

Evaluación de factores psicosociales en trabajadores de una productora y exportadora de flores, en la ciudad de Riobamba.

Evaluation of psychosocial factors in workers of a producer and exporter of flowers, in the city of Riobamba.

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0177>

Silvana de Lourdes Chimbo Chimbo^{1*}

<https://orcid.org/0000-0001-5922-7435>
schimbo@uees.edu.ec

María Isabel Retto Cortez¹

<https://orcid.org/0000-0002-4224-4164>
mretto@uees.edu.ec

Elvia Elizabeth Patiño-Vaca¹

<https://orcid.org/0000-0002-2026-7306>
epatinov@uees.edu.ec

Recibido: 17/06/2022

Aceptado: 25/09/2022

RESUMEN

Introducción. Los factores psicosociales son condiciones del entorno laboral que afectan directa e indirectamente la salud física, mental y por lo tanto afectar a la calidad del trabajo. En tal motivo, se realizó un estudio dentro del ámbito de la seguridad y salud ocupacional llevado a cabo en una productora y exportadora de flores, ubicada en la ciudad de Riobamba. **Objetivo:** Evaluar el nivel de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una florícola en el periodo 2020, mediante la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en entornos laborales. **Materiales y métodos:** Se empleó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales que aprobó el Ministerio de Trabajo del Ecuador en el 2018 a 70 trabajadores. Este estudio es de carácter descriptivo, transversal, no experimental. **Resultados:** Se encontró que existe riesgo en las dimensiones de recuperación (61%); acoso laboral (59%) y doble presencia (53%). **Conclusiones.** Existe un grado de asociación importante entre todas las variables de estudio con las dimensiones de recuperación, acoso laboral y doble presencia. El evaluar estos factores de riesgo, nos permite que se pueda crear diversas propuestas de cambio en los lugares donde se evidencia mayor problemática.

Palabras clave: Cuestionario de riesgo psicosocial, factor psicosocial, florícola.

1. Observatorio Ecuatoriano de Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad Espíritu Santo, Samborondón, Ecuador.

* Autor de correspondencia: schimbo@uees.edu.ec

SUMMARY

Introduction. Psychosocial factors are conditions in the work environment that directly and indirectly affect physical and mental health and therefore affect the quality of work. For this reason, a study was carried out within the field of occupational safety and health carried out in a producer and exporter of flowers, located in the city of Riobamba. **Objective:** Evaluate the level of psychosocial risk to which the workers of a floriculture are exposed in the period 2020, through the application of the psychosocial evaluation questionnaire in work environments. **Materials and methods:** The psychosocial risk assessment questionnaire in work environments approved by the Ministry of Labor of Ecuador in 2018 was used for 70 workers. This study is descriptive, cross-sectional, non-experimental. **Results:** It was found that there is risk in the recovery dimensions (61%); workplace harassment (59%) and double presence (53%). **Conclusions.** There is a significant degree of association between all the study variables with the dimensions of recovery, workplace bullying and double presence. Evaluating these risk factors allows us to create various proposals for change in places where the greatest problems are evident.

Keywords: Psychosocial risk questionnaire, psychosocial factor, floriculture

INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales a nivel mundial han ido evolucionando aceleradamente, experimentado grandes cambios que han implicado mayores exigencias para los trabajadores y menor capacidad de control sobre sus tareas, lo que ha sido identificado no solo como causa del incremento de los niveles de ausentismo, sino también como fuentes de estrés laboral asociado al desarrollo de diversas afecciones fundamentalmente osteomusculares, cardiovasculares y mentales, entre las que se pueden incluir los trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas (1).

La crisis económica y la globalización, han producido transformaciones socio-políticas, económicas y tecnológicas, las que inevitablemente han generado un nuevo contexto en las organizaciones laborales, con impacto directo sobre la productividad, los niveles de empleo, la cohesión social y la salud laboral, afectando así tanto al individuo como a la organización (2).

