



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Proyecto de investigación

Factores de riesgo psicosocial y rotación de personal en los trabajadores de una empresa Florícola de Cotopaxi.

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del título de
licenciado en gestión del talento humano

Autor:

Melani Mayerli Caizapanta Guaman

Tutor:

Mtr. Silva Guzmán Martha Patricia

Latacunga – Ecuador

Agosto, 2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Caizapanta Guaman Melani Mayerli, con cédula de ciudadanía No. 0504442385, declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI.”**, siendo la Mtr. Silva Guzmán Martha Patricia, tutora del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, julio 29 del 2025



Caizapanta Guaman Melani Mayerli
C.C. 0504442385

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de investigación sobre el título:

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI. “, de Caizapanta Guaman Melani Mayerli, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 28 de julio de 2025



Mg Martha Patricia Silva

C.C: 1716407992

TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, la postulante: Caizapanta Guaman Melani Mayerli, con el título del Proyecto de Investigación: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI”** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 28 de julio de 2025

Para constancia firma:



MG. Evelyn Tovar

C.C: 0503804593

LECTOR 1 (PRESIDENTE)



MG. Juan Pablo Safla

C.C: 0502423429

LECTOR 2 (MIEMBRO)



DR. Marlon Tinajero

C.C: 050280336

LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi madre Nancy, por su apoyo incondicional por a ver estado junto a mí y apoyarme en todo momento, y ser el mi ejemplo de lucha y perseverancia. A mi padre Luis, por ser un pilar incondicional en mi vida, por estar sin obligación, y demostrar que los lazos del alma son más fuertes que los de sangre. Gracias por siempre estar caminando junto a mí.

A mis hermanos, Estalin, Dennis, Leslie, Andy por su compañía y aliento en cada paso, por ser parte de mi motor y no dejar que me rinda en el proceso.

A mis docentes y, especialmente, a la Mtr. Martha Silva, por su orientación, tiempo y compromiso durante esta investigación, por creer en mí cuando más lo necesitaba y ser una guía integra en cada paso de este camino, a la Mgs. Angelita Romero por brindarme su apoyo durante esta etapa muy especial y desafiante. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A mi hijo Andrew por dar sentido a cada latido, por enseñarme la fuerza del amor verdadero acompañándome silenciosamente en mi vientre mientras asistía a clases y luchaba por mis sueños y, una vez en mi brazo seguiste siendo mi compañía en esta jornada de estudio. Este logro es tan tuyo como mío.

A mis amigas Liz y Tati, mis incondicionales amigas, por estar a mi lado en cada etapa, en mi embarazo y en mi camino como madre, fueron mi apoyo incondicional de paciencia y fortaleza.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, por brindarme las herramientas para crecer profesionalmente.

Y a mí, por sostenerme en los momentos difíciles, por confiar cuando todo parecía incierto, por nunca dejar de creer en la fuerza que habita en mí.

Melani Caizapanta

DEDICATORIA

Esta dedicatoria honra con gratitud el amor genuino, a las almas extraordinarias que han dejado huella imborrable en mi existencia.

A mi madre, Nancy, cuyo amor incondicional ha sido mi mayor fuerza. Estoy dichosa de decir que es el faro que ha guiado con ternura y sabiduría, por enseñarme a ser madre, por creer en mí, por sostenerme y enseñarme a no rendirme.

A mi padre, Luis, por ser el pilar fundamental en cada paso que he dado en mi vida, por brindarme su amor y apoyo incondicional y enseñarme que la verdadera familia se construye con el alma.

A mi hermana Leslie, que, ha sido una amiga y guía, le doy las gracias por estar en todo momento a mi lado, aunque la distancia nos separe, su amor ha sido abrigo constante, su voz, y su fuerza han estado conmigo, sosteniéndome en cada paso que he dado junto a mi hijo, a pesar de los miles de kilómetros que nos separan siempre ha estado presente y de manera genuina esperamos con ansias tu regreso.

A mi hermano Estalin, que ha sido abrigo y fuerza en mi vida, quien estuvo siempre para consolarme y ser mi refugio antibalas por ser enseñarme a perseverar y no dejarme caer. A mi hermano Dennis, que ha sido ejemplo de superación y amor a la familia, siempre estuviste para ayudarme y hacerme saber que nunca estoy sola. A mi hermano Andy, quien con su comprensión y cariño a sabido apoyarme incondicionalmente por estar siempre dispuesto ayudarme en todo momento que lo necesite. A mi cuñado Jhonatan, que ha sido como un hermano en mi vida, ha estado siempre a mi lado brindándome su apoyo, su tiempo y su confianza. Gracias brindarme esa seguridad de saber que siempre poder contar con su apoyo y presencia.

A mi hijo Andrew, por ser mi compañero de estudios y sobre todo de vida, tu existencia le trajo a mi vida una verdad nueva, un amor inmenso, y una esperanza que no conocía. Gracias por permitirme ser tu madre y seguir viéndote crecer. Te amo hijo mío.

A mis amigas Tati y Liz por ser compañeras de risa y de cada lágrima, son una gran parte de vida y haber vivo una etapa de desvelo durante mi etapa de madre primeriza, ustedes no solo estuvieron, ustedes lo vivieron conmigo, paso a paso de esta travesía desde primer semestre hasta ahora que llegamos a graduarnos.

Melani Caizapanta

Incide de contenido

1. INFORMACIÓN GENERAL	7
Resumen	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2.1. OBJETIVO GENERAL	12
2.2. OBJETIVO ESPECIFICO.....	13
2.3. JUSTIFICACIÓN.....	13
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	14
3.1. Directos.....	14
3.2. Indirectos	15
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	15
4.1. Antecedentes.....	15
4.2. Factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal	18
4.3. Factores de riesgos psicosocial.....	19
4.3.1. Presentismo.....	20
4.3.2. Estrés laboral.....	20
4.4. Cusas asociadas con la presencia de estrés en trabajadores	20
4.4.1. Karoshi.....	21
4.4.2. Adicción al trabajo.....	21
4.5. Características de los factores psicosociales de riesgo	22
4.6. Factores de riesgo FPSICO 4.1.....	23
4.7. Rotación de personal	26
4.7.1. Rotación de personal voluntaria	27
4.7.2. Rotación de personal involuntaria	27
4.7.3. La gran dimensión	28
4.7.4. Definición de rotación de personal.....	28
4.8. Lugares donde presentan rotación de personal.....	28
4.9. Causas de la rotación de personal.....	30
4.9.1. Falta de desarrollo profesional	30
4.9.2. Salario insuficiente	30
4.9.3. Falta de reconocimiento.....	30
4.9.4. Sobrecarga laboral	30
4.10. Formula de rotación de personal	31
5. Metodología empleada	32

5.1.	Enfoque de investigación.....	32
5.2.	Diseño de investigación.....	33
5.3.	Tipo de investigación.....	33
5.4.	Alcance de la investigación	34
5.5.	SPSS	34
5.6.	Población	35
5.7.	Método de recolección de datos.	35
5.8.	Técnica de recolección de datos	36
5.8.1.	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial	36
5.8.2.	Formula de rotación de personal	40
6.	Análisis y discusión de los resultados	41
6.1.	Análisis sociodemográfico de una empresa florícola de Cotopaxi.....	41
6.2.	Análisis de los niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial	44
6.3.	Análisis de rotación de personal.....	55
6.4.	Pruebas de normalidad.....	56
6.5.	Hipótesis	56
6.6.	Correlación de Rho Sperman.....	57
6.7.	ESTRATEGIAS.....	58
6.7.1.	Descripción de estrategias	60
7.	CONCLUSIONES	74
8.	RECOMENDACIONES	75
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	56

Índice de tablas

Tabla 1. Objetivo específico	13
Tabla 2. Beneficiarios del proyecto	15
Tabla 3. Grupos de riesgo psicosocial	21
Tabla 4. Factores de riesgo FPSICO 4.1	24
Tabla 5. Fórmulas de la rotación.....	31
Tabla 6. Tiempo de trabajo (TT).....	36
Tabla 7. Autonomía temporal.....	37
Tabla 8. Autonomía decisional.....	37
Tabla 9. Carga de trabajo (CT)	37
Tabla 10. Demandas psicológicas.....	38
Tabla 11. Variedad/ contenido (VC).....	38
Tabla 12. Participación/supervisión (PS).....	39
Tabla 13. Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	39
Tabla 14. Desempeño de rol (DR)	40
Tabla 15. Relaciones y apoyo social (RAS)	40
Tabla 16. Cálculo de rotación de personal.....	55
Tabla 17. Prueba de normalidad	56
Tabla 18. Correlación.....	58

Índice de figuras

Figura 1. Los factores psicosociales en el trabajo	26
Figura 2. Formula de rotación de personal	41
Figura 3. Edad	41
Figura 4. Genero.....	42
Figura 5. Cargo en la empresa	42
Figura 6. Nivel de estudio	43
Figura 7. Tiempo en la empresa	43
Figura 8. Hijos.....	44
Figura 9. Análisis general	45
Figura 10. Jefe de finca	46
Figura 11. Supervisores/ femenino	47
Figura 12. Supervisores/ masculino	48
Figura 13. Cultivo/masculino	50
Figura 14. Cultivo/femenino	51
Figura 15. Cultivo/antigüedad en la empresa	53
Figura 16. Cultivo/nuevos ingresos.....	54

1. INFORMACIÓN GENERAL

Información general título del proyecto:

Factores de riesgo psicosocial y rotación de personal en los trabajadores de una Empresa florícola de Cotopaxi.

Fecha de inicio: octubre 2024

Fecha de finalización: abril-agosto2025

Lugar de ejecución: provincia de Cotopaxi

Facultad que auspicia:

Ciencias administrativas y económicas

Carrera que auspicia:

Gestión de talento humano

Proyecto de investigación generativo vinculado:

N/A

Grupo de investigación:

N/A

Equipo de trabajo:

MELANI MAYERLI CAIZAPANTA GUAMAN CI:0504442385

MARTHA PATRICIA SILVA GUZMAN

Área de conocimiento:

Ciencias Administrativas

Línea de investigación:

Administración y económica para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación de la carrera (si corresponde):

Estudio de trabajos y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: Factores de riesgo psicosocial rotación de personal en los
trabajadores de una empresa florícola de Cotopaxi.

