

**RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS EN TRABAJADORES DEL SECTOR FRICULTOR
DE RIONEGRO EN EL 2024**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTION PSICOSOCIAL EN EL CONTEXTO DEL
TRABAJO.**

Modalidad: Monografía

Autor(s)

**LILIANA PATRICIA LOAIZA CARDONA
MYRIAM ESLEYDI ROMERO GARCIA**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
BOGOTÁ VIRTUAL Y DISTANCIA**

Director

**SAMUEL DAVID VIVAS MANRIQUE
Psicólogo, Magister en Salud en Ocupacional**

BOGOTA, COLOMBIA

JUNIO 2024

1. Agradecimientos

Gratificamos a Dios, a nuestros familiares, a los docentes que nos apoyaron en este proceso de formación cada día, y a la empresa floricultora por aceptar la realización de la monografía en su organización donde nos facilitaron el tiempo y el espacio necesario para poder ejecutar nuestra opción de grado y cumplir nuestro sueño desde la ejecución de nuestra propuesta de investigación desde las actividades planteadas.

2. Resumen

El sector floricultor durante muchos tiempo se ha encontrado en riesgo alto por el desarrollo de actividades que se requiere a diario ya que generan esfuerzos físicos, actividades repetitivas, donde hay espacios de estrés por el cuidado que se debe tener con el corte de las flores, más los cambios climáticos que se tiene a diario, manipulación de químicos, material orgánicos, fungicidas que se utiliza para la protección de las plantas, inclusive los rayos solares entre otros.

Por estas razones la empresa siempre procura enfatizar en el cuidado de los trabajadores para minimizar los riesgos que pueden estar expuestos como son los químicos, físicos y ergonómicos ya que la adecuación locativa siempre será un riesgo por todos sus terrenos que pueden llegar a perjudicar la salud de los operarios en las posturas y esfuerzos físico.

Se puede evidenciar por otro lado los riesgos psicosociales a nivel de estrés de los trabajadores como son intralaborales y extralaborales que pueden afectar la salud de los colaboradores como aumentado las enfermedades laborales, desmejora la calidad de la productividad en la empresa y el adecuado cuidado de las flores de las fincas donde puede aumentar las inversiones

Es por esta razón que quisimos adentrarnos un poco en todo el tema de los riesgos y de los niveles de estrés que pueden presentar los trabajadores de la empresa y para esto veremos la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial, su respectivo análisis y posteriores acciones para intervenir los riesgos detectados y el nivel de estrés

Palabras Claves: Estrés laboral, riesgos psicosociales, sector floricultor, trabajadores.

3. Índice

1.	Agradecimientos.....	2
2.	Resumen	3
3.	Índice	4
4.	Introducción	1
5.	Planteamiento del problema	2
5.1	Pregunta de investigación:	4
6.	Objetivos	5
6.1	Objetivo general	5
6.2	Objetivos específicos.....	5
7.	Antecedentes	6
8.	Marco teórico	7
8.1	Factor Psicosocial.....	7
8.2	Que es estrés.....	7
8.3	Tipos De Estrés	8
8.3.1	Estrés agudo:	8
8.3.2	Estrés agudo episódico:.....	9
8.3.3	Estrés crónico:.....	9
8.4	Fases del estrés	10
8.5	Estrés en Colombia.....	11
8.6	¿Qué es el estrés laboral?	12
8.7	Tipos de estrés laboral.....	14
8.7.1	Estrés laboral episódico.....	14
8.7.2	Estrés laboral crónico	14
8.7.3	Estrés laboral positivo o Eustrés.	15
8.7.4	Estrés laboral negativo o Distrés.....	15
8.8	Consecuencias	16
9.	Marco conceptual:	16
9.1	Descripción de los factores psicosociales	17
9.2	Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	19
9.3	Condiciones intralaborales:	19
9.4	Condiciones extralaborales:	20
9.5	Condiciones individuales:	21
9.6	Estrés Laboral.....	22
9.7	Alcance de la batería	23
9.8	Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:.....	23
9.9	Estructura de la batería.....	24
10.	Marco Legal	25
11.	Evaluación.....	26

11.1	Modalidad de investigación	26
11.2	Método	27
11.3	Población y Muestra.....	27
12.	Resultados	28
12.1	Resultados Generales	32
12.1.1	Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial (puntaje transformado)	32
12.1.2	Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial intralaboral (Puntaje Transformado).....	33
12.1.3	Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial Extralaboral (Puntaje Transformado).....	34
12.1.4	Puntaje Total Del Cuestionario De estrés (Puntaje Transformado)	34
12.1.5	Factores de riesgo y factores de protección	37
12.1.6	Factores de protección y riesgo en condiciones extralaborales.....	40
13.	Conclusiones	42
14.	Plan de acción recomendado para factores de riesgo y acciones generales para prevención del estrés.....	1
15.	Referencias	1

Indice de ilustraciones

<i>Ilustración 1. Sexo</i>	28
<i>Ilustración 2. estado civil</i>	28
<i>Ilustración 3. Ocupación actual o profesión</i>	31
<i>Ilustración 4. Lugar de residencia</i>	31

Indice de tablas

<i>Tabla 1. Rango de edad</i>	29
<i>Tabla 2. Grado de escolaridad de los trabajadores</i>	29
<i>Tabla 3. Antigüedad</i>	30
<i>Tabla 4. Promedios en niveles de riesgo cuestionarios Forma A y B</i>	32
<i>Tabla 5. Promedios en niveles de riesgo intralaboral por personas</i>	33
<i>Tabla 6. Promedios en niveles de riesgo extralaboral por personas</i>	34
<i>Tabla 7. Sintomatología de estrés</i>	35
<i>Tabla 8. Promedios en niveles de riesgo estrés por personas</i>	36
<i>Tabla 9. Niveles de riesgo intralaboral de trabajadores en general</i>	37
<i>Tabla 10. Niveles de riesgo extralaboral de trabajadores en general</i>	40

4. Introducción

Esta investigación busca identificar los orígenes que están forjando los riesgos psicosociales y el estrés en los trabajadores de una finca floricultora durante el año 2024, por tal motivo se observa la necesidad de implementar actividades y acciones preventivas y de mejora y así poder intervenir para reducir los factores de riesgo psicosocial en el estrés laboral de cada uno de los colaboradores.

Las causas más evidentes que pueden producir riesgo psicosocial entre los trabajadores de la finca de floricultora de Rionegro (Antioquia) puede ser, sobre carga laboral, las exigencias de las tareas diarias donde puede haber sobreesfuerzo y carga física y mental, como también la parte económica y social donde no se evidencie la ayuda de sus familiares y superiores, la nueva implementación de tecnologías para aumentar las ventas, y la alta rotación del personal

5. Planteamiento del problema

El sector floricultor a nivel mundial tuvo sus inicios junto con la globalización de la economía, debido a los intereses de grandes empresas por establecer modelos de reajustes en países en vías de desarrollo a mediados de la década de los 80, lo cual apoyó que las grandes empresas trasladaran sus lugares de trabajo a países ubicados en varios continentes, trayendo consigo la contratación de mano de obra más económica (Fenacle, 2011).

En Colombia, uno de los sectores más afectados por los avances del capitalismo y la globalización fue el floricultor, el cual actualmente es uno de los más importantes en la economía del país, y por ende debe estar a la vanguardia de implementar estrategias continuas de mejoramiento para el aumento de productividad y mantenerse dentro del mercado laboral (Guerrero, 2005).

El sector floricultor en nuestro país, a través de los años ha sido uno de los máximos representantes a nivel de exportación, aportando el 7% del producto interno bruto.

