## INDICE DE ANEXOS

Anexo No.1 Fotografías de los trabajadores de Post-cosecha llenando el cuestionario de factores de riesgo Psicosocial INSL .....	99
Anexo No. 2 Morbilidad del personal de Post-cosecha 2013 2014 .....	100
Anexo No.3 Rendimientos del personal de Post-cosecha 2013 2014 .....	103
Anexo No.4 Resultado por variables obtenido de la aplicación del cuestionario de factores psicosociales identificación de situaciones de riesgo INSL .....	112
Anexo No. 5 Relación de Factores de riesgo psicosocial con la salud de los trabajadores de Post-cosecha .....	118
Anexo No. 6 Relación factores de riesgo psicosocial con el rendimiento de los trabajadores de Post-cosecha .....	121
Anexo No. 7 Relación Factores de riesgo psicosocial con el ausentismo por permisos personales, faltas y permisos médicos fuera de la Empresa .....	121
Anexo No. 8 Número de casos posible relación entre factores de riesgo psicosocial y el desempeño del personal de Post-cosecha .....	122
Anexo No.9 Número de casos posible relación entre factores de riesgo psicosocial y enfermedades osteo - musculares, digestivas y del sistema nervioso .....	123
Anexo No. 10 Cuestionario de Factores psicosociales identificación de situaciones de riesgo .....	123

## INTRODUCCION

La presente investigación se basó en determinar los factores de riesgo psicosocial que intervienen en el área de post-cosecha y los efectos sobre la salud y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Florícola Quality Service S.A.

Dentro de los objetivos específicos este trabajo de investigación buscó evaluar los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo que se realiza en el macroproceso de post-cosecha y partiendo de esta identificación de riesgo psicosocial buscar evidenciar una posible relación de afectación a la salud y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras de post-cosecha de QualisA.

La Empresa Florícola Quality Service S.A. QualisA, está ubicada en la ciudad de Cayambe, cuenta con dos unidades de producción (fincas) y dentro del macro proceso de post-cosecha trabajan alrededor de 70 personas. La organización del trabajo en el proceso de la post-cosecha se basó en la implementación del estudio de tiempos y movimientos (reducir los tiempos muertos de trabajo), la producción en cadena genera trabajo monótono, movimientos repetitivos, con el uso de la banda transportadora para el movimiento de los bonches de flor se imponen ritmos de trabajo cuyo rendimiento debe ser de 25 bonches o ramos por hora, una embonchadora debe procesar 660 tallos por hora y una clasificadora debe procesar 450 tallos por hora, los estilos de supervisión, las tareas simplificadas, la alta rotación de personal, las diversas exigencias de calidad y tiempos de entrega para exportar el producto, se realizan sobre la base del esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras, horas extras, sobre tiempos.

Fue de vital importancia la realización de esta investigación con el fin de evaluar en primera instancia que factores de riesgo psicosocial están presentes dentro del proceso de post-cosecha de la Empresa QualisA como: Participación, implicación, responsabilidad, Formación, información, comunicación, Gestión del Tiempo, Cohesión de grupo y Mobbing

Como segunda instancia esta investigación pretendió señalar la presencia de síntomas centinela como: problemas y enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad, dolor de espalda, trastornos musculoesqueléticos, problemas respiratorios, problemas gastrointestinales, bajo rendimiento y ausentismo laboral.

Y en tercera instancia y final poder determinar la posible relación entre los factores de riesgo psicosocial identificados con los trastornos a la salud y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras dentro del proceso de post-cosecha de la Empresa QualisA.

Las exigentes condiciones de trabajo a las que están expuestos los trabajadores y trabajadoras del área de post-cosecha de la Empresa Florícola motivaron la realización de esta investigación, con el fin de identificar los factores psicosociales presentes en el área de post-cosecha de la Empresa QualisA y si afectan o no a la salud y el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Este trabajo de investigación en la empresa florícola QualisA, pretende ser un aporte a la implementación de programas preventivos aplicados a los trabajadores y trabajadoras expuestas a factores de riesgo psicosocial identificados, evitar en la medida de lo posible los trastornos a la salud y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras así como la posible relación de los factores de riesgo psicosocial identificados frente a los fenómenos objeto de estudio.

Esta investigación busca también convertirse en fuente de consulta para directivos, jefes y personal en general de la Empresa con el fin de sensibilizar la importancia que tiene este tema para mantener trabajadores y trabajadoras saludables, satisfechos y comprometidos con estándares de desempeño óptimos dentro de la organización.

Actualmente, los factores psicosociales han sido reconocidos internacionalmente como elementos que afectan a todos los trabajadores, destacando, entre todos ellos, el estrés como riesgo principal que puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel de la organización o de la



gestión. Este trastorno, no solo afecta a las personas, sino que influye de forma grave en la salud de las organizaciones y por extensión, en los beneficios de las mismas y de los países que se ven agravados por esta realidad. En Europa, es el segundo problema de salud más común entre los trabajadores, afectando al 22% de éstos, con un aumento de su probabilidad en los próximos años.

Pocas las organizaciones centran su objetivo en el bienestar y la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras. Más bien, la búsqueda de la máxima rentabilidad relega la necesaria evaluación de los aspectos psicológicos en los puestos de trabajo. Las conclusiones obtenidas por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, indican que el 75% de los trabajadores sufre estrés debido sobre todo, a unas deficientes condiciones ambientales de trabajo; el 31% ha visto empeorar su salud a causa de los riesgos psicosociales y el 16% reconoce trabajar en un ambiente "hostigador", donde se producen comportamientos violentos. Ningún sector productivo escapa a la exposición de los factores de riesgos psicosociales. Por todo ello, la búsqueda de nuevas estrategias de afrontamiento y su implementación en los centros de trabajo, se convierten en elementos vitales para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo nos permitió relacionar con la salud y el desempeño laboral y así desarrollar actividades preventivas a nivel organizacional, eliminando o disminuyendo la presencia de estos factores o "estresores" del propio entorno organizacional, generando espacios saludables en la empresa, impulsando la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras que intervienen en este proceso productivo.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **OBJETIVO GENERAL.**

**Determinar los factores de riesgo psicosocial que intervienen en el área de post-cosecha y los efectos sobre la salud y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras.**

## OBJETIVOS ESPECIFICOS.

1. Evaluar los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo en el área de post-cosecha de la empresa QualisA.
2. Evidenciar posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos de la salud de los trabajadores y trabajadoras del área de post-cosecha.
3. Evidenciar posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras del área de post-cosecha.

## HIPOTESIS O PROPOSICIONES DE INVESTIGACION.

Los Factores de Riesgo Psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de Post-cosecha de la Empresa QualisA afectan el desempeño laboral y a la salud de los trabajadores.

## OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES DEPENDIENTES	VARIABLES INDEPENDIENTES	INDICADORES
Personal del macroproceso de la Post-cosecha	Cargos dentro del macroproceso de la Post-cosecha.	Número de Personal por cargo.
Factores de Riesgo Psicosocial	Participación, Implicación, responsabilidad. Formación, información y comunicación. Gestión del Tiempo. Cohesión del grupo.	Muy Adecuado Adecuado Inadecuado Muy inadecuado
Estado de Salud de los trabajadores del macroproceso de la Post-cosecha	Entrevista Médico de Finca. Parte diario médico. Atenciones médicas.	Número de enfermedades de origen tensional diagnosticadas por el médico de finca. Número de atenciones médicas.
Desempeño de personal del macroproceso de Post-cosecha.	Rendimientos. Ausentismo.	Indicador de Rendimiento. Porcentaje de calidad. Ausentismo del personal por faltas y permisos personales, por atenciones médicas fuera de la empresa.

## CAPITULO I

### MARCO TEORICO

#### 1. Los riesgos Psicosociales

##### 1.1 Factores psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001a).

"Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control" fue uno de los primeros documentos internacionales y oficial sobre esta temática, OIT año 1984, desde entonces ha tomado mayor importancia los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo define: "Los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (OIT,1986,p.3)

Estas definiciones muestran la importancia que la OIT da al trabajador y a sus necesidades laborales, se insiste en las consecuencias de ignorar estos factores sobre la salud de los trabajadores como también sobre la organización. Posteriormente se incluye una lista de los que pueden ser factores psicosociales como: La mala utilización de habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el

salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986, p.5).

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales.

Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997).

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican tales factores proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales:

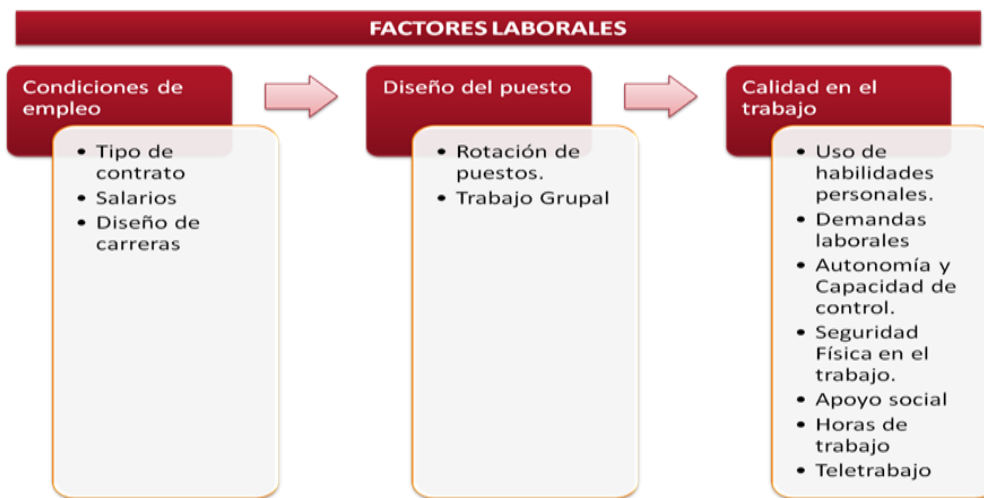
**Cuadro No.1: Factores organizacionales**



Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg,1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988 ). Cuando tales condiciones

son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

**Cuadro No. 2: Factores Laborales**



Para el estudio de los factores psicosociales y el estrés laboral existen distintos enfoques teóricos, siendo un elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. “Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador”. Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino también sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad.

### 1.1.2 Clasificación de los factores psicosociales

Los factores psicosociales claves dentro de las organizaciones se clasifican tal como se muestran en el siguiente cuadro:

### Cuadro No.3: Clasificación de los factores Psicosociales

Fuente: Cortez, 2007 (Pág. 596)

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	CARACTERÍSTICAS PERSONALES
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características de la empresa:</b> Actividad, Localización, Morfología, Dimensión, Imagen</li><li>• <b>Estructura de la organización:</b> Comunicación, Estilos de mando, Definición de rol, Participación Toma decisiones, contenido del trabajo.</li><li>• <b>Organización del tiempo de trabajo:</b> Horarios de trabajo, Jornadas de trabajo y descanso.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciativa / autonomía</li><li>• Ritmos de trabajo</li><li>• Monotonía / repetitividad</li><li>• Nivel de cualificación exigido</li><li>• Demanda del trabajo</li><li>• Nivel de responsabilidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Características Individuales:</b> Personalidad, edad, motivación, formación, actitudes, aptitudes.</li><li>• <b>Factores extralaborales:</b> Socio-económicos, vida familiar, Entorno social, Ocio y tiempo libre.</li></ul>

#### 1.1.2.1 Organización del trabajo, Características del puesto y características personales

Se entiende por organización del trabajo una cantidad de estrategias desarrolladas e implementadas por la Empresa con el fin de obtener alta rentabilidad basada en procesos y actividades eficientes, apoyados en el uso de la tecnología y la fuerza de trabajo, dentro de la producción florícola, específicamente en el macroproceso de la postcosecha y relacionado con los factores de riesgo psicosocial podemos ver ritmos de trabajo, alta rotación de personal, sobretiempos.

#### 1.2 Factores psicosociales de riesgo

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se

definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud.

De la misma manera que el número de los factores psicosociales es muy amplio, también lo es el número de factores psicosociales de riesgo o de estrés. Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés.

#### **Cuadro No.4: Factores Psicosociales de riesgo**

**Fuente:** Modificado por Cox y Griffiths, 1996



Complementariamente, en el ámbito laboral se comprobaba una estrecha asociación entre los factores psicosociales de riesgo y el daño a la salud. El estrés relacionado con el trabajo (work-related stress) sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000). El modelo inicial de Levi, (1971, 1981) establecía la correspondencia entre los estresores psicosociales, organizacionales y los problemas de salud mediante la intervención del programa biológico del organismo. De aquí la importancia de evaluar factores psicosociales (Moncada y Llorens, 2006; Nogareda y Almodóvar, 1997; Oncins y Almodóvar, 2006) como determinantes de la salud de los trabajadores.

### 1.3 Riesgos psicosociales

Los planteamientos generales sobre los riesgos laborales pueden y deben aplicarse al ámbito de los riesgos psicosociales (I-WHO, 2008; Griffiths, 1999). Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.

### 1.4 Características de los riesgos psicosociales

- a. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- b. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- c. Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- d. Cobertura legal.

**a. Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.** Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. Los riesgos psicosociales más citados, y generalmente más admitidos como tales, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores.

**b. Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.** Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la



salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés (Levy, 1981). Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos principales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que por su globalidad afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas personal o profesional. Tanto unos como otros afectan a la globalidad del funcionamiento del trabajador, a los niveles de seguridad personal y cursan con trastornos adaptativos (DSM-IV-TR, 2002).

**c. Afectan a la salud mental de los trabajadores.** Los riesgos se definen por su capacidad para ocasionar daños a la salud, física y mental. Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores. Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Los datos actuales indican que la ansiedad, la depresión además de otros indicadores de mala salud mental están asociados a la exposición a los riesgos psicosociales (Cox, Griffiths y Leka, 2005; Cox y Rial-González, 2000). Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos, cognitivos, emocionales y conductuales

llevando a trastornos mentales de importancia. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas para suicidas suelen estar entre las más comunes. El trastorno de estrés postraumático, que se ha hecho cada vez más frecuente en contextos laborales, ha sido sugerido por la OIT (OIT, 2010, parag. 2.4) como una enfermedad profesional. Los datos acerca de la presencia del trastorno de estrés postraumático en el ámbito laboral es cada vez mayor, asociado principalmente a riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral y el acoso sexual (Tehrani, 2004, 2010).

**d. Cobertura legal.** La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los problemas generados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados actualmente con una legislación incipiente que atiende al estrés, la violencia y el acoso.

**Cuadro No. 5: Proceso del estrés como riesgo psicosocial**

**Fuente:** Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008



Resultado de todo lo expuesto, el estrés es un riesgo psicosocial general, producto y resultado de los factores psicosociales de estrés presentes en la organización (EuroFound, 2005), que de forma acumulativa actúan sobre el trabajador provocando alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como a

nivel organizacional. Como riesgo psicosocial supone un estado de deterioro del funcionamiento que tiene un alto riesgo de generar consecuencias importantes para la salud, física y mental. Los datos europeos indican que es una de las causas de baja laboral más importantes, que está ampliamente extendido y que está en aumento.

## **2. Efectos de los riesgos Psicosociales**

Un entorno de trabajo saludable y seguro es la mejor garantía del rendimiento laboral, de la salud de sus empleados y de la motivación e implicación organizacional. La pérdida de calidad del trabajo entraña costes a veces difíciles de observar a corto plazo, pero siempre presentes a medio y largo plazo. Datos de los últimos años reflejan que el 22% de los trabajadores de los 27 países de la EU (IV encuesta europea de condiciones de trabajo, 2005) y el 27,9% de trabajadores españoles que consideran que el trabajo afecta a su salud consideran al estrés como un efecto del mismo (VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo, 2007). Su repercusión a nivel social y económico es importante, estimándose que lo experimentan unos 40 millones de europeos con un coste estimado de 20.000 millones al año. Disponible en (<http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>) 03 de Mayo 2014.

Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan a la salud de los trabajadores, cada vez existe más evidencia de sus consecuencias (EU-OSHA, 2007). Existen documentos desarrollados por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo que recogen amplias revisiones de este tema, como lo son el “Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health”.

Disponible en (<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>) o el documento “OSH in figures: stress at work-facts and figures” ([http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work) ). 17 de mayo 2014, y cada vez la literatura muestra de forma más fehaciente los efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales. A continuación se presenta la evidencia científica obtenida en los últimos años en cuanto a las repercusiones que los principales riesgos psicosociales tienen en la salud de los trabajadores. Aunque la exposición se

centra en estudios europeos, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas algunos otros han sido incluidos por su relevancia.

**Cuadro No.6: Efectos de los riesgos psicosociales**

**Fuente:** Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008

CONSECUENCIAS	EFFECTOS
<b>Problemas relacionados con la salud</b>	Salud Física Salud Mental Consumos de sustancias Trastornos psicosomáticos
<b>Actitudes ante la empresa</b>	Satisfacción Laboral Implicación Laboral Conductas contraproducentes
<b>Tiempos de trabajo</b>	Rotación de personal Presentismo Bajas laborales Duración de bajas
<b>Costes económicos</b>	Accidentes de trabajo Pérdidas materiales Rendimiento Productividad

**2.1.1 Estrés**

Desde 1935, Hans Selye, (considerado padre del estrés) introdujo el concepto de estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química.

El estrés (stress) es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón.

"El estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior sea del interior de uno mismo. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro" (Hans Selye, 1935).

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es

un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

El estrés es un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas.

Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas.

¿Qué cambios causan tensión nerviosa? Cualquier tipo de cambio puede hacerlo sentir tenso, así sean cambios buenos. No es solamente el cambio o el suceso en sí, pero también la forma como usted reacciona a éste, lo que importa. Lo que puede causar estrés es diferente en cada persona. Por ejemplo que una persona no se sienta con estrés al jubilarse del trabajo mientras que otras sí se sientan con estrés.

#### **2.1.1.1 Estrés Postraumático**

El Consejo de Administración de la OIT aprobó el 25 de marzo de 2010 una nueva lista de enfermedades profesionales, en la que se incluyen por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento (epígrafe 2.4). Concretamente, el punto 2.4.1., codifica al Trastorno de estrés postraumático (TEPT) tras exposición a un estresor traumático en el trabajo, como puede ocurrir tras accidentes graves y a consecuencia de experiencias de violencia grave, externa o interna que ponen en peligro la vida o la integridad del trabajador.

Se trata del único trastorno mental definido por su etiología específica en la nosología actual. Es uno de los trastornos de ansiedad más frecuentes en la población general, aunque se reconoce que está infra diagnosticado y que la mayoría de los pacientes que le padecen no reciben tratamiento específico adecuado. Este hecho se explica por varios factores: porque estos pacientes

buscan ayuda por síntomas inespecíficos de malestar que sugieren otros trastornos mentales, por la evitación característica de los estímulos relacionados con la experiencia traumática y por un enfoque asistencial orientado a los síntomas y no al cuidado de la persona que los padece.

### **2.1.2 Trabajo emocional**

El perfil de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y de estrés y de riesgos psicosociales se ha modificado de forma notoria. Uno de los aspectos emergentes del mismo es el trabajo emocional, un tipo de trabajo en el que la regulación de las emociones forma parte importante del mismo.

El trabajo emocional se ha definido como el autocontrol de las emociones positivas y negativas, especialmente de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente y la consecución de objetivos organizacionales (Martínez Iñigo, 2001). El trabajo emocional implica el control de las emociones de uno mismo para influir en las emociones de su cliente, con el objetivo de ser eficaz en su trabajo (lo cual, en el sector servicios, incluye el crear y/o mantener un estado emocional positivo en su cliente). El trabajo emocional, elemento ineludible en todo trabajo con personas, tiene indudables influencias en el bienestar físico y psicológico del trabajador debido a su complejidad y al consumo de recursos.

### **2.1.3 Síndrome del Quemado o BURNOUT**

Como en el caso del estrés, el burnout o desgaste profesional, no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo, como es el caso por ejemplo de la violencia o el acoso; el desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga, no motivante para las tareas laborales. Su carácter de riesgo laboral proviene de la extensión alcanzada, de las importantes consecuencias laborales y personales que puede tener y de la incipiente preocupación legal y jurisprudencial que ha tenido. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial

en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral.

Todos los planteamientos y revisiones técnicas del burnout lo proponen como la consecuencia de un estrés crónico laboral (Burke y Richardson, 2000; Cordes y Dougherty, 1993; Hobfoll y Shirom, 2000; Schaufeli y Enzman, 1998). Una característica de gran importancia es que mientras el estrés es el resultado de una sobrecarga cualitativa y cuantitativa, el burnout aparece sólo cuando previamente han estado motivados por el mismo tipo de trabajo que posteriormente no soportan y rechazan (Pines, 1993). Otro elemento que ha sido relacionado con el burnout ha sido el conflicto interpersonal y el estrés proveniente de la relación de ayuda y asistencia (Leiter y Maslach, 1988).

#### **2.1.4 Fatiga**

La jornada de trabajo excesiva produce fatiga física (imposibilidad de mantener un esfuerzo físico) y fatiga mental (falta de atención, presencia desagradable de asociaciones o recuerdos que distraen al individuo, dificultad para concentrarse y, en general, falta de rendimiento), lo que está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, lo que dificulta la recuperación del trabajador del esfuerzo realizado. Esta se produce por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (INSHT, 2001a) o de la carga mental generada por los requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales.

#### **2.1.5 Carga Mental**

Es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de su jornada de trabajo, es el nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo (INSHT, 2002). Cuando las exigencias cognitivas no se adaptan a la capacidad de respuesta del trabajador y se realiza un uso excesivo en tiempo y/o intensidad de funciones cognitivas, aparece la fatiga mental.

La carga mental de trabajo designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que el trabajador pone en juego para desempeñar la tarea, y por tanto, es el resultado de la interacción

compleja de factores individuales, técnicos, sociales y de la organización (INSHT, 2002).

### **2.1.6 Ritmo de trabajo**

El ritmo de trabajo trata del tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por los plazos ajustados, por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la velocidad automática de una máquina, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc. En los trabajos en cadena, el ritmo está definido por la necesidad del trabajador de seguir una cadencia que le es impuesta. Este tipo de trabajo es problemático porque elimina totalmente la posibilidad de autorregulación del trabajador, ya que hace trabajar a todos de la misma manera y al mismo ritmo, y debido a las diferencias individuales, las posibilidades de adaptación a este sistema de trabajo son dispares. Para los trabajos considerados como no repetitivos, el ritmo resulta de la exigencia de lograr un cierto rendimiento en un período de tiempo dado.

Pero además, hay que tener en cuenta que el tiempo que se requiere para realizar una tarea varía según las condiciones y capacidad del trabajador y también para un mismo trabajador, según su estado de fatiga, etc. El trabajador debe realizar sus tareas a un ritmo adecuado, que le permita la recuperación física y psíquica, mediante pausas y descansos, ya que, desde un punto de vista ergonómico, el ritmo de trabajo debe posibilitar trabajar durante toda la jornada laboral sin que la incidencia de la fatiga sea importante (INSHT, 2001a)

### **2.1.7 Iniciativa / Autonomía**

La autonomía es el grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Es decir, tiene autonomía el trabajador que influye sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las operaciones y el control de los resultados, ya que el trabajador debe poder tener la iniciativa para organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas. Se considera que a más autonomía y responsabilidad en el trabajo mayor es la probabilidad de que el trabajador



perciba que tiene control sobre el mismo, ya que el control viene dado por el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Se ha observado una relación positiva entre el grado de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. Pero, tanto la falta de control como el excesivo control pueden producir secuelas psíquicas y somáticas negativas. El trabajador tiene que tener la posibilidad de tomar decisiones con respecto a las tareas que realiza y ha de tener autonomía tanto para poder modificar el orden de las distintas operaciones y variar de tarea, como para decidir el tiempo que dedica a cada una de ellas, ya que constituye un factor de satisfacción. En el caso contrario, se puede llegar a una total dependencia tecnológica, a la eliminación total de la iniciativa e incluso a una invasión de la intimidad del trabajador, cuando el control por el sistema se hace exhaustivo (INSHT, 2001a).

## **2.1.8 Acoso**

### **2.1.8.1 Laboral**

El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. Los efectos de los atentados a la propia dignidad e intimidad del trabajador no tienen ni la misma forma, ni la misma naturaleza ni las mismas consecuencias que pueden tener un atraco o asalto o la violencia física o verbal de un cliente. Los efectos del acoso laboral en la salud de los trabajadores son de clara importancia y están teniendo una atención cada vez mayor por la jurisprudencia de los diferentes países europeos.

El *mobbing* o acoso laboral es considerado actualmente uno de los riesgos laborales más importantes en la vida laboral. En la actualidad es descrito por algunos autores como el tópico de investigación de los años 90 (Hoel, Rayner y Cooper, 1999) y un serio problema laboral (Salin 2003). El número creciente de casos aparecidos en la prensa ha aumentado el interés social hacia el problema y la preocupación legal por el tema, hasta el punto que ya existen

sentencias que consideran el acoso psicológico como un delito penal (Juzgado de lo Penal nº 1 de Jaén, septiembre de 2006).

### **2.1.8.2 Sexual**

El acoso sexual es planteado también como una de las formas de la violencia laboral, y más frecuentemente como una modalidad del acoso laboral, sin embargo el acoso sexual tiene igualmente un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales que hace que no se identifique con la violencia en el trabajo o el acoso laboral. El acoso sexual ha generado trabajos, estudios empíricos sobre sus consecuencias y una jurisprudencia particular, por lo que puede ser considerado como un riesgo laboral específico. Como tal, es una fuente actual de preocupación e inquietud social, laboral y personal en no pocos casos.

### **2.1.9 Violencia**

La violencia en el trabajo, en sus diferentes formas, es probablemente el segundo riesgo psicosocial en orden de importancia. La violencia es probablemente un rasgo de las nuevas formas y estilos de vida, predominantemente: urbanas, anónimas, aceleradas y competitivas. La violencia es un marcador de nuestra sociedad occidental que se ha trasladado al marco laboral en el que ha ido aumentando en los últimos años (Chapelle y Di Martino, 2006). Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son amplias y sus repercusiones sobre la salud del trabajador se extienden tanto a los aspectos físicos como a los mentales. Es también un riesgo laboral que ha ido teniendo cada vez mayor atención legal y de la jurisprudencia. El trabajo actual supone contextos ambientales de trabajo, el manejo de materiales altamente valiosos y la interacción con personas en situaciones imprevistas que hacen posible la aparición de distintas formas de violencia, incluidos atracos y asaltos.

La OIT (2003) define 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. La OMS (Krug et al., 2002) la define como el uso intencional del poder,

amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación, y la Comisión Europea considera que consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud (Wynne, Clarkin, Cox, y Griffiths, 1997).

Habitualmente se ha distinguido dos formas principales (Wynne et al.1997), la violencia física y la violencia psicológica, a pesar de que no siempre sus límites sean claros y puedan darse simultáneamente la una y la otra. En la delimitación conceptual de la violencia en el trabajo ha sido de gran importancia teórica y práctica el reconocimiento de los contextos en los que puede aparecer la violencia. En este sentido suele aceptarse la propuesta clasificatoria de la California Occupational Safety and Health Administration (1995). Esta clasificación divide los tipos de violencia en tres tipos fundamentales: Violencia de tipo I Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. El objetivo de esta forma de violencia es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes. Violencia de tipo II Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio.

Es el tipo de violencia vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos. El objetivo del mismo es obtener un servicio que no se estaba recibiendo. Violencia de tipo III) Actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. Es el tipo de violencia asociado a la aparición de conflictos laborales de tipo organizacional o personal. El objetivo del mismo es obtener unos beneficios que no estaban obteniendo o estaban siendo reclamados por otros grupos.

### **3. Las Consecuencias de la materialización de los riesgos Psicosociales en el trabajo.**

De forma genérica diremos que las dolencias, enfermedades o alteraciones adquiridas de los riesgos psicosociales suelen ser comunes,

independientemente de si hablamos del plano psíquico o físico, pero su diferenciación se centrará en la gravedad y extensión de los diversos factores que influyan en cada situación y persona.

### **3.1 Consecuencias Fisiológicas**

Los Factores psicosociales no solamente tiene consecuencias para La salud del trabajador en su ámbito psicológico, también afectan a su dimensión física en forma de: Trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, musculares, otros como dolor crónico, cefaleas, insomnio, trastornos inmunológicos (gripe, herpes...) falta de apetito.

### **3.2 Consecuencias psicológicas**

Dentro de las consecuencias Psicológicas y emocionales tenemos las siguientes:

Preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para mantener la atención, sentimiento de falta de control, sensación de desorientación, olvidos frecuentes, bloqueos mentales, hipersensibilidad a la crítica, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, consumo de fármacos, alcohol, tabaco, trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, depresión, otros trastornos afectivos, alteraciones de conductas de alimentación, Trastornos de la personalidad.

### **3.3 Las reacciones de comportamiento**

Adicionalmente podemos encontrar también manifestaciones externas y conductuales como: hablar rápido, temblores, tartamudeo al hablar, explosiones emocionales, voz entrecortada, risa nerviosa y bostezos frecuente.

Las reacciones de comportamiento afectan tanto a la vida personal y familiar como a la vida social y laboral del trabajador, repercutiendo en la eficacia de las organizaciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica los trastornos del comportamiento en:

- Comportamientos activos: quejas, huelgas, enfrentamientos con jefes y superiores, retrasos, etc.

- Comportamientos pasivos: resignación, indiferencia hacia la calidad del trabajo, absentismo, falta de participación, no tener ganas de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, abusar de la comida, el alcohol o el tabaco, etc.

### **3.4 Los problemas persistentes de salud**

Se ha demostrado que existe una relación entre los factores psicosociales y una serie de trastornos funcionales físicos y estados psicológicos. La aparición de uno u otro trastorno depende de la sensibilidad de cada persona, ya que este tipo de alteraciones suelen afectar en la parte más débil de cada individuo.

Dichos trastornos pueden ser de tipo cardiovascular (infartos), respiratorio (hiperactividad bronquial, asma), trastornos de base inmunitaria (artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa), dermatológicos (psoriasis, neurodermitis, alergias), endocrinológicos, musculo-esqueléticos (dolor de espalda, contracturas) y trastornos en la salud mental.

### **3.5 Consecuencias para la Organización**

#### **3.2.1 El descenso del rendimiento de los trabajadores**

Es innegable que este tipo de problemas afecta tanto al trabajador como a la organización en la que desempeña su labor. Se relacionan con las deficientes relaciones humanas, descenso de la productividad, descenso de la calidad, reducción de la creatividad, disminución del rendimiento, falta de motivación, clima laboral tenso y negativo, pérdida de imagen, creación de condiciones favorables a la producción de accidentes e incidentes.

Las organizaciones que apuesten firmemente por aplicar una planificación y gestión de sus recursos enfocada a la lucha contra los riesgos psicosociales, mejorando el ambiente y las condiciones de trabajo y apostando por las aptitudes, capacidades y potencial de los trabajadores, respetándoles en todo momento, tienen muchas opciones de lograr ventajas competitivas con respecto a otras organizaciones, manteniendo y atrayendo a los mejores profesionales de su sector.

### **3.2.2 La degradación del ambiente de trabajo**

El estilo del mando es determinante e influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre estos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.

Los distintos estilos de dirección o del ejercicio de mando, suelen extraerse de la combinación de algunos de los cuatro principales patrones o modelos: el autoritario o autocrático, el paternalista, el pasivo y el democrático o participativo.

### **3.2.3 El aumento de la siniestralidad laboral**

Unas condiciones psicosociales nocivas pueden generar distracciones, comportamientos inseguros, etc., y derivar en incidentes o accidentes.

### **3.2.4 Consecuencias económicas y sociales**

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de superioridad y confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en el trabajo y mejora la salud.

Si por el contrario se produce un desequilibrio los efectos pueden ser variados, partiendo de la insatisfacción en el trabajo, pueden surgir efectos psicológicos, reacciones de comportamiento, consecuencias psicofisiológicas e, incluso, incidentes y accidentes de trabajo. Recordemos que el conjunto de los mencionados efectos psicológicos, alteraciones de comportamiento y consecuencias psicofisiológicas es lo que se denomina estado de estrés.