Autora:

Melani Mayerli Caizapanta Guaman

Resumen

La rotación de personal es un problema que afecta directamente a la eficiencia, continuidad y estabilidad de los procesos laborales, por lo que, también representa un aumento significativo en los costos operativos, derivados del proceso constante de selección, contratación y capacitación de nuevos empleados. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre factores psicosociales y la rotación del personal. Se aplicó una metodología cuantitativa con diseño no experimental, tipo descriptivo y correlacional; la muestra incluyó 223 trabajadores de distintas áreas operativas y administrativas. Los instrumentos utilizados fueron el software FPSICO 4.1 para medir factores de riesgo psicosocial y la fórmula para calcular el índice de rotación, complementados con el análisis estadístico mediante SPSS. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta ($r=0.778$) por lo cual se aceptó la hipótesis alternativa, demostrando que los factores psicosociales inciden directamente en la decisión de desvinculación, especialmente entre mujeres, nuevos ingresos y cargos operativos, evidenciado en el análisis de la rotación de personal un 41,53% de rotación del año 2024. En conclusión, se confirmó que un entorno laboral con altos niveles de factores de riesgo psicosocial favorece la rotación de personal, debilitando la cohesión organizacional. Se recomienda implementar un plan estratégico integral que incluya monitoreo continuo con FPSICO 4.1, liderazgo participativo, claridad funcional y estrategias de bienestar emocional como turnos Bioadaptativos, estaciones de descanso sensorial y programas de reconocimiento horizontal. Estas acciones buscan mejorar la salud psicosocial, reducir la rotación voluntaria e involuntaria y promover un entorno laboral sostenible que fortalezca el compromiso organizacional y el desarrollo humano local.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, rotación de personal, FPSICO 4.1, empresa florícola.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

Theme: “Psychosocial Risk Factors and Staff Turnover among Workers at a Flower Company in Cotopaxi.”

Author:

Melani Mayerli Caizapanta Guamán

ABSTRACT

Staff turnover is a problem that directly affects the efficiency, continuity, and stability of work processes. It therefore also represents a significant increase in operating costs, derived from the constant process of selecting, hiring, and training new employees. The objective of this research was to determine the relationship between psychosocial factors and staff turnover. A quantitative methodology with a non-experimental, descriptive, and correlational design was applied; the sample included 223 workers from different operational and administrative areas. The instruments used were the FPSICO 4.1 software to measure psychosocial risk factors and the formula to calculate the turnover rate, complemented by statistical analysis using SPSS. The results showed a high positive correlation ($r=0.778$), so the alternative hypothesis was accepted, demonstrating that psychosocial factors directly influence the decision to leave, especially among women, new hires, and operational positions, as evidenced by the analysis of staff turnover of 41,53% in 2024. In conclusion, it was confirmed that a work environment with high levels of psychosocial risk factors favours staff turnover, weakening organizational cohesion. It is recommended to implement a comprehensive strategic plan that includes continuous monitoring with FPSICO 4.1, participatory leadership, functional clarity, and emotional well-being strategies such as bio-adaptive shifts, sensory rest stations, and horizontal recognition programmes. These actions seek to improve psychosocial health, reduce voluntary and involuntary turnover, and promote a sustainable work environment that strengthens organizational commitment and local human development.

Keywords: Psychosocial Risk Factors, Staff Turnover, FPSICO 4.1, Flower Company.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI.”** presentado por: **Melani Mayerli Caizapanta Guaman**, egresada de la Carrera de: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas** lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Julio del 2025

Atentamente,



Mg. Bolívar Cevallos Galarza
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0910821669



CENTRO
DE IDIOMAS



2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La rotación de personal en las organizaciones, presenta un indicador clave del funcionamiento interno de las organizaciones, particularmente en sectores productivos intensivos como el florícola. Cuando los trabajadores enfrentan condiciones que limitan su capacidad para desempeñar su autonomía, mantener relaciones laborales saludables, o sentirse reconocido, se genera una brecha entre sus expectativas y la realidad del entorno organizacional. Esta disonancia puede derivar en una desvinculación progresiva, que no siempre responde a factores económicos, sino también, a dinámicas más complejas vinculadas con el diseño de los puestos, el estilo de liderazgo y el clima laboral. La recurrencia de este fenómeno impacta negativamente en la estabilidad operativa, la transferencia de conocimiento y la retención de talento humano, por lo que su análisis resulta esencial para comprender los factores que debilitan la permanencia de los equipos de trabajo y para proponer acciones que fortalezcan la sostenibilidad empresarial.

La investigación desarrollada por Fernández Duran (2022), en el call center Accom, situado en Madrid, evidenció que la rotación de personal constituye un problema estructural significativo. En determinados periodos, esta alcanza niveles superiores al 50% afectando directamente la estabilidad operativa. El estudio identificó que esta alta rotación está vinculada a factores como la edad y la situación laboral al momento de la contratación, los cuales inciden en la permanencia del trabajador, se señaló que estos entornos laborales con alta presión y tareas repetitivas, como los call centers, tienden a generar mayor desgaste emocional.

En su investigación sobre el contexto laboral colombiano, Ibarra Salazar (2021), examinó de manera detallada las causas que originan la rotación de personal en empresas del sector privado, así como sus principales repercusiones. La investigación identificó que este fenómeno no solo implica la pérdida económica por los costos asociados a la desvinculación y reemplazo de trabajadores, sino que también afecta la estructura interna de las organizaciones.

Entre las consecuencias más relevantes se destacan la interrupción en los procesos de transferencia de conocimiento, la disminución en la eficiencia operativa y el debilitamiento del capital humano acumulado. Además, se evidenció que la rotación de personal frecuente puede generar un ambiente laboral inestable, dificultando la

consolidación de equipos de trabajo sólidos y afectando directamente los niveles de productividad empresarial.

La investigación realizada por Vélez Andrade en el catón El Carmen, provincia de Manabí, evidencio que la rotación de personal representa un problema persistente en las pequeñas empresas agrícolas especialmente en aquellas dedicadas al cultivo de plátano, maracuyá y cacao. el autor identifico que la principal causa de la salida voluntaria de los trabajadores es la baja remuneración, lo que genera una constante inestabilidad en los equipos operativos. Esta situación impacta negativamente en la productividad laboral, ya que interrumpe los procesos, dificulta la consolidación de habilidades y obliga a las empresas a invertir de forma continua en la selección y capacitación de nuevo personal. Asimismo, se determinó que las condiciones laborales precarias y la falta de herramientas adecuadas incrementan el desgaste físico y emocional de los trabajadores, lo que refuerza la intención de renuncias frecuente (Vélez Andrade, 2021).

Es decir, en una empresa florícola del cantón Cotopaxi se evidenció que los trabajadores presentan faltas injustificadas, consumo de alcohol, sobrecarga laboral, baja participación, desconocimiento de su rol, y dificultades para superar el periodo de tres meses lo que conduce a la desvinculación de estas personas de la empresa. Esta situación genera interrupciones en los procesos productivos, baja productividad, aumento de costos por reemplazo y capacitación, así como debilitamiento del desempeño organizacional, afectando la estabilidad interna y la eficiencia de la empresa

La gestión de los factores de riesgo psicosocial es una estrategia clave para abordar el problema de la rotación de personal en las organizaciones, especialmente en sectores laborales con altas exigencias física o emocional. Por ello, identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales permite mejorar el clima laboral, fortalecer el compromiso organizacional y aumentar la permanencia del talento humano reduciendo así las consecuencias operativas y económicas que producen la rotación constante.

Pregunta

¿Existe relación entre factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal en los trabajadores de una empresa florícola de Cotopaxi?

2.1.OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre factores de riesgos psicosocial y la rotación de personal en una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi.

2.2.OBJETIVO ESPECIFICO

Tabla 1.

Objetivo específico

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente factores de riesgos psicosocial y rotación de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar artículos sobre rotación de personal en diferentes buscadores como: Google academic, Redalyc, SciELO, Dialnet, biblioteca UTC, etc. • Revisar los artículos. • Seleccionar artículos validados sobre nuestra variable. • Redactar fundamentación teórica de la variable trabajada en este caso es, Rotación de personal 	Semana 1 al 6	Planteamiento del Problema. Marco Teórico
Realizar el diagnostico de factores de riesgo psicosocial y el índice de rotación de personal de los trabajadores de la empresa florícola de Cotopaxi.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar encuestas psicosociales a los trabajadores para identificar factores de riesgo en el ambiente laboral. • Calcular la tasa de rotación de personal y compararla con estándares del sector para identificar tendencias y posibles causas. 	Semana 7 al 11	El diagnostico de los factores de riesgo La tasa de rotación de personal
Establecer estrategias para la mitigación de factores de riesgo psicosocial y reducción de la rotación de personal de los trabajadores de una empresa florícola de Cotopaxi	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer estrategias para reducir la rotación de personal y mejorar los factores de riesgo psicosocial, a través de los resultados de la baremación. • Realización de un análisis con los resultados. • Indicar las dimensiones que tienen un nivel bajo. • Elaborar una propuesta de acciones que ayuden a deliberar el problema. 	Semana 12 al 17	Propuesta de estrategias de mitigación para la solución del problema

Nota: Elaboración propia

2.3.JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se fundamenta en la necesidad de comprender la interacción entre los factores de riesgo psicosociales y la rotación de personal dentro de la empresa florícola ubicada en el cantón Cotopaxi, en un entorno rural que presenta características laborales específicas. Aunque este fenómeno ha sido abordado en diversos sectores productivos, la carencia de estudios que relacionen ambas variables en el ámbito florícola evidencia un vacío en la literatura científica que este trabajo busca subsanar. La indignación se centra en un grupo de trabajadores que opera bajo condiciones físicas exigentes, estructuras jerárquicas rígidas y un entorno organizacional desfavorable,

elementos que podría incidir directamente en la decisión del trabajador de permanecer o desvincularse del puesto laboral.

El estudio reconoce, además, que detrás de cada trabajador hay una realidad social familiar que se ve directamente influenciada por la estabilidad del empleo. En comunidades rurales como Cotopaxi, donde la florícola es una fuente primaria de ingreso, una alta rotación puede traducirse en inestabilidad económica, desintegración familiar y mitigación forzada. Por ello, abordar el bienestar laboral desde una perspectiva psicosocial es también una forma de contribuir el desarrollo humano y social de estas zonas. Esto no solo favorece la optimización de procesos internos y la reducción de costos asociados a la contratación y la formación de nuevo personal, sino que también tiene un impacto positivo en la vida personal de los trabajadores cuyas familias y comunidades dependen de una fuente de empleo estable. Así, garantizar condiciones laborales más sostenibles repercute directamente en el fortalecimiento de tejido social y en la mejora de la calidad de vida en su entorno rural.

Además, el estudio se alinea con las normativas nacionales, como el reglamento de seguridad y salud en el trabajo (Decreto Ejecutivo No. 255, 2024), reforzando la necesidad de promover ambientes laborales dignos y seguros. Los resultados obtenidos aportan beneficios estratégicos a la empresa y sientan las bases para futuras investigaciones que busquen mejorar al bienestar laboral desde el enfoque psicosocial, tal como destaca Villacis (2023).