La importancia de identificar los factores psicosociales en los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más extensa, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene posiblemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado amplitud, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión (Jiménez, 2010).

Los riesgos psicosociales tienen consecuencias en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente efectos notables en la salud mental. Aunque no pueda hacerse una diferenciación, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y los procesos de adaptación de la persona y 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).

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial principal y más general de todos porque actúa como respuesta ante los factores psicosociales de riesgo. La Comisión Europea define el estrés laboral como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”.

El estrés laboral se ha convertido en una de las principales problemáticas en las labores de servicios agrícolas, principalmente en el campo de la floricultura, debido a las actividades propias de desempeño de la profesión que se han convertido en factores de riesgo psicosocial para estos trabajadores, en consecuencia, se han adelantado estudios que evidencian la prevalencia de enfermedades de diferente índole asociadas a la exposición continuada a agentes estresores. En las fincas, los trabajadores no están libres de presentar estrés laboral como un riesgo psicosocial potencial, los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente, además de los problemas de salud mental producto de esta misma sobrecarga, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongado pueden desarrollar problemas graves de salud física, lo que a su vez será un factor exponencial para presentar alteraciones emocionales, influyendo en su ámbitos sociales dentro y fuera del sitio de trabajo. (Garavito, 2021)

Durante décadas aumento el número de pruebas mostrando así el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo en la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y en el rendimiento de la empresa. Las investigaciones muestran claramente, que existe relación entre el estrés relacionado con el trabajo y los trastornos de la salud tanto físicos como mentales. En el lugar de trabajo, esto se traduce en un mayor ausentismo, relaciones de trabajo desequilibradas, baja motivación del personal, insatisfacción y creatividad, aumento de la rotación del personal. Organización Internacional del Trabajo 2016 (OIT).

Gracias a la información anterior podemos determinar la importancia que tiene realizar esta investigación, ya que podemos evidenciar que en sector floricultor existen riesgos psicosociales de toda clase y que estos aumentan las probabilidades principalmente de presentar estrés laboral, que a su vez expone a la persona a presentarlo tanto intralaboral como extralaboralmente, causando afectaciones emocionales a largo, corto y mediano plazo.

5.1 Pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de riesgo psicosocial y de estrés en trabajadores de una empresa del sector floricultor de Rionegro en el 2024?

6. Objetivos

6.1 Objetivo general

Describir el nivel de riesgo psicosocial y de estrés en trabajadores de una empresa del sector floricultor de Rionegro en el 2024.

6.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de riesgo y de estrés en los trabajadores de una empresa floricultora de Rionegro en el año 2024 gracias a las diferentes metodologías propuestas para este fin.
- Analizar el nivel de riesgo y de estrés tanto individual como general de empresa de floricultura de Rionegro en año 2024.
- Proponer acciones de intervención a partir de los resultados obtenidos sobre el estrés laboral en el personal de una empresa floricultora.

7. Antecedentes

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo transversal para poder identificar en los trabajadores los posibles riesgos psicosociales que están presentando. También se hizo una selección de material teórico sobre los estudios recientes sobre el campo de la floricultura del año 2022 al 2024 para realizar el respectivo análisis, además se tuvo la documentación que la empresa nos

Se realizará la aplicación y posterior análisis estadístico a través de las baterías de riesgo de la población con mayor aplicabilidad al estudio, para leer en su totalidad, y pasar al proceso de análisis y codificación bajo el uso de la herramienta Atlas Ti, para generar los conceptos correspondientes y el análisis final de la información recolectada y analizada.

8. Marco teórico

8.1 Factor Psicosocial

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

8.2 Que es estrés

El estrés ha sido definido por varios autores desde los años 30, sin embargo las definiciones más utilizadas han sido aportadas por las organizaciones mundiales que promueven el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo; así la OMS define el estrés como “El conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción”, así mismo la OPS lo define como “las tensiones reactivas físicas y emocionales que pueden derivarse de eventos objetivos o estímulos externos, o ambas cosas, llamados factores estresantes” y la OIT lo define como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias” (ILO, 2016).

Así bajo los conceptos presentados se encuentra que el estrés no solo es un síndrome en sí mismo, sino que también tiene incidencia directa a nivel fisiológico y mental en los individuos, que según el contexto puede incluso generar alteraciones al comportamiento y a la personalidad del individuo (Álvarez et al., 2019).

En consecuencia y gracias al aporte del Fisiólogo Hans Selye, se encontraron las formas en que responde el organismo ante la presencia de agentes estresores, hallando la existencia de diferentes factores que son determinantes en la aparición del estrés y de sus efectos colaterales en términos de salud del individuo, ya que se presenta un proceso fisiológico estructurado asociado

con situaciones de estrés, en el que el organismo pretende mantener el equilibrio pese a las condiciones que estos agentes generan en el individuo (Gálvez et al., 2015).

Lo anterior a nivel mental, sin embargo, en lo que respecta a las afectaciones de tipo fisiológico, se encuentra que la exposición constante a diferentes agentes estresores puede determinar la aparición de diferentes afecciones a la salud, donde las más representativas son las enfermedades crónicas no transmisibles, dentro de las que se encuentran la obesidad, la presión arterial alta y la depresión, las cuales a su vez son predisponentes de otras afecciones más lesivas para la salud del individuo, de ahí que se han adelantado infinidad de estudios que pretenden abordar la complejidad del estrés como precursor de afecciones médicas, principalmente para las personas que están expuestas a ambientes más hostiles (Kotekewis, 2017).

Por consiguiente las afectaciones del estrés en el individuo tienen diferentes variaciones, que se relacionan principalmente con la manera de respuesta de este, ante la exposición a agentes estresores, razón por la cual se evidencia que las tendencias se relacionan directamente con el medio, de ahí que también cambian según el contexto, así el concepto de estrés ha logrado generar diferentes connotaciones en el contexto internacional, donde cada región presenta un comportamiento de este y de sus afectaciones, relacionado las exigencias del mercado y con las condiciones generales del ambiente (ILO, 2016).

8.3 Tipos De Estrés

Bajo los análisis adelantados por varias organizaciones a nivel mundial, se ha encontrado que el estrés ha sido tipificado de diferentes formas, en relación con los factores generadores, y a la manera en que genera implicaciones directamente a nivel emocional, físico, mental, o fisiológico; teniendo que éste surge como respuesta a situaciones de conflicto o negativas para el individuo, donde la tipificación permite establecer principalmente tres tipos:

8.3.1 Estrés agudo:

Este tipo de estrés se da como respuesta a altos niveles de exigencia, o a la presión generada hacia el individuo, el cual se manifiesta principalmente en cansancio, depresión, ansiedad, problemas musculares, problemas estomacales o sobreexcitación; conformemente, el

tratamiento aplicar es de fácil manejo y tiende a producir mejoría en el corto plazo (Miller, Smith & Rothstein, 2014).

Este conocido como “Eustrés”, suele ser la forma más común de estrés, considerado como positivo en tanto que genera una pronta respuesta del organismo ante los condicionantes del entorno, en el que el sistema responde espontáneamente a situaciones que generan algún tipo de preocupación o alarma para el individuo (Gálvez et al., 2015)

8.3.2 Estrés agudo episódico:

Este estrés se presenta principalmente en personas que toman demasiadas responsabilidades y, al presentarse una incapacidad para organizarse de manera eficiente, aumentan la presión por exigencias auto impuestas, y suelen ser altamente resistentes al cambio, razón por la que los episodios de estrés son frecuentes y por complicaciones asociadas; agravando los síntomas asociados, donde estos presentan migrañas frecuentes, dolores tensionales e hipertensión arterial, de modo que también tienden a presentar enfermedades cardíacas (Miller, Smith & Rothstein, 2014).