## CAPITULO II

### METODO Y TECNICAS

#### 2. Diseño de la Investigación

##### 2.1 Tipo de Investigación

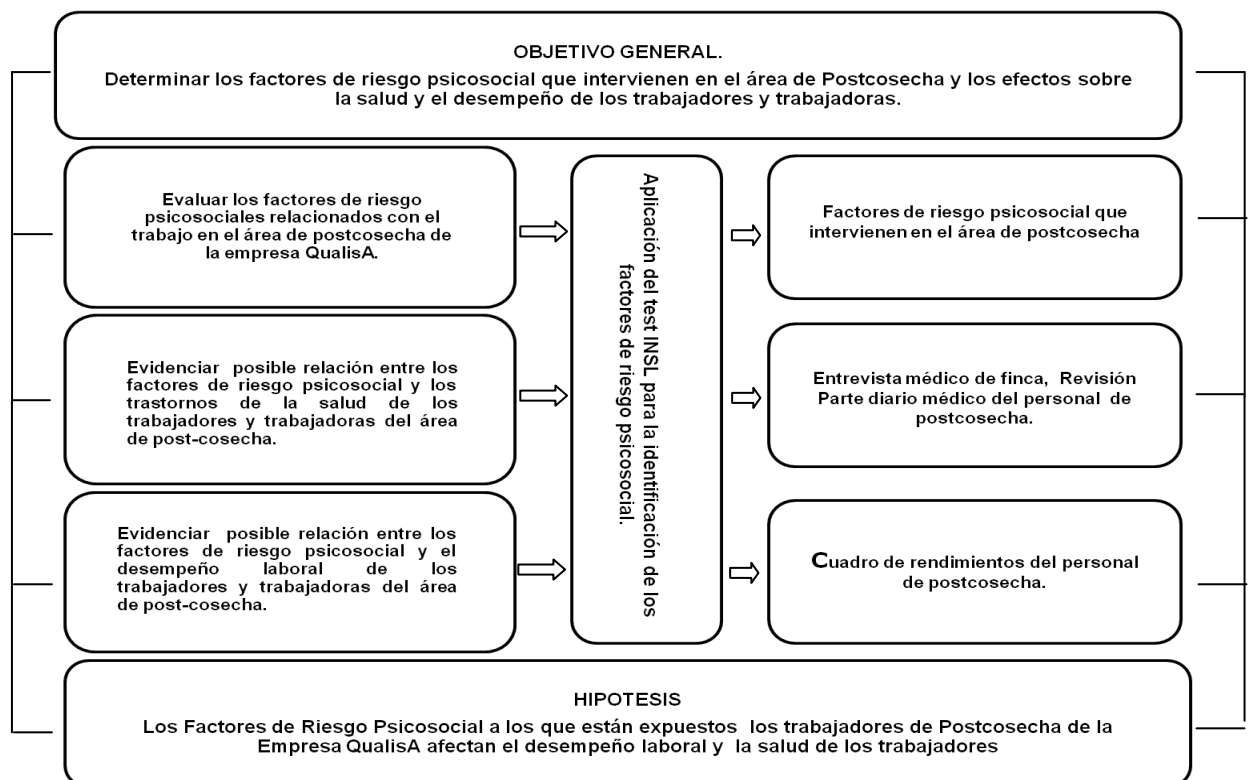
Se realizó un estudio descriptivo, ya que luego de la aplicación del cuestionario de Factores psicosociales identificación de situaciones de riesgo del INSL se obtuvo un diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, esta evaluación nos permitió caracterizar el riesgo psicosocial, de acuerdo a las 4 variables utilizadas, que están expuestos los trabajadores y trabajadoras dentro del macroproceso de la post-cosecha de la empresa Quality Service S.A QualisA.

##### 2.2 Método de investigación

Se empleó el método deductivo - correlacional enmarcada dentro del paradigma cuantitativa-cualitativa o mixta.

Con el fin de determinar los factores de riesgo psicosocial que intervienen en el área de post-cosecha y los efectos sobre la salud y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras, se ha definido el siguiente hilo conductor:

**Cuadro No. 7: Hilo Conductor de la investigación**



### 2.3 Población Participante

Se Trabajó con el total de colaboradores y colaboradoras del macroproceso de post-cosecha de la empresa QualisA, específicamente 70 trabajadores.

La denominación de los cargos dentro del macroproceso de la postcosecha de la empresa QualisA, se muestran en la Tabla No. 1.

**Tabla No.1 DENOMINACION DE CARGOS**  
**Fuente: Archivo Gestión del talento humano Empresa QualisA.**

MACROPROCESO	CARGO	TOTAL TRABAJADORES
POSTCOSECHA	CLASIFICACION	23
POSTCOSECHA	EMBONCHE	15
POSTCOSECHA	ETIQUETADO Y CONTROL DE CALIDAD	2
POSTCOSECHA	RECEPCION CUARTO FRIO Y PREFRIO	7
POSTCOSECHA	DIGITADOR	1
POSTCOSECHA	CORTADOR DE TALLOS	2
POSTCOSECHA	PATINADOR	3
POSTCOSECHA	SOBRANTES	2
POSTCOSECHA	PRODUCTO NO CONFORME	2
POSTCOSECHA	EMPAQUE	10
POSTCOSECHA	COLOCACION DE CAPUCHON	2
POSTCOSECHA	SUPERVISOR	2
POSTCOSECHA	JEFE DE POSTCOSECHA	2

### 2.4 Procedimiento para la recopilación de la Información

Para determinar los factores de riesgos psicosocial que interviene en el área de la post-cosecha de la empresa QualisA se utilizó el Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL, cuyo objetivo principal es obtener una evaluación inicial del estado general de la organización (post-cosecha) respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial, el mismo que es sustento de los tres objetivos que se plantean en el hilo conductor; el cuestionario está distribuido en 4 variables y/o dimensiones que se explican a continuación:

- a. Participación, implicación, responsabilidad.
- b. Formación, Información, comunicación.
- c. Gestión del tiempo.
- d. Cohesión del grupo.



## **2.5 Descripción de las variables**

### **a. Participación, implicación, responsabilidad**

Especifica el grado de libertad e independencia que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y para determinar los métodos a utilizar, teniendo en cuenta siempre los principios preventivos. Define el grado de autonomía del trabajador para tomar decisiones. Se entiende que un trabajador saludable debe ofrecer a las personas la posibilidad de tomar decisiones.

En esta dimensión se han integrado los siguientes factores:

- Autonomía
- Trabajo en equipo
- Iniciativa
- Control sobre la tarea
- Control sobre el trabajador
- Rotación
- Supervisión
- Enriquecimiento de tareas.

Las preguntas del cuestionario que se refiere a esta variable son: 1, 2, 9, 13, 18, 19, 20 y 25. Del cuestionario INSL.

Preguntas:

1. El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?
2. Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?
9. El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?
13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es :
18. Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?
19. Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?
20. El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?
25. El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

## **b. Formación, información, comunicación**

Se refiere al grado de interés personal que la organización demuestra por los trabajadores, facilitando el flujo de informaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas. Las funciones y/o atribuciones de cada persona, dentro de la organización, tienen que estar bien definidas para garantizar la adaptación óptima entre los puestos de trabajo y las personas que los ocupan.

En esta dimensión se han incorporado los siguientes aspectos:

- Flujos de comunicación
- Acogida
- Adecuación persona - trabajo
- Reconocimiento
- Adiestramiento
- Descripción de puestos de trabajo
- Aislamiento.

Las preguntas del cuestionario que se refiere a esta variable son: 4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26. Del cuestionario INSL

Preguntas:

4. El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

5. Ante la incorporación de nuevos trabajadores, se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

11. Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

16. Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

17. El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

24. El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

### **c.- Gestión del tiempo**

Establece el nivel de autonomía concedida al trabajador para determinar la cadencia y ritmo de su trabajo, la distribución de las pausas y la elección de las vacaciones de acuerdo a sus necesidades personales.

En esta dimensión se han integrado los siguientes factores:

- Ritmo de trabajo
- Apremio de tiempo.
- Carga de trabajo.
- Autonomía temporal
- Fatiga

Las preguntas del cuestionario que se refiere a esta variable son: 3, 8, 10, 14, 15 y 22. De cuestionario INSL

Preguntas:

3. El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?
8. Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?
10. El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?
14. Se recuperan los retrasos ?
15. Cuál es el criterio de retribución al trabajador ?
22. El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto ?

### **d.- Cohesión del grupo**

Definimos cohesión como el patrón de estructura del grupo, de las relaciones que emergen entre los miembros del grupo. Este concepto incluye aspectos como solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

La influencia de la cohesión en el grupo se manifiesta en una mayor o menor participación de sus miembros y en la conformidad hacia la mayoría.

En esta dimensión se han incorporado los siguientes aspectos:

- Clima Social.
- Manejo de conflictos
- Cooperación
- Ambiente de trabajo.

Las preguntas del cuestionario que se refiere a esta variable son: 6, 7, 12, 21, 23 y 27. Del cuestionario INSL

Preguntas:

- 6. Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:
- 7. Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, se intentan solucionar de manera abierta y clara?
- 12. En términos generales, el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?
- 21. Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participan la mayoría de la plantilla ?
- 23. Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?
- 27. Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

Este instrumento permite obtener información para detectar situaciones en la organización desfavorables o muy insatisfactorias que pueden ser fuente de riesgo para la salud de los trabajadores desde el punto de vista psicosocial.

Los resultados obtenidos se trasladan a una hoja de valoración y de categorización que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a estos factores de riesgo psicosocial antes expuestos.

Adicionalmente este instrumento nos permite identificar si hay situaciones de **HOSTIGAMIENTO PSICOLOGICO (MOBBING)**, hace referencia a aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejerce un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El efecto que se pretende alcanzar es el de intimidar, apocar, reducir y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización. Las preguntas del cuestionario que se refiere a esta variable son: 28, 29 y 30. Del cuestionario INSL

Preguntas:

- 28. De los problemas que existen en un departamento, sección está siendo culpada alguna persona en concreto?

29. Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

30. Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

Para sustentar el objetivo 1 que es evaluar los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo en el área de post-cosecha de la empresa QualisA se aplicó el cuestionario de evaluación de factores psicosociales INSL que ya se explicó, el procedimiento fue el siguiente:

## **2.6 Aplicación del cuestionario de evaluación de factores psicosociales INSL.**

Para llevar a cabo esta actividad se coordinó con la Directora de Gestión de Talento humano de la Empresa Quality Service S.A. QualisA, quién coordinó con los jefes de las post-cosechas de la finca 2 y 3 respectivamente y se programó las fechas de acuerdo al siguiente detalle, ver fotos de anexo No. 1:

**Cuadro No. 7: Cronograma aplicación del cuestionario INSL al personal de post-cosecha**

Finca 2 (Q2)	4 de julio 2014	07:00 horas
Finca 3 (Q3)	19 de julio 2014	07:00 horas

- De acuerdo a este cronograma se procedió a la aplicación del Cuestionario: Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial INSL, en lo que respecta al número de encuestados del macro-proceso de la post-cosecha, no se cubrió el total de la población por causas de ausentismos programados como vacaciones, permisos autorizados por la empresa y maternidad.
- Para la cuantificación de la información obtenida de la aplicación del cuestionario se diseñó una hoja electrónica con los puntajes que constan en la hoja de evaluación siguiendo la recomendación que señala el instructivo y cuyos resultados se detallan en la Tabla No 2.
- El código al que se refiere la Tabla No2 corresponde a un trabajador o trabajadora del macroproceso de la post-cosecha.

**Tabla No2: Puntuación por variables obtenidas de la aplicación Cuestionario INSL**  
**Fuente: Cuestionario de evaluación psicosocial INSL aplicado**

		Participación, Implicación, Responsabilidad	Formación, Información y comunicación	Gestión del tiempo	Cohesión de grupo	Mobbing
<b>CODIGO</b>	<b>FINCA</b>	<b>PUNTUACION</b>	<b>PUNTUACION</b>	<b>PUNTUACION</b>	<b>PUNTUACION</b>	<b>PUNTUACION</b>
1	Q2	26	16	20	17	0
3	Q2	16	13	17	4	0
4	Q2	17	19	15	13	0
5	Q2	22	13	12	9	0
6	Q2	23	16	19	8	0
7	Q2	12	18	10	14	0
9	Q2	13	13	28	6	0
10	Q2	25	21	21	13	0
11	Q2	17	12	16	15	0
12	Q2	22	19	14	10	2
14	Q2	17	11	17	10	0
15	Q2	23	16	24	13	0
16	Q2	31	18	21	17	0
17	Q2	22	13	16	13	0
18	Q2	27	19	21	12	0
19	Q2	14	2	25	8	0
20	Q2	12	5	14	13	0
21	Q2	24	21	17	14	0
22	Q2	22	7	18	10	0
23	Q2	4	7	14	5	0
24	Q2	22	13	13	4	0
25	Q2	21	12	21	15	0
26	Q2	22	16	26	17	0
27	Q2	14	19	17	13	2
28	Q2	19	25	6	14	2
29	Q2	27	21	21	15	0
30	Q2	21	19	14	11	0
31	Q3	20	8	20	17	1
33	Q3	18	10	9	14	0
34	Q3	22	15	17	15	0
36	Q3	16	15	22	12	0
37	Q3	16	10	15	12	1
38	Q3	23	10	17	7	1
39	Q3	20	17	16	12	2
40	Q3	29	16	24	16	2
41	Q3	27	13	17	9	2
42	Q3	31	24	14	17	1
43	Q3	31	24	24	27	1
44	Q3	22	13	12	17	1
45	Q3	13	20	14	15	0
46	Q3	24	17	12	16	1
47	Q3	25	13	12	17	2

48	Q3	26	17	13	10	2
49	Q3	27	7	19	12	0
50	Q3	28	10	11	12	2
51	Q3	27	21	24	17	1
52	Q3	12	19	13	6	1
53	Q3	17	13	11	5	0
54	Q3	26	14	21	10	1
55	Q3	19	19	21	17	1
57	Q3	27	13	19	12	1
58	Q3	23	16	16	13	0
59	Q3	21	17	22	9	3
60	Q3	11	13	12	10	2
61	Q3	28	16	22	15	0
62	Q3	28	23	24	19	3
63	Q3	18	13	19	13	1
64	Q3	24	16	8	15	0
65	Q3	21	19	21	15	2
66	Q3	30	22	22	15	1
67	Q3	15	19	11	9	1
68	Q3	20	20	17	14	0
70	Q3	24	22	17	10	0

El cuestionario de identificación de factores de riesgos INSL consta en el anexo No. 10. Para sustentar el Objetivo 2 que es Evidenciar posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y los trastornos de la salud de los trabajadores y trabajadoras del área de post-cosecha, se procedió de la siguiente manera: Se le pregunto al médico de finca "Cual son las enfermedades que están directamente relacionadas a los factores de riesgo psicosocial del personal del macroproceso de la post-cosecha", luego se revisó el parte diario médico alimentado en una hoja electrónica por parte del médico de la finca, se identificó dentro de cada sistema antes mencionado los siguientes datos:

El cuadro de morbilidad correspondiente al año 2013 - 2014 que se muestra en el anexo No. 2 los datos facilitados por el diagnóstico médico se muestran en la tabla No 3.

**Tabla No3: Patologías tensionales diagnosticadas al personal de Post-cosecha**

Fuente: Archivo médico de finca





PATOLOGIAS TENSIONALES	NUMERO DE CASOS	
	2013	2014
LUMBALGIAS	15	19
DOLOR CERVICAL	6	10

<b>MIGRAÑAS TENSIONALES</b>	10	7
<b>NEURITIS INTERCOSTALES</b>	8	5
<b>GASTRITIS</b>	7	4
<b>INTESTINO IRRITABLE</b>	1	0

Para sustentar el objetivo 3 que es "Evidenciar posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras del área de post-cosecha" se solicitó a los jefes de las post-cosecha que nos permitan acceder a los archivos de información de rendimientos del personal de la post-cosecha, se procedió a revisar y seleccionar la información correspondiente al año 2013 hasta julio del 2014, como se muestran en el anexo No. 3


Los Rendimientos en el macro - proceso de la post-cosecha fue resultado de un estudio de estudio de tiempos y movimientos, teniendo como base las hojas de trabajo estándar para el caso de embonche y clasificación se ha definido en cantidad y calidad de tallos procesados por hora.

**TABLA No. 4 RESULTADO DEL ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS CLASIFICACION**

<b>HOJA DE TRABAJO ESTANDAR</b>					
<b>QUALITY SERVICE S.A. "QualisA"</b>					<b>TAKT TIME:</b>
<b>ACTIVIDAD: CLASIFICACION</b>		<b>AREA: POSTCOSECHA</b>		<b>TIPO DE PRODUCTO: punto de corte "H"</b>	
<b>No.</b>	<b>SECUENCIA DE OPERACIONES</b>	<b>Tallos Cortos (tiempo en segundos)</b>	<b>Tallos Largos (tiempo en segundos)</b>	<b>OBSERVACIONES/ESPECIFICACIONES</b>	<b>ILUSTRACION</b>
1	Va hacia el tallo	0,5	0,5	Desde la caja de carton plast, colocada en los carousel	
2	Toma el tallo	0,5	0,5	Tomando 1 tallo a la vez y por entrenados	
3	Mira el punto de corte	0,5	0,75	Revisar la cartilla de puntos de corte y de acuerdo al punto definido clasifica formas	
4	Mira enfermedades del tallo (hojas)	0,5	0,75	Revision de plagas y enfermedades, maltrato y deficiencias	
5	Maquillar si es necesario (considerado el 10 % del total de tallos clasificados)	0,15	0,15	Se procede a maquillar, si es necesario; de acuerdo al procedimiento	












6	Mira enfermedades del boton	0,5	0,5	Revisión de plagas y enfermedades, maltrato	
7	Maquillar si es necesario (considerado el 10 % del total de tallos clasificados)	0,25	0,25	Se procede a maquillar, si es necesario; de acuerdo al procedimiento	
8	Lleva el tallo hacia la regla	1	1	Desde que se toma el tallo, siempre se esta llevando hacia la regla	
9	Mide el largo del tallo	0,5	0,5	Se mide el largo de tallo de acuerdo a las medidas definidas para el tamaño de boton XL, L ó M	
10	Mide el diametro y curva del tallo	0,5	0,5	Para definir si es un tallo torcido o no	
11	Reclasifica por diametro y/o curva del tallo; y/o debilidad (considerado el 5% del total de tallos)	0,25	0,25	En un caso de un tallo torcido	
12	Mide el tamaño del botón	0,5	0,5	Utilizando las medidas definidas en la regla de clasificación XL, L ó M	
13	Reclasifica el tamaño del botón (considerado el 5% del total de tallos)	0,25	0,25	Se baja de grado (de acuerdo al tamaño del boton)	
14	Deshoja el tallo	0,5	0,5	Deshoje según los parametros establecidos en el procedimiento para cada medida	

15	Lleva el tallo hacia la flauta	0,5	0,5		
16	Coloca el tallo en la flauta	0,5	0,5	Utilizando las medidas colocadas en la lira	
Total		7,4	7,9		








**TABLA No. 5: RESULTADO DEL ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS  
EMBONCHE**








## HOJA DE TRABAJO ESTÁNDAR





ACTIVIDAD: BONCHEO		AREA: POSTCOSECHA		TIPO DE PRODUCTO: Variedad X Largo "H" y "P" 25 ST QSA - Latin Collection	
No.	OPERACIONES	TIEMPO (s) RAMOS LARGOS	TIEMPO (s) RAMOS CORTOS	OBSERVACIONES/ESPECIFICAC.	ILUSTRACIÓN
1	Mira la medida de los tallos que va a realizar	5	5	Ubicar la mesa en forma correcta con respecto a la lira	
2	Coge la lámina y la ubica en la mesa	4	4	Escoger la lámina de acuerdo a la longitud y variedad que se a embonchar y tener en cuenta el largo necesario para hacer la caja	
3	Coge y ubica la engrapadora sobre el banco de fijación	2	2	Poner las patas de la engrapadora hacia la cabeza del ramo.	

4	Coge el primer separador y lo coloca sobre la lámina	4	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se elige el separador adecuado de acuerdo a la experiencia (Según el ancho de botones por variedad). Este debe ser <b>igual</b> ancho que el ancho del ramo.</li> <li>2. El separador debe quedar con las flautas en posición horizontal.</li> </ol>	
5	Coge la engrapadora, grapa el separador sobre la lámina y ubica la engrapadora sobre el banco de fijación	4	4	<b>Ubica el separador en el borde superior de la lámina</b>	
6	Coge y pega la etiqueta en el lado derecho del ramo sobre el primer separador	2	2	Identifica la embonchadora y el día de producción	
7	Va hacia la lira para coger los tallos	0,5	0,5		
8	Coge 4 flores del piso alto y los pone sobre la lámina	10	8,5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ir ajustando los tallos con el banco.</li> <li>2. Una mano debe ir sosteniendo los tallos acomodados en la lámina.</li> <li>3. Realizar el quiebre de la lámina a la altura del bloque de fijación.</li> </ol>	
9	Coge 5 flores del piso bajo y <b>pone 2</b> sobre la lámina	5,5	4,5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ir Ajustando los tallos con el banco.</li> <li>2. Una mano debe ir sosteniendo los tallos acomodados en la lámina.</li> </ol>	
10	Coloca el botón anclado.	1	1	Se coloca el tallo anclado en el medio de los pisos alto y bajo.	



11	Coloca los otros dos tallos del piso bajo en la lámina.	4	3,5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pone 2 tallos de 1 en 1 sobre la lámina.</li> <li>2. Una mano debe ir sosteniendo los tallos acomodados en la lámina.</li> </ol>	
12	Coge el segundo separador y lo coloca sobre la flor en el ramo	4	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El separador debe ser del mismo tamaño del primero.</li> <li>2. <b>Poner el segundo separador a la altura de los botones.</b></li> </ol>	
13	Coge 4 flores del piso alto y los pone sobre la lámina	9,5	8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ir Ajustando los tallos con el banco.</li> <li>2. Una mano debe ir sosteniendo los tallos acomodados en la lámina.</li> </ol>	
14	Coge 4 flores del piso bajo y los pone sobre el banco de fijación.	9,5	8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pone 2 tallos de 1 en 1 sobre la lámina.</li> <li>2. Una mano debe ir sosteniendo los tallos acomodados en la lámina.</li> </ol>	
15	Coge el tercer separador y lo coloca sobre la flor en el ramo	4	4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El separador debe ser del mismo tamaño del primero.</li> <li>2. <b>Poner el tercer separador a la altura de los botones.</b></li> </ol>	
16	Dobla el primer lado de la lámina sobre los botones para hacer la ceja.	1	1	La ceja debe quedar del ancho de 3 botones.	
17	Coge 4 flores del piso alto y los pone sobre la lámina	9,5	8	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ir Ajustando los tallos con el banco.</li> <li>2. Una mano debe ir sosteniendo los tallos acomodados en la lámina.</li> </ol>	

18	Coge 4 flores del piso bajo y los pone sobre la lámina	9,5	8	Una mano debe ir sosteniendo los tallos acomodados en la lámina.	
19	Coge el cuarto separador y lo coloca sobre la flor en el ramo	4	4	1. El separador debe ser del mismo tamaño del primero. 2. <b>Ubica el separador en el borde superior de la lámina.</b>	
20	Doble el segundo lado de la lámina sobre el separador y ajusta los tallos	5	5	Sostener el ramo con una mano y con otra hacer el ajuste	
21	Voltea el ramo de costado y ajusta nuevamente la lámina.	3	3		
22	Coge la engrapadora y grapa el ramo	4	4	1. Pone 1 grapa en la parte superior.	
				2. Pone 1 grapa en la parte inferior.	
23	Vuelve a girar el ramo a su posición original.	1	1		

24	Coge la engrapadora y hace 2 pestañas en la parte inferior del ramo <b>y grapa el último separador.</b>	10,5	10,5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poner 1 grapa por pestaña.</li> <li>2. No se debe grapar el follaje al hacer las pestañas.</li> </ol>	
25	Coge una liga y la coloca en la parte inferior de los tallos	7,5	7,5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La liga debe quedar bien ajustada.</li> <li>2. La liga debe quedar a 8 cms de la base de los tallos.</li> </ol>	
26	Coge el lápiz e identifica el ramo.	5,5	5,5	<p>Escribe el largo del ramo, número de bloque, número de clasificadora e identifica ramos de botón extragrande cuando los hay.</p> <p>Nota: Escribir la información en este mismo orden.</p>	
27	Revisa el ramo y lo pone sobre la banda.	5	5	Se espera a que complete 4 ramos para llevarlos hasta la banda	
<b>Total</b>			<b>125,5</b>	28.7 ramos/hora o 717 tallos/hora	Con un tiempo efectivo del 85% = 610 tallos/hora
		<b>134,5</b>		26.8 ramos/hora o 669 tallos/hora	Con un tiempo efectivo del 85% = 569 tallos/hora

## CAPITULO III

### 3. Análisis e interpretación de resultados

#### 3.1 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo en el área de post-cosecha de la empresa QualisA.

Análisis de resultados de la Variable: Participación, Implicación, Responsabilidad dentro de macroproceso de la Post-cosecha, con los siguientes factores de riesgo: Autonomía, Trabajo en equipo, Iniciativa, Control sobre la tarea, Control sobre el trabajador, Rotación, Supervisión.

Tabla No.6: Resultados de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad

ESTADO	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy Adecuado	1	1,59%
Adecuado	9	14,29%
Inadecuado	34	53,97%
Muy Inadecuado	19	30,16%
TOTAL	63	100,00%

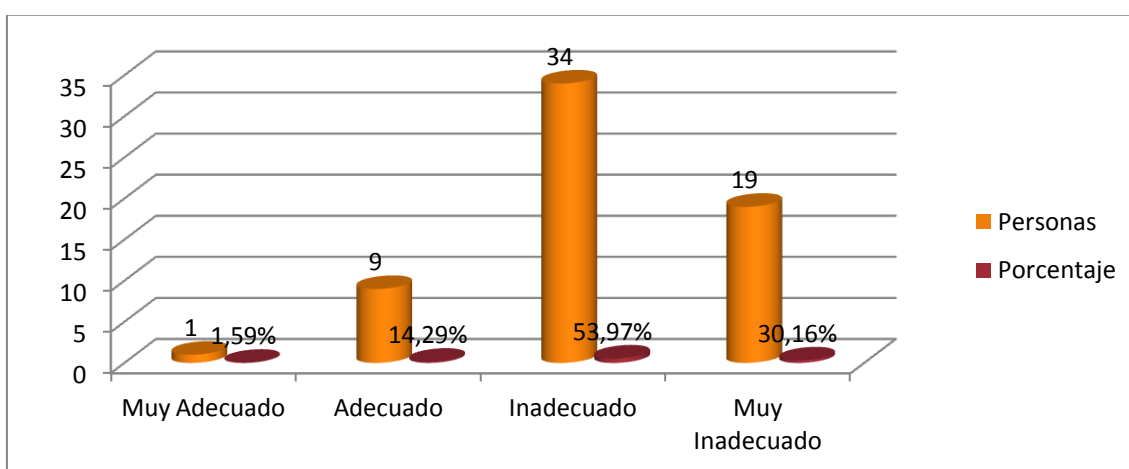


Gráfico No.1: Resultados de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad

Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

#### Interpretación

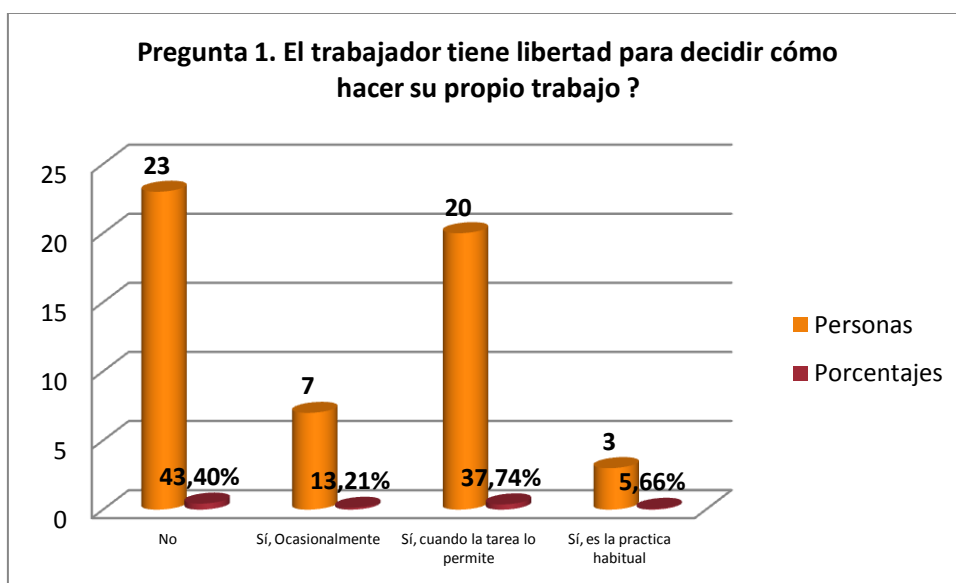
Los resultados obtenidos entre Inadecuado que corresponde al 53.97 % con 34 personas y muy inadecuado 30.16 % con 19 personas, nos indica que el 84.13 % es decir 53 personas están inconformes con la participación que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo.

Haciendo un análisis de las respuestas obtenidas en las preguntas del cuestionario de Evaluación de factores de riesgo psicosocial del grupo de trabajadores que presentan estados de Inadecuado y Muy inadecuado y que se refieren a esta variable encontramos los siguientes resultados:

**Pregunta 1. El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?**

**Tabla No.7: Resultados obtenidos Pregunta 1.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	23	43,40%
Sí, Ocasionalmente	7	13,21%
Sí, cuando la tarea lo permite	20	37,74%
Sí, es la práctica habitual	3	5,66%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.2: Resultados obtenidos Pregunta 1.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

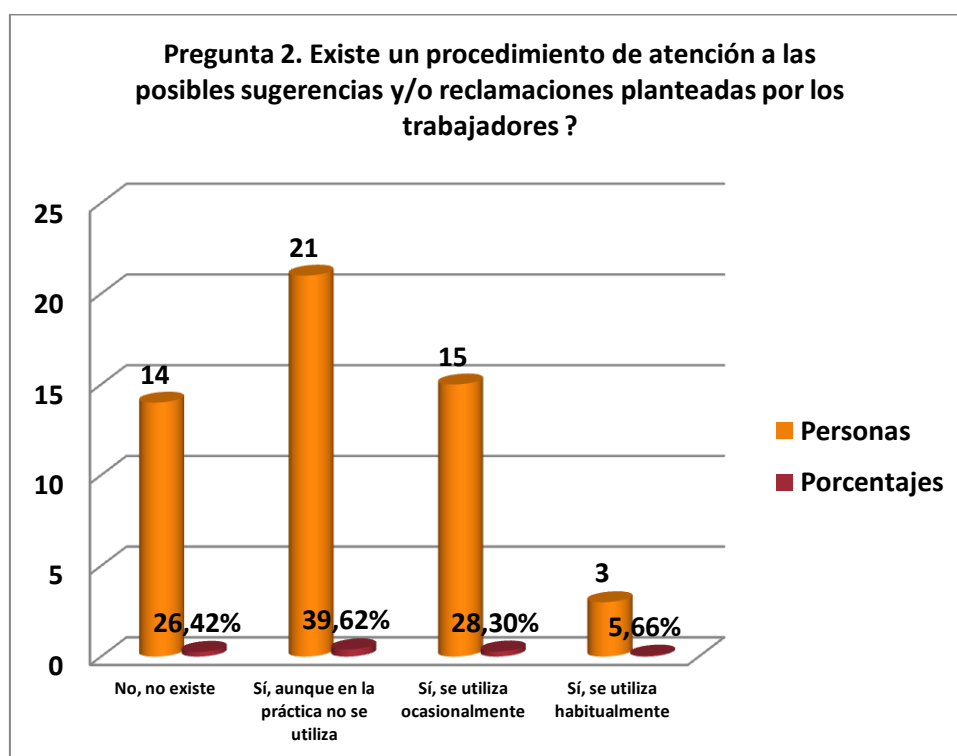
El 56.60 % que son 30 personas, responden que el trabajador no y ocasionalmente tienen libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo, lo que implica una mediana autonomía en la ejecución de las tareas por parte de los trabajadores.