La investigación se proyecta como un aporte valioso tanto para el desarrollo organizacional como la comunidad de Cotopaxi. Al identificar los grupos más vulnerables, se abre la posibilidad de aplicar políticas diferenciadas que reconozcan la diversidad del capital humano. Garantizar la estabilidad laboral y reducir la rotación no solo optimiza los procesos internos, sino que mejora directamente la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias. En este sentido, el estudio no solo aborda una necesidad empresarial, sino también una responsabilidad social.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

3.1. Directos

El presente proyecto de investigación titulado “Factores de riesgo psicosocial y rotación de personal en los trabajadores de una empresa florícola de Cotopaxi”, tendrá como principales beneficiarios a la misma empresa y a todos sus colaboradores que

integran las distintas áreas operativas y administrativas. En total cuenta con 223 personas, quienes se verán beneficiadas al identificarse a los trabajadores de alto potencial, se conocerá el nivel de rotación de personal que tiene la empresa y se realizará una serie de estrategias, para poder mejorar los factores de riesgo psicosocial.

3.2.Indirectos

Los beneficiarios indirectos de esta investigación, realizada en una florícola de Cotopaxi, comprenden a las familias de los trabajadores, los proveedores vinculados al proceso productivo y la comunidad del cantón Latacunga. La mejora en las condiciones laborales y la reducción de los factores de riesgo psicosocial no solo impactan positivamente en el bienestar del personal, sino que también fortalecen el entorno social y económico local, promoviendo una relación más sostenible entre la organización y su contexto territorial.

Tabla 2.

Beneficiarios del proyecto

Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos
Colaboradores (operativos y administrativos) Empresa “Empresa florícola de Cotopaxi”	Residentes de la empresa. Proveedores y comerciantes vinculados Familias de los empleados Futuras genera personas que transitan por la ciudad. Futuras generaciones de trabajadores

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1.Antecedentes

Quezada (2023), evaluó los factores de riesgo psicosocial en guardias de seguridad de una florícola de Tabacundo, utilizando la metodología FPSICO4.0 y el cuestionario ghq-12, identificando niveles elevados de riesgo en: el tiempo de trabajo (36%), la supervisión y la participación (24%) y en relaciones y apoyo social (12%); además, de reportar que el 20% de los guardias se sentían incapaces de disfrutar sus actividades diarias y el 16% no perciban importancias en su rol concluye subrayando l necesidad de implantar medidas de control para mejorar las condiciones laborales y promover un entorno más saludable reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción laboral .

Según Limaico (2020), menciona en su investigación que los riesgos psicosociales en una empresa florícola de Cotopaxi, cuyo objetivo fue diseñar un plan de prevención para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores. Se identificaron como principales riesgos la doble presencia laboral y familiar, así como, la insuficiente recuperación tras

las jornadas de trabajo. La conclusión fue el desarrollo de un plan de acción válido por expertos que incluye estrategias para mitigar este riesgo y mejorar las condiciones laborales, asegurando el bienestar de los empleados y el cumplimiento de las normativas del ministerio del trabajo.

Según Chauca Toapanta, et al. (2022), en su estudio sobre la exposición del personal a factores de riesgo psicosocial en la empresa rosas de Mulalo del sector florícola se indicaron como principales riesgos el ritmo de trabajo, la inseguridad sobre las condiciones laborales y la inseguridad sobre el empleo, los cuales afectan negativamente la salud mental, física y emocional de los trabajadores (especialmente de las mujeres); los autores concluyeron que estos hallazgos requieren atención urgente y recomiendan implementar un plan de acción para mitigar su impacto, mejorar el bienestar de los empleados y potenciar la productividad de la empresa.

Choez Cueva (2015), investigó los factores de riesgo psicosociales de la empresa ESACERO S.A. utilizando el cuestionario de factores psicosociales FPSICO 3.0. del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, que evalúa nueve factores psicosociales. Aunque se concluyó que estos riesgos no influyen directamente en la rotación de personal, se identificaron niveles elevados en participación supervisión, tiempo de trabajo y apoyo social. Además, recomendó implementar un plan de prevención para mejorar el ambiente laboral y reducir costos asociados a la rotación.

El estudio sobre la rotación de empleados en el sector hotelero de Guanajuato, llevado a cabo González, et al (2019), señala las causas principales de este fenómeno como una compensación salarial insuficiente, un proceso de selección y reclutamiento inadecuado, enfoque cualitativo y descriptivo, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a 67 jefes de personal, lo que muestra por ciertos hoteles presentan tasas de rotación del hasta 70% al mes. Esta circunstancia no solo repercute en el funcionamiento de las compañías, sino que también incide en la calidad de servicio proporcionado, lo que resalta la imperiosa necesidad de aplicar tácticas eficaces para optimizar el ambiente de trabajo y mantener a los empleados.

La investigación presentada expone una realidad preocupante en la gestión del talento humano dentro del sector hotelero, al mostrar que la elevada rotación laboral responde a debilidades sistemáticas en las prácticas organizacionales. Su enfoque

evidencia la urgencia de implementar mejoras estructurales para garantizar la permanencia del personal y preservar la calidad del servicio.

La investigación de Robles, et al (2022), su equipo tiene como objetivo establecer la correlación entre el ambiente de trabajo y la rotación de personal en el centro de llamadas Teleatento en Perú durante 2021. Mediante un método cuantitativo y un diseño de correlación no experimental, se llevó a cabo un estudio con 372 de un total de 12,000 empleados. La recopilación de datos se efectuó a través de cuestionarios con una escala de Likert, mientras que el análisis inferencial se llevó a cabo con la prueba "Rho de Spearman". Esta prueba mostró una correlación significativa e inversa entre el ambiente de trabajo y la rotación de personal. Los descubrimientos determinan que un ambiente de trabajo positivo está asociado con una menor rotación de personal.

El contenido revela que existe una relación directa entre un entorno laboral positivo y la reducción de la rotación de personal. Cuando las condiciones de trabajo son favorables, se fortalece la permanencia de los empleados y lo cual contribuye a la estabilidad operativa y organizacional.

El estudio realizado por Malacatus. et al (2021), identificó el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental del personal sanitario, mediante un enfoque descriptivo y transversal. a través de cuestionarios aplicados a 50 profesionales de la salud, se evidencio que la carga laboral, el ritmo de trabajo, los horarios extensos y el riesgo de enfermedades ocupacionales son los principales elementos que afectan el bienestar psicológico. Entre síntomas más comunes se encontraron el estrés, la falta de sueño y la desesperación, mientras que la ansiedad y la depresión fueron las patologías mentales más recurrentes. El estudio se llevó a cabo en el hospital de Jijijapa.

El estudio muestra que las condiciones laborales en el hospital jijijapa, como la carga excesiva de trabajo, los horarios prolongados y el riesgo de enfermedades ocupacionales, afectan significativamente la salud mental del personal sanitario. Los síntomas más comunes son el estrés, la falta de sueño y la desesperación, siendo la ansiedad y la depresión las patologías más recurrentes.

La investigación hecha por Rodriguez Rojas, et al (2021), deduce que se llevó a cabo en una compañía bancaria en Lima, Perú, con un grupo de 234 cajeros bancarios, con la finalidad de establecer la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y las dificultades musculoesqueléticas. Se utilizó el Cuestionario SUSES-ISTAS 21 para

Riesgos Psicosociales y una versión modificada del Cuestionario Nórdico de Molestias Musculoesqueléticas. Los hallazgos indicaron que las dimensiones con más riesgo psicosocial fueron "Requerimientos psicológicos" (50.1%) y "Doble presencia" (49.1%), en cambio, las dificultades musculoesqueléticas más habituales se manifestaron en el cuello (75.9%) y la región dorsolumbar (75.0%). Se detectó una correlación relevante entre la percepción de una remuneración laboral baja y la cantidad de áreas corporales impactadas. La investigación se realizó debido a la elevada prevalencia de la enfermedad. Además del enfoque metodológico empleado, los resultados permiten observar una relación estrecha entre los factores de riesgo psicosocial y las molestias musculoesqueléticas en los cajeros bancarios.

4.2. Factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal

Citando a Raffta Alcalá, A. (2021), señala que los factores psicosociales en el entorno de trabajo abarcan aspectos como el estrés, la carga laboral, la falta de reconocimiento y la inestabilidad en el trabajo, que pueden impactar de manera adversa en la salud y el bienestar de los empleados, provocando insatisfacción y disminuyendo su desempeño. Si estos elementos no se manejan correctamente, pueden provocar una elevada rotación de personal, lo que afecta la productividad de la empresa y eleva los gastos de operación.

Paniagua y Gómez (2019), señalan que, a medida que se incrementan los factores de riesgo psicosocial intralaborales, también aumenta la probabilidad de que los empleados presenten su retiro voluntario. Esta relación evidencia especialmente en los dominios de demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, los cuales inciden directamente en el bienestar del trabajador y su decisión de permanecer o abandonar la empresa (p.19-20).

Guzmán Mendoza (2022), concluye que existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial especialmente los de tipo químico y psicosocial, y la intención de rotación voluntaria del personal siendo el salario y la carga laboral los elementos más determinantes en la decisión de los trabajadores de abandonar la organización (p.57-58).

“La correlación entre resultados de la encuesta de retiro y la aplicación de la batería de riesgo psicosocial estableció que no hay una relación perfecta entre la rotación de personal y factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, hay variables con relación

significativa frente a la rotación: la relación laboral con el jefe y la distancia de la casa al trabajo” (Remolina Delgado, 2023, p.39).

“Se evidencia que los factores de riesgo psicosocial intralaborales tienen una relación directa con los índices de rotación voluntaria e involuntaria del personal, siendo la carga mental, la percepción de apoyo y el clima organizacional los elementos más influyentes en la decisión de retiro” (Mesa Duque, et al. 2021, p.45)

Pozo Eugenio, C.M. (2021), “La evaluación con el cuestionario ISTAS 21 permitió establecer los factores de riesgo psicosocial tiene incidencia directa en la rotación de personal, especialmente en dimensiones como exigencias psicológicas, apoyo social y calidad de liderazgo.”

Remolina Delgado, L. (2023), “La correlación entre los resultados de la encuesta de retiro y la batería de riesgos psicosocial estableció que no hay una relación perfecta entre la rotación de personal y factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, variables como la relación de personal como el jefe y la distancia de la casa al trabajo mostraron una relación significativa.”

“*Se halló una asociación* significativa ente la rotación de personal y cuatro dimensiones psicosociales, lo que evidencia que las condiciones laborales desfavorables influyen directamente en la decisión de los trabajadores de permanecer o abandonar la institución” (Campos & Cartagena, 2022, p. 61).

“La rotación de personal está vinculada a la insatisfacción laboral, generada por factores como la deficiente gestión de recursos, la falta de bienestar y políticas salariales poco competitivas. Estos elementos afectan directamente la permanencia de talento humano en las organizaciones” (Rodríguez Grisales, 2020, p.5).