A nivel mundial la floricultura sigue teniendo relevancia en la economía, debido a los ingresos que se generan en las exportaciones, empleos y medios de subsistencia; se estima que el 8% corresponde a la producción de flores. Por tanto, los factores de riesgo psicosociales se encuentran relacionados, a sus costumbres, cultura y situación económica (3).

Los factores psicosociales laborales se han conceptualizado como: condiciones del entorno laboral que afectan directa e indirectamente la salud física y mental, facilitando las actividades, la calidad de vida laboral y el desarrollo personal o ser un obstáculo e interferir negativamente perjudicando la salud y el bienestar laboral. Cuando esto sucede, se denominan factores de riesgo psicosocial, porque tienen potencial para dañar la salud (4).

Estos factores de riesgo psicosociales están relacionados directamente con el estrés que pueden afectar tanto la salud física como la psicológica, mediante mecanismos psicofisiológicos que son activados por el estrés, para lo cual se plantea elaborar modelos de las principales fuentes de estrés procedentes del sistema organizacional, de su estructura y funcionamiento, estableciendo mecanismos entre la percepción, experiencia subjetiva de estrés y la respuesta del organismo (5).

El estrés laboral es la respuesta psicobiológica nociva que se da como consecuencia de las condiciones desfavorables de un trabajo en relación a las necesidades o capacidades del trabajador para afrontar las dificultades y acoplarse al medio laboral (6). La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 1948 definió a la salud, como el completo estado de bienestar físico, mental y social y no sólo como la ausencia de enfermedad. A partir de ese momento, múltiples investigaciones han permitido enriquecer tal definición conceptual mediante métodos objetivos, cuestionarios y como resultados múltiples índices y escalas han aparecido para facilitar la medición de las dimensiones que conforman el estado de salud (7).

La prevención de riesgos laborales es un elemento indispensable para alcanzar el principal objetivo de todo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo: evitar pérdidas humanas y materiales en el proceso de producción de bienes y servicios. En este sentido, se creó en Ecuador la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de los derechos del trabajo y su protección. El programa existe desde que la ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales (8).

Los riesgos psicosociales toman importancia cuando se pueden cuantificar mediante indicadores como la rotación, el absentismo, costos, pérdidas, ventas, producción entre otros, que son las consecuencias directas que afectan la economía de la organización y del país (9). El absentismo constituye un fenómeno propio del mundo laboral. Sin

embargo, cuando las conductas de ausencia de los trabajadores exceden ciertos límites considerados normales, se plantea un problema para la organización (10).

En la productora y exportadora de flores las actividades que deben realizar los trabajadores son demandantes y de gran responsabilidad, lo que genera que se encuentren expuestos a factores de riesgo psicosocial en su entorno laboral. Pero al existir desconocimiento sobre lo que ellos significan y su impacto social que desencadenan nos surge la siguiente interrogante. ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la productora y exportadora de flores de la ciudad de Riobamba?

En nuestro país se implementa el programa de prevención de riesgo psicosocial dirigido a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, que tengan más de 10 trabajadores en nómina. Esto pudo ser posible gracias a la expedición del acuerdo ministerial 0082, que trata sobre la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral (11).

Esta investigación se justifica tomando en cuenta que la producción y exportación de flores ocurre en el 99% de su totalidad y con la pandemia de la COVID-19 su exportación redujo sus utilidades hasta un 70% según datos obtenidos de la Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador (Expoflores) (12). Es por tal motivo, que sin duda alguna esto va a generar a futuro estrés, preocupación, incertidumbre sobre esta importante actividad económica de nuestro país.

El objetivo del presente estudio ha sido evaluar el nivel de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de una productora y exportadora de flores en la ciudad de Riobamba en el periodo 2020, mediante la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este trabajo es de carácter descriptivo, correlacional, transversal de tipo no experimental; el cual fue aplicado en un momento dado y las variables medias una sola vez (13). La población del estudio fueron todos los trabajadores de la productora y exportadora de flores. Según datos obtenidos en la nómina generada por el área de recursos humanos, la organización cuenta con 79 trabajadores; sin embargo, 9 de ellos están ausentes por varios motivos (vacaciones, maternidad/paternidad/ contrato inferior a 90 días). Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se siguió la guía para la aplicación del cuestionario

de evaluación de riesgo psicosocial en espacios laborales, el cual fue elaborado por el Ministerio de Trabajo en colaboración con universidades, empresas e instituciones públicas y privadas en el 2018 (14).