8.3.3 Estrés crónico:

Este tipo de estrés es continuo, puesto que si bien el estrés surge como respuesta del organismo hacia determinadas situaciones, en este caso se prolongan el tiempo desgastando las personas que lo padecen y generando múltiples afectaciones a nivel transversal en el organismo de estas, todo esto como respuesta a un síntoma que parece mantenerse estable en el tiempo y de esta manera se constituye en una costumbre, factor que genera implicaciones negativas en términos de tratamiento, de aquellas personas al asumirlo como propio buscan acompañamiento; lo cual termina por reflejarse en el sistema a través de un desgaste que puede llegar a ser causa de ataques al corazón, irritación continua, cáncer o incluso a toma de decisiones que van en contravención del bienestar personal, el suicidio (Miller et al., 2014).

Este conocido como (Distrés), se genera debido a la presencia de situaciones de forma repetitiva que contienen agentes estresores para el individuo, respecto a los cuales este no puede responder de manera adecuada, generando así una sensación de incapacidad de reacción que termina por impactar negativamente la salud de la persona, en tanto que estos mismo factores

conlleven a que el organismo sea expuesto a una presión continua, que mantiene en situación de emergencia el organismo y que a su vez termina por degenerar el sistema del individuo, desencadenando algún tipo de patología, puesto que es incierta la afectación que este tipo de estrés puede generar en el ser humano, donde en algunos casos afecta el corazón, en otros el sistema gastrointestinal, y en casos más severos puede tener implicaciones en el sistema cerebrovascular o incluso impactar la salud mental del afectado (Gálvez et al., 2015)

8.4 Fases del estrés

A partir del aporte generado por el fisiólogo Hans Selye, se caracterizaron tres fases bajo las que se desarrollan los episodios de estrés, partiendo de un estudio fisiológico que permite establecer los factores que determinan la presencia un episodio de este tipo en el ser humano; estas corresponden a la alarma de reacción, la adaptación y el agotamiento, las cuales se escriben a continuación (Gálvez et al., 2015).

Fase de alarma de reacción: esta corresponde a un aviso que se genera al sistema sobre la aparición de un agente estresante, a través de diferentes reacciones de tipo fisiológico, al generarse una producción de adrenalina para cubrir requerimientos de energía extra, además del E aumento de la frecuencia cardiaca, del aumento de la vigilancia entre otras como respuesta al estímulo estresor (Duval et al., 2010).

En consecuencia, este se presenta cuando el cuerpo del individuo detecta el agente estresor y genera una reacción fisiológica como método de defensa para mantener el equilibrio general del sistema, denotando que esto tiene implicaciones directas principalmente en lo que corresponde al sistema nervioso y al sistema endocrino, ya que los agentes estresores pueden ser físicos o psicosociales, generan un impacto en el sistema neuroendocrino, razón por la que se libera adrenalina y noradrenalina, donde la primera al ser un neurotransmisor, aumenta la frecuencia cardiaca.

Fase de adaptación o defensa: esta fase se presenta cuando el estrés se mantenga constante, de modo que el sistema requiere de nuevas opciones para equilibrarse, de ahí y que, aparte de la generación de adrenalina, también se presenta la producción de cortisol; como una forma de mantener la renovación del sistema y aguantar los requerimientos de energía y demás que este solicita (Naranjo, 2009).

En consecuencia se presenta una mayor segregación de hormonas de estrés, que a su vez impactan el organismo en su preparación para responder ante los requerimientos de los agentes estresores o a huir de estos, concentrándose principalmente la presión generada en el cerebro y el corazón, generando así un deterioro del organismo en general, puesto que estos tienen incidencia en el desarrollo y funcionamiento general del sistema, al mantener un recorrido constante por el flujo sanguíneo, lo cual determina la aparición de la fase de agotamiento descrita a continuación (Gálvez et al., 2015)

Fase de agotamiento: Esta comienza en el momento que el sistema abusa de sus recursos, de manera que al presentarse una situación de estrés persistente, se genera una alteración hormonal de tipo crónico, la cual tiene implicaciones directas no solo a nivel del organismo sino también a nivel psicológico y mental, principalmente gracias a que el organismo está sobre estimulado con la producción extra de hormonas, por lo que además de perder su eficacia colapsan el sistema y además impactan negativamente su funcionamiento, incluso se presentan tratamientos que promueven la minimización de los efectos y que a su vez determinan la aparición de efectos colaterales como resultado, donde puede darse curso a problemas mentales como la ansiedad, la cual conlleva al incremento en la ingesta de alimentos, que a su vez termina como resultado en cuadros de obesidad, así mismo como en otras afecciones cardíacas, respiratorias e incluso en cuadros de hipertensión requiriendo así un proceso de seguimiento y tratamiento adecuado para que esta fase no llegue a interferir en el equilibrio del sistema de las personas afectadas (Gálvez et al., 2015).

8.5 Estrés en Colombia

En Colombia el marco de la salud mental se desarrolla bajo el análisis de indicadores que corresponden principalmente a suicidios, uso de sustancias ilícitas, violencia intrafamiliar entre otras afectaciones, lo cual evidencia que si bien no hay estadísticas oficiales sobre la afectación del estrés en el país, se encuentran otros condicionantes que inciden en la generación de agentes estresores, encontrando por ejemplo que la tasa de suicidios se mantiene estable en los últimos

tres años analizados, denotando que las regiones con las tasas más altas corresponden al Antioquia, Quindío, seguido por Arauca y por norte de Santander (Minsalud, 2013).

En consecuencia, se encontró que las estadísticas respecto a estas problemáticas, presentan un comportamiento incremental en el país, según el análisis de indicadores de salud mental publicado por el ministerio de salud (2022), data un incremento en el índice de personas Atendidas por trastornos mentales y comportamiento en un 3.94% y hospitalizadas por la misma razón en un 2.42%, índices que se relacionan también con el incremento presentado en la tasa de intento de suicidio del 4.12 y la de suicidios efectivos en un 5.07 (Minsalud, 2018) No obstante dentro de la problemática y sus indicadores debe evidenciarse también la tasa de la población que presenta alteraciones en el sistema nervioso, la cual asciende a un 23.52% de las personas atendidas por trastornos mentales, que fueron para el 2018, luego en lo que corresponde a los episodios depresivos se encuentra que 101.573 personas fueron atendidas por presentar este tipo de episodios, entre las tipologías de depresión moderada con un 67%, depresión grave sin síntomas psicóticos 25% y con síntomas psicóticos un 8% (Minsalud, 2018).

8.6 ¿Qué es el estrés laboral?

Según la OIT, cabe denotar que el estrés, es la forma del organismo de responder de manera física y emocional ante la exigencia percibida por el individuo, la cual sobrepasa su capacidad, constituyéndose así en una respuesta física y emocional dañina asociada a la carga laboral; luego el estrés laboral corresponde a la organización del trabajo y a las exigencias creadas por las cargas laborales, que no son coherentes con la capacidad de respuesta del individuo, por lo que al no coincidir las expectativas de la organización con la respuesta de las personas, se da origen a la aparición de diferentes agentes estresores (OIT, 2016). Estos agentes denominados riesgos psicosociales, se basan en la interacción entre las consideraciones personales del trabajador sobre sus capacidades, la carga laboral y, en general, sobre los elementos que configuran la calidad de vida del individuo, donde los principales factores son el medio ambiente de trabajo, el equipo de trabajo, el diseño de las tareas, la carga y el ritmo de trabajo, los horarios, además de condicionantes del contexto como la función y la cultura

organizacional, las opciones de crecimiento profesional, y la autonomía para tomar decisiones, relaciones interpersonales y la diferenciación del contexto laboral al familiar (OIT, 2016).