4.3. Factores de riesgos psicosocial

Debe entenderse que los factores de riesgo psicosocial son las características del entorno laboral que pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, principalmente relacionados con el estrés. Según Vásquez, Ramírez y Bello (2019), estos factores incluyen condiciones organizativas que, al interactuar con las características individuales del trabajador, pueden generar consecuencias negativas en su bienestar integral, los riesgos psicosociales pueden causar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo de sueño-vigilia y de estrés severo y de adaptación, derivados de la naturaleza de las responsabilidades laborales, el tipo de

jornada laboral y la exposición a sucesos traumáticos graves o a actos de violencia laboral hacia el empleado, por motivos laborales.

4.3.1. Presentismo

Según Izquierdo Argandoña, (2019), define el presentismo como la inversión de tiempo laboral en actividades no vinculadas al trabajo. Se le considera una forma de ausentismo en persona, complicado de evaluar, pero con un elevado costo encubierto. Históricamente vinculado a la evidente inactividad, actualmente se refleja en la utilización de tecnologías digitales. Sus motivos pueden variar desde la ausencia de motivación hasta culturas dentro de la organización que valoran más la permanencia en el trabajo que los resultados. Para luchar contra él se necesitan políticas de adaptabilidad, capacitación en administración del tiempo y medidas de control concretas.

El presentismo ocurre cuando los empleados están presentes físicamente pero no rinden al máximo, debido a falta de motivación o culturas organizacionales que priorizan la presencia sobre los resultados. Para reducirlo, es clave implementar políticas flexibles, capacitar en gestión del tiempo y establecer controles efectivos que fomenten la productividad y el compromiso.

5.3.2. Estrés laboral

Hans Selye (1926) fue uno de los primeros investigadores en estudiar el estrés al observar síntomas como fatiga, agotamiento, tensión física como mental, falta de apetito en trabajadores con alta carga de trabajo. Su estudio demostró que el estrés laboral puede generar alteraciones hormonales y biológicas (Barrera Verduga et al.,2021, p. 134).

4.4.Cusas asociadas con la presencia de estrés en trabajadores

Según Buitrago-Orjuela et al, (2021), el estrés laboral origina por factores como la sobrecarga laboral de trabajo, des organización, mala comunicación, escaso apoyo, condiciones físicas inadecuadas y falta de reconocimiento. Estos factores afectan de forma particular a los sectores salud, educativo y administrativo., y se ven agravados problemas familiares, ausencia de incentivos y dificultades en las relaciones laborales. Además, las fuentes de estrés varían según el tipo de empresa: en el sector privado destacan el rendimiento y la vida personal, mientras que en el público inciden más en el ambiente laboral y el modelo organizacional.

4.4.1. Karoshi

Según Serrano Ruiz, J. (2024), el término japonés que se traduce como "muerte por sobrecarga laboral" y alude a defunciones ocasionadas por jornadas excesivas, estrés intenso y agotamiento crónico: principalmente se relacione con afecciones cardiovasculares (infartos y accidentes cerebrovasculares) y trastornos psicológicos que pueden culminar en suicidio.

4.4.2. Adicción al trabajo

Según Botero, & Delfino (2019), la adicción laboral, también denominada workaholism, es una condición psicológica que se caracteriza por una implicación excesiva en el trabajo, junto con una pérdida de control sobre el tiempo y el esfuerzo invertidos en el trabajo. Este comportamiento impacta en varios aspectos de la vida, tales como la salud, las relaciones familiares y sociales, y puede provocar efectos adversos como estrés, ansiedad y disminución del bienestar global.

Tabla 3.

Grupos de riesgo psicosocial

Grupos de factores de riesgo psicosocial

Demanda psicológica del empleado (realizar un trabajo rápido y eficiente Ocultar emociones).

Ausencia de influencia y desarrollo laboral (no se presenta).

Autonomía y no es posible establecer horarios para la familia o para los niños.

Las limitadas remuneraciones laborales (cuando hay una).

Falta de respeto, no se conoce al empleado y los sueldos no son altos según el mercado.

Directrices de trabajo de apoyo social y gestión de calidad (no) y malas orientaciones.

Nota: tomada de López et al, (2024)

Según Espino-Porras (2020), en un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo llevado a cabo en un hospital de segundo nivel chihuahua, México, con 221 enfermeras seleccionadas aleatoriamente, se empleó la herramienta de la secretaría del trabajo y previsión social junto con datos sociodemográficos y laborales para detectar factores de riesgo psicosocial; el análisis multivariable reveló que 61.1% del personal experimentó ausencias no planificadas, destacando el entorno laboral como la categoría más significativa, por su fuerte impacto en el bienestar de los empleados.

La investigación sobre la relación entre el entorno laboral y la salud de los empleados en un hospital revela aspectos críticos. El hecho de que más del 60% del personal experimentara ausencias no planificadas resalta la urgencia de abordar los factores de riesgo psicosocial en el ámbito de la salud. Este hallazgo subraya que un

ambiente laboral saludable es fundamental no solo para el bienestar de los trabajadores, sino también para la productividad y la efectividad del servicio. Es imperativo que las organizaciones reconozcan la importancia de mejorar las condiciones laborales, ya que esto repercute directamente en la calidad de atención que pueden ofrecer y en la satisfacción de sus empleados.

4.5. Características de los factores psicosociales de riesgo

Según Angulo, R., et al (2020), podemos encontrar diferentes características de los factores psicosociales las cuales son propias:

Se extiende tanto en el espacio como en el tiempo

Dificultad de objetivación

Generan consecuencias en otros riesgos

Carecen de una cobertura jurídica sólida

Están regulados por variables adicionales

Complejidad en la gestión del problema

Pueden afectar negativamente su bienestar psicológico y físico dado que están presentes en el entorno laboral, nos explica que su influencia no se delimita a un área o un momento en específico, sino que afecta de manera continua y generalizada a toda la organización, ya que es vinculados a dinámicas estructurales como el clima laboral, la cultura organizacional o el estado de liderazgo

Es la dificultad para medir de forma objetiva aspectos del entorno laboral relacionados con perspectivas y experiencias humanas como la comunicación o el liderazgo por ello su evaluación de basa generalmente en como los trabajadores experimentan y valoran su ambiente de trabajo lo que introduce una inevitable carga de subjetividad en el análisis.

El ser humano funciona como una unidad integrada por lo que cualquier factor externo físico o psicosocial de manera que afecta a la persona en su totalidad. Los factores psicosociales de riesgo no actúan de forma aislada, sino que interactúan estrechamente con los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía l potencian sus efectos negativos. Esta interrelación puede generar estrés, conductas inadecuadas y una mayor propensión o accidentes.

A diferencia de otros riesgos laborales como el ruido, que cuentan con normativas específicas que establecen niveles permitidos, los factores psicosociales carecen de una

legislación clara y detallada. Aunque la legislación general sobre riesgos laborales ha avanzado, la regulación en aspectos psicosociales es limitada y poco concreta, lo que dificulta su aplicación efectiva para empleadores, trabajadores e inspecciones laborales.

Los factores psicosociales de riesgo son condiciones del entorno laboral que, al interactuar con las características personales y contextuales del trabajador, pueden afectar su salud física y mental. Según la OIT (1986), estos factores están mediados por la percepción, la experiencia y la bibliografía individual. Su impacto no es igual para todos. Ya que depende de variables. Por tanto. Además de sus efectos directos, influyen también factores individuales que pueden aumentar o reducir su riesgo

Los factores psicosociales de riesgo son condiciones del trabajo que al cambiarse con las características personales del trabajador pueden afectar su salud mental emocional y física a diferencia de otros riesgos laborales su intervención no siempre es inmediata ni sencilla ya que están ligados a la cultura y organización del trabajo, pero su impacto es profundo y requiere atención prioritaria.

De manera especial, dedica parte del texto a reconocer la evolución de la psicología laboral en el Ecuador, destacando los progresos que ha hecho el país para prevenir toda forma de discriminación y maltrato y acoso en el trabajo con enfoque de género

Los factores psicosociales laborales son complejos por su duración, difícil medición y la interacción con otros riesgos, además de estar poco regulados legalmente. Su impacto varía según cada trabajador, por lo que requieren enfoques personalizados. Reconocer esto es clave para mejorar la prevención y promover ambientes laborales saludables, como se ha avanzado en Ecuador.

4.6. Factores de riesgo FPSICO 4.1

Este enfoque ha sido objetivo de múltiples mejoras desde la versión inicial (1.0) cuya siendo el cambio más significativo realizado a partir de la versión 3.1 en la que se introdujeron nuevos elementos de riesgo que fueron (8 en total), sin embargo en el después de esta se realizó una versión más que fue el 4.0 donde se ingresaron nuevos elementos (9 en total) la que está actualmente vigente es la 4.1 en la cual se está usando actualmente y ha tenido mejoras en su sistema de instalación incluyendo:

Tutorías de video

Manual técnico

Doble de rol de usuario (administrador y encuestado)

Soporte multi-idioma (español catalán euskera, gallego e inglés)

Informes detallados y así mismo exportar datos de versiones anteriores

Tabla 4.

Factores de riesgo FPSICO 4.1

Factor de riesgo	Definición
Tiempo de trabajo (TT)	Organización de la jornada y los descansos para equilibrar trabajo, vida social y familia.
Autonomía (AU)	Autonomía temporal Se refiere a la habilidad del empleado para gestionar su ritmo de trabajo y sus horarios dentro de determinados límites. Autonomía decisional Es la habilidad del empleado para hacer elecciones independientes sobre la manera de estructurar y llevar a cabo sus tareas. Esta área se analiza a partir del elemento 10 de la herramienta a través de siete aspectos concretos.
Carga de trabajo (CT)	Demanda laboral que conlleva un esfuerzo físico, mental o emocional, ya sea por una sobrecarga o insuficiencia de trabajo; este elemento evalúa la presión laboral.
Demandas psicológicas (DP)	En el ámbito laboral, las necesidades tanto mentales como emocionales requieren un esfuerzo intelectual. Es esencial armonizar estas exigencias con las habilidades del empleado, previniendo tanto la saturación como la carencia de desafíos.
Variedad/contenido (VC)	Este aspecto analiza la importancia y el significado del empleo, teniendo en cuenta su beneficio para el trabajador, la organización y la comunidad, además de la remuneración, e incluyendo la diversidad de actividades y el aprecio que se obtiene.
Participación/supervisión (PS)	Este elemento analiza el compromiso del empleado y la cantidad de vigilancia, teniendo en cuenta los peligros de un exceso o una falta de control por parte de los jefes, así como el nivel de involucramiento en el proceso de decidir.
Interés por el trabajador y compensación (ITC)	La atención hacia el empleado muestra la inquietud de la organización por su crecimiento, protección y una remuneración adecuada.
Desempeño de rol (DR)	Este aspecto alude a las dificultades que pueden aparecer cuando las funciones laborales no están claramente establecidas. Se enfoca en dos ideas principales: Ambigüedad de rol: Carencia de precisión en las tareas y responsabilidades, como la naturaleza de las labores, niveles de calidad, volumen de trabajo y plazos establecidos. Conflicto de rol: Requerimientos opuestos o que no se pueden reconciliar, lo que puede dar lugar a dilemas éticos para el empleado.
Relaciones y apoyo social (RAS)	Este punto aborda roles laborales ambiguos y solicitudes opuestas que provocan dilemas morales.