**Pregunta 2. Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?**

**Tabla No.8: Resultados obtenidos Pregunta 2**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No, no existe	14	26,42%
Sí, aunque en la práctica no se utiliza	21	39,62%
Sí, se utiliza ocasionalmente	15	28,30%
Sí, se utiliza habitualmente	3	5,66%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No 3: Resultados obtenidos Pregunta 2**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

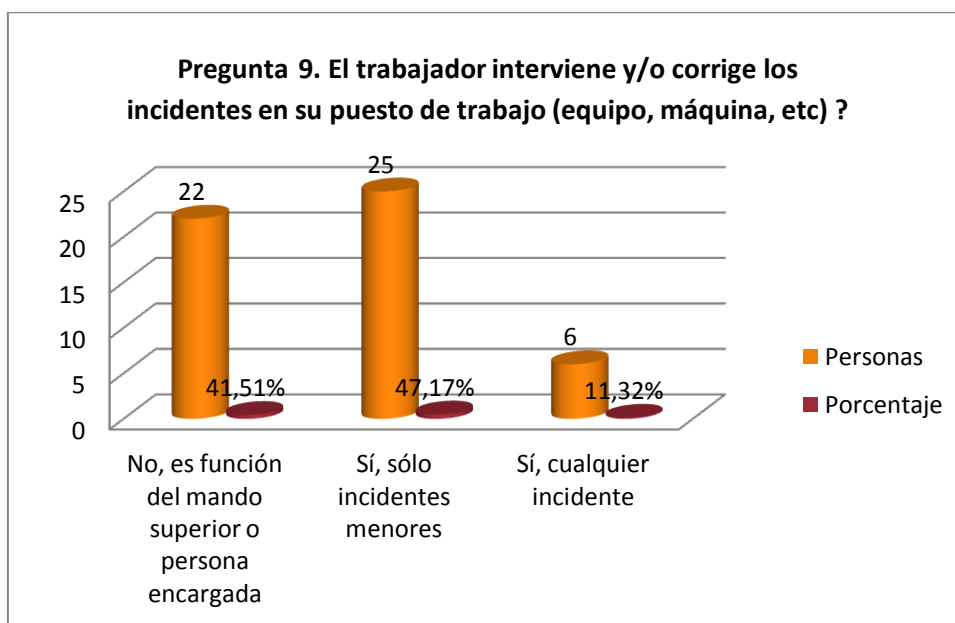
**Interpretación**

El 66.04 % que son 35 personas responden entre no existe y que en la práctica no se utiliza un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores, lo que implica un baja estimulación a la iniciativa de los trabajadores.

**Pregunta 9. El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc) ?**

**Tabla No.9: Resultados obtenidos de la Pregunta 9**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No, es función del mando superior o persona encargada	22	41,51%
Sí, sólo incidentes menores	25	47,17%
Sí, cualquier incidente	6	11,32%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.4: Resultados obtenidos de la Pregunta 9**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

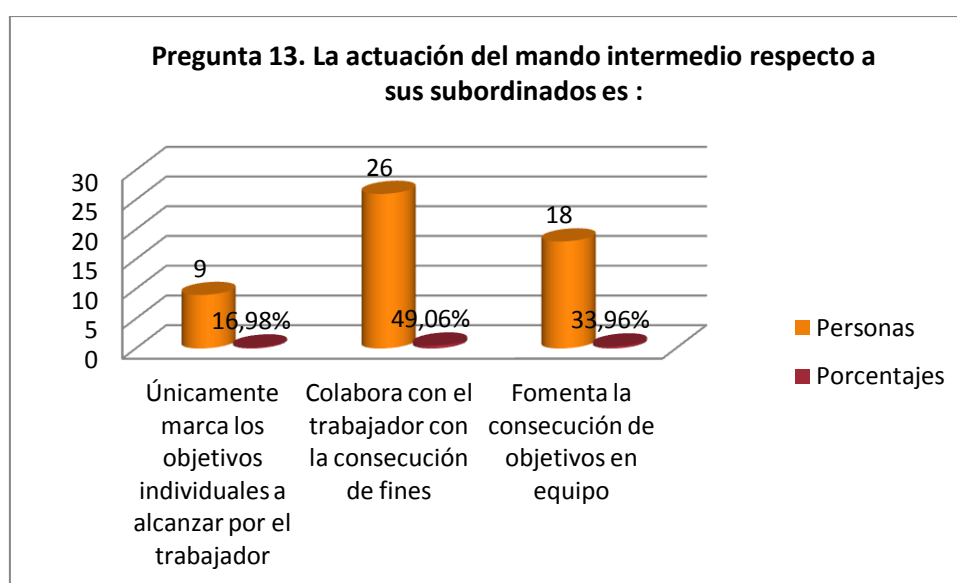
**Interpretación**

El 88.68 % que son 47 personas, responden no, es función del mando superior o persona encargada y sí, sólo en incidentes menores, interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo, lo que implica bajo involucramiento de parte de los trabajadores para resolver cualquier incidentes que se presenten en su puesto de trabajo.

**Pregunta 13. La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:**

**Tabla No.10: Resultados obtenidos de la pregunta 13**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador	9	16,98%
Colabora con el trabajador con la consecución de fines	26	49,06%
Fomenta la consecución de objetivos en equipo	18	33,96%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No 5: Resultados obtenidos de la Pregunta 13**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

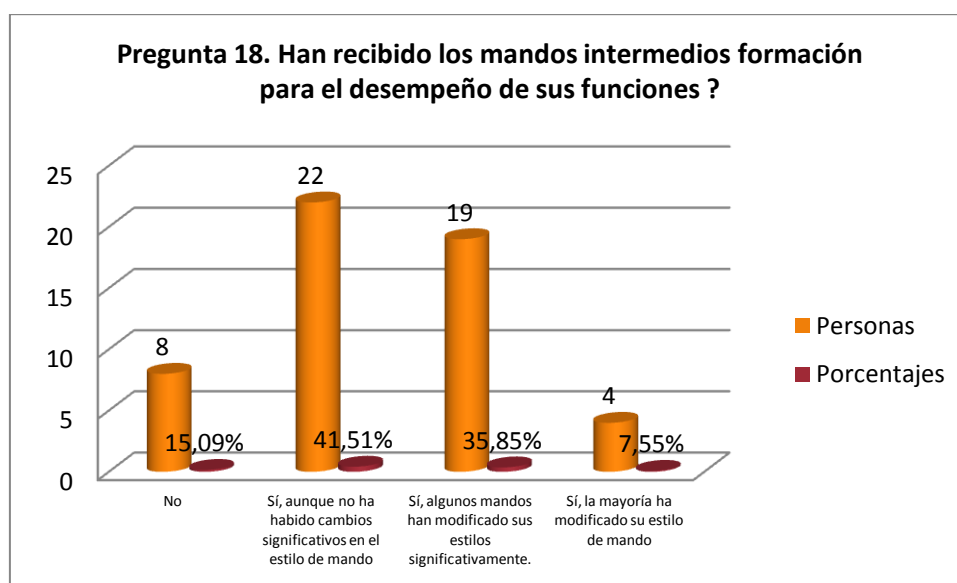
**Interpretación**

El 83.02 % que son 44 personas, responden que la actuación de mando intermedio es de colaboración con el trabajador con la consecución de fines y objetivos en equipo, lo que implica una adecuada supervisión en el control del trabajador.

**Pregunta 18. Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?**

**Tabla No.11: Resultados obtenidos de la Pregunta 18**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	8	15,09%
Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando	22	41,51%
Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.	19	35,85%
Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando	4	7,55%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No 6: Resultados obtenidos de la Pregunta 18**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

El 41.51 % con 22 personas, responden que sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando, el 35.85 % con 19 personas responden que sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente, el 7.55 % con 4 personas responden sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando y el 15.09 % con 8 personas responde que no han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones, lo que implica que 84.91 % que son 45 personas reconocen que los mandos medios sí han recibido

formación para el desempeño de sus funciones, sin embargo el 41.51 % que son 22 personas, no perciben cambio significativo en el estilo de mando.

### Pregunta 19. Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

Tabla No.12: Resultados obtenidos de la Pregunta 19

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	6	11,32%
Sí, cuando la tarea se lo permite	39	73,58%
Sí, en función del tiempo disponible	3	5,66%
Sí, siempre se hace en equipo	5	9,43%
Total	53	100,00%

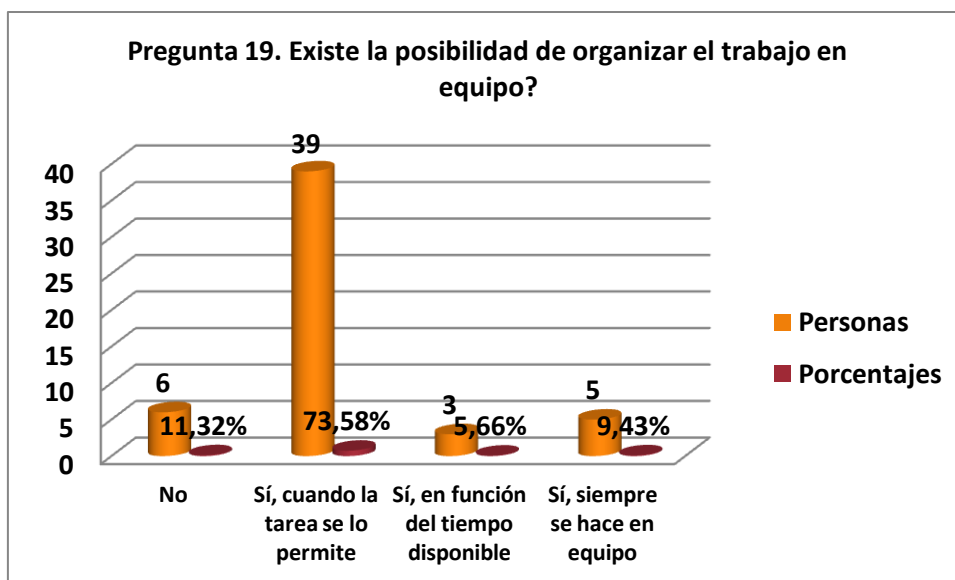


Gráfico No.7: Resultados obtenidos de la Pregunta 19

Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

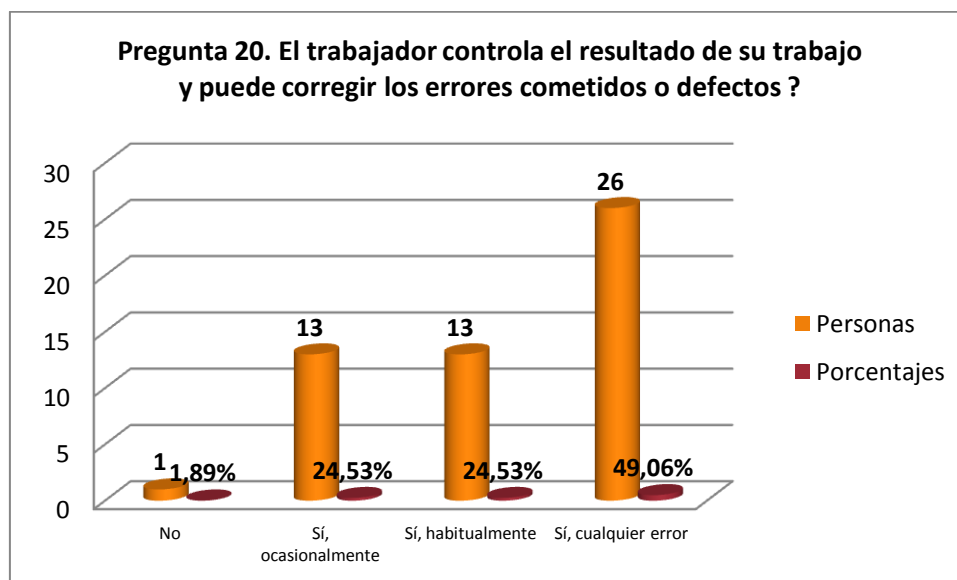
### Interpretación

El 73.58 % que son 39 personas, responden que sí, cuando la tarea se lo permite, existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo, el 5.66 % que son 3 personas dicen que sí, en función del tiempo disponible, el 9.43 % responden que sí, siempre se hace en equipo y el 11.32 % que son 6 personas responden que no, lo que implica que el 88.68 % que son 47 personas responden que sí se organiza el trabajo en equipo en función de la tarea o del tiempo.

**Pregunta 20. El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?**

**Tabla No.13: Resultados obtenidos de la Pregunta 20.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	1	1,89%
Sí, ocasionalmente	13	24,53%
Sí, habitualmente	13	24,53%
Sí, cualquier error	26	49,06%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.8: Resultados obtenidos de la Pregunta 20.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

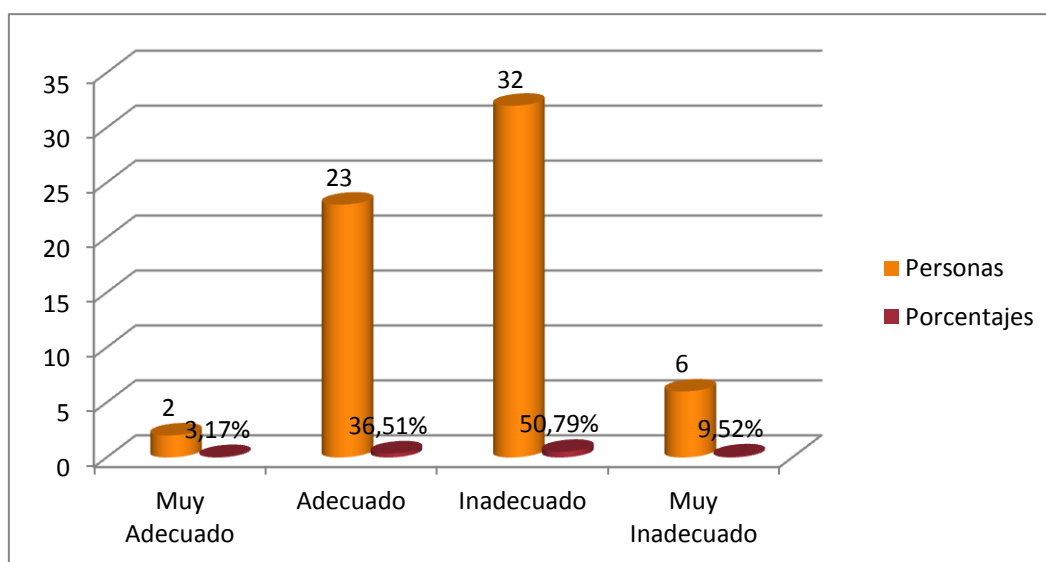
**Interpretación**

El 1.89 % que son 1 persona, responde que no, el 24.53 % que son 13 personas responden que sí ocasionalmente, el 24.53 % que son 13 personas, responden que sí habitualmente y el 49.06 % que son 26 personas responden que sí cualquier error, lo que implica que el 73.59 % que son 39 personas responden que sí pueden controlar el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos.

Análisis de resultados de la Variable: Formación, Información y comunicación dentro de macroproceso de la Post-cosecha, con los siguientes factores de riesgo: Flujos de comunicación, Acogida, Adecuación persona - trabajo, Reconocimiento, Adiestramiento, Descripción de puestos de trabajo, Aislamiento.

**Tabla No.14: Resultados de la variable: Formación, Información y comunicación**

ESTADO	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy Adecuado	2	3,17%
Adecuado	23	36,51%
Inadecuado	32	50,79%
Muy Inadecuado	6	9,52%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.9: Resultados de la variable: Formación, Información y comunicación**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

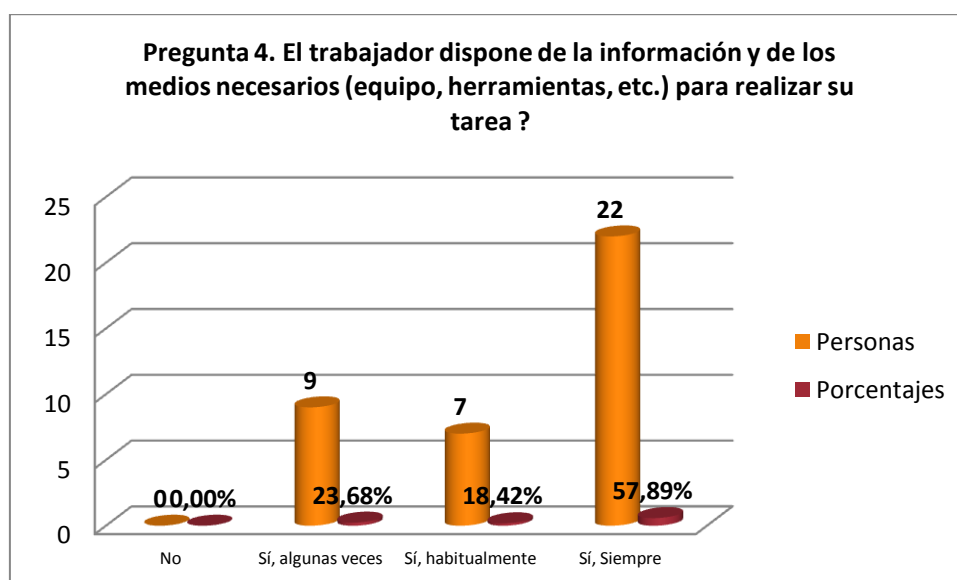
En relación a la variable Formación, Información y comunicación, el 3.17 % que son 2 personas se encuentran en un estado de muy adecuado, el 36.51 % que son 23 personas se sitúan en un estado de adecuado, el 50.79 % que son 32 personas se encuentran en un estado de inadecuado y el 9.52 % que son 6 personas se encuentran en un estado de muy inadecuado, lo que implica que la organización debe redirigir sus planes de formación, información y comunicación de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo.

Haciendo un análisis de las respuestas obtenidas en las preguntas del cuestionario de Evaluación de factores de riesgo psicosocial del grupo de trabajadores que presentan estados de Inadecuado y Muy inadecuado y que se refieren a esta variable encontramos los siguientes resultados:

**Pregunta 4. El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?**

**Tabla No.15: Resultados obtenidos de la Pregunta 4**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	0	0,00%
Sí, algunas veces	9	23,68%
Sí, habitualmente	7	18,42%
Sí, Siempre	22	57,89%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.10: Resultados obtenidos de la Pregunta 4**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

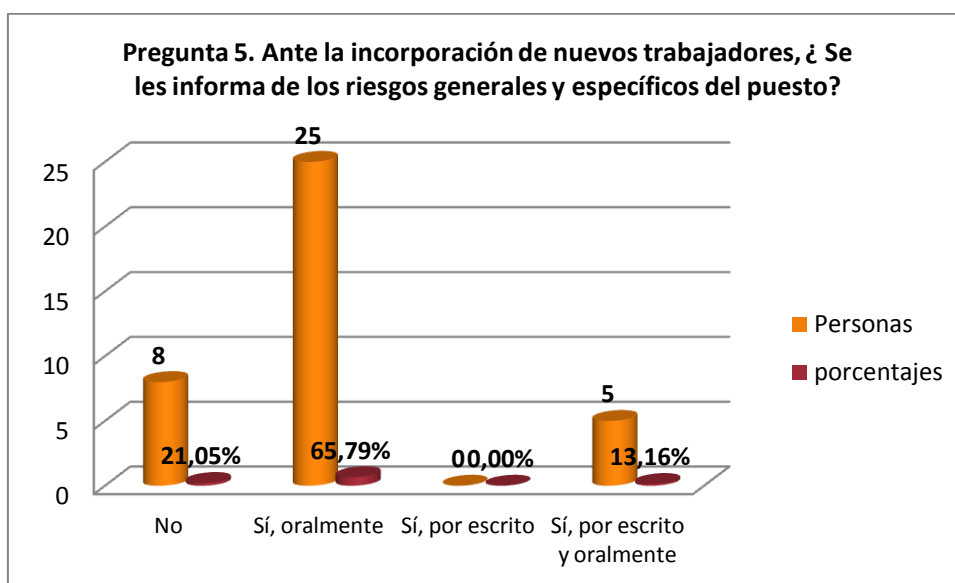
El 23.68 % es decir 9 personas responden sí algunas veces, el 18.42 % que son 7 personas responden sí habitualmente y el 57.89 % que son 22 personas responden que sí siempre disponen de la información y de los medios necesarios (equipos, herramientas, etc) para realizar sus tareas, lo que implica que el 42.11 % que son 16 personas no están satisfechos con la forma en la que disponen la información y los medios necesarios para realizar su trabajo.



**Pregunta 5. Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿Se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?**

**Tabla No.16: Resultados obtenidos de la Pregunta 5.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	8	21,05%
Sí, oralmente	25	65,79%
Sí, por escrito	0	0,00%
Sí, por escrito y oralmente	5	13,16%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.11: Resultados obtenidos de la Pregunta 5**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

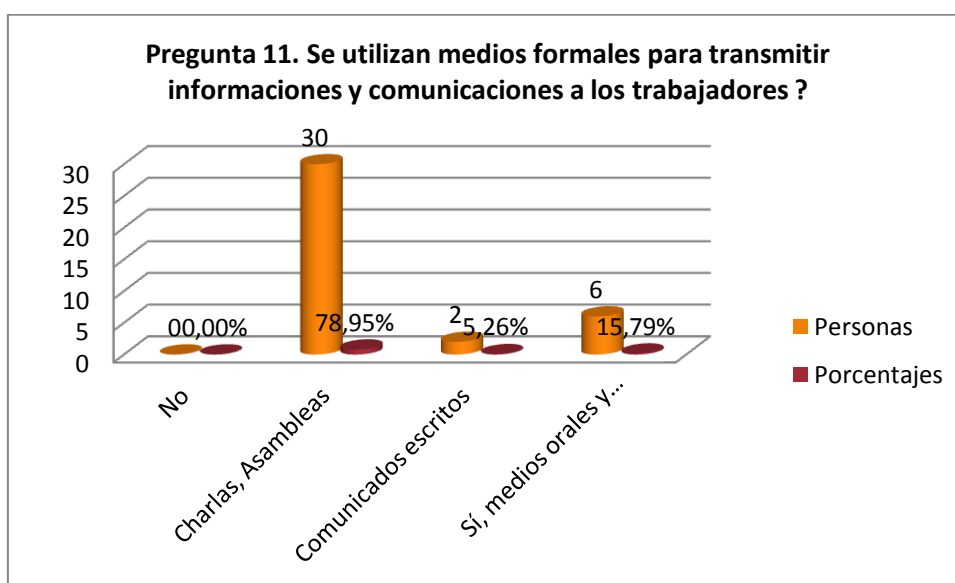
**Interpretación**

El 21.05 % es decir 8 personas responden no, el 65.79 % equivalente a 25 personas responden sí oralmente y el 13.16 % que son 5 personas responden sí por escrito y oralmente, se le informa de los riesgos generales y específicos del puesto, esto implica que no es suficiente con la forma de entregar la información oralmente por parte de la organización, ante la incorporación de nuevos trabajadores.

**Pregunta 11. Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?**

**Tabla No.17: Resultados obtenidos de la Pregunta 11.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	0	0,00%
Charlas, Asambleas	30	78,95%
Comunicados escritos	2	5,26%
Sí, medios orales y escritos	6	15,79%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.12: Resultados obtenidos de la Pregunta 11.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Autor:** Wilson Durán

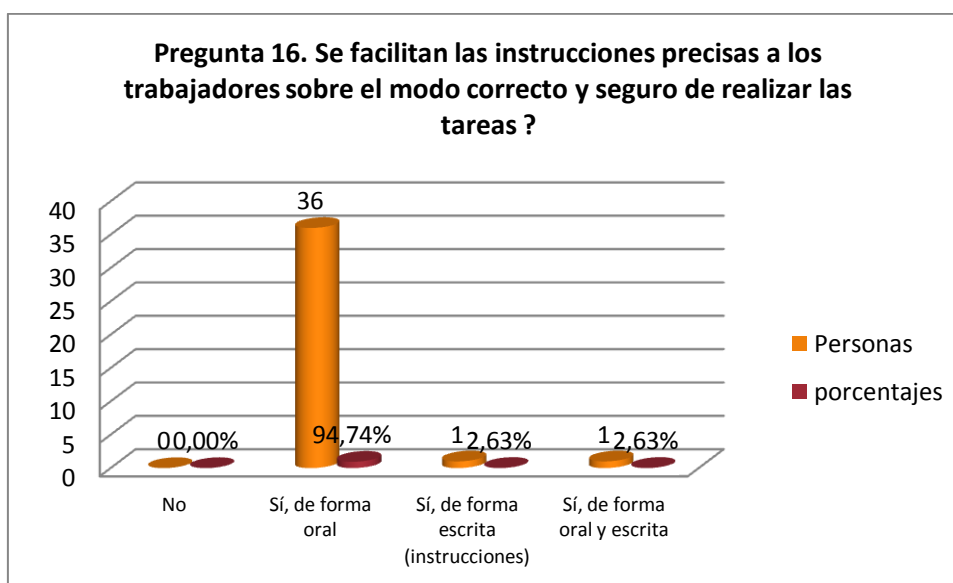
**Interpretación**

El 78.95 % es decir 30 personas responden charlas, asambleas, el 5.26 % que son 2 personas por comunicados escritos y el 15.79 % que son 6 personas responden que por medios orales y escritos reciben la información y la comunicación, la organización debe evaluar la forma de transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores y hacerlo de una manera más formal.

**Pregunta 16. Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?**

**Tabla No.18: Resultados obtenidos de la Pregunta 16.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	0	0,00%
Sí, de forma oral	36	94,74%
Sí, de forma escrita (instrucciones)	1	2,63%
Sí, de forma oral y escrita	1	2,63%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.13: Resultados obtenidos de la Pregunta 16.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

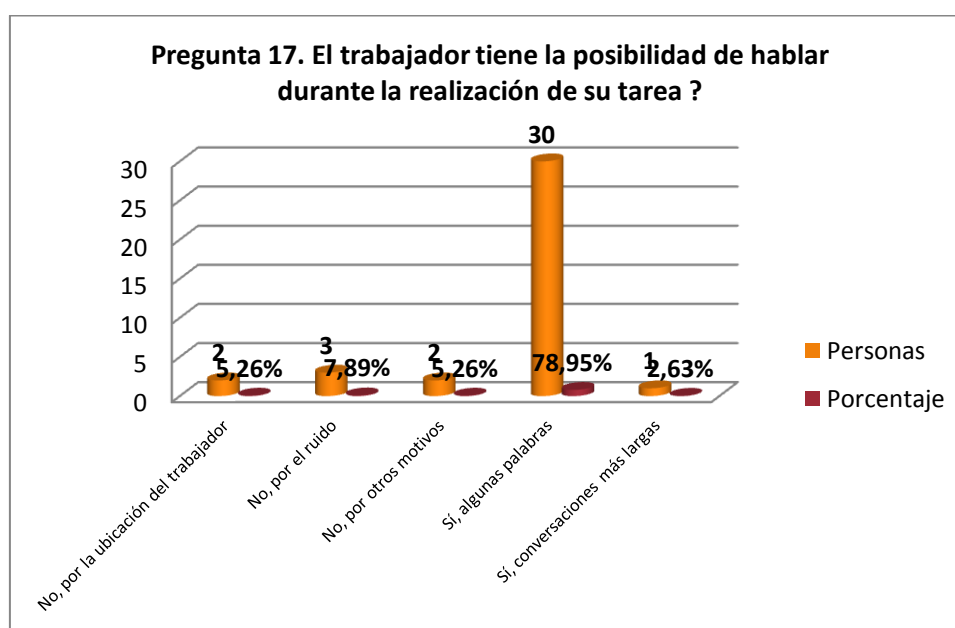
**Interpretación**

El 94.74 % es decir 36 personas responden sí de forma oral, el 2.63 % que es 1 persona responde sí de forma escrita y el 2.63 % que es 1 persona responde que sí de forma oral y escrita, la organización debe evaluar la forma que facilita las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas.

**Pregunta 17. El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?**

**Tabla No.19: Resultados obtenidos de la Pregunta 17.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No, por la ubicación del trabajador	2	5,26%
No, por el ruido	3	7,89%
No, por otros motivos	2	5,26%
Sí, algunas palabras	30	78,95%
Sí, conversaciones más largas	1	2,63%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.14: Resultados obtenidos de la Pregunta 17.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

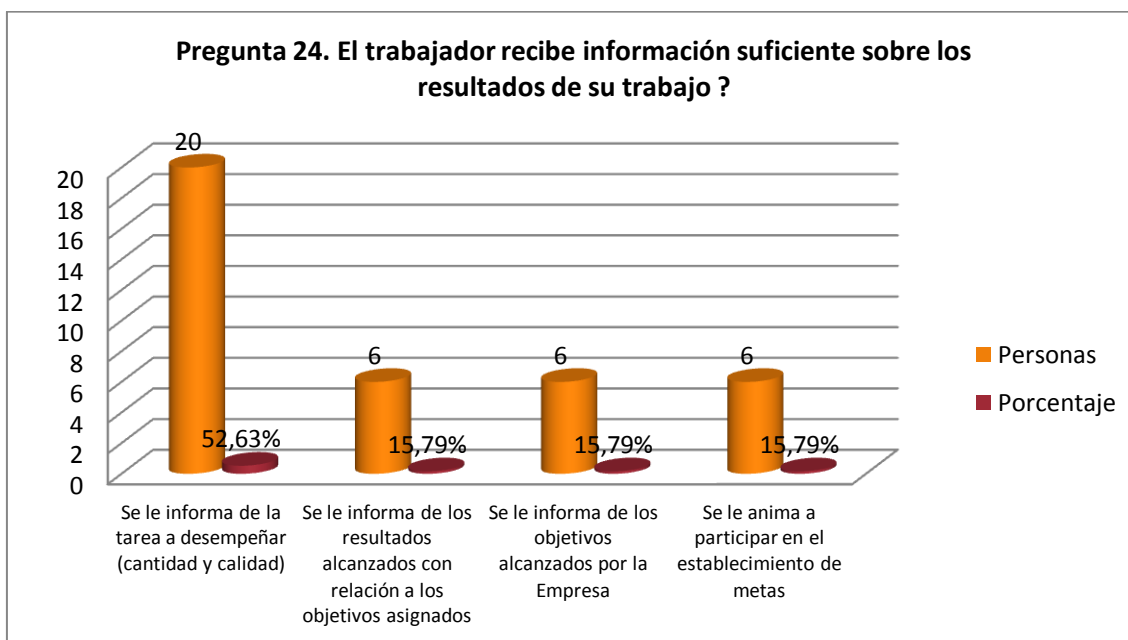
**Interpretación**

El 5.26 % es decir 2 personas contestaron no, por la ubicación del trabajador, el 7.89 % que son 3 personas contestaron no, por el ruido, el 5.26 % que son 2 personas contestaron no, por otros motivos, el 78.95 % que corresponde a 30 personas respondieron sí algunas palabras y el 2.63 % que es 1 persona respondió sí conversaciones más largas, a la pregunta el trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea.