Esto conlleva a definir los factores que inciden en la generación del estrés laboral, los cuales corresponden a la organización del trabajo y de las labores organizacionales, para lo cual es imperante una delimitación eficiente de funciones asociadas a cada cargo, además del diseño del trabajo de acuerdo a las habilidades y competencias requeridas como base del perfil de cada cargo asignado y finalmente las relaciones laborales e interpersonales generadas entre los trabajadores y en general en el entorno empresarial, lo cual constituye la implicación del clima laboral como agente estresor o por el contrario como precursor de la productividad y la sinergia laboral (OIT, 2016) Así y sustentado en los análisis adelantados, se encuentra que la magnitud del estrés laboral a nivel global ha tomado un crecimiento desacerbado en relación con la evolución de la globalización y los avances tecnológicos, cuando estos han suscitado cambios en las rutinas laborales y en la configuración misma de los modelos de empleo, generando fuertes implicaciones a nivel familiar, por la incompatibilidad presentada entre las exigencias laborales y las de la vida personal, generando así más agentes estresores, que contribuyen al incremento de los índices de estrés laboral a nivel global (OIT,2016) Factores que precisamente han promovido la aparición de otras patologías asociadas a la carga laboral y a los agentes estresores del medio, lo cual pone en evidencia las implicaciones que tiene el estrés laboral en las variables de orden psicobiológico, donde bajo el estudio adelantado por Serrano, Moya & Salvador (2009), se evidencia que al utilizar la presión arterial como forma de parametrización del estrés laboral, se encuentra que el cuerpo al estar expuesto a altos niveles de presión arterial, se dan las condiciones requeridas para la aparición de afecciones cardiovasculares, convirtiéndose así en la base de desarrollo de problemas de hipertensión, al aplicar pruebas de control en periodos laborales y no laborales, se presenta una amplia diferencia, que corresponde a la alteración de la presión arterial que se da precisamente cuando el individuo está sometido a un alto nivel de presión laboral o cuando es expuesto a un entorno que le genera emociones negativas, dolor lumbar por cada repetición (Serrano, Moya & Salvador, 2009).

En consecuencia se ha puesto en evidencia que la exposición al estrés laboral se ha posicionado como una de las principales predisposiciones del infarto agudo de miocardio, donde este si bien los principales factores de riesgo corresponden a la hiperlipidemia, la hipertensión, el

tabaquismo, también se encuentra que estos son asociados al estrés laboral como desencadenante psicológico, adicional a que en sí mismo este es generador de otras condiciones que impactan en la oferta y demanda de oxígeno en el sistema y que por consiguiente inciden en el comportamiento de la fibra miocárdica (Peña, Ramírez & Castro, 2012)

8.7 Tipos de estrés laboral

El estrés laboral se representa de dos formas, la primera en función a su duración y alcance y la segunda en lo que se refiere a si es positivo o negativo. En función de la duración y alcance de los episodios de estrés, se pueden identificar como estrés laboral episodio o estrés laboral crónico, los cuales se definen así:

8.7.1 Estrés laboral episódico

Este tipo de estrés resulta ser ocasional, por lo que surge como respuesta a un incremento de carga laboral, o de situaciones que generan agentes estresores para el individuo, solo en determinados casos, de ahí que incluso en algunas ocasiones, suele ser tipificado como estrés positivo, que genera alerta en el individuo y lo lleva a aumentar su nivel de logro (Hernández, 2009)

8.7.2 Estrés laboral crónico

Este estrés tiene dos variedades, la primera corresponde a una carga que ejerce presión en el individuo de manera continuada, y la segunda a un proceso psicológico que puede afectar la salud de este tanto mental como físicamente, debido a los condicionamientos del entorno en el que desarrolla sus actividades, y la persistencia de agentes estresores en este; de ahí que este se constituye como una problemática a largo plazo, que puede redundar en afecciones crónicas de tipo cardiaco, gastrointestinal, neurológico e incluso en algunos tipos de cáncer; por lo que ha sido altamente estudiado e incluso denominado como “el síndrome de burnout” (Savio, 2008). Por otra parte, también pueden tipificarse según su concepción como positivo o negativo así:

8.7.3 Estrés laboral positivo o Eustrés.

Este tipo de estrés se genera a partir de una nueva carga laboral o a causa de diferentes condiciones que superan las expectativas de la capacidad laboral del individuo, de manera que este corresponde a un reto nuevo, por lo tanto, se configura como una respuesta del organismo, ante nuevas situaciones, de ahí que se considera que puede ser beneficioso en tanto que aumenta el nivel de alerta del individuo sin sobre forzarlo (Gibbons et al., 2008).

8.7.4 Estrés laboral negativo o Distrés

Este tipo de estrés, contrario al anterior altera el sistema humano, puesto que se relaciona precisamente con el estrés crónico, al ser asociado a una alta carga laboral, la cual ejerce presión en el individuo y termina por generar implicaciones adversas a este y a su salud, dado que el impacto de este tipo de estrés, presenta repercusiones en diferentes dimensiones del ser humano, afectándolo a nivel mental, emocional, o fisiológico (Rosa et al., 2009).

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

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

8.8 Consecuencias

Como ya se ha señalado, el entorno de trabajo psicosocial puede tener consecuencias sobre la salud física, psíquica y social de los trabajadores. Los trabajadores que padecen estrés laboral pueden llegar a desarrollar problemas de salud.

Los efectos negativos sobre el trabajador individual, repercuten, a su vez, en la organización y en la sociedad.

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

- Irritabilidad, desánimo, ansiedad, agotamiento, depresión.
- Dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, dificultades para aprender nuevas cosas.
- Adopción de hábitos nerviosos, agresividad, violencia. A nivel de la organización, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:
 - Disminución del rendimiento
 - Aumento del presentismo.
 - Aumento de accidentes y lesiones.
- A nivel social, entre los efectos negativos se incluyen los siguientes:
 - Aumento de costes de los servicios sanitarios
 - Disminución de la eficiencia servicios sanitarios.

9. Marco conceptual:

Está basado en la Teoría General de Estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico. Integra las dimensiones de los modelos demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist, y asume también la teoría de la doble presencia (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 2).

Identifica y mide factores de riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3).

Diseñado para cualquier tipo de trabajo. Incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. Supone una buena base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas como unidades integrales, en las que coexisten distintas actividades y ocupaciones distribuidas en departamentos y puestos de trabajo diversos, pero todos y cada uno de ellos igualmente tributarios de la prevención de riesgos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 3)

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

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

9.1 Descripción de los factores psicosociales

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

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

“Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)

“Autonomía temporal: Este factor se refiere a La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000).

“Autonomía temporal: Este factor se refiere a La discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alternarlos si lo desea, así como respecto a su capacidad para distribuir sus descansos” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000).

“Supervisión-participación: Este factor define el grado de autonomía decisión al: el grado de la distribución del poder de decisión, respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo, entre el trabajador y la dirección. Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva respecto a distintos aspectos del trabajo, así como por la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)

“Interés por el trabajador: Este factor hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene del trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional de los trabajadores, facilitando información de los aspectos que le puedan concernir y facilitando formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)

“Relaciones personales: Este factor mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores: se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo”. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000)

9.2 Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

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

9.3 Condiciones intralaborales:

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

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

CONSTRUCTO	DOMINIO	DOMENSIONES
	DEMANDA DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda cuantitativa • Demanda de carga mental • Demanda emocionales • Exigencia de responsabilidad de cargo.