Fuente: FPSICO 4.1

El comité mixto de OIT-OMS define los factores de riesgo psicosocial como interacciones entre trabajadores, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas por una parte y las capacidades del trabajador, su cultura necesidades y situación personal fuera el trabajo, estos factores trascienden las características que son

individuales y las integran en variables socioeconómicas y condiciones del entorno de trabajo.

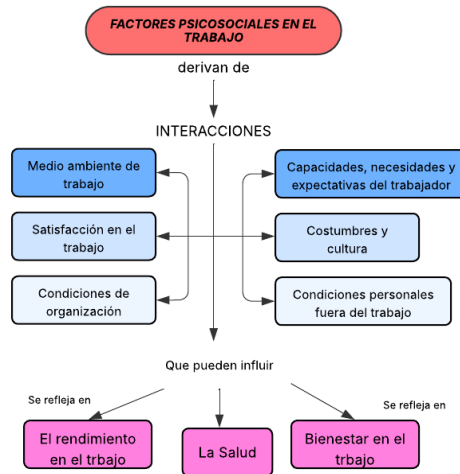
Los factores de riesgo psicosocial, tal como los define el comité mixto de OIT-OOMS, son una compleja red de interacciones que involucran no solo a los trabajadores, sino también al entorno laboral y las condiciones organizativas. Esta perspectiva integral es crucial para entender cómo las dinámicas en el lugar de trabajo pueden afectar la salud mental y física de los empleados.

Al considerar la satisfacción laboral, es evidente que no se puede desvincular de las capacidades individuales de cada trabajador. Cada persona llega a su puesto con un bagaje cultural, necesidades personales y situaciones que trascienden el ámbito laboral. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones reconozcan que la salud de sus empleados no solo depende de las condiciones de trabajo, sino también de su bienestar general.

La integración de variables socioeconómicas en el análisis de riesgo psicosocial es esencial. Por ejemplo, un trabajador que enfrenta dificultades económicas o problemas familiares puede experimentar un impacto significativo en su rendimiento y satisfacción laboral. Esta interrelación entre lo personal y lo profesional subraya la necesidad de adoptar un enfoque holístico en la gestión del talento humano.

Las organizaciones que invierten en crear un ambiente laboral saludable no solo protegen la salud de sus empleados, sino que también fomentan un clima de confianza y colaboración. Esto, a su vez, puede traducirse en una mayor productividad y lealtad hacia la empresa

Figura 1.
Los factores psicosociales en el trabajo



Nota: Elaborada a partir de INSST comité mixto OIT/OMS de medicina del trabajo (1984).

Según lo planteado por soriano Tarin G, et al. (2024), basado en el trabajo de Bermúdez, P.R.S, indica que por regla general los elementos psicosociales no son inherentemente negativos ni positivos. En la manera que se organicen la influirá a su habilidad para promover una salud positiva o representar un peligro para ella. En este contexto, cuando los factores psicosociales se organizan para apoyar un estado saludable optimo funcionan como elementos protectores psicosociales.

4.7. Rotación de personal

Chalá Pabón, A. G. (2024), la rotación laboral puede presentar tanto beneficios como desventajas, y las condiciones laborales influyen decisivamente en la elección de los trabajadores de permanecer o explorar otras oportunidades; por ello, es fundamental que las compañías optimicen dichas condiciones para retener a su equipo Chalá Pabón, A. G. (2024).

La rotación laboral tiene aspectos positivos y negativos, pero está claro que mejorar las condiciones laborales es clave para que los empleados decidan quedarse y evitar la búsqueda de nuevas oportunidades.

Avellaneda, et al (2020), en términos administrativos, la rotación se define como el cambio de personal entre una organización y su entorno; en otras palabras, el intercambio de individuos entre la organización y su entorno se establece por la cantidad de individuos que entran y salen de la organización.

En la constante búsqueda de crecimiento y posicionamiento en el mercado, las empresas se enfrentan a un desafío que ha demostrado ser crucial para la estabilidad organizacional: la rotación de personal. El recurso humano, como motor fundamental del desarrollo de la misión empresarial, necesita de un seguimiento continuo que promueva un ambiente laboral agradable. Esto no solo facilita el pleno desarrollo de sus capacidades, sino que también contribuye a optimizar su satisfacción tanto profesional como laboral.

La rotación de personal, entendida como el movimiento de entrada y salida de trabajadores en una organización, representa un reto importante para la estabilidad y el desarrollo empresarial. En un entorno competitivo, retener el talento humano se vuelve esencial, ya que este constituye el eje central para alcanzar los objetivos organizacionales. Un adecuado seguimiento del personal y un clima laboral positivo no solo favorecen el crecimiento individual, sino que también fortalecen la productividad y el compromiso con la empresa.

4.7.1. Rotación de personal voluntaria

Quiceno, C. (2022), hace referencia a la separación que un trabajador inicia y realiza de manera autónoma con el objetivo de finalizar la relación de trabajo, ya sea mediante la dimisión o la deserción laboral. Por lo tanto, se distinguen dos clases de trabajadores: aquellos que se desvinculan y aquellos que se mantienen por un periodo "razonable" en la organización. Esto incluye aspectos como la ausencia, la productividad, los conflictos y la calidad de vida laboral; otras rutas secuenciales, esquemas de investigación y modelos teóricos relacionados con el fenómeno de la rotación.

4.7.2. Rotación de personal involuntaria

Como afirma Solano & Moctezuma (2024), existe la rotación involuntaria, que es programada por la compañía, puede ser debido a una reorganización, un rendimiento deficiente o la violación del reglamento interno de trabajo, también denominada despido.

La rotación involuntaria, aunque necesaria en algunos casos, puede generar efectos negativos tanto en el trabajador como en la organización. Produce desgaste emocional, afecta el clima laboral y representa costos operativos. Por eso, es clave gestionarla con claridad, empatía y dentro del marco legal para minimizar su impacto.

4.7.3. La gran dimensión

Según Klotz (2022), la gran dimensión se manifiesta como un fenómeno actual en el que numerosos trabajadores deciden abandonar sus empleos en busca de nuevas oportunidades, ya sea para mejorar su calidad de vida, perseguir metas profesionales distintas o adaptarse a cambios en el entorno laboral. Esta tendencia refleja una reevaluación de prioridades por parte de los empleados, quienes buscan mayor satisfacción y realización personal lo cual genera implicaciones para las organizaciones en cuanto a retención laboral más atractiva y satisfactoria.

4.7.4. Definición de rotación de personal

Citando a Huayta Conislla (2022), en su estudio realizado en un hospital público de ICA, se identifica que la rotación constante del personal genera una correlación significativa y directa entre el entorno laboral y la rotación de personal, afectando negativamente la estabilidad del ambiente de trabajo (Huayta Conislla, 2022, p.7)

La aparición de rotación del personal conduce a opiniones. Se considera ventajoso para la introducción de nuevas motivaciones y la posibilidad de dispersión de los empleados. Sin embargo, si la selección es pobre, puede ser una desventaja, causando un período prolongado de adaptación y pérdidas para la empresa.

Según Cali Morán, v. A. (2019), la rotación del personal es un tema polémico, ya que algunos lo consideran un cambio positivo por la motivación e interés de los nuevos empleados en destacar, mientras que otros la perciben como un obstáculo para las empresas, debido a que la falta de un equipo bien entrenado puede ralentizar los procesos de adaptación y generar pérdida para la organización

La rotación de personal puede traer beneficios como la renovación y motivación del equipo, pero también implica retos si la selección no es adecuada, generando costos y pérdida de productividad. Factores laborales y económicos influyen en la estabilidad del personal, por lo que su gestión debe equilibrar la retención con la incorporación de nuevo talento.

4.8. Lugares donde presentan rotación de personal

La rotación de personal no solo se genera en florícolas sino también diversos ámbitos laborales por ende se ha realizado un estudio para dar a conocer estas investigaciones:

Soto Quinde, J. A. (2024), en la actualidad y con una economía tan variable como la del Ecuador, las organizaciones tienen una rotación de personal bastante alta los sectores más afectados en cuanto esta problemática son los sectores en los cuales existen ciclos del cultivo de su producto entre estos están el sector camaronero y el sector azucarero los cuales contratan y despiden personal de forma reincidente.

Según Hernández, et al (2022), nos menciona que en su estudio realizado en una procesadora de alimentos nos dice que la rotación de personal puede ocurrir en cualquier tipo de compañía, ya sea de manera voluntaria o involuntaria y, por lo tanto, necesita una adecuada gestión. Este fenómeno ocurre en una compañía de procesamiento de alimentos donde el personal operativo realiza su trabajo de forma constante y el proceso de desvinculación es evidente; no obstante, se desconocen las causas de su aparición, lo que podría impactar de alguna forma en la productividad de la empresa; además, si este fenómeno no se maneja adecuadamente, podría impactar en la motivación del personal involucrado.

Rivero, R. (2021), menciona que, dentro del contexto de este estudio, ciertos argumentos pronunciados por docentes de la institución en diálogos informales llevaron al investigador a notar ciertas señales acerca de inconsistencias en relación a las áreas de atención y el modelo de administración directiva adoptado, en relación con la rotación del personal docente. Uno de estos docentes, que sigue integrando el equipo educativo de la institución, expresó al investigador de forma informal que: "...a lo largo del año escolar 2019-2020, cinco profesores han dimitido. Es importante señalar que solo habían pasado dos meses de ese año escolar, lo que sugiere que un 18% de los maestros se había desvinculado de su posición. "a finales del periodo 2018-2019, he tenido conocimiento del retiro de dieciséis docentes más."

La rotación de personal es un problema común en distintos sectores, no solo en el florícola. En industrias con ciclos productivos, como la camaronera o azucarera, responde a necesidades estacionales; mientras que en sectores como el educativo o alimentario, puede reflejar problemas de gestión o desmotivación. Esto evidencia la necesidad de una adecuada gestión del talento humano, ya que no atender las causas puede afectar la productividad y el compromiso del equipo.

4.9.Causas de la rotación de personal

4.9.1. Falta de desarrollo profesional

“Cuando el trabajador no encuentra oportunidades para mejorar sus competencias, se genera una percepción de estancamiento que puede derivar en rotación voluntaria”. (Ribadeneira Pazmiño et al, 2022), la falta de oportunidades para mejorar competencias genera una sensación de estancamiento profesional de forma que el trabajador ya no ve futuro en su desarrollo dentro de la organización.