**Pregunta 24. El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?**

**Tabla No.20: Resultados obtenidos de la Pregunta 24.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
Se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad)	20	52,63%
Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos asignados	6	15,79%
Se le informa de los objetivos alcanzados por la Empresa	6	15,79%
Se le anima a participar en el establecimiento de metas	6	15,79%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.15: Resultados obtenidos de la Pregunta 24.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

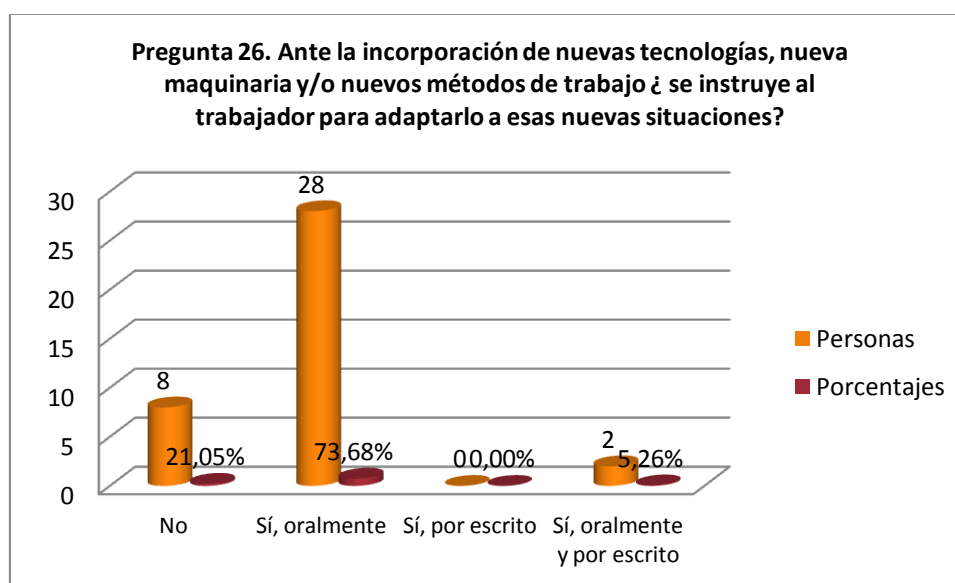
El 52.63 % es decir 20 personas contestaron que se les informa la tarea a desempeñar (cantidad y calidad), el 15.79 % que son 6 personas respondieron que se les informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos asignados, el 15.79 % es decir 6 personas contestaron que se le informa de los objetivos alcanzado por la Empresa y el 15.79 % que son 6 personas respondieron que se les anima a participar en el establecimiento de metas, la

organización debe analizar la profundidad con la que quiere que sus trabajadores se involucren para la consecución de los objetivos asignados.

**Pregunta 26. Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?**

**Tabla No.21: Resultados obtenidos de la pregunta 26.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	8	21,05%
Sí, oralmente	28	73,68%
Sí, por escrito	0	0,00%
Sí, oralmente y por escrito	2	5,26%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.16: Resultados obtenidos de la pregunta 26.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

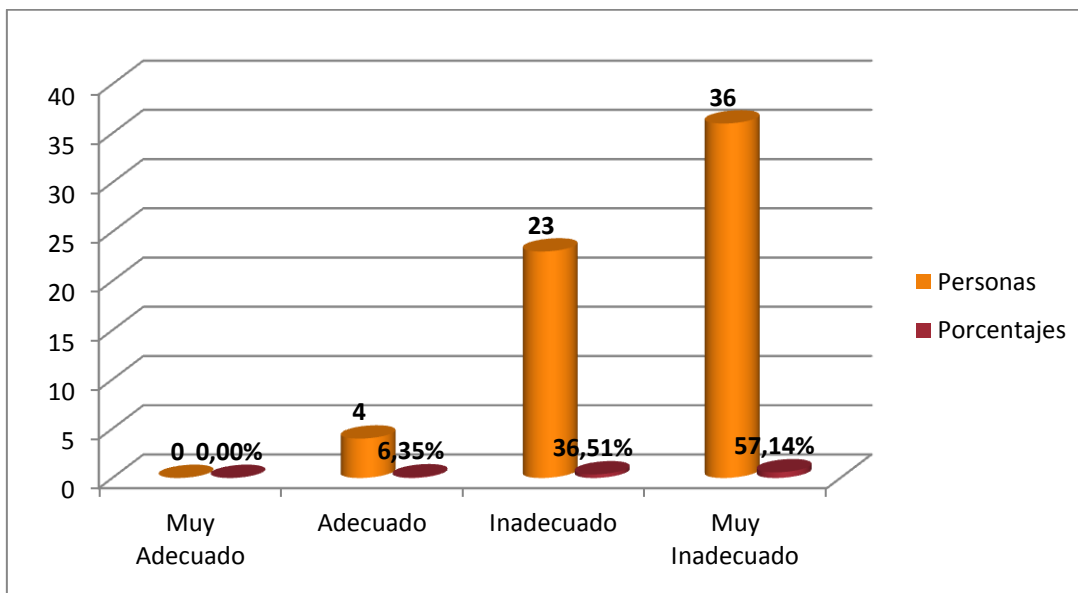
El 21.05 % es decir 8 personas respondieron no, el 78.68 % son 28 personas contestaron sí oralmente y 5.26 % que son 2 personas respondieron sí oralmente y por escrito a la pregunta ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones, la organización debe

evaluar la forma de impartir los nuevos conocimientos a sus trabajadores con el fin de asegurar que su proceso de comunicación sea el adecuado.

Análisis de resultados de la Variable: Gestión del tiempo dentro de macroproceso de la Post-cosecha, con los siguientes factores de riesgo: Ritmo de trabajo, Apremio de tiempo, Carga de trabajo, Autonomía temporal, Fatiga.

**Tabla No.22: Resultado de la variable: Gestión del tiempo.**

ESTADO	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy Adecuado	0	0,00%
Adecuado	4	6,35%
Inadecuado	23	36,51%
Muy Inadecuado	36	57,14%
TOTAL	63	100,00%



**Gráfico No.17: Resultado de la variable: Gestión del tiempo.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

El 6.35 % es decir 4 personas se ubicaron en el estado de adecuado, el 36.51 % que son 23 personas se ubicaron en el estado de inadecuado y el 57.14 % correspondiente a 36 personas se ubicaron en el estado de muy inadecuado, lo cual implica que el nivel de autonomía que tiene el trabajador para establecer su ritmo de trabajo, la distribución de las pausas y tiempo de acuerdo a su

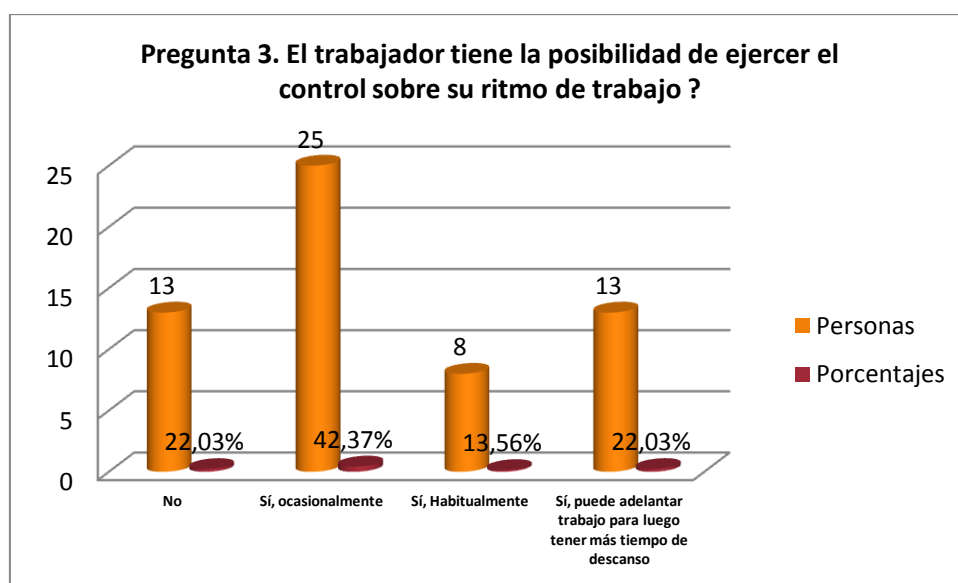
necesidad, están generando un nivel de insatisfacción dentro de sus puestos de trabajo.

Haciendo un análisis de las respuestas obtenidas en las preguntas del cuestionario de Evaluación de factores de riesgo psicosocial del grupo de trabajadores que presentan estados de Inadecuado y Muy inadecuado y que se refieren a esta variable encontramos los siguientes resultados:

**Pregunta 3. El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?**

**Tabla No.23: Resultados obtenidos de la Pregunta 3.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJES
No	13	22,03%
Sí, ocasionalmente	25	42,37%
Sí, Habitualmente	8	13,56%
Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso	13	22,03%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.18: Resultados obtenidos de la Pregunta 3.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

El 22.03 % que representa 13 personas contestaron no, el 42.37 % que son 25 personas contestaron que sí ocasionalmente, el 13.56 % que son 8 personas respondieron sí habitualmente y el 22.03 % que son 13 personas respondieron sí puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso, a la pregunta el trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de



trabajo. El 64.41 % que corresponde a 38 personas manifiestan que no y que ocasionalmente pueden ejercer control sobre la realización de su trabajo, lo que les puede estar ocasionando un estado de fatiga.

### Pregunta 8. Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

Tabla No.24: Resultados obtenidos de la Pregunta 8.

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJES
No, La empresa cierra por vacaciones en períodos fijos	4	6,78%
No, La empresa distribuye períodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores	19	32,20%
Sí, La empresa concede o no a demanda del trabajador	27	45,76%
Sí, Los trabajadores se organizan entre ellos teniendo en cuenta la continuidad de la actividad	9	15,25%
Total	59	100,00%

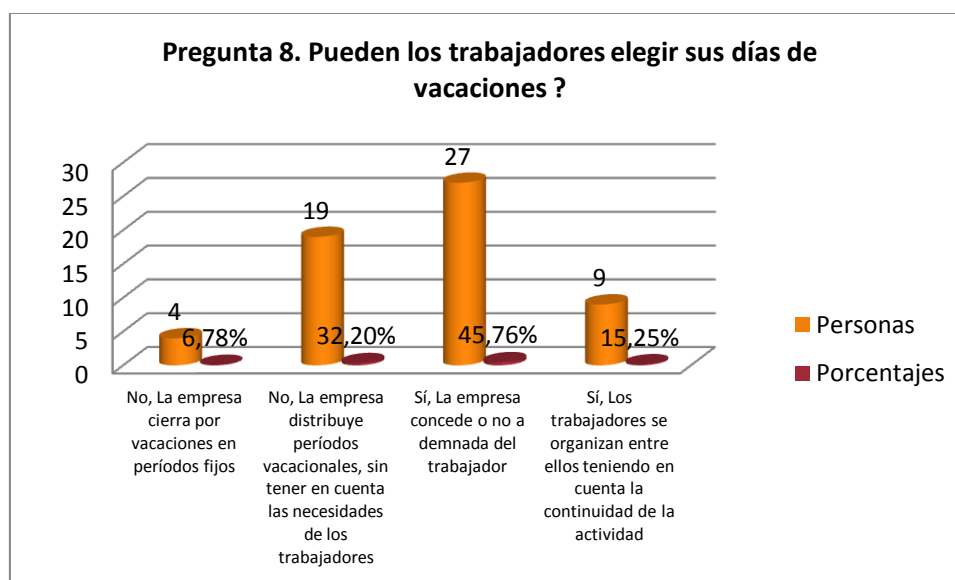


Gráfico No.19: Resultados obtenidos de la Pregunta 8.

Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

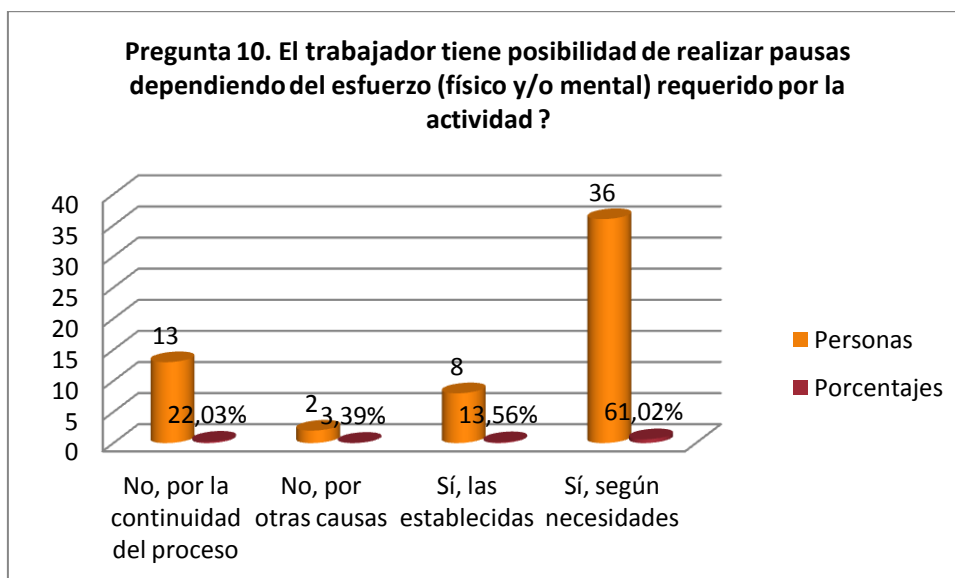
El 6.78 % que representa 4 personas contestaron no la empresa cierra por vacaciones en períodos fijos, el 32.20 % que son 19 personas contestaron no la empresa distribuye períodos vacacionales sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, el 45.76 % que son 27 personas respondieron Sí la empresa concede o no a demanda del trabajador y el 15.25 % que son 9 personas contestaron que sí los trabajadores se organizan entre ellos teniendo en cuenta la continuidad de la actividad, a la pregunta pueden los trabajadores

elegir sus días de vacaciones ?. El 38.98 % que representa a 23 personas, manifiesta no tener la libertad de elegir sus días de vacaciones, lo cual puede generar un estado de insatisfacción.

**Pregunta 10. El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?**

**Tabla No.25: Resultados obtenidos de la Pregunta 10.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJES
No, por la continuidad del proceso	13	22,03%
No, por otras causas	2	3,39%
Sí, las establecidas	8	13,56%
Sí, según necesidades	36	61,02%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.20: Resultados obtenidos de la Pregunta 10.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

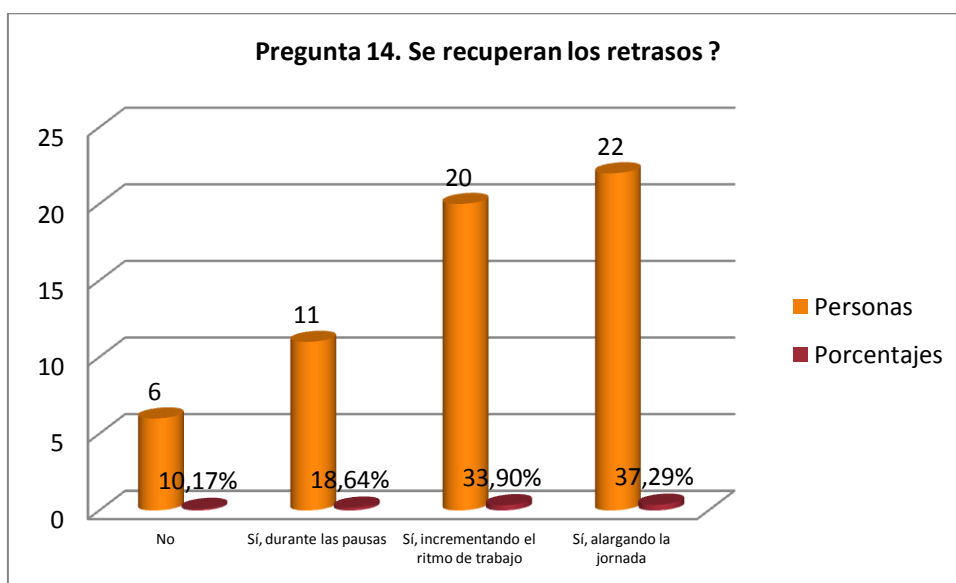
El 22.03 % que son 13 personas contestaron que no por la continuidad del proceso, el 3.39 % que corresponde a 2 personas respondieron no por otras causas, el 13.56 % que son 8 personas contestaron que si las establecidas y el 61.02 % que son 36 personas contestaron que si según necesidades. El 25.42 % que corresponde a 15 personas manifestaron que el trabajador no

tiene la posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad.

**Pregunta 14. Se recuperan los retrasos?**

**Tabla No.26: Resultados obtenido de la Pregunta 14.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJES
No	6	10,17%
Sí, durante las pausas	11	18,64%
Sí, incrementando el ritmo de trabajo	20	33,90%
Sí, alargando la jornada	22	37,29%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.21: Resultados obtenido de la Pregunta 14.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

A la pregunta se recuperan los retrasos? el 10.17 % que son 6 personas responde no, el 18.64 % que es 11 personas responde si durante las pausas, el 33.90 % que corresponde a 20 personas responde si incrementando el ritmo de trabajo y el 37.29 % que son 22 personas contestan que sí alargando la jornada, la organización deberá determinar las causas que ocasionan los retrasos y programar de tal manera no genere la toma de tiempos adicionales fuera de la jornada laboral.

## Pregunta 15.Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

Tabla No.27: Resultados obtenidos de la Pregunta 15.

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJES
Salario por hora (fijo)	6	10,17%
Salario más prima colectiva	12	20,34%
Salario más prima individual	41	69,49%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,00%</b>

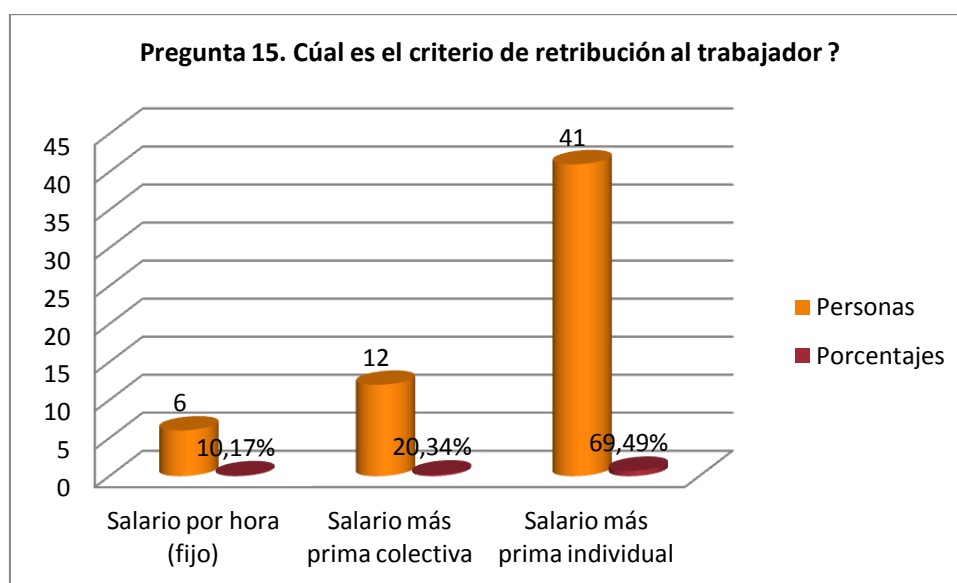


Gráfico No.22: Resultados obtenidos de la Pregunta 15.

Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

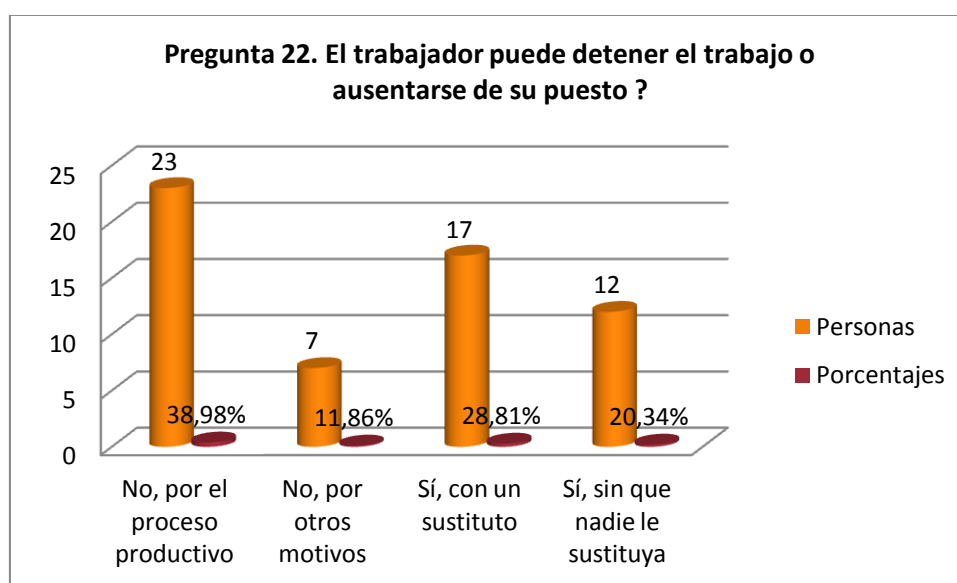
### Interpretación

El 10.17 % que representa a 6 personas contestaron Salario por hora (fijo), el 20.34 % que son 12 personas respondieron salario más prima colectiva y el 69.49 % que corresponde a 41 personas contestaron salario más prima colectiva, el 89.83 % que son 53 personas perciben su salario más una prima sea individual o colectiva.

**Pregunta 22. El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?**

**Tabla No.28: Resultados obtenidos de la Pregunta 22.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJES
No, por el proceso productivo	23	38,98%
No, por otros motivos	7	11,86%
Sí, con un sustituto	17	28,81%
Sí, sin que nadie le sustituya	12	20,34%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.23: Resultados obtenidos de la Pregunta 22.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

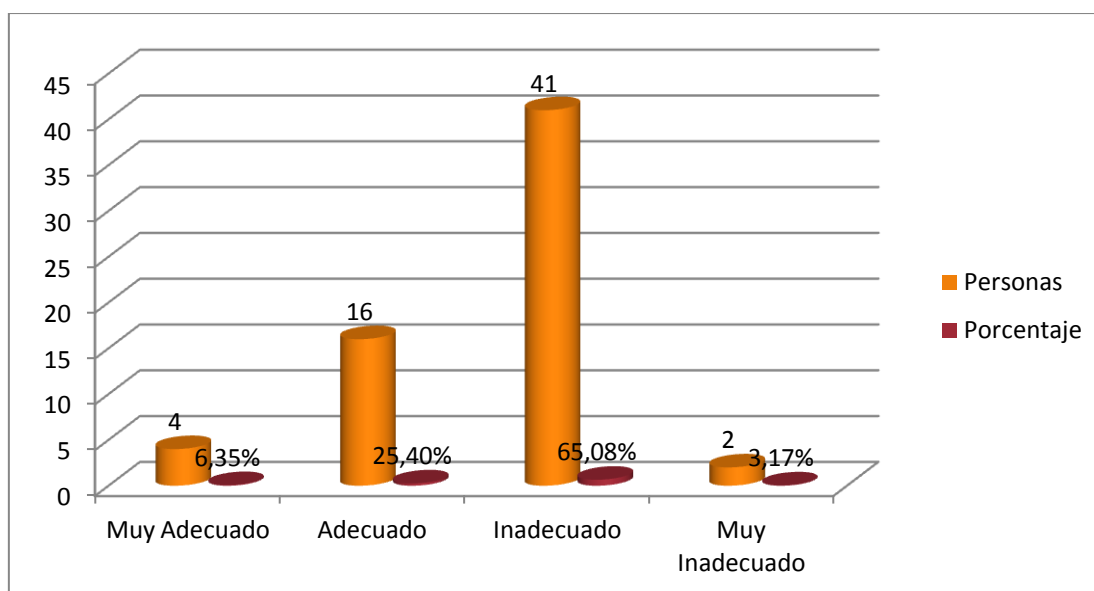
**Interpretación**

A la pregunta el trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto? el 38.98 % que corresponde a 23 personas contestaron que no por el proceso productivo, el 11.86 % que son 7 personas respondieron no por otros motivos, el 28.81 % que son 17 personas respondieron sí con un sustituto y el 20.34 % que son 12 personas contestaron que sí sin que nadie le sustituya. Se puede observar el trabajador tiene una presión de no ausentarse o dejar su puesto de trabajo por el tipo de proceso productivo, lo que puede genera una forma de insatisfacción dentro del puesto de trabajo.

Análisis de resultados de la Variable: Cohesión de grupo dentro de macroproceso de la Post-cosecha, con los siguientes factores de riesgo: Clima Social, Manejo de conflictos, Cooperación, Ambiente de trabajo.

**Tabla No.29: Resultados de la variable: Cohesión de grupo**

ESTADO	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy Adecuado	4	6,35%
Adecuado	16	25,40%
Inadecuado	41	65,08%
Muy Inadecuado	2	3,17%
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.24: Resultados de la variable: Cohesión de grupo**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

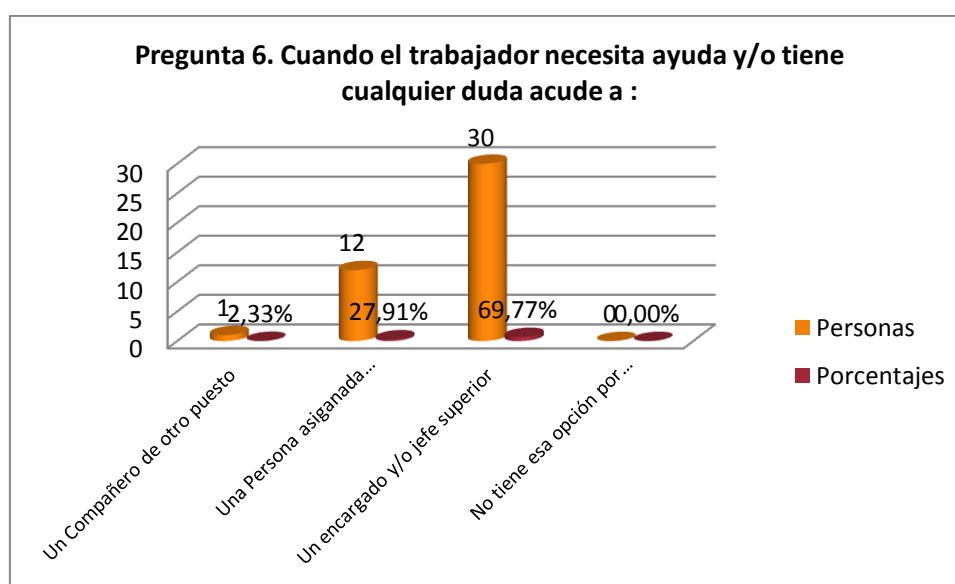
El 6.35 % corresponde a 4 personas se ubicaron en un estado muy adecuado, el 25.40 % que son 16 personas se ubicaron en un estado adecuado, el 65.08 % que son 41 personas se ubicaron en un estado inadecuado y el 3.17 % corresponde a 2 personas se ubicaron en un estado de muy inadecuado, lo que implica que el patrón de estructura del grupo, de las relaciones entre los miembros debería analizarse en cuanto al clima social, manejo de conflictos, cooperación y ambiente de trabajo, como se puede evidencia con un total del 68.25 % que corresponde a 43 personas.

Haciendo un análisis de las respuestas obtenidas en las preguntas del cuestionario de Evaluación de factores de riesgo psicosocial del grupo de trabajadores que presentan estados de Inadecuado y Muy inadecuado y que se refieren a esta variable encontramos los siguientes resultados:

**Pregunta 6. Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:**

**Tabla No.30: Resultados obtenidos de la Pregunta 6.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
Un Compañero de otro puesto	1	2,33%
Una Persona asignada (mantenimiento, refuerzo...)	12	27,91%
Un encargado y/o jefe superior	30	69,77%
No tiene esa opción por cualquier motivo	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.25: Resultados obtenidos de la Pregunta 6.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

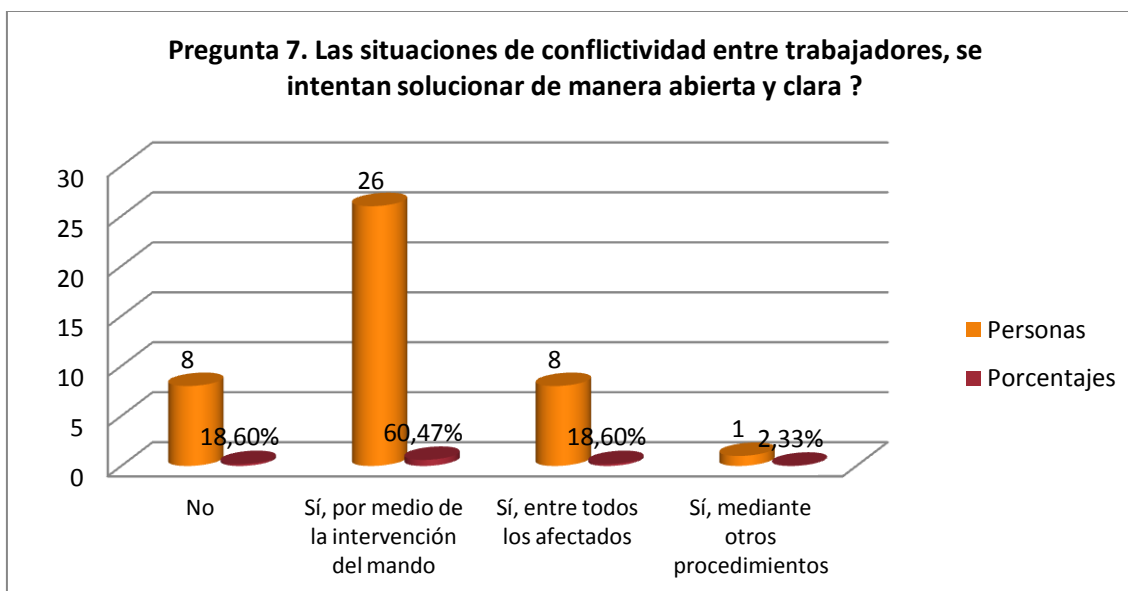
En la pregunta cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a: el 2.33 % que representa 1 persona responde que a un compañero de otro puesto, el 27.91 % que son 12 personas contestaron que a una persona asignada (mantenimiento, refuerzo...), el 69.77 % que representa a 30 personas responden a un encargado y/o jefe superior, lo que implica que existe

confianza en los mandos medios y/o jefes, sin embargo hay que trabajar en la confianza entre compañeros.

**Pregunta 7. Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, se intentan solucionar de manera abierta y clara?**

**Tabla No.31: Resultados obtenidos de la Pregunta 7.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	8	18,60%
Sí, por medio de la intervención del mando.	26	60,47%
Sí, entre todos los afectados	8	18,60%
Sí, mediante otros procedimientos	1	2,33%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.26: Resultados obtenidos de la Pregunta 7.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

A la pregunta Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, se intentan solucionar de manera abierta y clara, el 18.60 % que corresponde a 8 personas, responde no, el 60.47 % que son 26 personas responden sí por intermedio del mando, el 18.60 % que representan 8 personas responden sí entre todos los afectados y el 2.33 % que es 1 persona responde que sí mediante otros procedimientos, la organización debe revisar en la práctica su

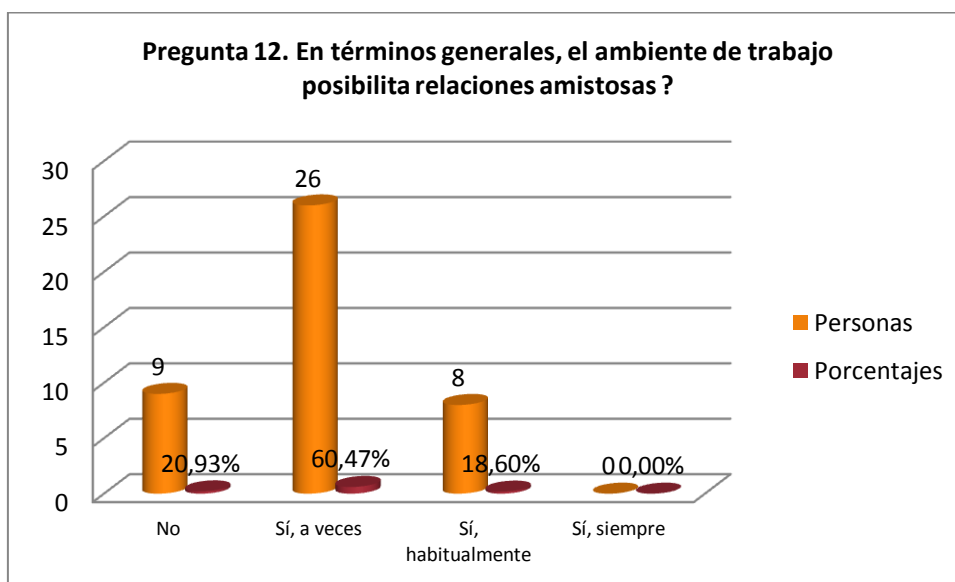


procedimiento para la resolución de conflictos ya que puede generar un malestar en el personal.