CONDICIONES INTRALABORALES		<ul style="list-style-type: none"> • Demandas ambientales y de esfuerzo físico. • Demanda de jornada de trabajo • Consistencia de rol. • Influencia de ambiente laboral y extralaboral.
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Control y autonomía sobre el trabajo. • Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas. • Participación mi manejo de cambio. • Claridad de rol. • Capacitación.
	LIDERAZCO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Característica de liderazgo • Relaciones sociales en el trabajo. • Retroalimentación del desempeño. • Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y recompensa. • Recompensas derivadas de la pertenencia y de la organización y del trabajo que se realiza.

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

9.4 Condiciones extralaborales:

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

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo fuera del trabajo • Relaciones familiares • Comunicación y relaciones interpersonales • Situación económica del grupo familiar • Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo • Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

9.5 Condiciones individuales:

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

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

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo • Edad (calculada a partir del año de nacimiento) • Estado civil • Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)

	<ul style="list-style-type: none"> • Ocupación o profesión
<p>INFORMACIÓN OCUPACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar actual de trabajo • Antigüedad en la empresa • Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) • Antigüedad en el cargo actual • Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja • Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas • Modalidad de pago

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

9.6 Estrés Laboral

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

CATEGORÍAS	CANTIDAD DE ÍTEMS
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
TOTAL	31

Fuente: Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

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

9.7 Alcance de la batería

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

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

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

Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Tres instrumentos cualitativos con interpretación cualicuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

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

“Cuestionario para la evaluación del estrés” construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

9.9 Estructura de la batería

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

Los instrumentos que conforman la batería son:

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

Cada instrumento podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para evaluar los factores de riesgo psicosocial.

10. Marco Legal

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

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

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

2. Son funciones de la Unidad de Seguridad e Higiene, entre otras, las siguientes:
 - a) Reconocimiento y evaluación de riesgos.
 - b) Control de riesgos profesionales.
 - c) Promoción y adiestramiento de los trabajadores.
 - d) Registro de la accidentabilidad, ausentismo y evaluación estadística de los resultados.

11. Evaluación

En este apartado se va a definir qué metodología se utilizará para realizar el estudio del factor de riesgo psicosocial y a través de esta determinar si afecta o no a la productividad de los trabajadores de la empresa floricultora.

El trabajo planteado evaluara el factor de riesgo psicosocial en las fincas floricultora y cómo influye en la productividad de los trabajadores precisa mediante métodos que valoren de forma más exacta el nivel de exposición del riesgo de los trabajadores, para este análisis se realizará un estudio descriptivo, que detalla una situación o proceso, limitándose a señalar solo algunas características del grupo de elementos estudiados en la muestra que se realicen.

11.1 Modalidad de investigación

La modalidad que se utilizó en la investigación es documental y de campo. La primera porque se realizará el trabajo basado en registros digital que son:

- La ficha de datos generales, la cual permitirá realizar un conocimiento general de las personas a las que se aplicaran las pruebas.
- Los cuestionarios de factor de riesgo psicosocial intralaboral forma B, para el área operativa, solo se utilizará esta forma ya que se decidió estudiar solo área operativa.
- Cuestionario de Factores extra laborales, este cuestionario que permitirá conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal
- Cuestionario para la evaluación del estrés, en el que se conocerá si existe uno o varias cuestiones que pueden estar alterando el desarrollo de las actividades del trabajador y causando malestar al mismo.

La segunda debido a que la información requerida se recogerá directamente de los trabajadores del área de la finca floricultora aplicando la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores riesgos psicosocial del Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de Colombia.

11.2 Método

El estudio fue no experimental, cuantitativo, de corte transversal, ya que se parte de un análisis de la situación actual de la productividad de los trabajadores para que, con los resultados de los cuestionarios, se determine si existen condiciones de afectación psicosocial que intervienen en la productividad del trabajador y, si se den estas situaciones, se determina cómo minimizar el riesgo, para que los operarios realicen sus labores en condiciones psicológicas adecuadas y se puedan cumplir los objetivos del área de trabajo y de la empresa.

11.3 Población y Muestra.

La presente investigación se realizó con 37 trabajadores operativos de una totalidad de 50 personas que conforman la finca. Cada participante firmó consentimiento informado, y la muestra se seleccionó por convocatoria.

12. Resultados

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

Sexo de los colaboradores de la empresa está compuesto de:

2. Sexo:
36 respuestas

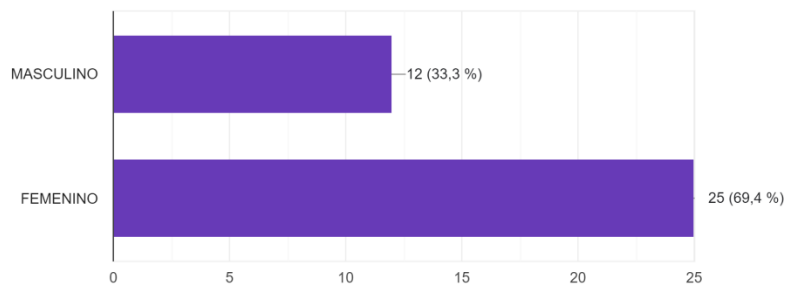


Ilustración 1. Sexo

4. Estado civil:
37 respuestas

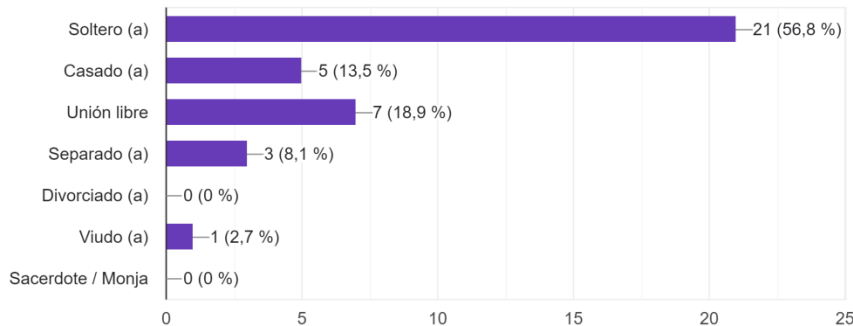


Ilustración 2. estado civil

En los 37 trabajadores, el 33,3% son mujeres y el 69,4% hombres.

En lo referente al estado civil se puede decir que predomina la condición de construir un núcleo familiar, ya sea por el estado civil casado con un 13,5% y la unión de hecho con un 8,9%, dando como resultado 32,4% del personal que trabaja a tenga una familia como núcleo social, un 8,1% está separada que es un porcentaje muy bajo dentro del grupo y el restante 56,8% es

soltero, resumiendo es un grupo emocionalmente estable por lo que se concluye que el resultado no influye para que exista un desequilibrio emocional del grupo y motivo de esto haya algún tipo de riesgo que influya en el factor de riesgo psicosocial.

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

Tabla 1. Rango de edad

RANGO EDAD	No PERSONAS	PORCENTAJE
18-25	14	38%
26-30	3	8%
31-35	8	22%
36-40	5	14%
41-45	3	8%
46-50	3	8%
51-55	1	2%
TOTAL	37	100%

El promedio de edad es de entre 18 y 25 años, promedio general de edad del personal 40 años.