“El desarrollo profesional no debe considerarse un beneficio adicional, sino una necesidad estructural para garantizar la calidad del trabajo y la autorrealización del empleado.” (Ramírez et al, 2022)

4.9.2. Salario insuficiente

“Los bajos salarios afectan la percepción de justicia organizacional, lo que incrementa la intención de rotación y el ausentismo.” (OIT,2021)

“La brecha entre el salario recibido y el costo de la canasta básica constituye una fuente constante de malestar emocional y riesgo psicosocial en trabajadores vulnerables.” (Vázquez & Álvarez, 2021)

4.9.3. Falta de reconocimiento

“La ausencia de reconocimiento en el entorno laboral se asocia con un incremento en los niveles de estrés, desmotivación y deterioro de las relaciones interpersonales” (Morales & Ríos, 2021)

“La falta de retroalimentación positiva y validación del esfuerzo individual contribuye el desgaste emocional y al síndrome de burnout.” (Salazar,2020)

4.9.4. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral representa una problemática frecuente en las organizaciones con consecuencias negativas tanto para los colaboradores como para el desempeño general. Según Ponce, Pinkay (2022), esta situación puede derivar en conflictos internos, deterioro de la salud física y mental de los trabajadores, lo que impacta en la eficiencia y bienestar organizacional.

Cuando los empleados enfrentan un volumen excesivo de responsabilidades sin los recursos o el tiempo adecuados para gestionarlos, es común que surjan efectos adversos como el estrés agotamiento y desmotivación. Estos factores a su vez, reducen la

productividad. Por ello es esencial que las organizaciones gestionen de forma equitativa la distribución de tareas

“La rotación de personal se ha convertido en un problema para la empresa objeto del presente estudio, debido a que, a pesar de la relativa facilidad con la que se puede recuperar trabajadores, estos tienen que adaptarse al ritmo de trabajo, al manejo de procesos y a las condiciones laborales existentes lo que trae como consecuencias pérdidas de productividad y de eficiencia de grupo.” (Centeno Cox & Gonzales Herrera, 2020, p.135).

La rotación de personal posee dos dimensiones fenómenos internos compuesta por indicadores como remuneración salarial, oportunidades de crecimiento, condiciones físico-ambientales, políticas de reclutamiento y políticas disciplinarias; asimismo los fenómenos externos componen de indicadores tales como oferta y demanda del mercado, coyuntura económica y oportunidades de empleo.

Para facilitar la comprensión, la rotación de personal en una organización puede dividirse en dos tipos: interna y externa. Las causas internas son aquellas que surgen dentro de la propia empresa y que pueden llevar a los trabajadores a tomar la decisión de dejar su puesto. En cambio, las causas externas provienen del entorno fuera de la organización y también influyen en la decisión del empleado de abandonar su empleo.

4.10. Fórmula de rotación de personal

La rotación de personal se calcula con una fórmula debido a que es más precisa y facilita su medición. Esta herramienta resulta ser útil para que las organizaciones puedan evaluar el grado de rotación, realizar comparaciones entre distintas etapas o con otras compañías, reconocer comportamientos repetitivos o áreas críticas y de igual forma implementar acciones que favorezcan la permanencia del talento humano.

Por esta razón, existen diversas fórmulas para calcular la rotación de personal, ya que cada una se adapta a distintos contextos o necesidades específicas de análisis dentro de la organización.

Tabla 5.
Fórmulas de la rotación

Tema	Donde	Fórmula
Índice de rotación de personal para el	de	$I = \text{ingresos de personal en el periodo considerado (entradas).}$ $S = \text{separaciones de personal (por iniciativa}$

efecto de la planeación de recursos humanos.	de la empresa, iniciativa de los empleados) en el periodo considerado. Pe=se obtiene con la suma de valores existentes al inicio y al final del periodo, dividida entre dos.	$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{I+S}{2} \times 100}{PE}$
Cuando se analiza las pérdidas de personas, en el cálculo de índice de rotación de personal se considera solo las separaciones.	S = separaciones de personal en el periodo considerado. Pe = personal solo en el periodo considerado.	$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{S \times 100}{PE}$
Separaciones por iniciativa de los empleados y no se tienen en cuenta las provocadas por la organización.	R = renuncias espontáneas N1 + n2 + ... + = suma del N° de empleados al inicio del mes N= N° de meses en el periodo.	$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{R \times 100}{\frac{(N_1 + N_2 + \dots + N_n)}{n}}$
La rotación por departamentos, divisiones, áreas o procesos de una organización.	R = recibo de personal de otros subsistemas (departamentos o divisiones). T = transferencias de personal a otros subsistemas (departamentos o divisiones).	$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{I+S}{2} + R + T}{PE}$

Nota: Gomariz, p. Et al, (2021).

5. Metodología empleada

5.1. Enfoque de investigación

Este estudio, de enfoque cuantitativo, analizo la relación entre factores de riesgo psicosocial y rotación de personal. El enfoque cuantitativo se distingue por su énfasis en la medición y análisis numérico de datos por su parte, ortega, a. O. (2020) sostiene que el enfoque cuantitativo es un proceso de investigación que se centra en mediciones numéricas y observa procesos en forma de recopilación de datos y los analiza para responder a sus preguntas de investigación este método utiliza análisis estadístico esto ocurre en la recopilación, medición, frecuencia y adquisición de datos demográficos. (p.3)

Para Solís (2019), se caracteriza por métodos experimentales, medición estadística centrándose en la interpretación y la comprensión de los fenómenos obteniendo datos completos y detallados mejorando un mejor entendimiento en los fenómenos sociales y

una satisfacción en la investigación uno, uno de los métodos son las encuesta o cuestionarios que nos permiten recopilar datos existentes.

Según **Jiménez** (2020), menciona que el modelo cuantitativo se especifica en la que adopta un enfoque diferente, manteniendo la objetividad en los fenómenos observados y traducidos en datos numéricos.

5.2. Diseño de investigación

La investigación debe ser no experimental porque no busca manipular las variables ni intervenir en el entorno laboral, su propósito es observar y analizar la realidad tal como se presenta. al centrarse en describir situaciones existentes, como los niveles de riesgos psicosocial y la rotación de personal, este diseño permite recolectar información objetiva y contextual sin alterar los procesos naturales dentro de la empresa.

El objetivo fue comprender la relación entre las variables en su contexto natural, se optó por un diseño no experimental. Este diseño, al no manipular deliberadamente la variable, nos permite obtener una percepción más auténtica y precisa de los factores de riesgo psicosocial y rotación de personal. Según Hernández Sampieri et al. (2019), el diseño no experimental se caracteriza por que el investigador observa los fenómenos tal y como se en su contexto natural, para después analizarlos y describirlos sin intervenir en ellos, no hay manipulación de variables, se basa en la observación de fenómenos en estado natural, se puede hacer estudios de tipo transversal o longitud y se usa estudios descriptivos y correlacional.

5.3. Tipo de investigación

La investigación deber ser descriptiva porque permite identificar y caracterizar las condiciones actuales que enfrentan los trabajadores sin alterar en el entorno laboral. Este enfoque facilita el análisis de los factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal, proporcionando una base objetiva para proponer mejoras organizacionales basada en evidencia.

Guevara et al., (2020), menciona que el propósito de la investigación descriptiva es describir las características básicas de fenómenos homogéneos utilizando estándares sistemáticos, analizando así su estructura y comportamiento y proporcionando información verdadera y precisa. Se basa en observaciones, encuestas y estudios de casos, y recopila datos cualitativos y cuantitativos sin sacar conclusiones ni comparaciones con otros fenómenos debido a la falta de variables controladas. Además, es fundamental que

los datos recopilados se organicen y analicen dentro de un marco teórico apropiado en el que la información se clasifique en categorías descriptivas, incluso si no se establecen relaciones causales. (p.166)

La investigación descriptiva puede desarrollarse con un enfoque cuantitativo o cualitativo; no obstante, en este texto, nos vamos a enfocar en el enfoque cualitativo. Desde esta perspectiva, nos centramos en describir con detalle una realidad educativa acotada, una situación determinada, o la actuación, el sentir o las percepciones de un grupo de personas en un contexto puntual. Según Guevara et al. (2020), “el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 171).

Para Piedboeuf et al. (2023), se centra en la observación y detallar las características de un fenómeno o población sin intervenir en su desarrollo. Nos brinda una representación precisa de las variables analizadas.

5.4. Alcance de la investigación

Este estudio se clasifica como correlacional porque tiene como propósito identificar la relación estadística entre sus dos variables que son factores de riesgo psicosocial y rotación de personal debido a que no se realiza una manipulación de las variables, sino que se observa como ocurren naturalmente en el entorno laboral.

Según (Imelda, G. A), este tipo de investigación, se miden dos variables y se establece una relación estadística entre ellas (correlación), sin necesidad de incluir variables externas. El propósito principal es identificar qué variables están conectadas entre sí, permitiendo comprender científicamente un evento específico como una variable en el contexto del estudio.

Según Jhangiani et al. (2019), la investigación correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que el investigador mide dos variables y evalúa la relación estadística es decir la correlación entre ellas con poco o ningún esfuerzo para controlar variables extrañas.

5.5.SPSS

En la presente investigación se empleó el SPSS como recurso técnico para procesar datos de manera precisa y confiable ayudando a establecer si existe una relación

estadística entre las variables del estudio. Su uso facilita el procesamiento numérico, la validación de resultados y la interpretación de correlaciones, lo cual es esencial para sostener científicamente las conclusiones de trabajo.

Según Souto (2023), SPSS, que corresponde a las siglas DE STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES (paquete estadístico para las ciencias sociales), es una herramienta de análisis estadístico de datos diseñada originalmente para las ciencias sociales. Este software permite realizar análisis descriptivos e inferenciales, gestionar y transformar datos, y crear visualizaciones claras y efectivas. Su versatilidad lo ha llevado a ser utilizado no solo en investigaciones académicas, sino también en campos como la salud, los negocios y la educación, donde es clave para apoyar la toma de decisiones basadas en datos.

5.6.Población

La población que conforma mi investigación es de 223 trabajadores de la empresa florícola de Cotopaxi se utilizó la población completa debido a que para analizar los factores de riesgo psicosocial

Según Suárez (2024), se le llama población a la cantidad de personas o conjunto de elementos totales que cuentan con las características de interés para las investigaciones (está representada con la letra n en las fórmulas), también nombrado universo o colectivo, las cuales se encuentran en cierta ubicación y tiempo determinado y estas pueden ser individuos, familias, universidades y profesores.

Samaniego (2024), se conoce como población de una investigación a lo que está compuesto por todos los elementos como personas, objetos, organismos, etc., delimita el análisis del problema de investigación su característica es que debe ser estudiada, medida y cuantificada.

5.7.Método de recolección de datos.