El cuestionario consta de 58 ítems y 8 dimensiones que valoran 1.- carga y ritmo de trabajo; 2.- desarrollo de competencias; 3.- liderazgo; 4.- margen de acción y control; 5.- organización del trabajo; 6.- recuperación; 7.- soporte y apoyo; 8.- otros puntos importantes; 8.1.- otros puntos importantes: acoso discriminatorio; 8.2.- otros puntos importantes: acoso laboral; 8.3.- otros puntos importantes: acoso sexual; 8.4.- otros puntos importantes: adicción al trabajo; 8.5.- otros puntos importantes: condiciones del trabajo; 8.6.- otros puntos importantes: doble presencia (laboral – familiar); 8.7.- otros puntos importantes estabilidad laboral y emocional; 8.8.- otros puntos importantes: salud auto percibida. Además, incluye las variables sociodemográficas como fueron área de trabajo, edad, género, nivel de instrucción, años de experiencia y etnia.

Este instrumento maneja un lenguaje claro para su fácil comprensión. Asimismo, se utiliza la escala de Likert, el cual incluye 4 opciones de respuestas: completamente de acuerdo; parcialmente de acuerdo; poco de acuerdo y en desacuerdo; los cuales tienen un puntaje del 1 al 4 de forma tal, que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos bajo, medio y alto a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial. Pero por objeto de estudio, se utilizó la variable dicotómica para definir riesgo y no riesgo; en riesgo, se colocaron todos los resultados que se obtuvieron del riesgo medio y alto y en no riesgo, todos los resultados obtenidos de riesgo bajo.

El cuestionario fue aplicado en las áreas de trabajo, tanto operativa como administrativa, en los meses de octubre y noviembre del 2020; facilitando un ejemplar impreso a cada trabajador, su participación fue anónima y requirió un tiempo aproximado para la culminación de 15 a 20 minutos. Previo a la contestación de las preguntas se realizó una sociabilización y sensibilización del tema a evaluar.

Además, se utilizó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22, para el análisis de los datos recolectados, así como para la realización de tablas, gráficos y la correlación de Pearson. La recolección de los datos para este trabajo guardó todos los derechos y la integridad de los trabajadores que participaron con

base a las buenas prácticas y ética de investigación (15). Las respuestas generadas son de carácter confidencial. Se requirió, además, la autorización por parte del Gerente General de la florícola para el progreso de este trabajo.

RESULTADOS

La figura 1, comprendió el resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial, se evidenció que el 59% de la población total no presentó riesgo en comparación con el 41% que afirmó si tener riesgo psicosocial.

Figura 1.