**Pregunta 12. En términos generales, el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?**

**Tabla No.32: Resultados obtenidos de la Pregunta 12.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	9	20,93%
Sí, a veces	26	60,47%
Sí, habitualmente	8	18,60%
Sí, siempre	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.27: Resultados obtenidos de la Pregunta 12.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

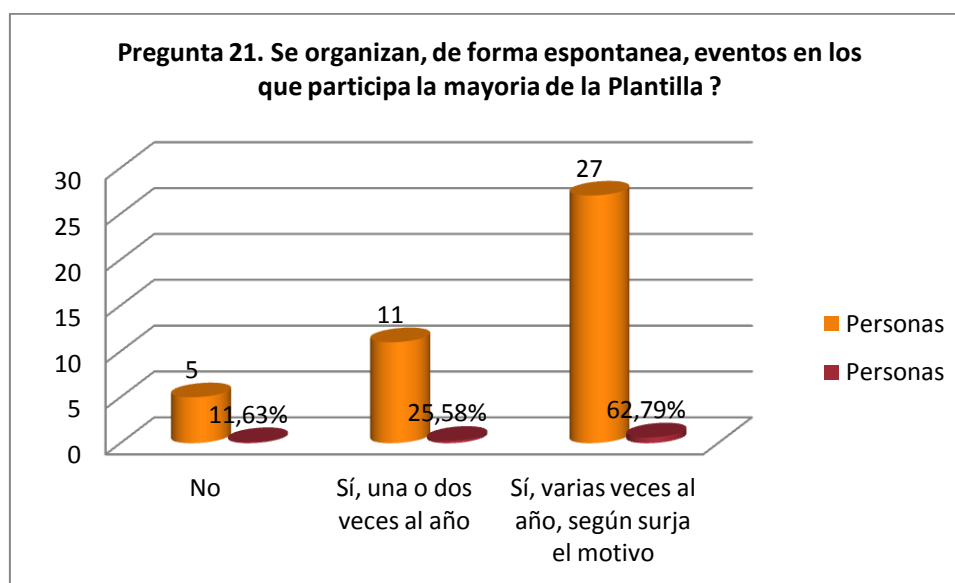
**Interpretación**

A la pregunta en términos generales, el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas, el 20.93 % que corresponde a 9 personas responden que no, el 60.47 % que son 26 personas responden que sí a veces, el 18.60 % que son 8 personas contestan que sí habitualmente, el 81.40 % que son 35 personas consideran que en términos generales no y a veces el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas.

**Pregunta 21. Se organizan, de forma espontanea, eventos en los que participa la mayoría de la Plantilla?**

**Tabla No33: Resultados obtenidos de la Pregunta 21.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	5	11,63%
Sí, una o dos veces al año	11	25,58%
Sí, varias veces al año, según surja el motivo	27	62,79%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.28: Resultados obtenidos de la Pregunta 21.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

**Interpretación**

A la pregunta se organizan de forma espontanea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla, el 11.63 % que son 5 personas responden que no, el 25.58 % que son 11 personas responden que sí una o dos veces al año, el 62.79 % que son 27 personas contestan que sí varias veces al año según surja el motivo, la organización ha llevado de manera adecuada los eventos sociales de tal manera que los trabajadores lo reconocen.

### Pregunta 23. Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

Tabla No.34: Resultados obtenidos de la Pregunta 23.

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
No	4	9,30%
Si, a veces	34	79,07%
Sí, habitualmente	1	2,33%
Sí, siempre	4	9,30%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>

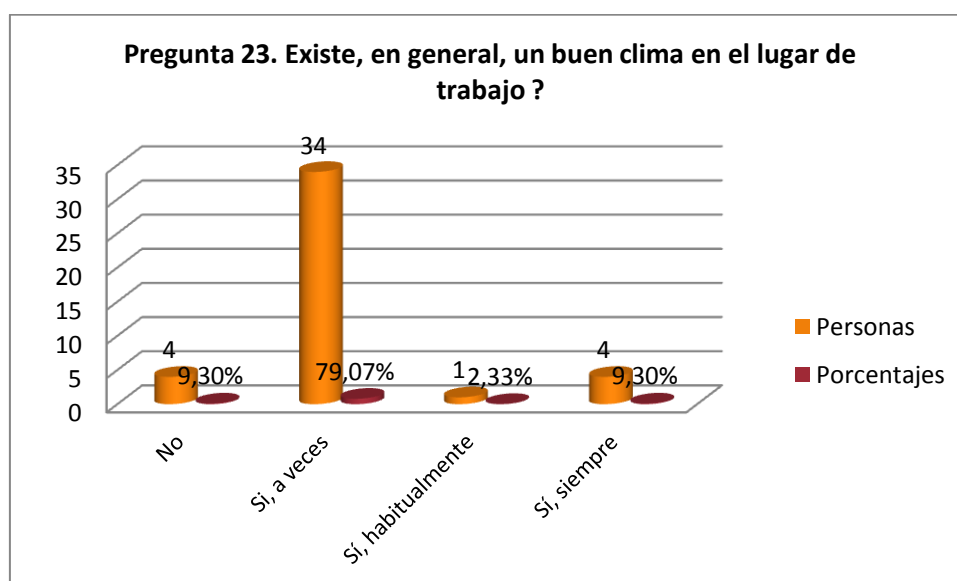


Gráfico No.29: Resultados obtenidos de la Pregunta 23.

Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

A la pregunta existe en general un buen clima en el lugar de trabajo, el 9.30 % que son 4 personas responden no, el 79.07 % que son 34 personas responden que sí a veces, el 2.33 % que es 1 persona responden que sí habitualmente y el 9.30 % que corresponde a 4 personas contestan que sí siempre, el 88.37 % que representa a 38 personas respondieron entre no y a veces, lo que significa que los trabajadores no perciben que hay un buen ambiente de trabajo, lo cual puede estar ocasionando cierto niveles de insatisfacción.

## Pregunta 27. Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

Tabla No.35: Resultados obtenidos de la Pregunta 27.

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas	7	16,28%
Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración	10	23,26%
Relaciones solo de colaboración para el trabajo	22	51,16%
Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo	4	9,30%
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,00%</b>



Gráfico No.30: Resultados obtenidos de la Pregunta 27.

Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

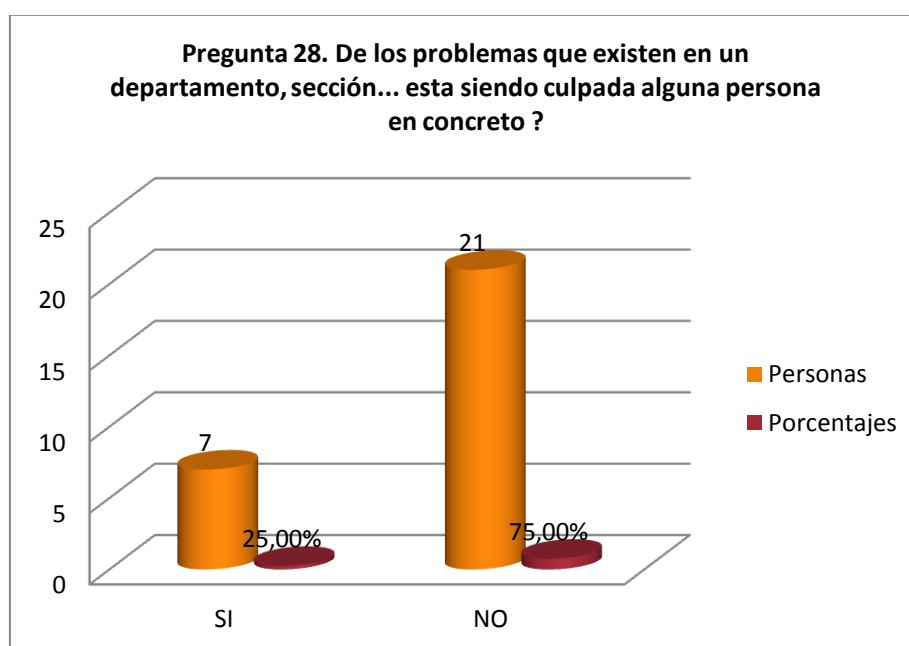
A la pregunta Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa, el 16.28 % que son 7 personas responden que las relaciones son de colaboración para el trabajo y de relaciones personales positivas, el 23.26 % que representa a 10 personas responden que las relaciones son positivas sin relaciones de colaboración, el 51.16 % que corresponde a 22 personas contestan que las relaciones son de colaboración para el trabajo y el 9.30 % que son 4 personas responden que ni relaciones personales ni de colaboración para el trabajo, la organización deberá trabajar en mejorar las relaciones personales positivas evitando que las relaciones de trabajo sean tensas entre compañeros.

## MOBBING

**Pregunta 28. De los problemas que existen en un departamento, sección... esta siendo culpada alguna persona en concreto?**

Tabla No.36: Resultados obtenidos de la Pregunta 28.

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	7	25,00%
NO	21	75,00%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.31: Resultados obtenidos de la Pregunta 28.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### Interpretación

A la pregunta de los problemas que existe en un departamento, sección está siendo culpada alguna persona, el 25.00 % que representa a 7 personas responden que si y el 75.00 % responden que no, se recomienda evaluar los casos cuya respuestas han sido si con el fin de descartar cualquier forma de acoso psicológico.

## Pregunta 29. Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

Tabla No.37: Resultados obtenidos de la Pregunta 29.

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	25	89,29%
NO	3	10,71%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00%</b>

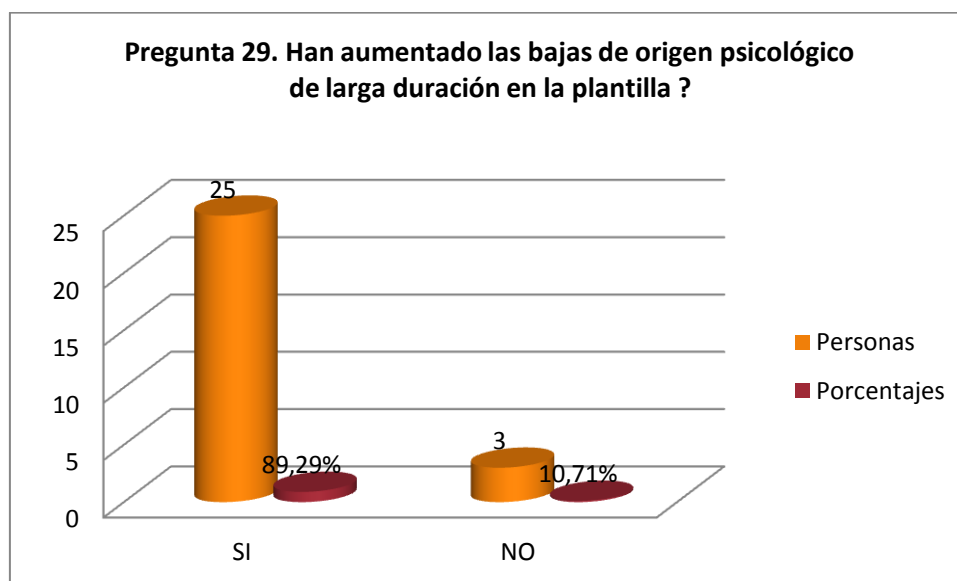


Gráfico No.32: Resultados obtenidos de la Pregunta 29.

Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

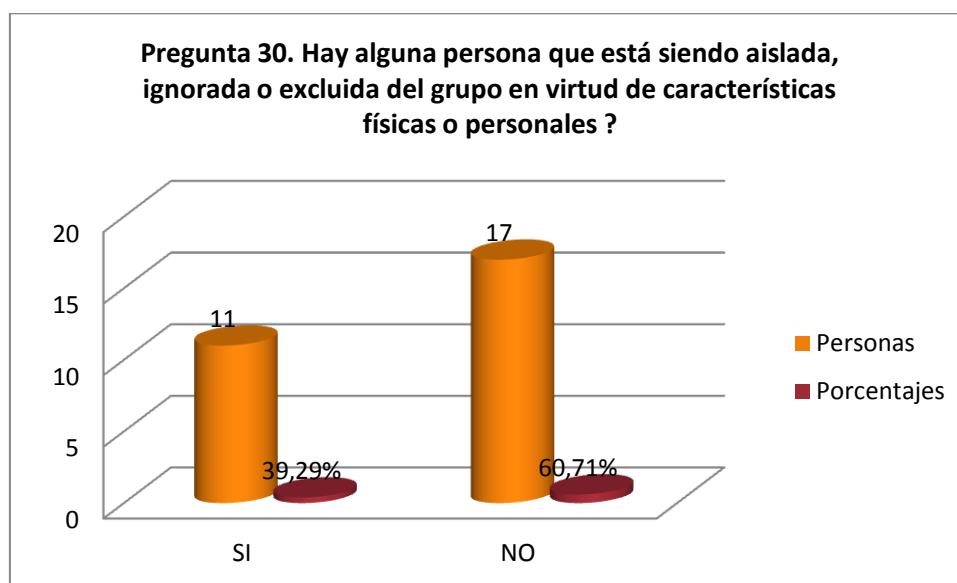
### Interpretación

A la pregunta han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla, el 89.29 % que corresponde a 25 personas responden que si y el 10.71 % que son 3 personas responden que no, la percepción mayoritaria de las respuestas si obedecen a que el porcentaje de rotación del personal que trabaja en la post-cosecha se ha ido incrementando, se recomienda a la organización una nueva evaluación con el fin de descartar o confirmar si esas bajas han sido de origen psicológico.

**Pregunta 30. Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?**

**Tabla No.38: Resultados obtenidos de la Pregunta 30.**

RESPUESTAS	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	11	39,29%
NO	17	60,71%
Total	28	100,00%



**Gráfico No.33: Resultados obtenidos de la Pregunta 30.**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

### **Interpretación**

A la pregunta hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales, el 39.29 % que son 11 personas responden que si y el 60.71 % que son 17 personas responden que no, se recomienda evaluar los casos cuya respuestas han sido si con el fin de descartar cualquier forma de acoso psicológico.

## Relación Causa - Efecto de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores de la post-cosecha

**Tabla No.39: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

Preguntas	Factores de Riesgo	Negativo	Positivo
1	Autonomía	56,60%	43,40%
2	Iniciativa	66,04%	33,96%
9	Rotación	88,68%	11,32%
13	Control sobre el trabajador	16,98%	83,02%
18	Supervisión	56,60%	43,40%
19	Trabajo en equipo	84,90%	15,09%
20	Control sobre la tarea	26,42%	73,59%

### Interpretación

Los factores de riesgo que se encuentran con valores superiores al 61 % (en color rojo) son los que pueden causar daño a la salud de los trabajadores y afectar al desempeño laboral.

**Tabla No.40: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable: Formación, Información y comunicación**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

Preguntas	Factores de riesgo	Negativo	Positivo
11	Flujos de comunicación	78,95%	21,05%
4	Adecuación persona - trabajo	42,10%	57,89%
5	Acogida	86,84%	13,16%
16	Descripción de puesto de trabajo	94,74%	5,26%
17	Aislamiento	18,41%	81,58%
24	Reconocimiento	84,21%	15,79%
26	Adiestramiento	94,73%	5,26%

### Interpretación

Los factores de riesgo que se encuentran con valores superiores al 61 % (en color rojo) son los que pueden causar daño a la salud de los trabajadores y afectar al desempeño laboral.



**Tabla No.41: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable:  
Gestión del tiempo**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

Preguntas	Factores de riesgo Psicosocial	Negativo	Positivo
3	Ritmo de trabajo	77,96%	22,03%
8	Autonomia temporal	38,98%	61,01%
14	Carga de trabajo	90,46%	10,17%
10	Apremio de tiempo	25,42%	74,58%
22	Fatiga	79,65%	20,34%
15	Retribución al trabajador	69,49%	30,51%

### Interpretación

Los factores de riesgo que se encuentran con valores superiores al 61 % (en color rojo) son los que pueden causar daño a la salud de los trabajadores y afectar al desempeño laboral.

**Tabla No.42: Resultados de los factores de riesgo psicosocial de la variable:  
Cohesión del grupo**

**Fuente:** Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

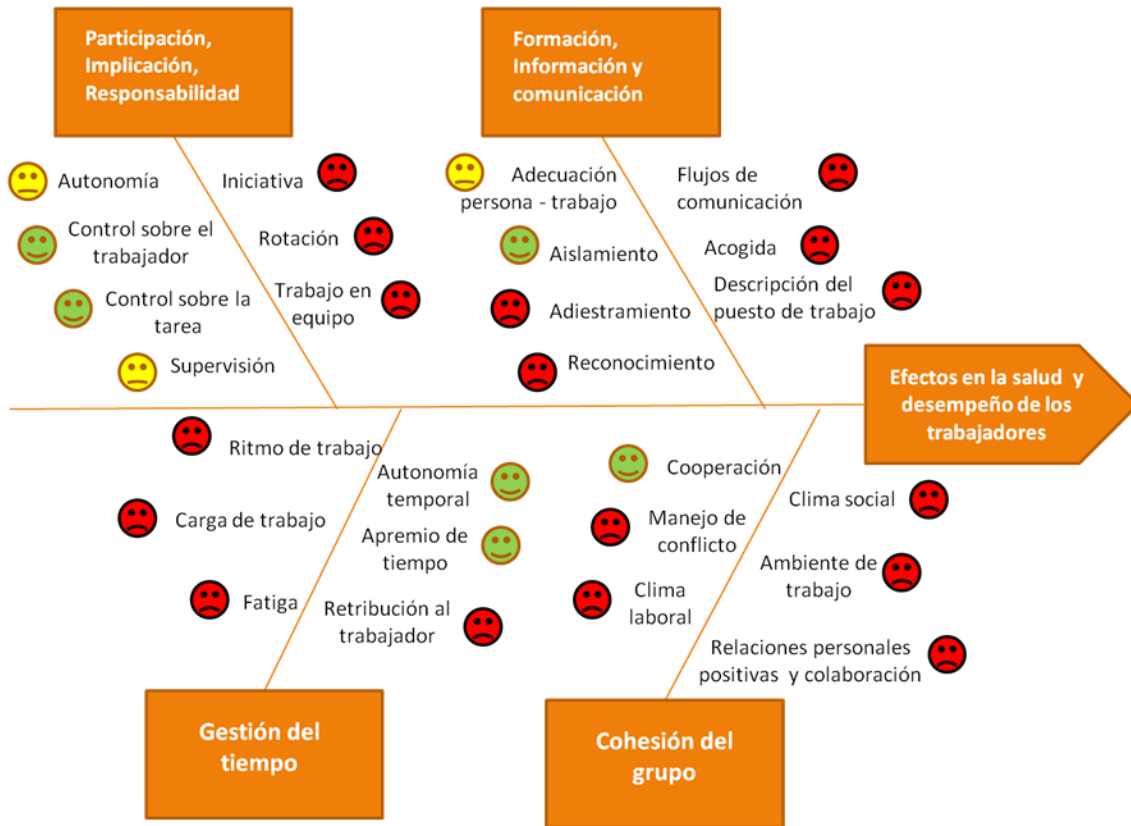
Preguntas	Factores de Riesgo Psicosocial	Negativo	Positivo
6	Clima social	69,77%	30,24%
7	Manejo de conflicto	79,07%	20,93%
21	Cooperación	37,21%	62,79%
12	Ambiente de trabajo	81,40%	18,60%
23	Clima laboral	88,37%	11,63%
27	Relaciones personales positivas y colaboración	83,72%	16,28%

### Interpretación

Los factores de riesgo que se encuentran con valores superiores al 61 % (en color rojo) son los que pueden causar daño a la salud de los trabajadores y afectar al desempeño laboral.

### 3.2 Factores de riesgo psicosocial y la salud

#### Diagrama Causa - Efecto Factores de riesgo psicosocial con la salud y el desempeño de los trabajadores de post-cosecha de la Empresa QualisA



**Gráfico No.34: Resultados de la variable: Participación, Implicación, Responsabilidad**  
Fuente: Cuestionario de evaluación de Factores de riesgo Psicosocial INSL

#### Interpretación

Los factores de riesgo psicosocial identificados en color verde son aquellos que los trabajadores los perciben con un manejo adecuado, los que constan en color amarillo son los que hay que reforzarlos y mantenerlos para que no se conviertan en un factor de riesgo, mientras que los que están con color rojo son todos aquellos factores de riesgo que son fuente de insatisfacción y/o estrés laboral, que potencialmente pueden afectar la salud y el desempeño de los trabajadores del macro proceso de post-cosecha.

Tabla No.43: Resultados de los factores de riesgo psicosocial con estado Inadecuado y Muy inadecuado y los efectos en la salud

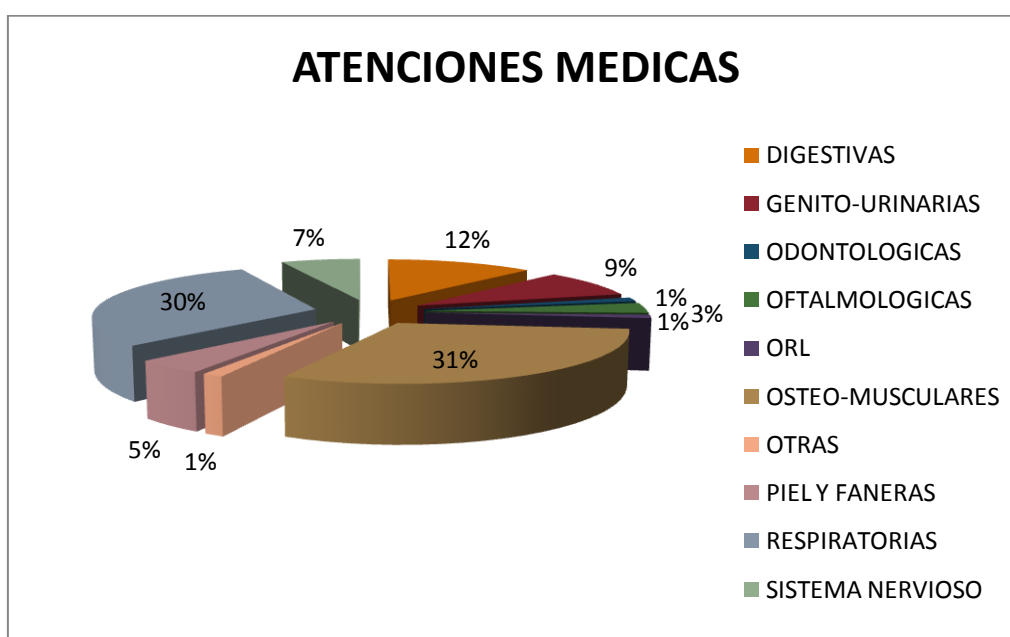
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL POSTCOSECHA QUALISA				
VARIABLES	FACTORES DE RIESGO	CAUSAS		EFECTOS A LA SALUD
		RESULTADOS ENCONTRADOS		
		Inadecuado	Muy inadecuado	
<b>Participación, Implicación, Responsabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Control sobre la tarea</li> <li>• Control sobre el trabajador</li> <li>• Rotación</li> <li>• Supervisión</li> </ul>	<b>53,97%</b>	<b>30,16%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento.</li> <li>• Enfermedad cardiovascular</li> <li>• Depresión.</li> <li>• Insatisfacción laboral</li> <li>• Síntomas y trastornos musculoesqueléticos (ME).</li> <li>• Problemas de sueño</li> <li>• Ansiedad.</li> <li>• Uso de analgésicos y tranquilizantes.</li> <li>• Absentismo.</li> <li>• Intentos de suicidio.</li> <li>• Enfermedad gastrointestinal.</li> <li>• Migrañas</li> <li>• Accidentes laborales</li> </ul>
<b>Formación, Información y comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flujos de comunicación</li> <li>• Acogida</li> <li>• Adecuación persona - trabajo</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Adiestramiento</li> <li>• Descripción de puestos de trabajo</li> <li>• Aislamiento.</li> </ul>	<b>50,79%</b>	<b>9,52%</b>	
<b>Gestión del tiempo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo de trabajo</li> <li>• Apremio de tiempo.</li> <li>• Carga de trabajo.</li> <li>• Autonomía temporal</li> <li>• Fatiga</li> </ul>	<b>36,51%</b>	<b>57,14%</b>	
<b>Cohesión de grupo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima Social.</li> <li>• Manejo de conflictos</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Ambiente de trabajo.</li> </ul>	<b>65,08%</b>	<b>3,17%</b>	

Con el fin de Evidenciar la posible relación entre los factores de riesgo psicosocial encontrados en el macro proceso de la post-cosecha, se le

pregunto al médico de finca "Cuáles son las enfermedades que están directamente relacionadas a los factores de riesgo psicosocial del personal", a lo que nos respondió que las principales patologías relacionadas con el fenómeno de estudio son las enfermedades que afectan a los siguientes sistemas: sistema osteo-muscular, sistema nervioso central y sistema digestivo, al revisar el parte diario médico alimentado en una hoja electrónica por parte del médico de la finca, se identificó dentro de cada sistema antes mencionado los siguientes diagnósticos.

**Tabla No.44: Enfermedades atendidas al personal de post-cosecha 2013-2014.**  
**Fuente:** Archivo médico de finca

ENFERMEDADES	No. De atenciones	Porcentaje
DIGESTIVAS	67	12,36%
GENITO-URINARIAS	47	8,67%
ODONTOLOGICAS	7	1,29%
OFTALMOLOGICAS	18	3,32%
ORL	6	1,11%
OSTEO-MUSCULARES	166	30,63%
OTRAS	7	1,29%
PIEL Y FANERAS	24	4,43%
RESPIRATORIAS	164	30,26%
SISTEMA NERVIOSO	36	6,64%
<b>TOTAL</b>	<b>542</b>	<b>100,00%</b>



**Gráfico No.35 Enfermedades atendidas al personal de post-cosecha 2013-2014.**

### Interpretación

El total de atenciones médicas realizadas en el año 2013 hasta Agosto del 2014, fue de 542 y corresponde a todas las enfermedades existentes diagnosticadas en el macro proceso de la post-cosecha, centramos nuestra atención en las enfermedades atendidas que afectaron el sistema osteo-muscular (166 atenciones que corresponde al 30,63%) digestivo (67 atenciones que corresponden al 12,36%) y nervioso (36 atenciones que corresponden al 6,34%), cuyo origen haya sido tensional y tenga una posible relación con los factores psicosociales evaluados.

Con el fin de determinar una posible relación de los factores de riesgo psicosocial identificados en la post-cosecha de la empresa QualisA, se relacionó las enfermedades que afectan a los sistemas osteo-muscular, digestivo y nervioso (origen tensional) con los trabajadores y trabajadoras expuestas a los factores de riesgo psicosocial cuyo estado este en Inadecuado y Muy inadecuado como se muestra en el anexo No. 5 y luego en un diagrama de venn se distribuyó a los trabajadores y trabajadoras que han recibido atención médica con los diagnósticos identificados anexo No 6 y el resultado fue el siguiente:

#### Número de casos con una posible relación entre factores de riesgos psicosociales y enfermedades osteo-musculares, digestivas y del sistema nervioso

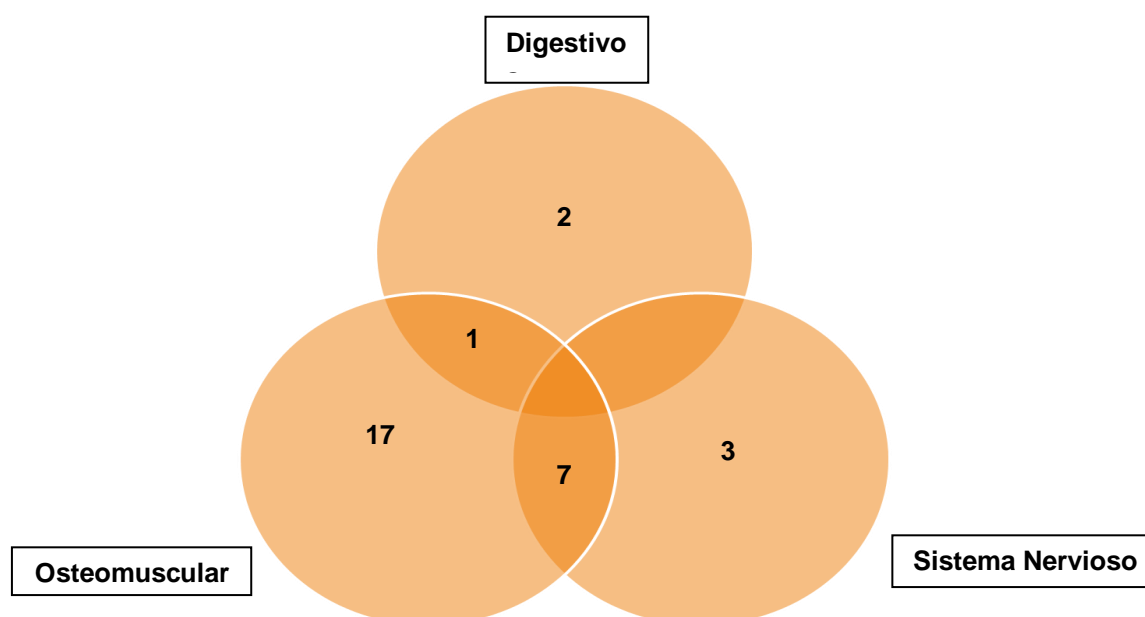


Gráfico No.36: Número de casos relación Factores de riesgo Psicosocial y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Diagrama de Venn No. 1

## **Interpretación**

El total de casos encontrados fue de 38, 3 casos de enfermedades digestivas, 25 casos de enfermedades osteo-musculares, 10 casos de sistema nervioso, 7 casos osteomusculares y sistema nervioso y un caso en sistema digestivo y osteomuscular.

### **3.3 Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral**

Para evidenciar la posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras del área de post-cosecha, conversamos con los jefes de la postcosecha quienes nos informaron como se lleva a cabo el control del rendimiento del personal.

El mínimo requerido por la empresa para la clasificación de tallos es de 660 tallos / hora con una calidad mínima de 85 %, para embonche 440 tallos / hora con una calidad mínima de 85 %, si el trabajador supera estos estándares de rendimiento y calidad gana una bonificación transformando tallos a horas ganadas, sin límite de valor monetario. Para el caso de Empaque el rendimiento se lo mide por el número de cajas empacadas por hora, Peso real Vs. Peso volumen de las cajas empacadas al día (Promedio de 7 horas temporada baja y 10 horas temporada alta).

Dentro de la post-cosecha tenemos cargos que no se los miden por rendimientos, por la naturaleza de los mismos, pero se los hace por calidad de trabajo ligado a una bonificación económica como incentivo, estos puestos son denominados como: Puestos fijos (repcionistas de flor, Patinador, Recolección de Flor Nacional, Recolección de sobrantes, Cortador de tallos, Colocador de Capuchón, Monitoreador de ramos control de plagas, Jefe de Post-cosecha, Supervisor de Post-cosecha).

Una vez revisados los datos del personal obtuvimos los promedio de rendimiento y calidad de los trabajadores y trabajadoras de la post-cosecha desde el año 2013 a Julio del 2014, identificando a los que no cumplen con estos estándares de rendimiento como se indica en el anexo No. 6, de la

misma manera se revisó la información de ausentismos por permisos personales y faltas, permisos médicos fuera de la empresa.