Nuestro método de recolección de datos va a ser a través de cuestionarios y encuestas. Cuestionarios y encuestas: son herramientas de investigación que se utilizan para recopilar información y datos de manera sistemática y estructurada. Ambos son instrumentos que consisten en una serie de preguntas diseñadas para obtener respuestas de los participantes con el fin de recopilar información sobre sus opiniones, actitudes, conocimientos, experiencias o características demográficas (Arias, 2020).

Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación (Hernández & Duana, 2020).

5.8. Técnica de recolección de datos

Encuesta

“La encuesta constituye una herramienta de recolección de información cuya especificidad en su elaboración requiere acometer una serie de procedimientos que hagan posible la objetivación de la opinión pública, la cultura política y las características asociadas al comportamiento electoral” (Sanchez&hernandez2024, p.3).

Instrumento de recolección de datos

Se usará un cuestionario y una fórmula para medir las variables.

5.8.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial

Este estudio se va realizar utilizando un estudio hecho por el instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo (INSST) en España.

Fpsico se basa en una serie de preguntas que evalúan diferentes aspectos de la experiencia laboral como son:

Tiempo de trabajo (TT)

Es la distribución y organización de las jornadas laborables incluyendo horas de trabajo y de descanso que incluye en el equilibrio entre la vida laboral, social y familiar del trabajador.

Tabla 6.

Tiempo de trabajo (TT)

Tema	Ítems
Trabajo en sábados	Ítem (1)
Trabajo en domingos y festivos	Ítem (2)
Tiempo de descanso semanas	Ítem (5)
Compatibilidad vida-laboral-vida social	Ítem (6)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

La autonomía (AU)

Es la capacidad del trabajador para gestionar y tomar decisiones sobre la organización y estructuración de su actividad laboral. La falta de esta capacidad se considera un riesgo psicosocial ya que limita el control del trabajador sobre cómo y cuándo realizar sus tareas.

Este método nos da a conocer dos grandes bloques que se proyectan:

Autonomía temporal

Debemos tener en cuenta que la autonomía temporal es la capacidad del trabajador para gestionar el ritmo de trabajo y así mismo modificarla u organizar y saber disponer de tiempo libre para asuntos personales dentro de los márgenes permitidos, siendo así que aborden estas cuestiones los ítems:

Tabla 7.

Autonomía temporal

Tema	Ítems
Posibilidad de atender asuntos personales	Ítem (3)
Distribución de pausas reglamentarias	Ítem (7)
Adopción de pausas no reglamentarias	Ítem (8)
Determinación del ritmo	Ítem (9)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Autonomía decisional

Capacidad del trabajador para incidir activamente en la organización y ejecución de su labor mediante la toma de autónoma de decisiones sobre tareas, métodos, distribución temporal y resolución de incidencias en esta parte en el instrumento existen siete aspectos concretos a partir de ítem 10:

Tabla 8.

Autonomía decisional

Tema	Ítems
Actividades y tareas	Ítem (10a)
Distribución de tareas	Ítem 10b)
Distribución del espacio de trabajo	Ítem (10c)
Métodos, procedimientos y protocolos	Ítem (10d)
Cantidad de trabajo	Ítem (10e)
Calidad de trabajo	Ítem (10f)
Resolución de incidencias	Ítem (10g)
Distribución turnos	Ítem (10h)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Carga de trabajo (CT)

Exigencia laboral que implica un esfuerzo físico, mental o emocional ya sea por exceso o falta de tareas, este factor valora la carga laboral a partir de estas cuestiones:

Tabla 9.

Carga de trabajo (CT)

Tema	Ítems
Presiones de tiempos	Tiempo asignado a la tarea Ítem (23)
	Tiempo de trabajo con rapidez Ítem (24)
	Aceleración del ritmo de trabajo Ítem (25)

Esfuerzo de atención	Tiempo de atención (21) Intensidad de la atención (ítem 22) Interrupciones (ítem 27) Efecto de las interrupciones (ítem 31) Previsibilidad de las tareas (ítem 32)
Calidad y dificultad de la tarea	Cantidad de trabajo (ítem 26) Dificultad de trabajo (ítem 28) Necesidad de ayuda (ítem 29) Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Demandas psicológicas (DP)

En el trabajo son exigencias cognitivas y emocionales. Las exigencias cognitivas se relacionan con el esfuerzo intelectual necesario para procesar información, memorizar y resolver problemas. Es crucial lograr un equilibrio entre las capacidades del trabajador y las demandas de la tarea, evitando tanto demandas excesivas como tareas que no permitan aplicar habilidades humanas.

Tabla 10.

Demandas psicológicas

Tema	Ítems
Exigencias emocionales	Requerimientos de trato con personas (ítem 33 f) Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34 a) Ocultación de emociones ante subordinados (ítem 34 b) Ocultación de emociones ante compañeros (ítem 34 c) Ocultación de emociones ante clientes (ítem 34 d) Exposición a situaciones de impacto emocional (ítem 35) Demandas de respuesta emocional (ítem 36)
Exigencias cognitivas	Requerimiento de aprendizaje (ítem 33a) Requerimiento de adaptación (ítem 33 b) Requerimiento de iniciativas (ítem 33c) Requerimiento de memorización (ítem 33d) Requerimiento de creatividad (ítem 33e)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Variedad/ contenido (VC)

Este factor se refiere al sentido y utilidad del trabajo tanto para el empleado como para la empresa y la sociedad. Va más allá de las recompensas económicas y se mide a través de ítems que evalúan la variedad y significado de las tareas, así como el reconocimiento que recibe el.

Tabla 11.

Variedad/ contenido (VC)

Tema	Ítems
Trabajo rutinario	(ítem 37)
Sentido del trabajo	(ítem 38)
Contribución del trabajo	(ítem 39)
Reconocimiento del trabajo por superiores	(ítem 40 a)
Reconocimiento del trabajo por compañeros	(ítem 40 b)

Reconocimiento del trabajo por clientes	(ítem 40 c)
Reconocimiento del trabajo por familia	(ítem 40 d)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Participación/supervisión (PS)

Este factor analiza la participación y la supervisión en el trabajo. La supervisión abarca el control que ejercen los superiores, con riesgos en su falta o exceso. La participación mide el nivel de implicación del trabajador desde la falta de intervención hasta la capacidad de decisión. Se da menos importancia a los aspectos organizacionales.

Tabla 12.

Participación/supervisión (PS)

Tema	Ítems
Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales	(Ítem11a)
Participación en la introducción de métodos de trabajo	(Ítem11b)
Participación en el lanzamiento de nuevos productos	(Ítem11c)
Participación en la reorganización de áreas del trabajo	(Ítem11d)
Participación en la introducción de cambios en la dirección	(Ítem11e)
Participación en contrataciones de personal	(Ítem11f)
Participación en la elaboración de normas de trabajo	(Ítem11g)
Supervisión sobre métodos	(Ítem12a)
Supervisión sobre la planificación	(Ítem12b)
Supervisión sobre el ritmo	(Ítem12c)
Supervisión sobre calidad	(Ítem12e)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Interés por el trabajador/ compensación

El interés por el trabajador se refiere a la preocupación de la empresa por el desarrollo, promoción y formación de sus empleados, así como por su seguridad laboral y el equilibrio entre sus aportes y compensación recibida.

Tabla 13.

Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

Tema	Ítems
Información sobre la formación	(ítem 13 a)
Información sobre las posibilidades de promoción	(ítem 13 b)
Información sobre requisitos para la promoción	(ítem13 c)
Información sobre la situación de la empresa	(ítem 13 d)
Facilidades para el desarrollo profesional	(ítem 41)
Valoración de la formación	(ítem 42)
Equilibrio entre esfuerzos y recompensas	(ítem 43)
Satisfacción con el salario	(ítem 44)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Desempeño de rol (DR)

Este factor se refiere a los desafíos que pueden surgir cuando los roles en el trabajo no están definidos. Se centra en dos conceptos clave:

Ambigüedad de rol: falta de claridad en funciones y responsabilidades, como tareas, calidad, cantidad de trabajo y tiempos asignados.

Conflicto de rol: demandas contradictorias o incompatibles que pueden generar conflictos éticos para el trabajador.

Tabla 14.

Desempeño de rol (DR)

Tema	Ítems
Especificaciones de los cometidos	(ítem 14 a)
Especificaciones de los procedimientos	(ítem 14 b)
Especificaciones de la cantidad de trabajo	(ítem 14 c)
Especificaciones de la calidad de trabajo	(ítem 14 d)
Especificaciones de los tiempos de trabajo	(ítem 14 e)
Especificaciones de la responsabilidad del puesto	(ítem 14 f)
Tareas irrealizables	(ítem 15 a)
Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos	(ítem 15 b)
Conflictos morales	(ítem 15 c)
Instrucciones contradictorias	(ítem 15 d)
Asignaciones de tareas que exceden el cometido del puesto	(ítem 15 e)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor relaciones y apoyo social evalúa la calidad de las relaciones laborales y la disponibilidad de apoyo entre compañeros y jefes, así como la presencia de conflictos y la existencia de protocolos para manejarlos. Este apoyo es clave para reducir el estrés y mejorar el desempeño en el trabajo.

Tabla 15.

Relaciones y apoyo social (RAS)

Tema	Ítems
Apoyo social instrumental de distintas fuentes	(ítem 16 a-16d)
Calidad de las relaciones	(ítem 17)
Exposición de conflictos interpersonales	(ítem 18 a)
Exposición a violencias físicas	(ítem 18 b)
Exposición a violencias psicológica	(ítem 18 c)
Exposición a acoso sexual	(ítem 18 d)
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	(ítem 19)
Exposición a discriminación	(ítem 20)

Nota: Tomada de FPSICO 4.1 (2023)

Procesamiento de datos

Este estudio investigativo se llevó a cabo de manera presencial para la recolección de datos. El cuestionario utilizado incluyó instrucciones claras, información demográfica y preguntas estructuradas con una escala de Likert. Una vez finalizada la aplicación en la empresa, la información recopilada fue analizada a través de la herramienta fpsico 4.1

5.8.2. Formula de rotación de personal

Para el desarrollo de la segunda variable se va emplear una fórmula de rotación de personal.