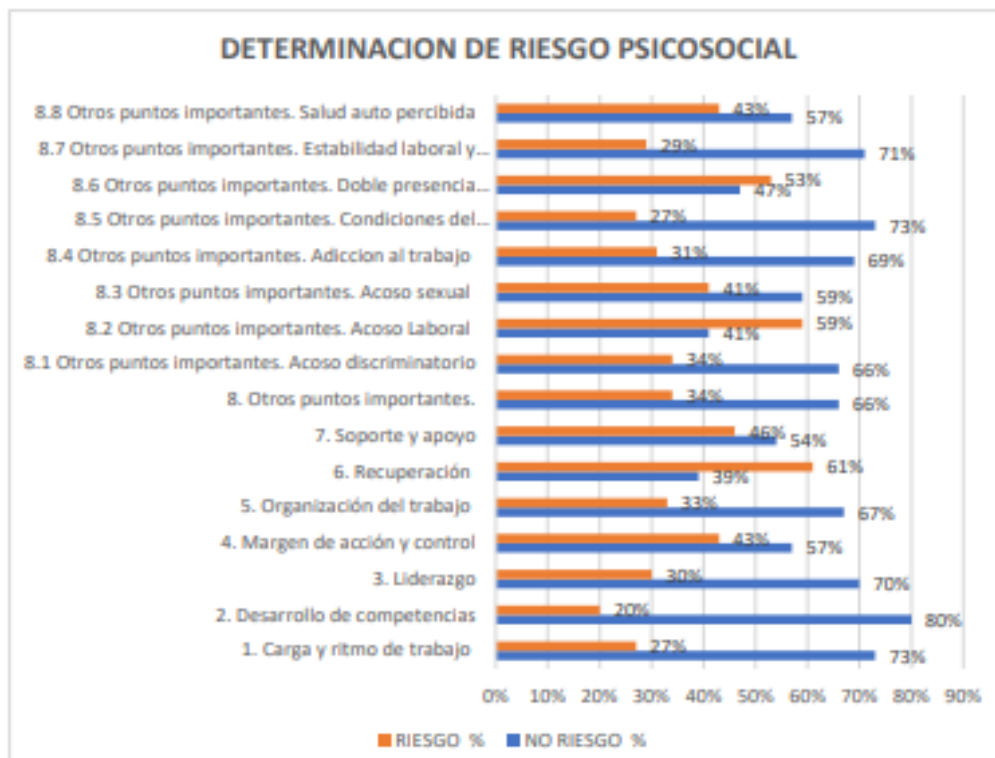
Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial.



En la figura 1, se observó los resultados por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial aplicado a 70 trabajadores de la florícola; donde se evidenció riesgo en la dimensión de recuperación con 61%; seguido del subdimensión acoso laboral con 59% y finalmente en el subdimensión doble presencia (laboral-familiar) con 53%.



Figura 2.
Determinación de riesgo del personal



En la figura 2, se dio a conocer la correlación de las variables sociodemográficas y las 8 dimensiones del cuestionario, en la dimensión margen de acción y control con el grupo etario 16 a 24 años se evidenció riesgo del 56%; según nivel de instrucción los bachilleres presentaron riesgo del 53%. En la dimensión recuperación y la variable área de trabajo, el personal operativo presentó 66% riesgo psicosocial; entre 16 a 24 años hubo riesgo del 78%; las mujeres presentaron mayor riesgo con el 63%; en relación a los hombres que tuvieron el 60%; los bachilleres tuvieron riesgo del 71%; de 3 a 10 años hubo riesgo del 63% y los indígenas presentaron riesgo del 63%.

En la dimensión soporte y apoyo se evidenció riesgo entre los 16 a 24 años con 61%; las mujeres presentaron mayor riesgo en comparación con los hombres con 57%; los bachilleres presentaron riesgo del 55%. En la correlación de las variables se dio a conocer la correlación entre las variables sociodemográficas y los 8 subdimensiones del cuestionario.

En el subdimensión acoso laboral existió 61% de riesgo psicosocial en el área operativa, entre 25 a 34 años se evidenció riesgo del 77%; los hombres presentaron mayor riesgo con el 62%; en comparación con las mujeres que tuvieron 53%. Los bachilleres

presentaron riesgo del 71%; de 0 a 2 años de experiencia presentaron riesgo con 61%; y los indígenas presentaron riesgo del 60%; en comparación con los mestizos que tuvieron 56%.

En el subdimensión condiciones de trabajo se evidenció que el 61% entre 16 a 24 años presentó riesgo; los bachilleres presentaron riesgo del 55%; y de 0 a 2 años de experiencia tuvieron riesgo con 52%. En el subdimensión doble presencia se evidenció riesgo en el área operativa con 56%; de 25 a 34 años con 58%; en los hombres con 55%; en los bachilleres con el 71%; de 0 a 2 años de experiencia con el 55% y en los indígenas con el 54%. En el subdimensión salud auto percibido se encontró riesgo entre los 25 a 34 años con el 54%; los bachilleres presentaron riesgo del 58% y según los años de experiencia de 3 a 10 años presentaron riesgo del 51%.