Para determinar el parámetro adecuado del número de permisos por cada caso se realizó un análisis estadístico descriptivo y se seleccionó los datos a partir del valor de la media hacia arriba, luego esta información se relacionó con los factores de riesgo psicosocial anexo No.7, para luego ser distribuidos en un diagrama de venn los trabajadores y trabajadoras con problemas en su rendimiento, número de permisos, faltas y permisos médicos fuera de la Empresa como se indica en el anexo No. 9, para finalmente identificar el número de casos existentes:

### Número de casos con una posible relación entre factores de riesgos psicosociales y el desempeño del personal de la post-cosecha

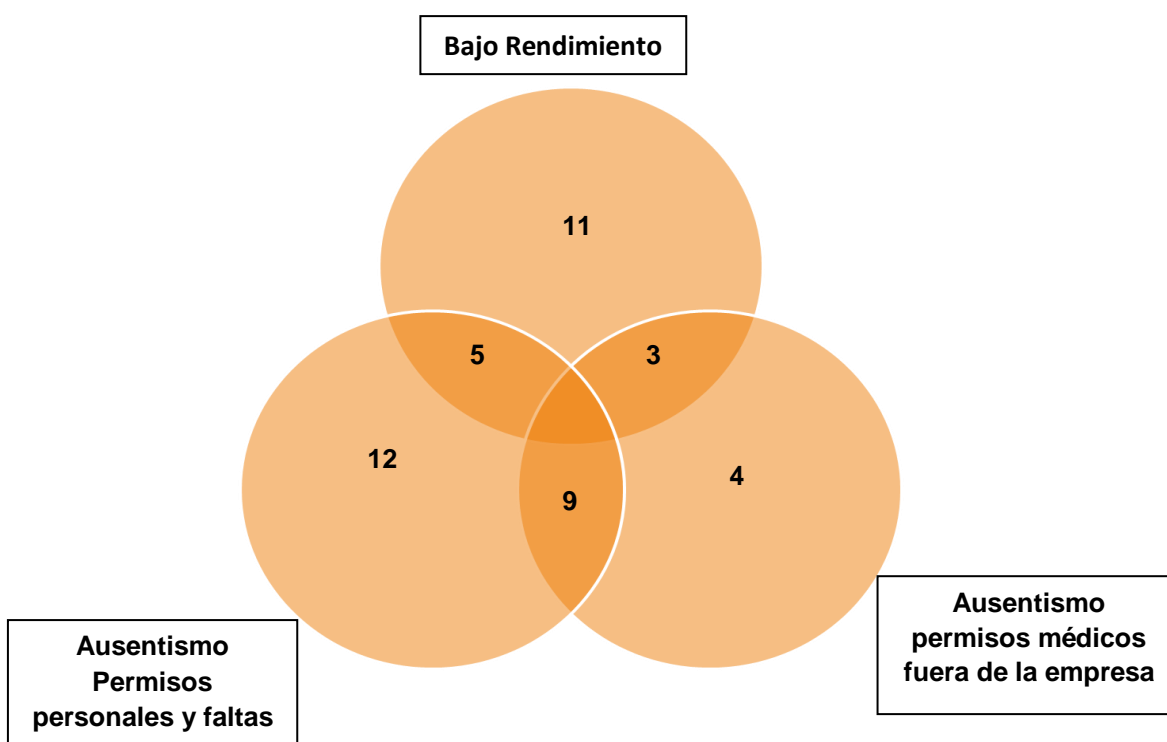


Gráfico No.37: Número de casos relación Factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa QualisA. Diagrama de Venn No.2

#### Interpretación

El total de casos encontrados fue de 61, 26 casos de ausentismo por permisos personales y faltas, 19 casos por rendimiento, 16 casos de

ausentismo por permisos médicos fuera de la empresa, 5 casos de ausentismo por permisos personales, faltas y rendimiento y 9 casos de ausentismo por permisos médicos fuera de la empresa y permisos personales y faltas, 3 casos por permisos médicos fuera de la empresa y rendimiento.

## **Conclusiones**

1. Luego del análisis de los resultados de la aplicación del cuestionario de identificación de situaciones de riesgo psicosocial INSL se pudo evidenciar cuales son los factores de riesgo que están afectando a los trabajadores y trabajadoras de la post-cosecha de la Empresa Quality Service S.A QualisA.
2. Al identificar la existencia de que riesgos psicosociales están presentes en la post-cosecha como un diagnostico inicial, también podemos contar con las acciones preventivas que se deben aplicar sobre la organización y sobre los trabajadores.
3. Dentro de las 4 variables que define el cuestionario de identificación de situaciones de riesgos psicosocial INSL aplicado, se pudo evidenciar que la variable que mayor número de factores de riesgo que se encontró fue: Con el mismo número de factores de riesgos las variables Formación, Información y comunicación (5); y, Cohesión de grupo (5), Gestión del tiempo (4), seguida por la variable Participación, implicación y Responsabilidad (3).
4. Se pudo evidencia la posible relación entre los factores riesgos psicosociales encontrados y la salud de los trabajadores de la post-cosecha, al identificar casos como se muestra en el Diagrama de Venn, Gráfico No.1
5. Del total de los 38 casos encontrados entre los factores de riesgo psicosocial y la salud de los trabajadores y trabajadoras de la post-cosecha, 25 corresponden a enfermedades osteo-musculares, 10 casos



de enfermedades del sistema nervioso y 3 casos de enfermedades digestivas.

6. Se pudo evidenciar la posible relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral al identificar casos dentro de la post-cosecha como se muestra en el Diagrama de Venn Grafico No. 2
7. Del total de los 61 casos encontrados de la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño de los trabajadores y trabajadoras de post-cosecha, 19 casos por rendimiento, 26 casos por ausentismo por problemas personales y faltas y 16 casos por ausentismo por permisos médicos fuera de la empresa.

### **Recomendaciones**

1. Implementar en el corto plazo las medidas preventivas recomendadas para cada factor de riesgo identificado, con el fin de bajar los impactos que se pueden presentar en la salud y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa QualisA.
2. Replicar la aplicación del cuestionario de identificación de situaciones de riesgo psicosocial INSL a los otros procesos de la Empresa, con el fin de identificar, evaluar y prevenir los efectos y/o consecuencias negativas tanto para el trabajador como para la organización.
3. La Empresa debe mantener en forma periódica dentro de su planificación, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, no solo por un cumplimiento legal sino para fortalecer las relaciones trabajador-empresa y fomentar una organización saludable.

## Bibliografía

1. Asfahl C. Ray. Prentice Hall. México (2000) Seguridad Industrial y Salud. Cuarta edición.
2. Bernardo Moreno Jiménez, Carmen Báez León (2010) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, Universidad Autónoma de Madrid.
3. Dr. R. Bernardi, Dra. T. Ceretti, Dra. L. Schwartzmann Protocolo de Identificación de factores psicosociales. Departamento de Psicología médica, Facultad de Medicina. Tomado de: <http://www.psicologiamedica.org.uy/pdfs/protocolo1.pdf>
4. Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención. Fundación Europea para la mejora de las condiciones de Vida y Trabajo
5. Estrés. Aspectos médicos: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.
6. Europea para la mejora de las condiciones de Vida y Trabajo.
7. Factores Psicosociales: AIP. Método de evaluación, Centro de Condiciones de trabajo de Barcelona INSHT.
8. Factores psicosociales: Identificación de situaciones de riesgo,
9. Fernando Mansilla Izquierdo (2012) Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica.
10. Guía de actuación inspectora en factores psicosociales, Dirección General de la Inspección de trabajo y seguridad social de España.
11. [Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo INSHT www.insht.es](http://www.insht.es)
12. Karasek, R.A. y Theorell, T. (1990). *Healthy work stress productivity and reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
13. La Carga mental de trabajo: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.
14. López Angel (2007). Los factores psicosociales en el trabajo a través de tres visiones. Caracas, tomado de: <http://www.zonaeconomica.com/factores-psicosociales-trabajo>.
15. Manuel Pastrana Casado (2009) guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Departamento de asistencia técnica para la

prevención de riesgos laborales UGT Andalucía.

16. Mariela Rodríguez (2009) Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: Nuevos tiempos. Nuevos riesgos?, Universidad de Carabobo, Venezuela.
17. Moncada Salvador. Trabajo Repetitivo y estrés; Conferencia del centro de salud laboral del Instituto Municipal de Salud Pública de Barcelona, tomado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/bajar/lforo5.pdf>
18. Organización Internacional del Trabajo OIT. Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
19. Parra Manuel (2003). Conceptos básicos en salud laboral. OIT y Central Unitaria de trabajadores de Chile. Primera Edición.
20. Raúl Harari, Natalia Harari, Homero Harari, Florencia Harari – IFA. (2011) Condiciones de Trabajo y Derechos Laborales en la Floricultura ecuatoriana. Edición Silvia Tello.

## ANEXOS

### Anexo No. 1

Momentos cuando los trabajadores de la postcosecha están llenando el cuestionario de identificación de situaciones de riesgo Psicosocial INSL.



## Anexo No 2

### Morbilidad personal de postcosecha correspondiente al año 2013 - 2014

CODIGO	FINCA	DI A	MES	AÑO	TIPO DE ATENCIÓN	EDAD (EN AÑOS)	SEXO	ENFERMEDADES	DIAGNOSTICO	TRATAMIENTO	OBSERVACIONES
1	Q2	3	MARZO	2014	PRIMERA	28	F	OSTEOMUSCULARES	TENDINITIS	NEUROBION IM +DICLOFENACO IM + NAPROXENO 10 TAB	tensionales
1	Q2	5	MARZO	2014	SUBSECUENTE	28	F	OSTEOMUSCULARES	TENDINITIS	NEUROBION IM DICLOFENACO GEL	tensionales
1	Q2	7	MARZO	2014	SUBSECUENTE	28	F	OSTEOMUSCULARES	TENDINITIS	PIROXICAN 5 TAB+ NEUROBION IM + BISMUTOL	tensionales
1	Q2	1	JULIO	2014	PRIMERA	28	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	MIGRAX 4 TAB+ ALBENDAZOL 2 TAB	tensionales
1	Q2	9	JULIO	2014	PRIMERA	28	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	MIGRAX 3 TAB	tensionales
4	Q2	5	FEBRERO	2014	PRIMERA	27	F	DIGESTIVAS	GASTRITIS	OMEPRAZOL 4 CAPS+SISTALGINA 4 TAB	tensionales
6	Q2	8	ABRIL	2014	PRIMERA	35	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	ASPIRIRNA ADVANCE 2	tensionales
6	Q2	1	JULIO	2014	PRIMERA	35	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	MIGRAX 5 TAB	tensionales
11	Q2	13	AGOSTO	2013	PRIMERA	23	F	OSTEOMUSCULARES	LUMBALGIA	DICLOFENACO IM + DICLOFENACO C 8 H	tensionales
11	Q2	5	MARZO	2014	PRIMERA	24	F	OSTEOMUSCULARES	TENDINITIS	IBUPROFENO 600 10 TAB + PIROXICAM 1 TUBO	tensionales
11	Q2	10	ABRIL	2014	PRIMERA	24	F	OSTEOMUSCULARES	CERVICALGIA	DILCOFLENACO IM + PONSTAN 10 TAB	tensionales
12	Q2	2	ABRIL	2014	PRIMERA	25	M	OSTEOMUSCULARES	LUMBALGIA	DICLOFENACO IM+ PARACETAMOL 12 TAB	tensionales
14	Q2	18	OCTUBRE	2013	PRIMERA	29	F	OSTEOMUSCULARES	CERVICALGIA	DOLONEUROBIONIM+N APROXENO 8+ TENSODOX 3 TAB	tensionales
14	Q2	28	OCTUBRE	2013	PRIMERA	24	F	OSTEOMUSCULARES	LUMBALGIA	DICLOFENACO IM	tensionales
14	Q2	14	ABRIL	2014	PRIMERA	30	F	OSTEOMUSCULARES	CERVICALGIA	DICLOFENACO IM+ NEUROGEN IM+ PARACETAMOL 12 TAB+ CEFALEXINA 14 TAB	tensionales
14	Q2	24	ABRIL	2014	PRIMERA	24	F	OSTEOMUSCULARES	CERVICODORSOLUMBALGIA	NEUROBION IM + DICLOFENACO IM	tensionales
14	Q2	25	JULIO	2014	PRIMERA	30	F	SISTEMA NERVIOSO	NEURITIS INTERCOSTAL	piroxican gel+ complejo b 8 tab	tensionales
16	Q2	26	FEBRERO	2013	PRIMERA	29	F	OSTEOMUSCULARES	LUMBALGIA	ZALDIAR + DOLGENAL	tensionales
16	Q2	20	SEPTIEMBRE	2013	PRIMERA	34	F	OSTEOMUSCULARES	LUMBALGIA	DICLOFENACO GEL+ NAPROXENO 10 TAB	tensionales
16	Q2	11	MARZO	2014	PRIMERA	34	F	OSTEOMUSCULARES	DORSALGIA	IBUPROFENO 600 10 TAB	tensionales
16	Q2	22	MAYO	2014	PRIMERA	37	F	OSTEOMUSCULARES	CERVICALGIA	DICLOFENACO IM+IBUPROFENO 400MG 10 TAB	tensionales

18	Q2	17	MARZO	20 14	PRIMERA	3 9	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	DICLOFENACO IM+NEUROGEN IM+ ZALDIAR 6 TAB	tensionales
18	Q2	19	MARZO	20 14	SUBSECU ENTE	3 9	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	DICLOFENACO IM + TENSODOX 2 TAB+POSNTAN 10 TAB	tensionales
18	Q2	21	MARZO	20 14	SUBSECU ENTE	3 9	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	NEUROGEN IM	tensionales
18	Q2	1	JULIO	20 14	PRIMERA	3 8	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	ALTRON 60MGIM+NEUROBION IM+PARACETAMOL 12 TAB	tensionales
19	Q2	14	ENERO	20 14	PRIMERA	3 4	F	OSTEO- MUSCULA RES	CERVICALGIA	DICLOFENACO IM + TENSODOX 4 TAB+ PIROXICAN 5 TAB	tensionales
20	Q2	21	MAYO	20 13	PRIMERA	3 0	F	OSTEO- MUSCULA RES	CERVICALGIA	DICLOFENACO IM + NIMESULIDA 10 TAB	tensionales
21	Q2	14	ENERO	20 13	PRIMERA	2 8	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	NAPROXENO 6 TAB	tensionales
21	Q2	24	ENERO	20 14	PRIMERA	3 0	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	PARACETAMOL 10 TAB +ALKASELTZER BOOS 2 TAB	tensionales
24	Q2	4	JULIO	20 13	PRIMERA	3 7	F	OSTEO- MUSCULA RES	CERVICALGIA	PIROXICAN 6 + DOLGENAL 60 MG	tensionales
24	Q2	10	ENERO	20 14	PRIMERA	3 8	F	OSTEO- MUSCULA RES	MIALGIAS	NIMESULIDA 10 TAB	tensionales
25	Q2	18	MARZO	20 13	PRIMERA	3 2	F	OSTEO- MUSCULA RES	CERVICALGIA	DOLGENAL IM STAT+ TENSODOX +IBUIPROFENPO	tensionales
25	Q2	13	MARZO	20 13	PRIMERA	3 3	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	DOLONEUROBIÓN IM STAT	tensionales
25	Q2	12	JUNIO	20 13	PRIMERA	3 2	F	OSTEO- MUSCULA RES	CERVICALGIA	DOLONEUROBION IM PONSTAN 10 TAB	tensionales
25	Q2	17	JUNIO	20 14	PRIMERA	3 2	F	SISTEMA NERVIOSO	NEURITIS INTERCOSTAL	neurobion im+diclofenaco im+ complejo b 10 tab	tensionales
27	Q2	16	MAYO	20 13	PRIMERA	2 8	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	DOLONEUROBION+DIC LOFENACO GEL	tensionales
29	Q2	24	ABRIL	20 14	PRIMERA	3 1	F	DIGESTIVA S	GASTRITIS	METOCLOX 8+SISTALGINA 6TAB+OMEPRAZOL 5 TAB+PIROXICAN GEL	tensionales
30	Q2	5	MARZO	20 14	SUBSECU ENTE	2 9	F	OSTEO- MUSCULA RES	CERVICALGIA	DICLOFENACO IM + PIROXICAN 2 TAB+ TENSIFLEX 8 TAB	tensionales
30	Q2	7	MARZO	20 14	SUBSECU ENTE	2 9	F	OSTEO- MUSCULA RES	CERVICALGIA	DICLOFENACO IM +NEUROBION IM + NAPROXENO 8 TAB	tensionales
30	Q2	11	MARZO	20 14	PRIMERA	2 9	F	OSTEO- MUSCULA RES	DORSALGIA	PIROXICAN 3	tensionales
31	Q3	17	ABRIL	20 14	PRIMERA	2 1	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	PARACETAMOL 12 TAB	tensionales
40	Q3	31	OCTUBR E	20 13	PRIMERA	2 2	F	OSTEO- MUSCULA RES	LUMBALGIA	DOLONEUROBION IM 2 AMP	tensionales
40	Q3	20	FEBRER O	20 14	PRIMERA	2 1	F	OSTEO- MUSCULA RES	TENDINITIS	VENDA 6 PUL+ DICLOFENACO IM+ IBUPROFENO 600 10 TAB	tensionales

40	Q3	2	JUNIO	20 14	PRIMERA	2 2	F	DIGESTIVAS	GASTRITIS	OMEPRAZOL 6 CAPS+ PARACETAMOL 10 TAB+ ACITIP 2 TAB	tensionales
40	Q3	4	JULIO	20 14	PRIMERA	2 3	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	NEUROGEN IM+ PONSTAN 10 TAB	tensionales
41	Q3	27	ENERO	20 14	PRIMERA	2 1	F	OSTEO- MUSCULARS	CERVICALGIA	DICLOFENACO IM+ TENSODOX 4 TAB+NAPROXENO 4 TAB	tensionales
43	Q3	7	FEBRERO	20 13	PRIMERA	3 1	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	DOLONEUROBIONIM STAB+ NAPROXENO 6 TAB	tensionales
46	Q3	27	FEBRERO	20 13	PRIMERA	3 6	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	PIROXICAN+NAPROXENO	tensionales
53	Q3	21	ENERO	20 14	PRIMERA	4 1	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	ZALDIAR 4 TAB	tensionales
54	Q3	24	ABRIL	20 13	PRIMERA	4 2	F	OSTEO- MUSCULARS	CERVICALGIA	ZALDIAR 10 TAB	tensionales
54	Q3	30	DICIEMBRE	20 13	PRIMERA		F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	KETOROLACO IM + PONSTAN 10 TAB	tensionales
54	Q3	1	AGOSTO	20 14	PRIMERA	4 2	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	PIROXICAN 6 tab+ COMPLEJO 8 10 TAB	tensionales
57	Q3	20	MARZO	20 14	PRIMERA	2 4	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	DICLOFENACO IM+NEUROGEN IM+ NIMESULIDE 6 TAB	tensionales
60	Q3	4	DICIEMBRE	20 13	PRIMERA	3 8	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	KETOROLACO 60 MG+ PARACETAMOL 12TAB+TENSODOX 2 TAB	tensionales
60	Q3	7	ABRIL	20 14	PRIMERA	3 8	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	NEUROGEN IM + KETOROLACO 30 IM+ OFTALMOGENTA	tensionales
66	Q3	27	ENERO	20 14	PRIMERA	3 8	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	DICLOFENACO GEL	tensionales
66	Q3	9	MAYO	20 14	PRIMERA	3 6	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	DICLOFENACO IM+NEURBIONIM+DICL OFENACO GEL+DICLOFENACO 10 TAB+TENSODOX2	tensionales
66	Q3	23	MAYO	20 14	PRIMERA	3 4	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	DICLOFENACO IM + NEUROBION IM+alkaselzert 2 tab+paracetamol 10 tab	tensionales
67	Q3	14	JULIO	20 14	PRIMERA	2 0	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	NEUROGEN IM + PARACETAMOL 12 TAB	tensionales
68	Q3	16	JUNIO	20 14	PRIMERA	2 5	F	OSTEO- MUSCULARS	TENDINITIS	ketorolaco 60 mg im	tensionales
24	Q2	5	FEBRERO	20 14	PRIMERA	3 8	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBOCIATGIA	NEUROGEN IM+ TENSODOX 5 TAB+ KETOCONAZOL	tensionales
24	Q2	7	FEBRERO	20 14	SUBSECU ENTE	3 8	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	NEUROBION IM	tensionales
24	Q2	11	FEBRERO	20 14	SUBSECU ENTE	3 8	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	NEUROBION IM	tensionales
24	Q2	13	FEBRERO	20 14	PRIMERA	3 8	F	OSTEO- MUSCULARS	LUMBALGIA	NEUROBION IM + KETOROLACO 60 IM+NIMESULIDA 10 tab	tensionales

62	Q3	28	FEBRERO	2014	PRIMERA	25	M	OSTEOMUSCULARES	CERVICALGIA	PIROXICAN 5 TAB+ PARACETAMOL 10 TAB	tensionales
65	Q3	30	JUNIO	2014	PRIMERA	24	F	OSTEOMUSCULARES	LUMBALGIA	KETOROLACO 30 IM+NEUROGEN IM+PONSTAND 10 TAB	tensionales

### Anexo No. 3

#### Datos de rendimientos del personal de post-cosecha, correspondiente a los años 2013 2014

CODIGO	FECHA:	RENDIMIENTO ALCANZADO	CALIDAD
5	ENERO.13	430,60	85,80
	FEBRERO.13	482,80	85,50
	MARZO.13	459,70	86,00
	ABRIL.13	476,50	86,60
	MAYO.13	476,10	85,75
	JUNIO.13	507,50	87,67
	JULIO.13	384,80	85,00
	AGOSTO.13	316,90	85,00
	SEPTIEMBRE.13	479,70	85,80
	OCTUBRE.13	479,90	87,00
	NOVIEMBRE.13	466,30	84,50
	DICIEMBRE.13	449,20	82,50
	ENERO.14	494,50	85,00
	FEBRERO.14	551,70	85,40
	MARZO.14	360,10	81,25
	ABRIL.14	386,50	85,00
	MAYO.14	479,30	85,75
	JUNIO.14	341,50	83,33
6	ENERO.13	681,20	85,80
	FEBRERO.13	720,90	85,75
	MARZO.13	692,80	85,00
	ABRIL.13	707,80	85,75
	MAYO.13	697,00	86,00
	ENERO.14	538,50	85,00
	FEBRERO.14	703,10	85,00
	MARZO.14	632,60	82,50
	ABRIL.14	721,50	85,00
	MAYO.14	678,70	86,50
	JUNIO.14	683,00	85,00
	12	ENERO.13	513,10
FEBRERO.13		493,60	85,25
MARZO.13		489,30	85,25
ABRIL.13		494,80	85,00
AGOSTO.13		902,40	86,50
SEPTIEMBRE.13		853,60	86,50
OCTUBRE.13		675,30	85,83
NOVIEMBRE.13		518,80	85,75
DICIEMBRE.13		518,20	83,75
ENERO.14		630,50	85,00
FEBRERO.14		608,30	85,00
MARZO.14		697,60	83,33
ABRIL.14		625,60	85,00
MAYO.14		652,00	85,00
JUNIO.14		599,70	83,33
26	ENERO.13	389,50	85,00
	FEBRERO.13	429,30	85,75
	MARZO.13	441,70	85,00
	ABRIL.13	490,90	85,00
	MAYO.13	454,30	85,00
	JUNIO.13	377,50	85,00
	JULIO.13	465,10	86,50



	AGOSTO.13	468,50	85,00
	SEPTIEMBRE.13	470,00	85,00
	OCTUBRE.13	496,70	85,00
	DICIEMBRE.13	485,90	85,00
	FEBRERO.14	505,90	85,00
	MARZO.14	478,30	81,67
	ABRIL.14	476,30	85,00
	MAYO.14	526,60	86,25
	JUNIO.14	393,10	85,00
11			
	ENERO.13	400,40	85,00
	FEBRERO.13	381,20	85,00
	MARZO.13	414,40	83,75
	ABRIL.13	435,40	84,00
	MAYO.13	440,30	85,00
	JUNIO.13	460,40	83,75
	JULIO.13	417,20	85,40
	AGOSTO.13	441,40	85,00
	SEPTIEMBRE.13	502,30	85,20
	OCTUBRE.13	457,90	83,75
	NOVIEMBRE.13	462,30	85,25
	DICIEMBRE.13	497,40	83,75
	ENERO.14	413,50	85,00
	FEBRERO.14	615,80	85,00
	MARZO.14	431,00	80,00
	ABRIL.14	400,20	85,00
	MAYO.14	504,00	82,50
	JUNIO.14	421,00	84,20
10			
	ENERO.13	430,70	85,80
	FEBRERO.13	455,80	85,75
	MARZO.13	462,40	85,00
	ABRIL.13	419,70	85,00
	MAYO.13	410,90	85,00
	JUNIO.13	503,80	85,75
	JULIO.13	431,90	86,60
	AGOSTO.13	425,40	85,00
	SEPTIEMBRE.13	516,90	85,00
	OCTUBRE.13	529,20	83,75
	NOVIEMBRE.13	539,10	85,75
	DICIEMBRE.13	490,30	83,75
	ENERO.14	524,70	85,00
	FEBRERO.14	560,90	85,00
	MARZO.14	346,10	80,00
	ABRIL.14	414,00	85,00
	MAYO.14	502,70	85,75
	JUNIO.14	411,50	83,25
4			
	ENERO.13	792,30	85,80
	FEBRERO.13	907,60	85,50
	MARZO.13	822,20	85,00
	ABRIL.13	840,10	88,00
	MAYO.13	963,40	86,50
	JUNIO.13	971,30	85,75
	JULIO.13	936,40	87,50
	AGOSTO.13	997,90	86,50
	SEPTIEMBRE.13	951,60	85,60
	OCTUBRE.13	967,80	83,75
	NOVIEMBRE.13	995,80	86,50
	DICIEMBRE.13	837,10	82,50
	ENERO.14	855,40	85,20
	FEBRERO.14	987,00	85,00
	MARZO.14	809,70	83,33
	ABRIL.14	791,60	85,00
	MAYO.14	906,60	86,00
	JUNIO.14	850,80	85,00
1			
	JUNIO.13	823,60	88,25
	JULIO.13	814,70	89,20
	AGOSTO.13	905,30	87,25
	SEPTIEMBRE.13	882,40	86,80
	OCTUBRE.13	865,40	86,00
	NOVIEMBRE.13	906,80	86,50
	DICIEMBRE.13	815,20	82,50
	ENERO.14	900,20	85,60
	FEBRERO.14	943,10	85,00
	MARZO.14	771,70	83,33
22			
	FEBRERO.14	410,00	85,00
3			
	FEBRERO.13	309,70	88,00

29			
	ENERO.13	703,50	86,00
	FEBRERO.13	824,30	85,50
	MARZO.13	739,40	85,75
	ABRIL.13	835,80	85,00
	MAYO.13	882,10	86,00
	JUNIO.13	838,70	87,75
	JULIO.13	842,20	90,40
	AGOSTO.13	895,60	88,33
	SEPTIEMBRE.13	883,80	86,00
	OCTUBRE.13	890,60	88,00
	NOVIEMBRE.13	927,00	87,75
	DICIEMBRE.13	795,60	84,50
	ENERO.14	852,60	85,60
	FEBRERO.14	852,40	85,40
	MARZO.14	728,60	83,75
	ABRIL.14	656,20	85,00
	MAYO.14	784,40	86,00
	JUNIO.14	669,50	84,00
18			
	ENERO.13	494,70	85,80
	FEBRERO.13	521,30	85,00
	MARZO.13	475,60	76,50
	ABRIL.13	464,20	85,60
	MAYO.13	512,30	86,00
	JUNIO.13	479,10	85,75
	JULIO.13	451,80	86,50
	NOVIEMBRE.13	468,20	85,50
	DICIEMBRE.13	474,10	82,50
	ENERO.14	489,30	85,00
	FEBRERO.14	510,60	84,00
	MARZO.14	414,40	81,25
	ABRIL.14	387,70	85,00
	MAYO.14	517,40	86,50
	JUNIO.14	404,10	82,60
16			
	MAYO.13	397,90	85,00
	AGOSTO.13	321,50	85,00
	NOVIEMBRE.13	590,00	85,00
	DICIEMBRE.13	296,70	85,00
	ENERO.14	311,70	85,00
	FEBRERO.14	507,30	85,00
	MAYO.14	426,90	85,00
	JUNIO.14	241,80	80,00
25			
	ENERO.13	688,20	85,80
	FEBRERO.13	750,50	85,00
	MARZO.13	735,00	85,00
	ABRIL.13	744,20	85,00
	MAYO.13	791,90	85,75
	JUNIO.13	816,20	85,00
	JULIO.13	771,90	85,80
	AGOSTO.13	950,00	85,00
	SEPTIEMBRE.13	880,60	86,50
	FEBRERO.14	592,70	85,00
	MARZO.14	499,00	80,00
	ABRIL.14	337,00	85,00
	MAYO.14	524,60	84,60
	JUNIO.14	352,20	83,40
14			
	ENERO.13	796,20	85,80
	FEBRERO.13	933,70	86,75
	MARZO.13	938,70	87,25
	ABRIL.13	905,80	87,40
	MAYO.13	984,70	86,50
	SEPTIEMBRE.13	860,40	85,00
	OCTUBRE.13	965,10	87,00
	NOVIEMBRE.13	970,00	86,00
	DICIEMBRE.13	787,00	83,75
	ENERO.14	868,60	85,60
	FEBRERO.14	924,80	85,40
	MARZO.14	812,70	82,50
	ABRIL.14	774,90	85,00
	JUNIO.14	703,80	82,50
24			
	ENERO.13	487,30	85,80
	FEBRERO.13	512,00	85,50
	MARZO.13	487,30	84,75
	ABRIL.13	487,10	85,60
	MAYO.13	515,00	85,50
	JUNIO.13	479,50	86,25

	JULIO.13	471,30	85,80
	AGOSTO.13	542,10	85,75
	SEPTIEMBRE.13	561,80	85,67
	OCTUBRE.13	552,30	86,33
	NOVIEMBRE.13	531,60	85,50
	DICIEMBRE.13	480,20	83,75
	ENERO.14	540,60	85,00
	FEBRERO.14	587,10	85,40
	MARZO.14	362,00	80,00
	ABRIL.14	411,10	85,00
	MAYO.14	449,10	85,25
	JUNIO.14	361,70	85,20
30			
	ENERO.13	824,90	86,00
	FEBRERO.13	955,10	85,33
	MARZO.13	870,70	85,75
	ABRIL.13	878,70	85,00
	MAYO.13	969,70	86,25
	JUNIO.13	975,30	87,25
	JULIO.13	948,40	87,80
	AGOSTO.13	1006,60	86,00
	SEPTIEMBRE.13	945,70	86,25
	OCTUBRE.13	939,20	85,25
	NOVIEMBRE.13	909,20	85,40
	DICIEMBRE.13	800,60	84,00
	ENERO.14	949,00	85,00
	FEBRERO.14	970,80	85,00
	ABRIL.14	868,00	85,00
	MAYO.14	886,30	85,00
	JUNIO.14	748,90	83,00
1			
	ENERO.13	561,80	85,00
	FEBRERO.13	646,30	86,25
	MARZO.13	697,40	88,50
	ABRIL.13	746,30	89,20
	MAYO.13	797,50	87,00
	ABRIL.14	545,90	85,00
	MAYO.14	717,60	86,43
	JUNIO.14	708,40	84,17
20			
	ENERO.13	456,10	85,80
	FEBRERO.13	519,10	85,00
	MARZO.13	482,50	86,00
	ABRIL.13	473,30	86,60
	MAYO.13	494,70	86,00
	JUNIO.13	472,30	85,75
	JULIO.13	463,10	86,00
	AGOSTO.13	521,40	86,50
	SEPTIEMBRE.13	568,30	85,80
	OCTUBRE.13	603,50	85,00
	NOVIEMBRE.13	584,40	85,25
	DICIEMBRE.13	576,20	83,75
	ENERO.14	609,20	85,00
	FEBRERO.14	602,90	85,00
	MARZO.14	421,60	81,25
	ABRIL.14	397,10	85,00
	MAYO.14	509,10	84,25
	JUNIO.14	426,40	83,20
15			
	ENERO.13	454,10	85,80
	FEBRERO.13	497,70	85,25
	MARZO.13	463,80	85,00
	ABRIL.13	486,00	85,00
	MAYO.13	510,30	86,00
	JUNIO.13	511,10	85,75
	JULIO.13	449,80	86,75
	AGOSTO.13	510,50	83,75
	SEPTIEMBRE.13	525,30	85,60
	OCTUBRE.13	503,10	85,50
	NOVIEMBRE.13	545,50	85,75
	DICIEMBRE.13	484,60	82,50
	ENERO.14	492,90	85,00
	FEBRERO.14	576,80	85,00
	MARZO.14	403,70	81,67
	ABRIL.14	493,40	85,00
	MAYO.14	453,10	84,75
	JUNIO.14	342,40	82,40
13			
	ENERO.13	357,00	86,00
	ABRIL.13	464,70	85,00