Tabla 2. Grado de escolaridad de los trabajadores

Escolaridad	No PERSONAS	PORCENTAJES
Primaria incompleta	2	5%
Primaria completa	1	3%
Secundaria completa	5	14%
Secundaria incompleta	19	51%
Técnico – tecnólogo incompleto	1	3%

Técnico – tecnólogo completo	8	22%
Profesional incompleto	1	3%
Total	37	100%

Por la naturaleza del trabajo que es de tipo manual no requiere de ninguna especialización, razón por la cual predomina la secundaria completa que se encuentra un total de 51%, entre primaria incompleta y completa suma un porcentaje de 8%, y con un nivel más avanzado entre técnicos, tecnólogos y profesionales un total de 28%.

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

Tabla 3. Antigüedad

AÑOS	ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
Menos de un año	17	54,1%
Más de un año	20	45,9%
TOTAL	54	100%

Referente a los otros datos generales que contiene la ficha se puede concluir que no revisten de importancia o no tienen influencia como para que afecten psicológicamente a los trabajadores de la empresa, esto se debe algunas cuestiones que se van a analizar a continuación:

Ocupación actual o profesión: 32 trabajadores equivalentes al 86% ocupan el cargo de operarios agrícolas realizando diferentes tareas, para las cuales han sido debidamente capacitados, además tiene una vasta experiencia la cual se refleja en la antigüedad que tienen trabajando en la empresa. El 14% restante ocupan cargos administrativos.

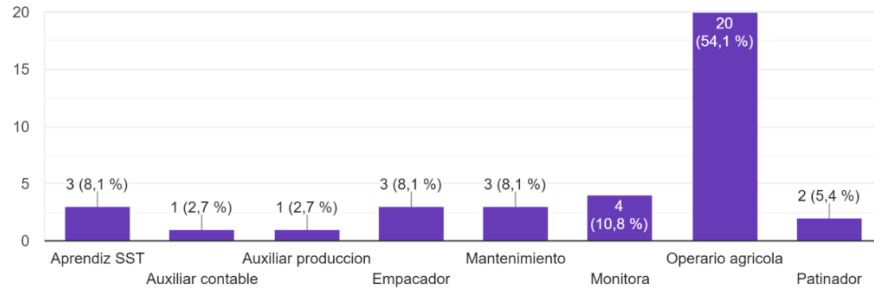


Ilustración 3. Ocupación actual o profesión

Lugar de residencia: de acuerdo a donde están ubicada la empresas el 100% de ellos residen en zonas cercanas a las mismas y esto se puede medir de acuerdo a los tiempos de traslados de las persona que más distante viven, tardan en llegar a la finca o de está a sus domicilios en un máximo de 47 minutos que es lo que demoran en dejarles los recorridos que tiene la empresa para sus trabajadores, por lo que no influye psicológicamente para que se manifieste como un posible factor para que haya riesgo psicosocial.

7. Lugar de residencia actual: Municipio:
37 respuestas

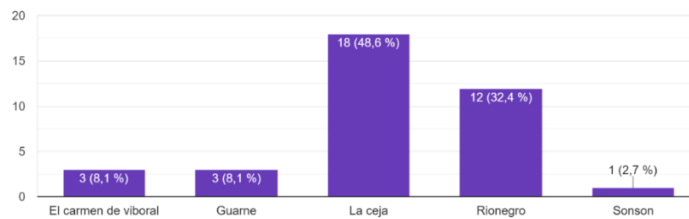


Ilustración 4. Lugar de residencia

Tipo de vivienda: por los beneficios que tiene la empresa como se dio a conocer anteriormente, existe por lo que del grupo que en la actualidad trabajan en la empresa la mayoría de ellos paga arriendo por una vivienda o tienen casa propia o viven en propiedades de la familia (herencias), este es otro aspecto que influye en este factor de riesgo.

Número de personas que dependen económicamente de Usted: este aspecto importante es el de los trabajadores floricultora si tienen alta carga personas dependientes

incluido el cónyuge, hay un promedio de 4 por trabajador que en sectores rurales es relativamente bajo y no reviste problema en la crianza económicamente, además de que la empresa no beneficia a programas de ayuda estudiantil y medicina, lo que contribuye a que este factor si influya en el riesgo psicosocial.

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

12.1 Resultados Generales

A continuación, se muestran los resultados referentes al Nivel de Riesgo Psicosocial, en sus características intralaborales, extralaborales, nivel de estrés.

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

Tabla 4. Promedios en niveles de riesgo cuestionarios Forma A y B

CONDICIÓN	PROMEDIO FORMA B	PROMEDIO FORMA A
INTRALABORAL	Riesgo bajo	No se realiza
EXTRALABORALES	Riesgo bajo	No se realiza
RIESGO PSICOSOCIAL	Riesgo bajo	No se realiza
NIVEL DE ESTRÉS	Riesgo medio	No se realiza

Estos resultados indican que tanto intralaboral como extralaboral se encuentran en un riesgo bajo, de acuerdo con estos, la siguiente evaluación del riesgo psicosocial puede realizarse en dos años, es decir en el año 2026. Sin embargo, el nivel de estrés es alto por ende se recomienda evaluar anualmente en caso de que haya cambios importantes, aumento de la planta de trabajadores o enfermedades o accidentes relacionados con los factores de riesgo psicosocial o estrés. Los promedios en cada una de las condiciones se obtienen siguiendo los lineamientos de la Resolución 2764 de 2022, artículo 3, para definir la periodicidad de la evaluación.

12.1.2 Puntaje Total Del Cuestionario De Factores De Riesgo Psicosocial intralaboral (Puntaje Transformado).

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

Tabla 5. Promedios en niveles de riesgo intralaboral por personas

NIVEL RIESGO	TOTAL PERSONAS	PORCENTAJE
Riesgo muy alto	4	11%
Riesgo alto	6	16%
Riesgo medio	3	8%
Riesgo bajo	10	27%
Sin riesgo o riesgo despreciable	14	38%
Total general	37	100%

Con respecto al nivel de riesgo intralaboral podemos ver que entre riesgo despreciable y riesgo bajo tenemos 65% de los colaboradores lo que indica que en general no presentan altos niveles de riesgo. Por otro lado, tenemos riesgo medio, alto y muy alto para un total de 35%, base para realizar nuestras acciones de intervención.

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

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

Tabla 6. Promedios en niveles de riesgo extralaboral por personas

NIVEL DE RIESGO	TOTAL PERSONAS	PORCENTAJE
Riesgo alto	3	8%
Riesgo bajo	8	22%
Riesgo medio	4	11%
Riesgo muy alto	4	11%
Sin riesgo o riesgo despreciable	18	49%
Total general	37	100%

Con respecto al nivel de riesgo extralaboral podemos ver que entre riesgo despreciable y riesgo bajo tenemos 70% de los colaboradores lo que indica que en general no presentan altos niveles de riesgo. Por otro lado, tenemos riesgo medio, alto y muy alto para un total de 30%, base para realizar nuestras acciones de intervención.