DISCUSIÓN

La industria florícola en nuestro país aporta con el 0,70% del PIB, por tanto, genera una actividad económica con impactos muy significativos; siendo un importante producto de exportación, generando una gran cantidad de fuentes de empleo. Por ende, existe una alta responsabilidad y un trabajo rutinario en cada actividad que se realiza por los trabajadores, formando parte de los riesgos psicosociales (16).

En el desarrollo del presente estudio, la dimensión de recuperación el porcentaje de riesgo psicosocial se asemeja a los estudios realizados por Limaico-Berrazueta (2019); Larrea Darquea (2019), en los mismos que indican que el tiempo que se destina para el descanso y la recuperación de energía después de haber realizado esfuerzo sea este físico o mental, se encuentra muy relacionado al trabajo (17) (18).

En la correlación del subdimensión acoso laboral, con el género masculino y femenino se puede evidenciar que hay riesgo psicosocial percibido por los trabajadores, esto contrasta con el estudio realizado por Terán-Cajas (2015), en donde los trabajadores de la postcosecha manifiestan sentir acoso laboral en el 80% hombres y 86% en mujeres, lo que indica que existe alguna forma de acoso entre los colaboradores con la intención probable de humillarlos o de desestabilizarlos (19). El acoso laboral realmente se lo puede evidenciar en todo tipo de organización, tal como se observa en el estudio realizado por Pineda-López (2019), cuyos valores de acoso global son del 63% entre sus trabajadores que laboran en la municipalidad del cantón Saquisilí (20).

En cuanto a la variable sociodemográfica nivel de instrucción, los trabajadores de la florícola mayormente en su área operativa se encuentran entre el nivel básico y el bachillerato como más alto nivel, contrastado con el estudio realizado por Maldonado Jaramillo (2018), donde se evidencia similar nivel de instrucción de sus trabajadores, ya que por la naturaleza del trabajo que es de tipo manual no requiere de ninguna especialización adicional (21).

El incremento de riesgo en el género femenino, en relación con el masculino es muy considerable, esto se debe a que las mujeres tienen que desempeñar funciones tanto en el trabajo como en sus hogares, afectando negativamente a su bienestar psicológico, causando estrés y por ende comprometiendo la productividad para la empresa; esta situación contrasta con otras florícolas donde las mujeres se encuentran también con porcentajes elevados de riesgo psicosocial en estudios realizados por (22) (23).

Además, en el estudio realizado por Vizcaíno-Cruz (2020), menciona que existe una prevalencia de riesgo psicosocial y estrés laboral en relación con el género femenino en un 74,9%, en donde expresa que diversas situaciones llevarían a incrementar estos riesgos como son: la interacción entre trabajadores, el medio ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo, la forma de organización de trabajo y las capacidades del trabajador, las cuales pueden influir en la salud del trabajador bien en forma positiva o negativa (24).

Tal como lo menciona en su estudio Alonso et al., (2015), en cuanto a la doble presencia entre la vida laboral y familiar, las exigencias psicológicas percibidas por los trabajadores son mayores y esto contrasta con los resultados obtenidos en este estudio, ya que en esta dimensión en particular nos muestra que existe riesgo con el 53% probablemente debido al horario de trabajo y extensa carga de trabajo (25). Se concuerda con el estudio realizado por Andrade-Rueda (2021), en que el factor estrés se encuentra presente en el 50% a 60% de los trabajadores en su propio puesto de trabajo (26). Y es por ello, que las organizaciones deben contar con un diseño de un programa de intervención sobre riesgos psicosociales y se pueda aplicar diferentes medidas tanto para prevenirlas, reducirlas o eliminarlas según sean sus características (27).

En contexto, las empresas vinculadas al comercio exterior en especial las industrias florícolas tuvieron que evaluar, reestructurar procesos y cadenas logísticas que debido a la COVID-19 les ha generado pérdidas económicas importantes, primero por la disminución de ventas y segundo por la inestabilidad laboral, lo que mediante del decreto



ejecutivo se tuvo que suspender labores, tanto en el sector público como privado; además, del cierre de aeropuertos tanto nacionales como internacionales lo que ha ocasionado mayor estrés e incertidumbre a todo aquel trabajador que se encuentra inmerso en esta cadena de producción (28).