71	MARZO. 14	499,8	90,83%
	ABRIL. 14	501,7	91,43%
	MAYO. 14	600,0	94,00%
	JUNIO. 14	322,4	90,00%
69	ENERO. 13	550,2	88,80%
	FEBRERO. 13	554,6	89,00%
	MARZO. 13	643,4	88,00%
	ABRIL. 13	626,9	89,80%
	MAYO. 13	651,7	89,88%
	JUNIO. 13	597,4	88,25%
	JULIO.13	664,3	89,90%
	AGOSTO.13	722,9	91,25%
	SEPTIEMBRE.13	720,6	89,80%
	OCTUBRE. 13	666,3	90,63%
	NOVIEMBRE. 13	685,4	91,88%
	DICIEMBRE. 13	619,0	91,25%
	ENERO. 14	649,8	91,25%
	FEBRERO. 14	630,8	90,00%
	MARZO. 14	558,4	91,60%
	ABRIL. 14	395,4	91,67%
	MAYO. 14	312,7	90,00%
43	ENERO. 13	601,2	89,13%
	FEBRERO. 13	660,4	89,13%
	MARZO. 13	724,0	89,13%
	ABRIL. 13	702,6	89,40%
	MAYO. 13	677,7	90,33%
	JUNIO. 13	680,6	91,25%
	JULIO.13	667,1	90,90%
	AGOSTO.13	573,1	90,57%
	SEPTIEMBRE.13	734,6	88,20%
	OCTUBRE. 13	757,9	91,00%
	NOVIEMBRE. 13	728,8	92,80%
	DICIEMBRE. 13	732,3	94,00%
	ENERO. 14	730,2	91,60%
	FEBRERO. 14	689,1	93,00%
	MARZO. 14	544,7	92,86%
	ABRIL. 14	464,3	91,14%
	MAYO. 14	680,7	93,75%
	JUNIO. 14	603,4	93,00%
	JULIO. 14	584,8	92,63%
66	ENERO. 13	585,3	86,80%
	FEBRERO. 13	600,4	89,25%
	MARZO. 13	633,3	89,88%
	ABRIL. 13	643,7	90,30%
	MAYO. 13	598,3	90,75%
	JUNIO. 13	605,4	91,00%
	JULIO.13	633,0	93,20%
	AGOSTO.13	788,8	91,25%
	SEPTIEMBRE.13	635,5	90,70%
	OCTUBRE. 13	485,5	91,29%
	NOVIEMBRE. 13	562,4	93,67%
	DICIEMBRE. 13	545,3	94,33%
	ENERO. 14	431,5	91,14%
	FEBRERO. 14	429,5	90,79%
	MARZO. 14	434,9	91,57%
	ABRIL. 14	409,6	92,79%
	MAYO. 14	597,4	95,00%
	JUNIO. 14	561,4	93,80%
	JULIO. 14	538,1	88,50%
63	ENERO. 13	587,6	88,10%
	FEBRERO. 13	648,0	88,70%
	MARZO. 13	648,6	88,00%
	ABRIL. 13	620,3	89,92%
	MAYO. 13	713,2	87,50%
	JUNIO. 13	716,5	89,50%
	JULIO.13	597,1	90,81%
	AGOSTO.13	682,9	90,70%
	SEPTIEMBRE.13	795,8	87,40%
	OCTUBRE. 13	757,4	90,25%
	NOVIEMBRE. 13	723,5	95,00%
	DICIEMBRE. 13	740,5	91,50%
	ENERO. 14	652,0	91,29%
	FEBRERO. 14	663,6	91,00%

	MARZO. 14	665,9	93,00%
	ABRIL. 14	641,4	90,50%
	MAYO. 14	672,5	88,75%
	JUNIO. 14	637,4	92,80%
	JULIO. 14	585,0	89,30%
	AGOSTO. 14	587,0	86,00%
60			
	ENERO. 13	373,6	89,40%
	FEBRERO. 13	350,0	87,00%
	MARZO. 13	408,3	91,25%
	ABRIL. 13	404,6	88,60%
	MAYO. 13	406,0	87,88%
	JUNIO. 13	396,9	89,50%
	JULIO.13	384,4	92,10%
	AGOSTO.13	475,9	90,00%
	SEPTIEMBRE.13	444,5	91,60%
	OCTUBRE. 13	456,3	92,50%
	NOVIEMBRE. 13	420,6	91,75%
	DICIEMBRE. 13	420,1	91,75%
	ENERO. 14	437,0	90,00%
	FEBRERO. 14	401,6	91,70%
	MARZO. 14	417,0	91,25%
	ABRIL. 14	366,7	90,75%
	MAYO. 14	382,5	60,67%
	JUNIO. 14	341,0	91,20%
	JULIO. 14	350,7	92,25%
	AGOSTO. 14	360,9	94,00%
65			
	ENERO. 13	511,3	89,80%
	FEBRERO. 13	351,1	25,67%
	MARZO. 13	437,4	91,57%
	ABRIL. 13	468,7	89,79%
	MAYO. 13	448,6	90,38%
	JUNIO. 13	468,0	88,58%
	JULIO.13	453,0	93,33%
	AGOSTO.13	430,0	91,50%
	SEPTIEMBRE.13	431,4	92,00%
	OCTUBRE. 13	456,4	92,88%
	NOVIEMBRE. 13	491,5	93,80%
	DICIEMBRE. 13	442,4	91,10%
	ENERO. 14	455,9	90,80%
	FEBRERO. 14	392,1	90,90%
	MARZO. 14	409,1	91,38%
	ABRIL. 14	399,7	91,75%
	MAYO. 14	410,0	77,71%
	JUNIO. 14	322,4	91,75%
	JULIO. 14	391,9	92,75%
	AGOSTO. 14	402,7	82,00%
58			
	ENERO. 13	374,4	88,40%
	FEBRERO. 13	363,8	43,00%
	MARZO. 13	404,0	89,50%
	ABRIL. 13	411,0	89,20%
	MAYO. 13	424,9	92,38%
	JUNIO. 13	410,0	88,00%
	JULIO.13	449,1	90,63%
	AGOSTO.13	455,0	91,25%
51			
	ENERO. 13	296,8	88,60%
	FEBRERO. 13	304,9	89,33%
	MARZO. 13	358,2	85,50%
	ABRIL. 13	405,0	90,63%
	MAYO. 13	379,2	89,00%
	JUNIO. 13	304,7	86,92%
	JULIO.13	375,0	89,83%
	AGOSTO.13	340,0	93,00%
	NOVIEMBRE. 13	503,7	96,00%
	DICIEMBRE. 13	413,0	92,00%
	ENERO. 14	409,8	91,17%
	FEBRERO. 14	384,0	91,60%
	MARZO. 14	394,8	92,38%
	ABRIL. 14	326,2	90,38%
	MAYO. 14	367,6	69,00%
	JUNIO. 14	341,9	90,00%
	JULIO. 14	426,0	90,80%
	AGOSTO. 14	366,4	94,00%

59			
	ENERO. 13	387,8	91,20%
	FEBRERO. 13	377,7	68,75%
	MARZO. 13	458,0	89,63%
	ABRIL. 13	399,2	89,70%
	MAYO. 13	398,5	93,13%
	JUNIO. 13	403,2	90,75%
	JULIO.13	412,7	90,75%
	AGOSTO.13	426,9	91,00%
	SEPTIEMBRE.13	421,0	92,00%
	OCTUBRE. 13	435,8	92,25%
	NOVIEMBRE. 13	471,1	91,75%
	DICIEMBRE. 13	426,8	91,25%
	ENERO. 14	438,0	90,50%
	FEBRERO. 14	353,0	91,60%
	MARZO. 14	340,8	94,00%
	ABRIL. 14	414,2	90,63%
	MAYO. 14	408,3	67,75%
	JUNIO. 14	364,5	91,30%
	JULIO. 14	366,6	91,75%
	AGOSTO. 14	322,0	93,00%
46			
	ENERO. 13	577,1	88,80%
	FEBRERO. 13	601,6	89,25%
	MARZO. 13	606,2	89,25%
	ABRIL. 13	511,7	88,00%
	MAYO. 13	513,2	87,25%
	JUNIO. 13	662,2	86,00%
	JULIO.13	555,6	90,00%
	FEBRERO. 14	658,3	90,00%
	MARZO. 14	492,3	90,00%
	ABRIL. 14	467,1	93,00%
	MAYO. 14	649,1	94,00%
	JUNIO. 14	494,4	92,00%
34			
	ENERO. 13	428,5	91,40%
	FEBRERO. 13	406,6	69,00%
	MARZO. 13	462,4	93,50%
	ABRIL. 13	452,1	93,50%
	MAYO. 13	460,9	92,63%
	JUNIO. 13	441,3	90,25%
	JULIO.13	513,7	92,50%
	AGOSTO.13	519,5	92,00%
	SEPTIEMBRE.13	513,3	93,00%
	OCTUBRE. 13	534,7	94,75%
	NOVIEMBRE. 13	552,6	93,00%
	DICIEMBRE. 13	527,7	92,00%
	ENERO. 14	533,4	91,20%
	FEBRERO. 14	482,7	91,30%
	MARZO. 14	448,8	91,50%
	ABRIL. 14	423,3	91,67%
	MAYO. 14	489,0	69,00%
	JUNIO. 14	444,8	90,80%
	JULIO. 14	438,5	90,50%
	AGOSTO. 14	409,3	83,50%
68			
	ENERO. 13	684,6	88,30%
	FEBRERO. 13	701,5	89,75%
	MARZO. 13	778,6	89,75%
	ABRIL. 13	736,6	90,80%
	MAYO. 13	756,6	91,25%
	JUNIO. 13	755,0	90,38%
	JULIO.13	796,2	91,40%
	AGOSTO.13	707,0	91,25%
	SEPTIEMBRE.13	597,4	91,00%
	OCTUBRE. 13	791,2	91,67%
	NOVIEMBRE. 13	862,6	93,00%
	DICIEMBRE. 13	755,5	94,50%
	ENERO. 14	799,9	91,80%
	FEBRERO. 14	665,6	92,86%
	MARZO. 14	666,1	94,80%
	ABRIL. 14	693,0	95,25%
	MAYO. 14	744,8	95,00%
	JUNIO. 14	677,4	93,40%
	JULIO. 14	689,0	91,63%
	AGOSTO. 14	643,2	92,00%
56			

	ENERO. 13	394,6	87,88%
	FEBRERO. 13	418,3	72,83%
	MARZO. 13	447,8	88,67%
	ABRIL. 13	445,4	88,29%
	MAYO. 13	449,9	88,44%
	JUNIO. 13	413,7	86,83%
	JULIO.13	363,9	90,50%
	ENERO. 14	661,3	85,00%
	FEBRERO. 14	528,7	90,06%
	MARZO. 14	440,5	91,00%
	ABRIL. 14	417,6	89,75%
	MAYO. 14	413,5	78,00%
	JUNIO. 14	384,6	91,92%
	JULIO. 14	370,8	60,00%
	AGOSTO. 14	368,3	97,00%
57			
	ENERO. 13	412,1	87,50%
	FEBRERO. 13	453,0	87,63%
	MARZO. 13	559,2	87,25%
	ABRIL. 13	628,4	88,67%
	MAYO. 13	562,9	89,25%
	JUNIO. 13	550,0	89,00%
	JULIO.13	646,3	89,50%
	AGOSTO.13	699,8	91,83%
	SEPTIEMBRE.13	701,9	89,30%
	OCTUBRE. 13	723,4	90,25%
	NOVIEMBRE. 13	733,3	91,25%
	DICIEMBRE. 13	691,2	92,50%
	ENERO. 14	736,0	93,60%
	FEBRERO. 14	630,7	92,40%
	MARZO. 14	641,3	93,75%
	ABRIL. 14	523,1	91,00%
	MAYO. 14	594,3	93,00%
	JUNIO. 14	525,7	91,80%
	JULIO. 14	567,6	89,25%
	AGOSTO. 14	562,3	91,00%
55			
	MAYO. 13	312,3	86,25%
	JUNIO. 13	354,5	87,50%
	JULIO.13	374,9	91,00%
	AGOSTO.13	391,8	90,00%
	SEPTIEMBRE.13	396,8	90,00%
	OCTUBRE. 13	407,7	91,25%
	NOVIEMBRE. 13	434,7	91,13%
	DICIEMBRE. 13	407,7	90,25%
	ENERO. 14	418,7	90,30%
	FEBRERO. 14	379,8	92,70%
	MARZO. 14	367,4	91,25%
	ABRIL. 14	361,1	89,88%
	MAYO. 14	377,6	67,25%
	JUNIO. 14	385,0	89,60%
	JULIO. 14	390,2	90,00%
31			
	MAYO. 13	378,4	89,00%
	JUNIO. 13	357,1	89,33%
	JULIO.13	417,8	91,60%
	AGOSTO.13	464,8	91,25%
	SEPTIEMBRE.13	429,2	95,00%
	OCTUBRE. 13	436,6	92,50%
	NOVIEMBRE. 13	457,5	94,13%
	DICIEMBRE. 13	410,9	93,50%
	ENERO. 14	415,5	92,00%
	FEBRERO. 14	438,9	91,83%
	MARZO. 14	446,8	90,88%
	ABRIL. 14	342,7	91,50%
	MAYO. 14	355,8	61,67%
	JUNIO. 14	342,9	91,20%
	JULIO. 14	316,6	92,50%
	AGOSTO. 14	389,3	92,00%
40			
	JUNIO. 13	283,5	84,50%
	JULIO.13	422,5	90,80%
	AGOSTO.13	419,2	89,25%
	SEPTIEMBRE.13	406,1	91,40%
	OCTUBRE. 13	435,7	90,50%
	NOVIEMBRE. 13	434,8	91,75%
	DICIEMBRE. 13	408,1	88,88%

	ENERO. 14	485,5	88,90%
	FEBRERO. 14	402,3	90,80%
	MARZO. 14	388,4	90,13%
	ABRIL. 14	384,5	89,75%
	MAYO. 14	428,1	68,00%
	JUNIO. 14	378,0	90,75%
	JULIO. 14	405,6	87,50%
	AGOSTO. 14	353,2	82,00%
41			
	JUNIO. 13	357,4	86,00%
	JULIO.13	426,4	90,72%
	AGOSTO.13	438,1	89,40%
	SEPTIEMBRE.13	446,7	90,17%
	OCTUBRE. 13	468,3	91,38%
	NOVIEMBRE. 13	512,7	94,50%
	DICIEMBRE. 13	451,4	92,13%
	ENERO. 14	505,3	90,80%
	FEBRERO. 14	453,6	91,40%
	MARZO. 14	445,9	90,13%
	ABRIL. 14	417,3	91,25%
	MAYO. 14	457,2	71,80%
	JUNIO. 14	405,5	90,30%
	JULIO. 14	435,9	84,25%
	AGOSTO. 14	399,8	89,50%
67			
	JUNIO. 13	246,6	90,00%
	JULIO.13	408,0	88,90%
	AGOSTO.13	541,9	91,75%
	SEPTIEMBRE.13	596,0	88,90%
	OCTUBRE. 13	645,3	90,00%
	NOVIEMBRE. 13	638,1	90,13%
	DICIEMBRE. 13	607,4	92,25%
	ENERO. 14	674,8	92,20%
	FEBRERO. 14	457,2	91,00%
	MARZO. 14	402,2	90,00%
	ABRIL. 14	383,9	89,14%
	MAYO. 14	560,4	90,50%
	JUNIO. 14	421,3	90,21%
	JULIO. 14	542,8	89,00%
	AGOSTO. 14	436,4	90,00%
58			
	SEPTIEMBRE.13	441,5	91,80%
	OCTUBRE. 13	473,0	91,25%
	NOVIEMBRE. 13	445,8	91,38%
	DICIEMBRE. 13	431,1	88,88%
	ENERO. 14	446,4	89,80%
	FEBRERO. 14	419,4	91,70%
	MARZO. 14	410,7	91,00%
	ABRIL. 14	393,3	90,75%
	MAYO. 14	435,9	67,25%
	JUNIO. 14	361,7	90,50%
	JULIO. 14	375,0	88,75%
	AGOSTO. 14	362,4	90,00%
39			
	FEBRERO. 14	192,0	80,00%
	MARZO. 14	109,5	83,00%
	MAYO. 14	249,2	66,75%
	JUNIO. 14	247,5	88,50%
38			
	ABRIL. 14	325,9	91,67%
	MAYO. 14	365,5	66,50%
	JUNIO. 14	328,5	89,00%
	JULIO. 14	391,6	87,50%
	AGOSTO. 14	345,6	94,00%
61			
	ABRIL. 14	497,6	94,50%
	MAYO. 14	536,0	92,50%
	JUNIO. 14	561,9	93,00%
	JULIO. 14	557,8	89,25%
	AGOSTO. 14	536,4	92,00%
54			
	ABRIL. 14	184,3	90,00%
	MAYO. 14	348,3	67,75%
	JUNIO. 14	354,9	92,50%



	JULIO. 14	411,1	94,13%
	AGOSTO. 14	352,7	96,00%
64			
	JUNIO. 14	383,9	91,60%
	JULIO. 14	484,7	92,50%
	AGOSTO. 14	454,1	92,00%
56			
	JUNIO. 14	411,1	92,00%
	JULIO. 14	350,9	88,00%
	AGOSTO. 14	679,3	89,00%
32			
	JUNIO. 14	378,7	90,00%
	JULIO. 14	395,8	89,25%
	AGOSTO. 14	276,5	89,00%
37			
	JUNIO. 14	322,7	89,50%
	JULIO. 14	205,6	93,00%
70			
	JUNIO. 14	205,2	86,00%
	JULIO. 14	332,6	86,50%
	AGOSTO. 14	175,0	86,00%
36			
	JUNIO. 14	160,3	86,00%
	JULIO. 14	318,3	86,25%
	AGOSTO. 14	224,5	95,00%
49			
	JUNIO. 14	239,6	86,00%
	JULIO. 14	241,9	88,00%
	AGOSTO. 14	218,3	86,00%
72			
	JULIO. 14	297,9	86,00%
	AGOSTO. 14	353,1	86,00%
73			
	AGOSTO. 14	241,6	85,00%

#### Anexo No 4

Resultados de la Variable: Participación, Implicación, Responsabilidad dentro de Macroproceso de la Postcosecha, con los siguientes factores de riesgo: Autonomía, Trabajo en equipo, Iniciativa, Control sobre la tarea, Control sobre el trabajador, Rotación, Supervisión.

CODIGO	FINCA	CARGO	PUNTUACION	ESTADO
1	Q2	EMBONCHE	26	Muy Inadecuado
3	Q2	EMPAQUE	16	Inadecuado
4	Q2	DIGITADOR	17	Inadecuado
5	Q2	CLASIFICACION	22	Inadecuado
6	Q2	EMBONCHE	23	Inadecuado
7	Q2	RECEPCION DE FLOR	12	Adecuado
9	Q2	EMPAQUE	13	Adecuado
10	Q2	CLASIFICACION	25	Muy Inadecuado
11	Q2	CLASIFICACION	17	Inadecuado
12	Q2	EMBONCHE	22	Inadecuado
14	Q2	EMBONCHE	17	Inadecuado

15	Q2	SOBRANTES	23	Inadecuado
16	Q2	CLASIFICACION	31	Muy Inadecuado
17	Q2	CORTADOR DE TALLOS	22	Inadecuado
18	Q2	CLASIFICACION	27	Muy Inadecuado
19	Q2	SUPERVISOR POSTCOSECHA	14	Adecuado
20	Q2	CLASIFICACION	12	Adecuado
21	Q2	EMBONCHE	24	Inadecuado
22	Q2	EMPAQUE	22	Inadecuado
23	Q2	JEFE DE POSTCOSECHA	4	Muy Adecuado
24	Q2	CLASIFICACION	22	Inadecuado
25	Q2	CLASIFICACION	21	Inadecuado
26	Q2	PATINADOR	22	Inadecuado
27	Q2	CLASIFICACION	14	Adecuado
28	Q2	EMPAQUE	19	Inadecuado
29	Q2	EMBONCHE	27	Muy Inadecuado
30	Q2	EMBONCHE	21	Inadecuado
31	Q3	CLASIFICACION	20	Inadecuado
33	Q3	PATINADOR	18	Inadecuado
34	Q3	CLASIFICACION	22	Inadecuado
36	Q3	PATINADOR	16	Inadecuado
37	Q3	EMPAQUE	16	Inadecuado
38	Q3	CLASIFICACION	23	Inadecuado
39	Q3	CORTADOR DE TALLOS	20	Inadecuado
40	Q3	CLASIFICACION	29	Muy Inadecuado
41	Q3	CLASIFICACION	27	Muy Inadecuado
42	Q3	RECEPCION DE FLOR	31	Muy Inadecuado
43	Q3	EMBONCHE	31	Muy Inadecuado
44	Q3	EMPAQUE	22	Inadecuado
45	Q3	EMPAQUE	13	Adecuado
46	Q3	PRODUCTO NO CONFORME	24	Inadecuado
47	Q3	DIGITADOR	25	Muy Inadecuado
48	Q3	EMPAQUE	26	Muy Inadecuado
49	Q3	CLASIFICACION	27	Muy Inadecuado
50	Q3	EMPAQUE	28	Muy Inadecuado
51	Q3	CLASIFICACION	27	Muy Inadecuado
52	Q3	PATINADOR	12	Adecuado
53	Q3	SUPERVISOR POSTCOSECHA	17	Inadecuado
54	Q3	CLASIFICACION	26	Muy Inadecuado
55	Q3	CLASIFICACION	19	Inadecuado
57	Q3	EMBONCHE	27	Muy Inadecuado
58	Q3	CLASIFICACION	23	Inadecuado
59	Q3	CLASIFICACION	21	Inadecuado
60	Q3	CLASIFICACION	11	Adecuado
61	Q3	EMBONCHE	28	Muy Inadecuado
62	Q3	PATINADOR	28	Muy Inadecuado
63	Q3	EMBONCHE	18	Inadecuado

64	Q3	EMBONCHE	24	Inadecuado
65	Q3	CLASIFICACION	21	Inadecuado
66	Q3	EMBONCHE	30	Muy Inadecuado
67	Q3	EMBONCHE	15	Adecuado
68	Q3	EMBONCHE	20	Inadecuado
70	Q3	COLOCACION DE CAPUCHON	24	Inadecuado

Resultados de la Variable: Formación, Información y comunicación dentro de macroproceso de la Post-cosecha, con los siguientes factores de riesgo: Flujos de comunicación, Acogida, Adecuación persona - trabajo, Reconocimiento, Adiestramiento, Descripción de puestos de trabajo, Aislamiento.

CODIGO	FINCA	CARGO	PUNTUACION	ESTADO
1	Q2	EMBONCHE	16	Inadecuado
3	Q2	EMPAQUE	13	Adecuado
4	Q2	DIGITADOR	19	Inadecuado
5	Q2	CLASIFICACION	13	Adecuado
6	Q2	EMBONCHE	16	Inadecuado
7	Q2	RECEPCION DE FLOR	18	Inadecuado
9	Q2	EMPAQUE	13	Adecuado
10	Q2	CLASIFICACION	21	Inadecuado
11	Q2	CLASIFICACION	12	Adecuado
12	Q2	EMBONCHE	19	Inadecuado
14	Q2	EMBONCHE	11	Adecuado
15	Q2	SOBRANTES	16	Inadecuado
16	Q2	CLASIFICACION	18	Inadecuado
17	Q2	CORTADOR DE TALLOS	13	Adecuado
18	Q2	CLASIFICACION	19	Inadecuado
19	Q2	SUPERVISOR POSTCOSECHA	2	Muy Adecuado
20	Q2	CLASIFICACION	5	Muy Adecuado
21	Q2	EMBONCHE	21	Inadecuado
22	Q2	EMPAQUE	7	Adecuado
23	Q2	JEFE DE POSTCOSECHA	7	Adecuado
24	Q2	CLASIFICACION	13	Adecuado
25	Q2	CLASIFICACION	12	Adecuado
26	Q2	PATINADOR	16	Inadecuado
27	Q2	CLASIFICACION	19	Inadecuado
28	Q2	EMPAQUE	25	Muy Inadecuado
29	Q2	EMBONCHE	21	Inadecuado
30	Q2	EMBONCHE	19	Inadecuado
31	Q3	CLASIFICACION	8	Adecuado
33	Q3	PATINADOR	10	Adecuado
34	Q3	CLASIFICACION	15	Inadecuado
36	Q3	PATINADOR	15	Inadecuado
37	Q3	EMPAQUE	10	Adecuado

38	Q3	CLASIFICACION	10	Adecuado
39	Q3	CORTADOR DE TALLOS	17	Inadecuado
40	Q3	CLASIFICACION	16	Inadecuado
41	Q3	CLASIFICACION	13	Adecuado
42	Q3	RECEPCION DE FLOR	24	Muy Inadecuado
43	Q3	EMBONCHE	24	Muy Inadecuado
44	Q3	EMPAQUE	13	Adecuado
45	Q3	EMPAQUE	20	Inadecuado
46	Q3	PRODUCTO NO CONFORME	17	Inadecuado
47	Q3	DIGITADOR	13	Adecuado
48	Q3	EMPAQUE	17	Inadecuado
49	Q3	CLASIFICACION	7	Adecuado
50	Q3	EMPAQUE	10	Adecuado
51	Q3	CLASIFICACION	21	Inadecuado
52	Q3	PATINADOR	19	Inadecuado
53	Q3	SUPERVISOR POSTCOSECHA	13	Adecuado
54	Q3	CLASIFICACION	14	Inadecuado
55	Q3	CLASIFICACION	19	Inadecuado
57	Q3	EMBONCHE	13	Adecuado
58	Q3	CLASIFICACION	16	Inadecuado
59	Q3	CLASIFICACION	17	Inadecuado
60	Q3	CLASIFICACION	13	Adecuado
61	Q3	EMBONCHE	16	Inadecuado
62	Q3	PATINADOR	23	Muy Inadecuado
63	Q3	EMBONCHE	13	Adecuado
64	Q3	EMBONCHE	16	Inadecuado
65	Q3	CLASIFICACION	19	Inadecuado
66	Q3	EMBONCHE	22	Muy Inadecuado
67	Q3	EMBONCHE	19	Inadecuado
68	Q3	EMBONCHE	20	Inadecuado
70	Q3	COLOCACION DE CAPUCHON	22	Muy Inadecuado

Resultados de la Variable: Gestión del tiempo dentro de macroproceso de la Post-cosecha, con los siguientes factores de riesgo: Ritmo de trabajo, Apremio de tiempo, Carga de trabajo, Autonomía temporal, Fatiga.

CODIGO	FINCA	CARGO	PUNTUACION	ESTADO
1	Q2	EMBONCHE	20	Muy Inadecuado
3	Q2	EMPAQUE	17	Muy Inadecuado
4	Q2	DIGITADOR	15	Inadecuado
5	Q2	CLASIFICACION	12	Inadecuado
6	Q2	EMBONCHE	19	Muy Inadecuado
7	Q2	RECEPCION DE FLOR	10	Adecuado
9	Q2	EMPAQUE	28	Muy Inadecuado
10	Q2	CLASIFICACION	21	Muy Inadecuado

11	Q2	CLASIFICACION	16	Inadecuado
12	Q2	EMBONCHE	14	Inadecuado
14	Q2	EMBONCHE	17	Muy Inadecuado
15	Q2	SOBRANTES	24	Muy Inadecuado
16	Q2	CLASIFICACION	21	Muy Inadecuado
17	Q2	CORTADOR DE TALLOS	16	Inadecuado
18	Q2	CLASIFICACION	21	Muy Inadecuado
19	Q2	SUPERVISOR POSTCOSECHA	25	Muy Inadecuado
20	Q2	CLASIFICACION	14	Inadecuado
21	Q2	EMBONCHE	17	Muy Inadecuado
22	Q2	EMPAQUE	18	Muy Inadecuado
23	Q2	JEFE DE POSTCOSECHA	14	Inadecuado
24	Q2	CLASIFICACION	13	Inadecuado
25	Q2	CLASIFICACION	21	Muy Inadecuado
26	Q2	PATINADOR	26	Muy Inadecuado
27	Q2	CLASIFICACION	17	Muy Inadecuado
28	Q2	EMPAQUE	6	Adecuado
29	Q2	EMBONCHE	21	Muy Inadecuado
30	Q2	EMBONCHE	14	Inadecuado
31	Q3	CLASIFICACION	20	Muy Inadecuado
33	Q3	PATINADOR	9	Adecuado
34	Q3	CLASIFICACION	17	Muy Inadecuado
36	Q3	PATINADOR	22	Muy Inadecuado
37	Q3	EMPAQUE	15	Inadecuado
38	Q3	CLASIFICACION	17	Muy Inadecuado
39	Q3	CORTADOR DE TALLOS	16	Inadecuado
40	Q3	CLASIFICACION	24	Muy Inadecuado
41	Q3	CLASIFICACION	17	Muy Inadecuado
42	Q3	RECEPCION DE FLOR	14	Inadecuado
43	Q3	EMBONCHE	24	Muy Inadecuado
44	Q3	EMPAQUE	12	Inadecuado
45	Q3	EMPAQUE	14	Inadecuado
46	Q3	PRODUCTO NO CONFORME	12	Inadecuado
47	Q3	DIGITADOR	12	Inadecuado
48	Q3	EMPAQUE	13	Inadecuado
49	Q3	CLASIFICACION	19	Muy Inadecuado
50	Q3	EMPAQUE	11	Inadecuado
51	Q3	CLASIFICACION	24	Muy Inadecuado
52	Q3	PATINADOR	13	Inadecuado
53	Q3	SUPERVISOR POSTCOSECHA	11	Inadecuado
54	Q3	CLASIFICACION	21	Muy Inadecuado
55	Q3	CLASIFICACION	21	Muy Inadecuado
57	Q3	EMBONCHE	19	Muy Inadecuado
58	Q3	CLASIFICACION	16	Inadecuado
59	Q3	CLASIFICACION	22	Muy Inadecuado
60	Q3	CLASIFICACION	12	Inadecuado

61	Q3	EMBONCHE	22	Muy Inadecuado
62	Q3	PATINADOR	24	Muy Inadecuado
63	Q3	EMBONCHE	19	Muy Inadecuado
64	Q3	EMBONCHE	8	Adecuado
65	Q3	CLASIFICACION	21	Muy Inadecuado
66	Q3	EMBONCHE	22	Muy Inadecuado
67	Q3	EMBONCHE	11	Inadecuado
68	Q3	EMBONCHE	17	Muy Inadecuado
70	Q3	COLOCACION DE CAPUCHON	17	Muy Inadecuado

Análisis de resultados de la Variable: Cohesión de grupo dentro de macroproceso de la Post-cosecha, con los siguientes factores de riesgo: Clima Social, Manejo de conflictos, Cooperación, Ambiente de trabajo.