12.1.4 Puntaje Total Del Cuestionario De estrés (Puntaje Transformado)

Los resultados que se obtuvieron en este cuestionario de estrés fueron las siguientes:

Tabla 7. Sintomatología de estrés

Tipo de síntoma	Síntomas	%SI	%NO
Síntomas fisiológicos	1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	10	90
	2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	24	76
	3. Problemas respiratorios.	19	81
	4. Dolor de cabeza.	24	76
	5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	38	62
	6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.	89	11
	7. Cambios fuertes del apetito.	30	70
	8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).	3	97
Síntomas de comportamiento social	9. Dificultad en las relaciones familiares.	19	81
	10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.	11	89
	11. Dificultad en las relaciones con otras personas.	27	73
	12. Sensación de aislamiento y desinterés.	68	32
Síntomas intelectuales y laborales	13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.	32	68
	14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.	43	57
	15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.	5	95
	16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida	62	38
	17. Cansancio, tedio o desgano.	62	38
	18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.	32	68
	19. Deseo de no asistir al trabajo.	27	63
	20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace.	16	84
	21. Dificultad para tomar decisiones.	41	59
	22. Deseo de cambiar de empleo.	41	59

Síntomas socioemocionales	23. Sentimiento de soledad y miedo.	30	70
	24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.	41	59
	25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.	65	35
	26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.	0	100
	27. Sentimientos de que "no vale nada", o " no sirve para nada".	16	84
	28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.	43	57
	29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.	46	54
	30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.	62	38
	31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.	70	30

En general sobre salen la prevalencia media de sintomatología de estrés. A nivel fisiológico se presentan manifestaciones Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche, palpitations en el pecho o problemas cardíacos y cambios fuertes del apetito. A nivel del comportamiento social resaltan la sensación de aislamiento y desinterés y dificultad en las relaciones con otras personas. En el componente intelectual y laboral aparece la percepción de Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida y de cansancio, tedio o desgano. En la esfera emocional, podemos ver que es la sensación de no poder manejar los problemas de la vida, el sentimiento de angustia, preocupación o tristeza y los comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.

Tabla 8. Promedios en niveles de riesgo estrés por personas

NIVEL DE RIESGO	TOTAL PERSONAS	PORCENTAJE
Riesgo muy alto	8	21%
Riesgo alto	7	19%
Riesgo medio	5	14%
Riesgo bajo	6	16%
Sin riesgo o riesgo despreciable	11	30%
Total general	37	100%

El 42% de trabajadores presenta niveles altos y muy altos de estrés, que corresponde a 15 empleados. Estos trabajadores deben ser remitidos a valoración médica de manera prioritaria y vinculados al sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial de la empresa.

12.1.5 Factores de riesgo y factores de protección

De acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, se entiende como Factor Protector Psicosocial a las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar de los trabajadores. Por su parte, Factor de Riesgo a aquellos peligros psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008, Art. 3, literales d) y e). En la siguiente gráfica se describen los Factores Protectores y Factores de Riesgo intralaborales encontrados en los trabajadores.

Tabla 9. Niveles de riesgo intralaboral de trabajadores en general

Dimensión	Forma B	Tipo de Factor	Prioridad de intervención
Características del liderazgo	Medio	Protector	Media
Relaciones sociales en el trabajo	Medio	Protector	Media
Retroalimentación del desempeño	Bajo	Protector	Baja
Relación con los colaboradores (subordinados)	No aplica	Protector	Baja
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Medio	Riesgo	Media
Claridad de rol	Alto	Riesgo	Alta
Capacitación	Alto	Riesgo	Alta
Participación y manejo del cambio	Alto	Riesgo	Alta
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Medio	Protector	Media
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Protector	Media

CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Alto	Riesgo	Alta
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Bajo	Protector	Baja
Demandas emocionales	No aplica	Protector	Baja
Demandas cuantitativas	Bajo	Protector	Baja
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Riesgo	Alta
Exigencias de responsabilidad del cargo	No aplica	Protector	Baja
Demandas de carga mental	Muy alto	Riesgo	Alta
Consistencia del rol	No aplica	Protector	Baja
Demandas de la jornada de trabajo	Bajo	Protector	Baja
DEMANDAS DEL TRABAJO	Sin riesgo	Protector	Baja
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Medio	Protector	Media
Reconocimiento y compensación	Medio	Protector	Media
RECOMPENSAS	Medio	Protector	Media
GENERAL INTRALABORAL	Bajo	Protector	Baja

El cuestionario FORMA A no fue aplicado a ningún colaborador ya que consideramos que los administrativos no tienen ninguna persona a cargo. El cuestionario FORMA B fue aplicado a operarios agrícolas.

En términos generales, se observan bajos niveles de riesgo en cada uno de los peligros psicosociales, lo que muestra una tendencia a ser considerados como factores de protección. Sin embargo, es importante resaltar como factores de riesgo la capacitación en la dimensión demandas del trabajo (Forma B).

A nivel intralaboral, se recomienda concentrar acciones de intervención en estos peligros psicosociales, con alta prioridad, indicando que se deben establecer medidas inmediatas a fin de proteger la salud mental y física de los trabajadores.

- **Capacitación:** se entiende como las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda con el fin de fortalecer habilidades y conocimientos en el trabajador. Se está en riesgo de afectar la salud cuando: se tiene limitado o inexistente acceso a actividades de capacitación. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del cargo por parte de los trabajadores.
- **Claridad de rol:** Definición y comunicación del papel a desempeñar, en torno a los objetivos de trabajo, funciones y resultados, margen de autonomía, resultados y el impacto del cargo en la empresa. Se está en riesgo de afectar la salud cuando: la empresa no brinda información clara y suficiente en torno a los objetivos del trabajo, funciones, resultados, margen de autonomía y el impacto del cargo en la empresa.
- **Participación y manejo del cambio:** Conjunto de mecanismos organizacionales (información clara, oportuna, y suficiente – participación) orientados a incrementar la capacidad de adaptación a las diferentes transformaciones que se presentan en el trabajo. Se está en riesgo de afectar la salud cuando: se carece de información clara, oportuna y suficiente frente a los cambios que ocurren en el trabajo. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** exigencias de tiempo y esfuerzo del trabajo que impactan la vida extralaboral: Familiar, social, cultural, religiosa, deportiva. Se está en riesgo de afectar la salud cuando: el trabajo exige altas demandas de tiempo y esfuerzo que afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- **Demandas de carga mental:** procesos mentales o cognitivos (atención, memoria, resolver problemas, etc.) requeridos para realizar tareas. Se tendrá que aplicar más carga mental entre más compleja, detallada y numerosa sea la tarea y se disponga de un tiempo limitado para realizarla. Se está en riesgo de afectar la salud cuando: la tarea exige alto nivel de concentración, memoria o atención sobre estímulos o información detallada o que puede

provenir de diversas fuentes. Se tiene información detallada, excesiva o compleja para realizar el trabajo, o debe utilizarse simultáneamente bajo presión de tiempo. El trabajador consideramos que la tarea a desarrollar demanda muy poco frente a sus verdaderas capacidades, o genera monotonía.

Teniendo en cuenta estos resultados es importante revisar el plan de capacitación anual de la organización para dar respuesta a las necesidades de inducción, entrenamiento, formación y capacitación que requieren los trabajadores.

12.1.6 Factores de protección y riesgo en condiciones extralaborales

Finalmente, es fundamental realizar el análisis de puesto de trabajo por exposición a peligros biomecánicos, que se sugiere sea realizado por profesionales con licencia en seguridad y salud en el trabajo con pregrado en fisioterapia y/o posgrado en ergonomía; a fin de realizar recomendaciones encaminadas a prevenir trastornos osteomusculares y de disconfor ambiental que interactúen con el estrés.