Por lo tanto, el desarrollo de programas y estrategias de prevención, por parte de los representantes de los trabajadores y directivos es de vital importancia, ya que con ello se buscaría mejorar el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores, consiguiendo una distribución equitativa de carga y horario, así como alcanzar un enfoque inclusivo y no discriminatorio (29).

Entre las fortalezas de esta investigación, tenemos la colaboración de la florícola durante los meses que duró el estudio, al tener un cuestionario validado se reveló las variables que se buscaban proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial, tal como lo manifiesta (30). Dentro de las limitaciones, fue no contar con todo el personal los días que se realizaron los cuestionarios debido a causas externas a la institución. Otra limitación, fueron los carentes datos de investigación en los que se utilice el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales a nivel internacional.

CONCLUSIÓN

En el desarrollo del presente estudio se dio a la conocer la importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la florícola, por lo que sí existe un ambiente laboral negativo esto va a generar repercusión en la salud, productividad y rendimiento laboral del mismo. En las dimensiones en las cuales se obtuvieron mayor riesgo psicosocial fueron en recuperación, acoso laboral y doble presencia (laboral-familiar). Existe un grado de asociación importante entre todas las variables de estudio con las dimensiones de recuperación, acoso laboral y doble presencia. El evaluar estos factores de riesgo nos permite que se pueda crear diversas propuestas de cambio en los lugares donde se evidencia mayor problemática.

REFERENCIAS

- 1) Jarrín, V., Di-Gravia, A., & Campos, Y. Condiciones de trabajo relacionada con salud autopercibida en floricultores. *ESPACIOS*, (2019). 40(30), 5. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n30/a19v40n30p09.pdf>

- 2) Bairero-Aguilar, M. E. El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Hepatology*, (2017). 47(5), 1714–1724. <https://doi.org/10.1002/hep.22195>
- 3) Torres, P., Di Gravia, A., Ferrer, M., & Campos, Y. Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revsita: Espacios*, (2019). 40(18), 25. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p25.pdf>
- 4) Betancourt, Ó. Enfoque Alternativo De La Salud Y Seguridad En El Trabajo Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (2007).1, 1–22. Disponible en: <http://www.funsad.org/Material/Material/PUBLICACIONES/Enfoquealterobet3.pdf>
- 5) Moreno-Jiménez, B., & Báez-León, C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. In Ministerio de Trabajo e Inmigración (Ed.), *Social Science and Medicine* (2010). (Vol. 1, Issue 1). Universidad Autónoma de Madrid. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- 6) Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, (2016). 146(8), 359–366. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- 7) Arribas, M. Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión*, (2004). 5(17), 23–29. <https://www.federacion-matronas.org/revista/wp-content/uploads/2018/01/vol5n17pag23-29.pdf>
- 8) Ministerio del Trabajo del Ecuador. Seguridad, Salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. *Seguridad y Salud En El Trabajo* (2015). Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- 9) Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general (2010). (1st ed., Vol. 1). Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visión+general.pdf/7b79def3-88be4653-8b0e-7518ef66f518>.
- 10) Peiro, J., & Rodríguez, I. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*(2008), 29(1), 3342– 3347. <https://doi.org/10.19026/rjaset.7.679>
- 11) Normativa Erradicación de La Discriminación en el Ámbito Laboral, Pub. L. No. MDT-2017-0082, Registro Oficial 16 (16 de junio del 2017) 6 (2017). Disponible en: www.lexis.com.ec
- 12) Astudillo, G. Las ventas de las florícolas ecuatorianas han caído un 70%. *Negocios*. . (2020), March 16). Disponible en: <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/ventasfloricolas-ecuatorianas-perdidas-covid.html>
- 13) Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. Metodología de la investigación (McGrawHil (ed.); (2014). Vol. 148).
- 14) Ministerio del Trabajo. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo. (2018). (Vol. 1). Ministerio de Trabajo. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x4205> 1