CODIGO	FINCA	CARGO	PUNTUACION	ESTADO
1	Q2	EMBONCHE	17	Inadecuado
3	Q2	EMPAQUE	4	Muy Adecuado
4	Q2	DIGITADOR	13	Inadecuado
5	Q2	CLASIFICACION	9	Adecuado
6	Q2	EMBONCHE	8	Adecuado
7	Q2	RECEPCION DE FLOR	14	Inadecuado
9	Q2	EMPAQUE	6	Adecuado
10	Q2	CLASIFICACION	13	Inadecuado
11	Q2	CLASIFICACION	15	Inadecuado
12	Q2	EMBONCHE	10	Adecuado
14	Q2	EMBONCHE	10	Adecuado
15	Q2	SOBRANTES	13	Inadecuado
16	Q2	CLASIFICACION	17	Inadecuado
17	Q2	CORTADOR DE TALLOS	13	Inadecuado
18	Q2	CLASIFICACION	12	Inadecuado
19	Q2	SUPERVISOR POSTCOSECHA	8	Adecuado
20	Q2	CLASIFICACION	13	Inadecuado
21	Q2	EMBONCHE	14	Inadecuado
22	Q2	EMPAQUE	10	Adecuado
23	Q2	JEFE DE POSTCOSECHA	5	Muy Adecuado
24	Q2	CLASIFICACION	4	Muy Adecuado
25	Q2	CLASIFICACION	15	Inadecuado
26	Q2	PATINADOR	17	Inadecuado
27	Q2	CLASIFICACION	13	Inadecuado
28	Q2	EMPAQUE	14	Inadecuado
29	Q2	EMBONCHE	15	Inadecuado
30	Q2	EMBONCHE	11	Inadecuado
31	Q3	CLASIFICACION	17	Inadecuado
33	Q3	PATINADOR	14	Inadecuado
34	Q3	CLASIFICACION	15	Inadecuado
36	Q3	PATINADOR	12	Inadecuado
37	Q3	EMPAQUE	12	Inadecuado
38	Q3	CLASIFICACION	7	Adecuado

39	Q3	CORTADOR DE TALLOS	12	Inadecuado
40	Q3	CLASIFICACION	16	Inadecuado
41	Q3	CLASIFICACION	9	Adecuado
42	Q3	RECEPCION DE FLOR	17	Inadecuado
43	Q3	EMBONCHE	27	Muy Inadecuado
44	Q3	EMPAQUE	17	Inadecuado
45	Q3	EMPAQUE	15	Inadecuado
46	Q3	PRODUCTO NO CONFORME	16	Inadecuado
47	Q3	DIGITADOR	17	Inadecuado
48	Q3	EMPAQUE	10	Adecuado
49	Q3	CLASIFICACION	12	Inadecuado
50	Q3	EMPAQUE	12	Inadecuado
51	Q3	CLASIFICACION	17	Inadecuado
52	Q3	PATINADOR	6	Adecuado
53	Q3	SUPERVISOR POSTCOSECHA	5	Muy Adecuado
54	Q3	CLASIFICACION	10	Adecuado
55	Q3	CLASIFICACION	17	Inadecuado
57	Q3	EMBONCHE	12	Inadecuado
58	Q3	CLASIFICACION	13	Inadecuado
59	Q3	CLASIFICACION	9	Adecuado
60	Q3	CLASIFICACION	10	Adecuado
61	Q3	EMBONCHE	15	Inadecuado
62	Q3	PATINADOR	19	Muy Inadecuado
63	Q3	EMBONCHE	13	Inadecuado
64	Q3	EMBONCHE	15	Inadecuado
65	Q3	CLASIFICACION	15	Inadecuado
66	Q3	EMBONCHE	15	Inadecuado
67	Q3	EMBONCHE	9	Adecuado
68	Q3	EMBONCHE	14	Inadecuado
70	Q3	COLOCACION DE CAPUCHON	10	Adecuado

## Anexo No 5

### Relación Factores de Riesgo Psicosocial con la salud de los trabajadores de la postcosecha de la Empresa Qualisa

PARTE DIARIO DE ATENCIONES MEDICAS PERSONAL DE POSTCOSECHAS 2013 - 2014					FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL					
CODIGO	EDAD (en Años)	SEXO	ENFERMEDADES	DIAGNOSTICO	OBSERVACIONES	Participación, Implicación, Responsabilidad	Formación, Información y comunicación	GESTION DEL TIEMPO	COHESION DEL GRUPO	CARGO
1	28	F	OSTEO-MUSCULARES	TENDINITIS	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
1	28	F	OSTEO-MUSCULARES	TENDINITIS	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
1	28	F	OSTEO-MUSCULARES	TENDINITIS	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
1	28	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
1	28	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
4	27	F	DIGESTIVAS	GASTRITIS	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	DIGITADOR
6	35	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
6	35	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
11	23	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
11	24	F	OSTEO-MUSCULARES	TENDINITIS	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
11	24	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION

12	25	M	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
14	29	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
14	24	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
14	30	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
14	24	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICODORSOLUMBALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
14	30	F	SISTEMA NERVIOSO	NEURITIS INTERCOSTAL	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
16	29	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
16	34	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
16	34	F	OSTEO-MUSCULARES	DORSALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
16	37	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
16	35	F	SISTEMA NERVIOSO	NEURITIS	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
18	39	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
18	39	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
18	39	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
18	38	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
19	34	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	#N/A	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	PERVISOR POSTCOSECO
20	30	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	#N/A	#N/A	Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
21	28	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
21	30	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
24	37	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
24	38	F	OSTEO-MUSCULARES	MIALGIAS	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
25	32	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
25	33	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
25	32	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
25	32	F	SISTEMA NERVIOSO	NEURITIS INTERCOSTAL	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
27	28	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	#N/A	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
29	31	F	DIGESTIVAS	GASTRITIS	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
30	29	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
30	29	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
30	29	F	OSTEO-MUSCULARES	DORSALGIA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
31	21	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
40	22	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
40	21	F	OSTEO-MUSCULARES	TENDINITIS	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
40	22	F	DIGESTIVAS	GASTRITIS	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION
40	23	F	OSTEO-MUSCULARES	LU MBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION



41	21	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
41	21	F	SISTEMA NERVIOSO	NEURITIS	tensionales	Muy Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
43	31	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	EMBONCHE
46	36	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	ODUCTO NO CONFOR
53	41	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A	PERVISOR POSTCOSEC
54	42	F	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
54		F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
54	42	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
57	24	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
59	27	F	SISTEMA NERVIOSO	NEURITIS	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
60	38	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	#N/A	#N/A	Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
60	38	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	#N/A	#N/A	Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
66	38	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
66	36	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
66	34	F	SISTEMA NERVIOSO	MIGRAÑA	tensionales	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
67	20	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	#N/A	Inadecuado	Inadecuado	#N/A	EMBONCHE
68	25	F	OSTEO-MUSCULARES	TENDINITIS	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	EMBONCHE
24	38	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBOCIATALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
24	38	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
24	38	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A	CLASIFICACION
62	25	M	OSTEO-MUSCULARES	CERVICALGIA	tensionales	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	PATINADOR
65	24	F	OSTEO-MUSCULARES	LUMBALGIA	tensionales	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado	CLASIFICACION

## ANEXO No.6

### Relación Factores de Riesgo Psicosocial con el rendimiento de los trabajadores de la postcosecha de la Empresa Qualisa

CUADRO DE RENDIMIENTOS DEL PERSONAL DE POSTCOSECHA						FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL			
CODIGO	PROMEDIO RENDIMIENTO	PROMEDIO RENDIMIENTO EXIGIDO TALLOS / HORA	CALIDAD	OBJ	CUMPLE RENDIMIENTO	Participación, Implicación, Responsabilidad	Formación, Información y comunicación	GESTION DEL TIEMPO	COHESION DEL GRUPO
5	445,76	456,68	85,16%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A
11	449,78	457,07	84,25%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado
22	410,00	453,50	85,00%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A
3	309,70	455,00	88,00%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A
16	386,73	455,74	84,38%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
66	564,17	570,79	91,37%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
51	372,06	422,88	89,45%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
46	565,74	605,00	89,80%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
57	607,13	610,75	90,49%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Muy Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado
55	384,01	395,09	88,56%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
39	199,58	483,69	79,56%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
38	351,44	409,52	85,73%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A
61	537,93	609,34	92,25%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
54	330,24	389,72	88,08%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A
64	440,89	604,55	92,03%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	Inadecuado	#N/A	Inadecuado
37	264,13	411,44	91,25%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado
70	237,62	412,13	86,17%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A
36	234,38	393,08	89,08%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
49	233,29	385,79	86,67%	85%	BAJO RENDIMIENTO	Muy Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado

## Anexo No 7

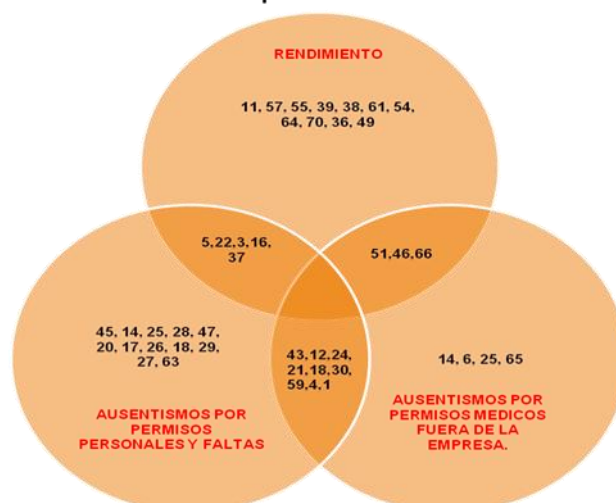
### Relación Factores de Riesgo Psicosocial con el ausentismo debido a permisos personales, faltas y permisos médicos fuera de la Empresa de los trabajadores de la post-cosecha de la Empresa Qualisa

AUSENTISMO POR PERMISOS MÉDICOS FUERA DE LA EMPRESA			FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL			
NUMERO DE AUSENTISMOS	CODIGO	Motivo	Participación, Implicación, Responsabilidad	Formación, Información y comunicación	GESTION DEL TIEMPO	COHESION DEL GRUPO
20	43	Perm iso IESS por horas	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado
18	12	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	#N/A
17	24	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A
16	46	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
16	51	Perm iso IESS por horas	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
16	14	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A
14	21	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
14	18	Perm iso IESS por horas	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
14	6	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A
12	25	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado
11	30	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
10	59	Reposo Servicio Medico Convenio	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A
10	65	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
9	66	Perm iso IESS por horas	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
8	4	Perm iso IESS por horas	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
7	1	Perm iso IESS por horas	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado

AUSENTISMO POR PERMISOS PERSONALES Y FALTAS			FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL			
Numero de ausentismos	CODIGO	Motivo	Participación, Implicación, Responsabilidad	Formación, Información y comunicación	GESTION DEL TIEMPO	COHESION DEL GRUPO
35	45	Permiso recuperado días	#N/A	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
27	1	Permiso recuperado días	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
26	21	Falta Injustificada	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
24	14	Licencia Calamidad Doméstica	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A
22	25	Permiso recuperado horas	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	Inadecuado
22	16	Permiso recuperado días	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
21	28	Permiso recuperado días	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A	Inadecuado
18	12	Licencia Calamidad Doméstica	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	#N/A
18	47	Licencia Calamidad Doméstica	Muy Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado
18	59	Falta Injustificada	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	#N/A
17	22	Licencia Paternidad	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A
17	20	Permiso recuperado días	#N/A	#N/A	Inadecuado	Inadecuado
16	3	Permiso recuperado días	Inadecuado	#N/A	Muy Inadecuado	#N/A
16	24	Licencia Calamidad Doméstica	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A
16	17	Falta fin de semana	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado
15	4	Permiso recuperado días	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
15	26	Permiso recuperado horas	Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
14	30	Permiso recuperado horas	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado	Inadecuado
13	18	Licencia Lactancia horas	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
13	10	Permiso recuperado horas	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
13	5	Falta Injustificada	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	#N/A
12	29	Permiso recuperado horas	Muy Inadecuado	Inadecuado	Muy Inadecuado	Inadecuado
12	37	Falta Injustificada	Inadecuado	#N/A	Inadecuado	Inadecuado

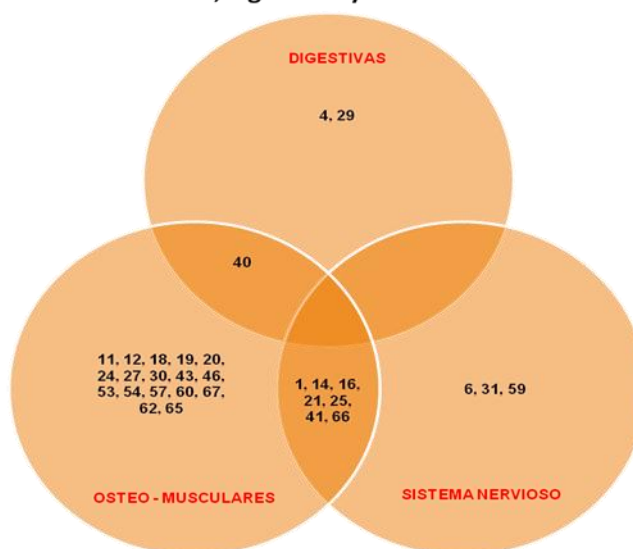
## Anexo No 8

Número de casos con una posible relación entre factores de riesgos psicosociales y el desempeño del personal de la post-cosecha



## Anexo No. 9

Número de casos con una posible relación entre factores de riesgos psicosociales y enfermedades osteo-musculares, digestivas y del sistema nervioso



## Anexo No. 10

### Instrumento

8

FACTORES PSICOSOCIALES · IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

---

## FACTORES PSICOSOCIALES. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

Este cuestionario pretende obtener una visión global de su organización respecto a los factores de riesgo de tipo psicosocial.

A continuación le presentamos una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta. Desde un punto de vista general, elija la opción que más se acerque a su empresa.

Le informamos de que cualquier dato que usted aporte en el cuestionario será tratado de manera CONFIDENCIAL.

En cada pregunta le ofrecemos un apartado denominado OBSERVACIONES, utilícelo siempre que desee hacer alguna aclaración o puntualización al respecto, cuando necesite explicar alguna de sus opciones o cuando la alternativa escogida no englobe a la totalidad de las personas que forman parte de su empresa.

Ante cualquier duda que le surja durante la ejecución de la encuesta, no dude en pedir cualquier aclaración o información adicional.

**Muchas gracias por su colaboración.**

## DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA

Actividad a la que se dedica

---

Sector al que pertenece

---

Certificación en calidad

---

Jornada laboral **1 turno**  **2 turnos**  **3 turnos**  **otros turnos**

Plantilla

---

Número de Delegados de Prevención

---

## FACTORES PSICOSOCIALES · IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO

9

### Pregunta 1

¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- D. Sí, es la práctica habitual.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---

---

---

### Pregunta 4

¿El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipo, herramientas, etc.) para realizar su tarea?

- A. No.
- B. Sí, algunas veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---

---

---

### Pregunta 7

Las situaciones de conflictividad entre trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y clara?

- A. No.
- B. Sí, por medio de la intervención del mando.
- C. Sí, entre todos los afectados.
- D. Sí, mediante otros procedimientos.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---

---

---

**Pregunta 2**

¿Existe un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores?

- A. No, no existe.
- B. Sí, aunque en la práctica no se utiliza.
- C. Sí, se utiliza ocasionalmente.
- D. Sí, se utiliza habitualmente.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 3**

¿El trabajador tiene la posibilidad de ejercer el control sobre su ritmo de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, puede adelantar trabajo para luego tener más tiempo de descanso.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 5**

Ante la incorporación de nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del puesto?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, por escrito y oralmente.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 6**

Cuando el trabajador necesita ayuda y/o tiene cualquier duda acude a:

- A. Un compañero de otro puesto.
- B. Una persona asignada. (mantenimiento, refuerzo...)
- C. Un encargado y/o jefe superior.
- D. No tiene esa opción por cualquier motivo.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 8**

¿Pueden los trabajadores elegir sus días de vacaciones?

- A. No, la empresa cierra por vacaciones en periodos fijos.
- B. No, la empresa distribuye periodos vacacionales, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores.
- C. Sí, la empresa concede o no a demanda del trabajador.
- D. Sí, los trabajadores se organizan entre ellos, teniendo en cuenta la continuidad de la actividad.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 9**

¿El trabajador interviene y/o corrige los incidentes en su puesto de trabajo (equipo, máquina, etc.)?

- A. No, es función del mando superior o persona encargada.
- B. Sí, sólo incidentes menores.
- C. Sí, cualquier incidente.

A  B  C

OBSERVACIONES

---



---

10

**FACTORES PSICOSOCIALES - IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO**

**Pregunta 10**

¿El trabajador tiene posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad?

- A. No, por la continuidad del proceso.
- B. No, por otras causas.
- C. Sí, las establecidas.
- D. Sí, según necesidades.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 13**

La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es:

- A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador.
- B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines.
- C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.

A  B  C

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 16**

¿Se facilitan las instrucciones precisas a los trabajadores sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?

- A. No.
- B. Sí, de forma oral.
- C. Sí, de forma escrita (instrucciones).
- D. Sí, de forma oral y escrita.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---



**Pregunta 11**

¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores?

- A. No.
- B. Charlas, asambleas.
- C. Comunicados escritos.
- D. Sí, medios orales y escritos.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 12**

En términos generales, ¿el ambiente de trabajo posibilita relaciones amistosas?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 14**

¿Se recuperan los retrasos?

- A. No.
- B. Sí, durante las pausas.
- C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo.
- D. Sí, alargando la jornada.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 15**

¿Cuál es el criterio de retribución al trabajador?

- A. Salario por hora (fijo).
- B. Salario más prima colectiva.
- C. Salario más prima individual.

A  B  C

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 17**

¿El trabajador tiene la posibilidad de hablar durante la realización de su tarea?

- A. No, por la ubicación del trabajador.
- B. No, por el ruido.
- C. No, por otros motivos.
- D. Sí, algunas palabras.
- E. Sí, conversaciones más largas.

A  B  C  D  E

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 18**

¿Han recibido los mandos intermedios formación para el desempeño de sus funciones?

- A. No
- B. Sí, aunque no ha habido cambios significativos en el estilo de mando.
- C. Sí, algunos mandos han modificado sus estilos significativamente.
- D. Sí, la mayoría ha modificado su estilo de mando.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**FACTORES PSICOSOCIALES - IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO**

**Pregunta 19**

¿Existe la posibilidad de organizar el trabajo en equipo?

- A. No.
- B. Sí, cuando la tarea se lo permite.
- C. Sí, en función del tiempo disponible.
- D. Sí, siempre se hace en equipo.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 22**

¿El trabajador puede detener el trabajo o ausentarse de su puesto?

- A. No, por el proceso productivo.
- B. No, por otros motivos.
- C. Sí, con un sustituto.
- D. Sí, sin que nadie le sustituya.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 25**

¿El trabajador tiene la opción de cambiar de puesto y/o de tarea a lo largo de su jornada laboral?

- A. No.
- B. Se cambia de manera excepcional.
- C. Sí, se rota entre compañeros de forma habitual.
- D. Sí, se cambia según lo considera el trabajador.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---

**Pregunta 20**

¿El trabajador controla el resultado de su trabajo y puede corregir los errores cometidos o defectos?

- A. No.
- B. Sí, ocasionalmente.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, cualquier error.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 21**

¿Se organizan, de forma espontánea, eventos en los que participa la mayoría de la plantilla?

- A. No.
- B. Sí, una o dos veces al año.
- C. Sí, varias veces al año, según surja el motivo.

A  B  C

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 23**

¿Existe, en general, un buen clima en el lugar de trabajo?

- A. No.
- B. Sí, a veces.
- C. Sí, habitualmente.
- D. Sí, siempre.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 24**

¿El trabajador recibe información suficiente sobre los resultados de su trabajo?

- A. Se le informa de la tarea a desempeñar (cantidad y calidad).
- B. Se le informa de los resultados alcanzados con relación a los objetivos que tiene asignados.
- C. Se le informa de los objetivos alcanzados por la empresa.
- D. Se le anima a participar en el establecimiento de metas.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 26**

Ante la incorporación de nuevas tecnologías, nueva maquinaria y/o nuevos métodos de trabajo ¿se instruye al trabajador para adaptarlo a esas nuevas situaciones?

- A. No.
- B. Sí, oralmente.
- C. Sí, por escrito.
- D. Sí, oralmente y por escrito.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 27**

¿Qué tipo de relaciones son las habituales en la empresa?

- A. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- B. Relaciones personales positivas, sin relaciones de colaboración.
- C. Relaciones sólo de colaboración para el trabajo.
- D. Ni relaciones personales, ni colaboración para el trabajo.

A  B  C  D

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 28**

De los problemas que existen en un departamento, sección... ¿está siendo culpada alguna persona en concreto?

- A. Sí.
- B. No.

A  B

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 29**

¿Han aumentado las bajas de origen psicológico de larga duración en la plantilla?

- A. Sí.
- B. No.

A  B

OBSERVACIONES

---



---



---



---

**Pregunta 30**

¿Hay alguna persona que está siendo aislada, ignorada o excluida del grupo en virtud de características físicas o personales?

- A. Sí.
- B. No.

A  B

OBSERVACIONES

---



---



---



---





## EVALUACIÓN

PARTICIPACIÓN,  
IMPLICACIÓN,  
RESPONSABILIDADFORMACIÓN,  
INFORMACIÓN,  
COMUNICACIÓN

GESTIÓN DEL TIEMPO

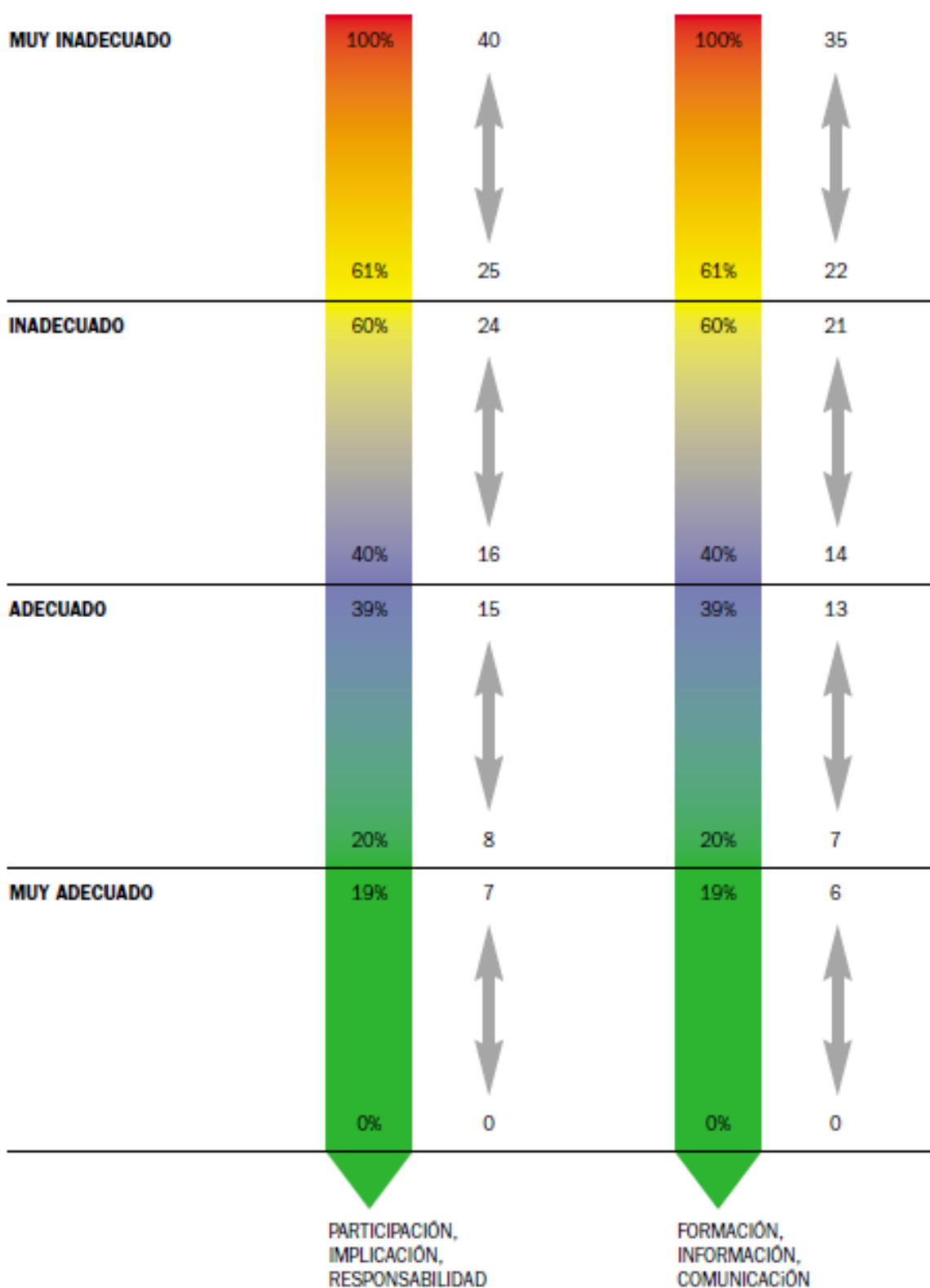
COHESIÓN DE GRUPO

PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR	PREG.	OPCIÓN	VALOR
<b>1</b>	A	5	<b>4</b>	A	5	<b>3</b>	A	5	<b>6</b>	A	0
	B	3		B	3		B	3		B	1
	C	3		C	1		C	1		C	3
	D	0		D	0		D	0		D	5
<b>2</b>	A	5	<b>5</b>	A	5	<b>8</b>	A	3	<b>7</b>	A	5
	B	5		B	3		B	4		B	3
	C	3		C	3		C	1		C	0
	D	0		D	0		D	0		D	0
<b>9</b>	A	5	<b>11</b>	A	5	<b>10</b>	A	5	<b>12</b>	A	5
	B	3		B	3		B	5		B	3
	C	0		C	3		C	2		C	1
<b>13</b>	A	5		D	0		D	0		D	0
	B	2	<b>16</b>	A	5	<b>14</b>	A	0	<b>21</b>	A	4
		C		0	B		3	B		5	B
<b>18</b>	A	5		C	3		C	5		C	0
	B	5		D	0		A	5		<b>23</b>	A
	C	3	<b>17</b>	A	5	B	3				
	D	0		B	5	C	1				
<b>19</b>	A	5		C	5	D	5	D	0		
	B	3	D	2	<b>22</b>	A	5	<b>27</b>	A	0	
	C	3	E	0		B	5		B	3	
	D	0	<b>24</b>	A		5	C		3	C	3
<b>20</b>	A	5		B	2	D	0		D	5	
	B	3	C	2	<b>Puntuación</b>	<b>Puntuación</b>					
	C	1	D	0							
	D	0	<b>26</b>	A			5				
<b>25</b>	A	5		B			3				
	B	3		C	3						
	C	1	D	0							
D	0	<b>Puntuación</b>	<b>Puntuación</b>								

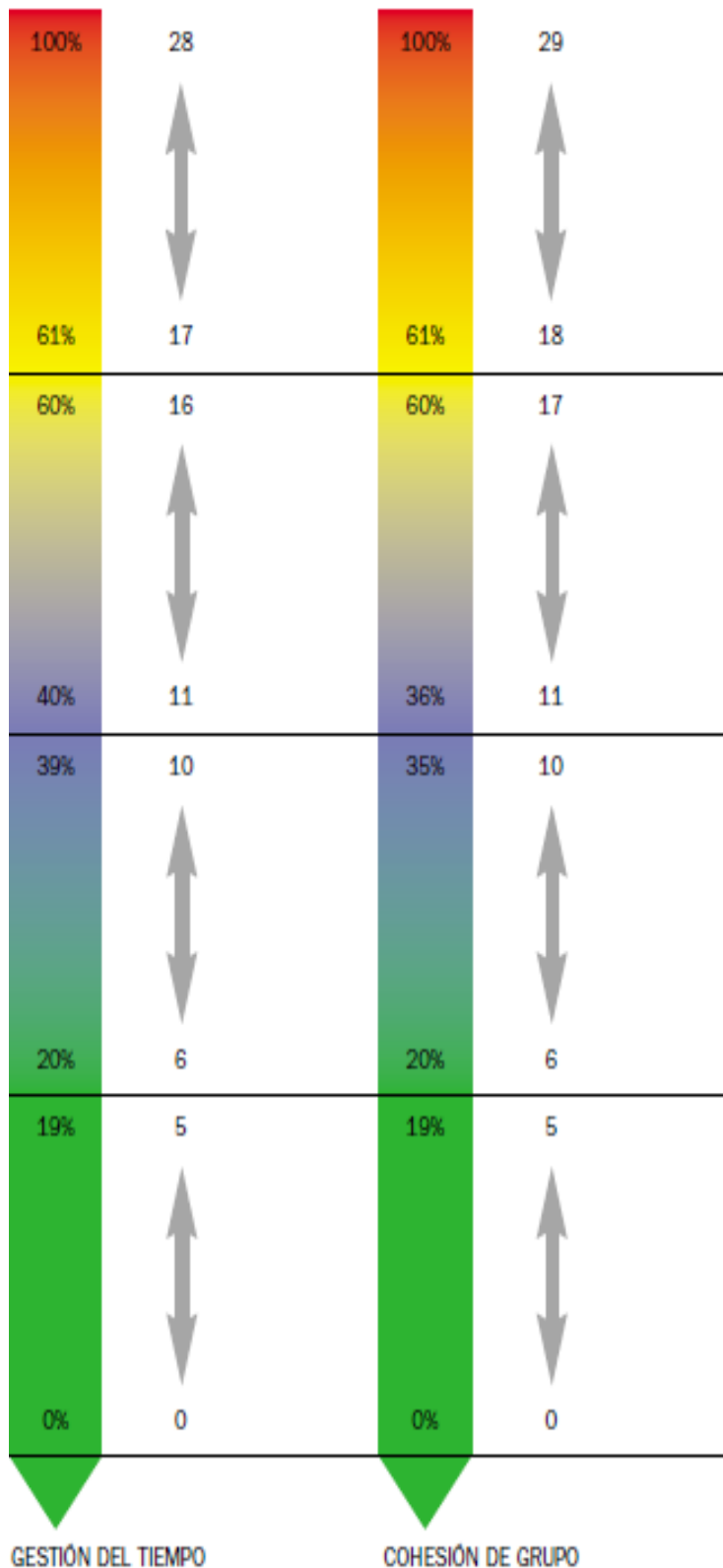
## MOBBING

PREG.	OPCIÓN	VALOR
<b>28</b>	A	1
	B	0
<b>29</b>	A	1
	B	0
<b>30</b>	A	1
	B	0
<b>Puntuación</b>		

## ESTADO



## DIAGNÓSTICO

**MUY INADECUADO**

Existen puntos críticos que deben ser atendidos de manera urgente. Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva que sea punto de arranque a cambios organizacionales.

**INADECUADO**

Existen una serie de problemas que están dificultando un adecuado desarrollo de la organización desde el punto de vista psicosocial. Sería necesario una evaluación de mayor profundidad que permita identificar los puntos críticos y aportar las medidas correctoras para mejorar la situación.

**ADECUADO**

Indica una situación favorable desde el punto de vista psicosocial. Se recomienda investigar puntos de mejora que lleven a una situación de mayor adecuación.

**MUY ADECUADO**

Sugiere que existen una serie de condiciones muy favorables en la empresa en cuanto a factores de riesgo psicosocial. Se recomienda seguir trabajando en esa dirección y realizar evaluaciones periódicas para garantizar la continuidad de esta situación.