Tabla 10. Niveles de riesgo extralaboral de trabajadores en general

Dimensión	FORMA B	Tipo de Factor	Prioridad de intervención
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Protector	Baja
Relaciones familiares	Bajo	Protector	Baja
Comunicación y relaciones interpersonales	Alto	Riesgo	Alta
Situación económica del grupo familiar	Alto	Riesgo	Alta
Características de la vivienda y de su entorno	Medio	Protector	Baja
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	Protector	Baja

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Medio	Protector	Baja
GENERAL EXTRALABORALES	Bajo	Protector	Baja

En condiciones extralaborales, se encuentran importantes factores de protección como las relaciones familiares y la interacción con conocidos, amigos y personas ajenas a la familia. No obstante, hay condiciones extralaborales que representan riesgo alto.

En términos generales, las condiciones extralaborales representan factores de riesgo, es decir, podrían estar afectando significativamente el nivel de estrés. Los factores de riesgo, con prioridad alta son: Comunicación y relaciones interpersonales y situación económica del grupo familiar. Son condiciones que escapan a la gerencia de la empresa, pero puede gestionar acciones con cajas de compensación para adquisición de vivienda propia, préstamos para compra de medios de transporte; revisar la posibilidad de un servicio de transporte para los trabajadores por parte de la empresa, trabajo remoto, flexibilidad en horarios de entrada y salida para no coincidir con horas pico en la movilidad de la ciudad.

Peligros extralaborales que afectan a cargos de operarios agrícolas son:

- Comunicación y relaciones interpersonales.
- Situación económica del grupo familiar

13. Conclusiones

Esta monografía se realizó con la aplicación de una batería de riesgo Psicosocial a una muestra de 37 trabajadores de la parte operativa de la empresa de floricultura con el fin de determinar diferentes factores que afectan a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades y realización óptima de sus funciones y sugerir a la empresa formas aplicadas y enfocadas a mejorar para que la productividad sea más efectiva y la calidad de vida de los trabajadores sea más adecuada.

La batería aplicada nos arrojó buenos resultados frente a los riesgos que se debe de corregir; la parte intralaboral en su riesgo bajo nos indicó en sus dominios que si hay demandas de los trabajadores en las recompensas recibidas y los controles que les aplican en su trabajo y las dimensiones a intervenir son las demandas económicas, las constancias del rol, las exigencias de responsabilidad del cargo que cada uno ha sido asignado junto con las capacitaciones.

En la parte intralaboral del riesgo en alto se debe intervenir el liderazgo y las relaciones con las dimensiones a intervenir con los colaboradores y mejoras las características de liderazgo, demandas de las jornadas de trabajo, ambientales y esfuerzo físico.

Se sugirió la implementación del modelo estratégico en aspectos del trabajo, del individuo y del entorno donde se intervendrá los factores psicosociales que se encuentran inmersos en la empresa y que afectan de manera directa a los colaboradores buscando mejorarlos de manera positiva y demostrando la importancia que tienen los trabajadores.

Como conclusión también se puede decir que según la muestra tomada por la fórmula aplicada el porcentaje de trabajadores encuestados representa al total de la población de la parte de producción de la empresa.

Con respecto a los objetivos se pudo determinar el nivel de riesgo y de estrés en los trabajadores de una empresa floricultora de Rionegro en el año 2024 gracias la metodología de baterías de riesgo psicosocial, se pudo analizar el nivel de riesgo y de estrés tanto individual como general de empresa de floricultura de Rionegro en año 2024 y se propusieron acciones de intervención a partir de los resultados obtenidos sobre el estrés laboral en el personal de una empresa floricultora.

14. Plan de acción recomendado para factores de riesgo y acciones generales para prevención del estrés

Programa de cumplimiento y recomendaciones Riesgo Psicosocial de los trabajadores de la empresa floricultora de Rionegro Antioquia
<p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificar los principales factores de riesgo que afectan la productividad de los trabajadores. – Establecer medidas de control que ayuden a minimizar las principales causas que ocasionan el riesgo psicosocial – Proponer programa de mejora que se evidencie los resultados de intervención y reducción de los riesgos psicosociales para mejorar la productividad. <p>Alcance: Colaboradores de la finca de floricultora de Rionegro Antioquia</p> <p>Lugar. Finca floricultora de Rionegro Antioquia</p>

Plan de acción recomendado						
Objetivo	Acción	Población por intervenir	Tiempos	Recursos	Responsables	Criterios de evaluación
Capacitación, claridad de rol, participación y manejo del cambio						
Propiciar el ajuste entre las exigencias de la tarea y de la organización, con los conocimientos y competencias del	Revisar, actualizar y ejecutar el plan de capacitación anual, los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento acorde con las necesidades de	Todos los trabajadores Área administrativa con mayor	Acción prioritaria. A partir del primer mes de realizada la evaluación.	Documentales Locativos Económicos	Gerencia Encargado del SGSST	Número de trabajadores que participan de las actividades de inducción, reinducción y

personal, y ofrecer oportunidades para su desarrollo.	los trabajadores y al manual de funciones. Revisar, actualizar e informar el manual de funciones en especial del cargo administrativo.	énfasis en claridad de rol				entrenamiento/ Número de trabajadores programados.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y demandas de carga mental						
Desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.	Definir lineamientos para el fomento del manejo eficaz de tiempo. Formar para el manejo eficaz del tiempo. Revisar los tiempos y movimientos en la realización de actividades y tomar	Gerencia, recursos humanos y de ingeniería.	A partir del tercer trimestre del año	Experto en temas de manejo eficaz del tiempo Locativos Económicos	Gerencia Encargado del SGSST	Número de trabajadores que participan de las actividades / Número de trabajadores programados.

	acciones de mejora en la asignación de cargas					
Comunicación y relaciones interpersonales y situación económica del grupo familiar.						
Establecer relaciones asertivas entre el equipo de trabajo	<p>Talleres lúdicos de capacitación en liderazgo, resolución de conflictos, inteligencia emocional y comunicación asertiva.</p> <p>Realización de actividades que involucren a la familia del trabajador</p>	<p>Trabajadores área Administrativa de manera prioritaria</p> <p>Todos los trabajadores</p>	<p>Primer cuatrimestre del año</p>	<p>Experto en temas de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo</p> <p>Locativos Económicos</p>	<p>Gerencia</p> <p>Encargado del SGSST</p>	<p>Participación del Personal Administrativo, jefatura y operativo en talleres.</p> <p>Presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado para talleres de capacitación</p>

15. Referencias

- Argumé, R. &. (2016). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés, en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional*.
- Aristizábal, J. C. (s.f.). *Riesgos laborales y el agro colombiano*.
- Bernardo Moreno Jiménez, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. En C. B. Bernardo Moreno Jiménez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. .*
- Bustillo, M. R. (2015). *Riesgo psicosocial en el personal de enfermería*.
- Carrillo, G. S. (2013). *Carga del cuidado de la enfermedad crónica no transmisible*.
- EU-OSHA. (sf). European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado el 2018, d. E. (s.f.). Obtenido de <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Expoflores. (2017). *Agenda Florícola. Agenda Florícola*.
- fenacle, f. i. (2011). *Condiciones de trabajo y derecho laborales en la floricultura ecuatoriana*.
- Hernández, C. A. (2009). *El estrés laboral: una realidad actual. Summa Humanitatis, 3(1). .*
- Herrera, C. (2016). *Relación entre estrés laboral y presencia de enfermedad cardiovascular en la población médica y paramédica: revisión de literatura, 2006 a 2016 (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2000). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: r. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Fiche>*
- Moreno, B. &. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid*.
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORP Journal, .*
- Social., M. d. (2010). *Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogota: Ministerio de la Protección Social*.
- Trabajo., M. d. (2017). *Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ambito Laboral. Quito: Ministerio del Trabajo*.