- 15) Dominighini, C., & Cataldi, Z. Ética en la investigación en TICS : Formación en buenas prácticas en ciencia y tecnología. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, (2017). Vol. 14(22(1667–8338), 20–25.
- 16) Cordero-Granda, R. Gestión técnica de los factores de riesgo laboral en el área de postcosecha de la Empresa Florícola J & M Flowers S.A. (2020). Universidad Técnica del Norte.
- 17) Larrea-Darquea, S. Medición y evaluación del factor de riesgo psicosocial del personal de la Empresa Catser-Quito y propuesta de un plan de acción; aplicando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo [Universidad Internacional SEK]. In *Sustainability (Switzerland)* (2019). (Vol. 11, Issue 1). Disponible en: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- 18) Limaico-Berrazueta, C. Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi. (2019). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- 19) Terán-Cajas, E. Evaluación de riesgos psicosociales a trabajadores de la empresa florícola ubicada en el sector de Tabacundo (2015). [Universidad Internacional SEK]. Disponible en: http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1269/1/TESIS_Gestion_Ergonomica_Proano_Representaciones.pdf
- 20) Pineda-López, C. Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí. (2019). Universidad Técnica de Ambato.
- 21) Maldonado-Jaramillo, A. Factores de riesgo psicosocial y productividad laboral en la postcosecha del Grupo Florícola Ponte Tresa Roses. . (2018). Universidad Internacional SEK
- 22) Valarezo-Sierra, J. Identificación de mecanismos de protección y resiliencia que surgen frente a la exposición a factores de riesgo psicosocial, para elaborar un programa de detección, prevención y control de factores de riesgo en la Empresa Florícola Santa Mónica (2016). [Universidad Técnica de Cotopaxi]. In *Universidad Técnica de Cotopaxi* (Vol. 1). <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/4501/1/PI000727.pdf>
- 23) Benavídes-Piracón, J. Flores colombianas: Entre el amor y el odio Subjetividad y factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales en trabajadoras y trabajadores florícolas de la Saba (R. Zamudii (ed.); Issue (2019). November). Instituto Salud y Trabajo. Disponible en: http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1269/1/TESIS_Gestion_Ergonomica_Proano_Representaciones.pdf
- 24) Vizcaíno-Cruz, E. Riesgo psicosocial y estrés laboral en una institución del Ecuador (2020) [Universidad Internacional SEK]. Disponible en: http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/1269/1/TESIS_Gestion_Ergonomica_Proano_Representaciones.pdf
- 25) Alonso, M., Martínez, M., & Molina, C. Evaluación de los riesgos psicosociales con el ISTAS-21. *REIDOCREA*, (2015). 4(18), 123–128. Disponible en: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurb>

[eco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484](https://www.researchgate.net/publication/305320484) SISTEM PEMBETUNGAN TERPUSAT STRATEGI MELESTARI

- 26) Andrade-Rueda, E. Estrés laboral en personal de una florícola bajo las nuevas condiciones de trabajo. (2021). Universidad Internacional SEK.
- 27) Villacís-Loyola, J. Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal administrativo de una empresa florícola. (2015). Universidad San Francisco de Quito y Universidad de Huelva.
- 28) Mackay-Castro, C., Franco-Castañeda, Z., Ruiz-Molina, K., González-Morán, G., & Poveda-Burgos, G. El sector florícola ecuatoriano y su afectación en el mercado internacional producto de la pandemia causada por el COVID-19. Congreso Internacional Virtual Sobre COVID-19 Consecuencias Psicológicas, Sociales, Políticas y Económicas, mayo, (2020). 53–65.
- 29) Tequis-Criollo, M. Estudio de las relaciones humanas y el desempeño laboral en la Empresa Florícola Jardínor en la provincia del Carchi. (2020). Universidad Técnica del Norte.
- 30) Moreno-Ruilova, J. El diagnóstico de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 05D04 Pujilí-Saquisilí Educación. (2020). Universidad Técnica de Ambato.

más VITA

REVISTA DE CIENCIAS DE LA SALUD