Figura 2.
Formula de rotación de personal

$$IRP = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

A=N° de personas contratadas

D= N° de personas desvinculadas

F1= N° de trabajadores al comienzo

F2=N° de trabajadores al final

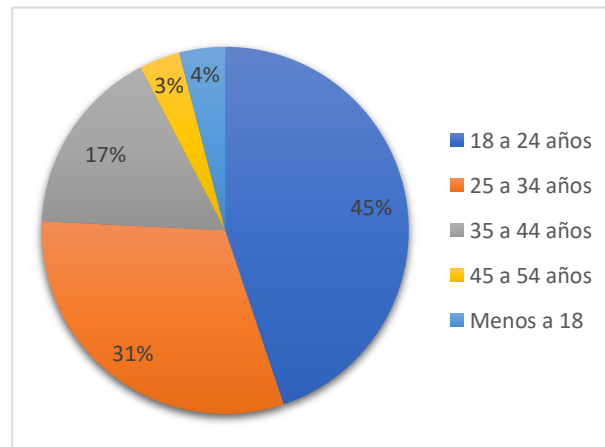
Autor: Sánchez zambrano (2020) citando a Chiavenato

6. Análisis y discusión de los resultados

6.1. Análisis sociodemográfico de una empresa florícola de Cotopaxi

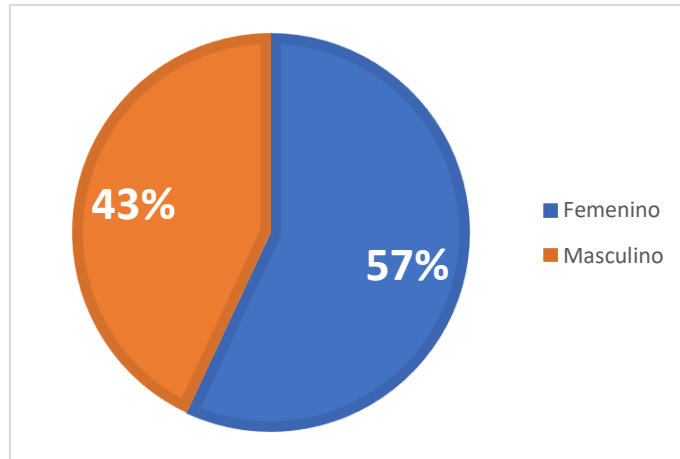
En la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa, se evaluó el estado sociodemográfico de la población de estudio, abarcando aspectos como género, edad, nivel educativo, tiempo de trabajo y tipo de cargo. Estos datos se muestran en las siguientes figuras.

Figura 3.
Edad



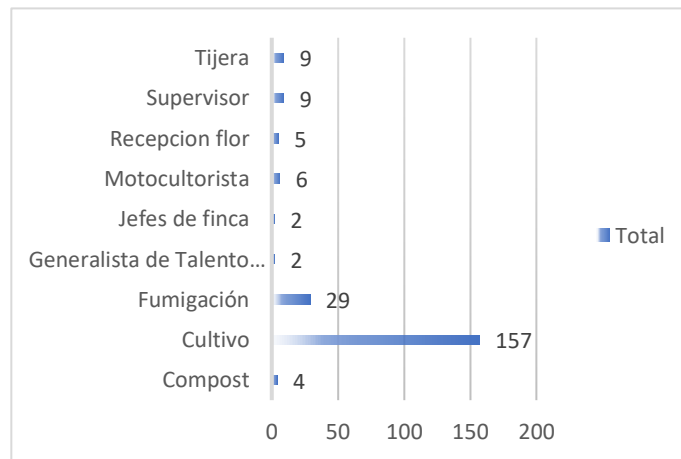
El gráfico circular muestra que la mayoría de encuestados (45%) tiene entre 18 y 24 años, seguido por el grupo de 35 a 44 años (31%). Los demás rangos de edad tienen menor representación: 25 a 24 (17%), 45 a 54 años (4%) y menores de 18 años (3%). Esto indica un perfil demográfico mayoritariamente joven, lo cual puede influir en los resultados del estudio.

Figura 4.
Genero



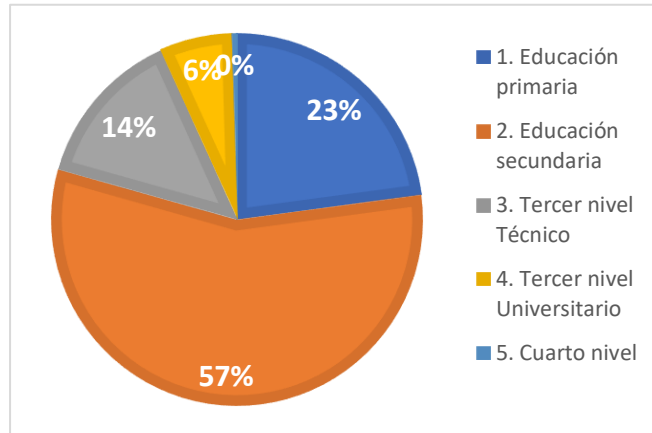
El análisis de los datos revela que el 43% del personal encuestado está conformado por hombres y el 57% por mujeres, lo que evidencia una distribución desigual entre géneros, esta diferencia sugiere una mayor representación masculina en la organización.

Figura 5.
Cargo en la empresa



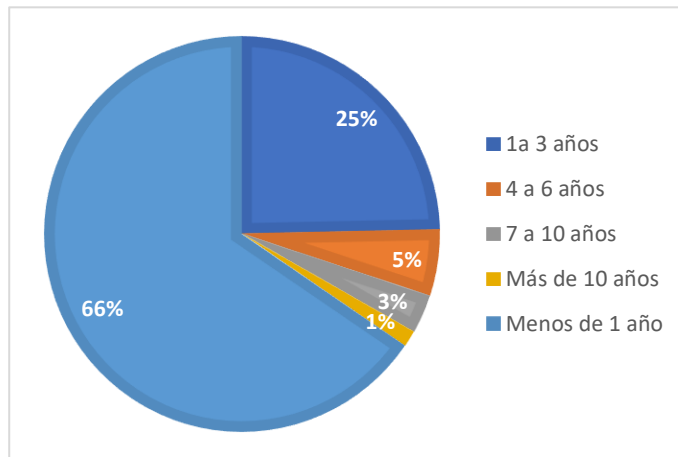
La gráfica revela que la mayor parte del personal se centra en el área de cultivo (157 empleados), seguida por fumigación (29), lo que evidencia un enfoque operativo centrado en las labores productivas. Las demás funciones como supervisión, recepciones flor, moto culturista y roles administrativos, cuentan con una dotación mínima, lo que sugiere una estructura orientada principalmente en la producción, con poco personal en áreas de gestión y soporte. Esta distribución refleja la prioridad operativa de la empresa y la posible necesidad de fortalecer áreas clave para un desarrollo más equilibrado

Figura 6.
Nivel de estudio



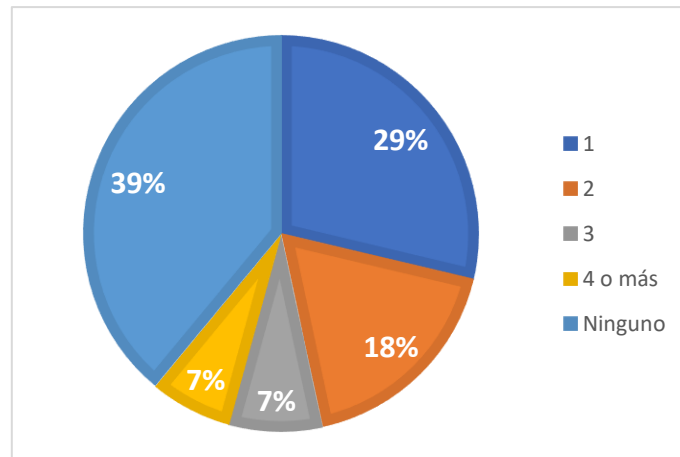
El gráfico muestra que la mayoría de los encuestados tiene educación secundaria (57%) seguida por primaria (23%) y formación técnica (14%). Solo el 6% tiene nivel universitario y no hay con cuarto nivel esto refleja un perfil educativo principalmente básico con poca formación.

Figura 7.
Tiempo en la empresa



La imagen refleja una distribución por tiempo de permanencia laboral en la organización, donde el 66% del personal menos de un año lo que indica a una alta rotación; solo el 25% tiene 1 y 3 años, y menos de 10% supera los 4 años. Esta composición sigue debilidad en la retención a largo plazo y posibles desafíos en cultura organizacional, desarrollo profesional. Fortalecer los procesos de integración, seguimiento y reconocimiento podría mejorar significativamente la estabilidad del equipo.

Figura 8.
Hijos



El gráfico indica que el 39% del personal no tiene hijos, mientras que el resto está distribuido entre quienes tiene un (29%), dos (18%), tres (7%) y cuatro o más (7%). Esta información puede ser relevante para analizar necesidades en temas como conciliación laboral -familiar, benéficos sociales o políticas de apoyo específicas. Identificar estos perfiles facilita diseñar estrategias más exclusivas y adaptadas a la realidad de los trabajadores.

6.2. Análisis de los niveles de riesgo de factores de riesgo psicosocial

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta, tabulados utilizando *psico 4.1*, para su posterior análisis.

Esto, permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Éstos se sitúan en cuatro niveles:





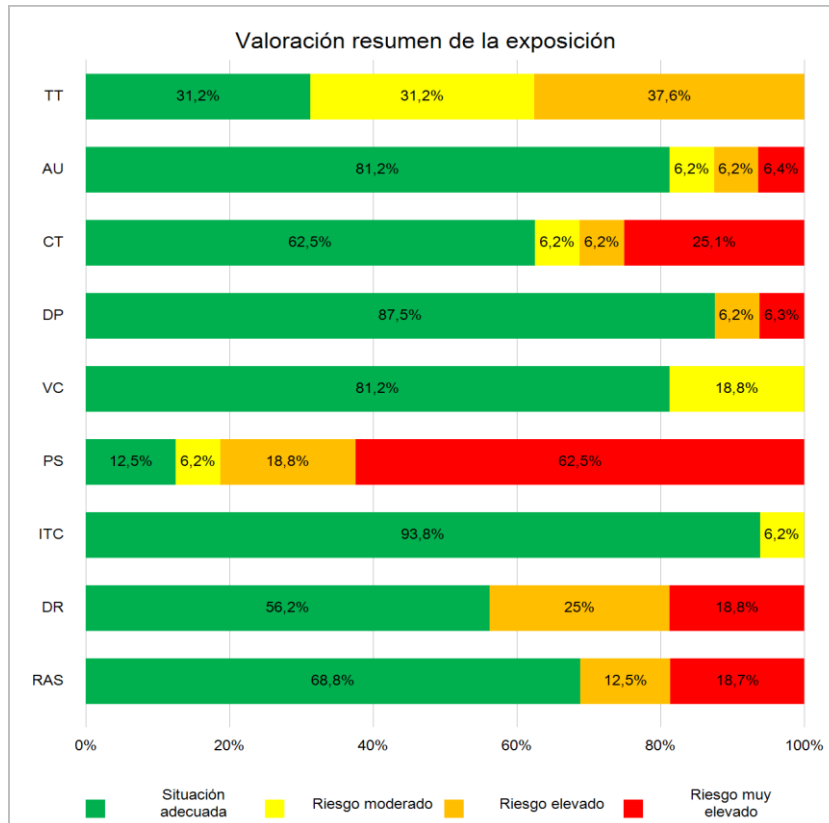
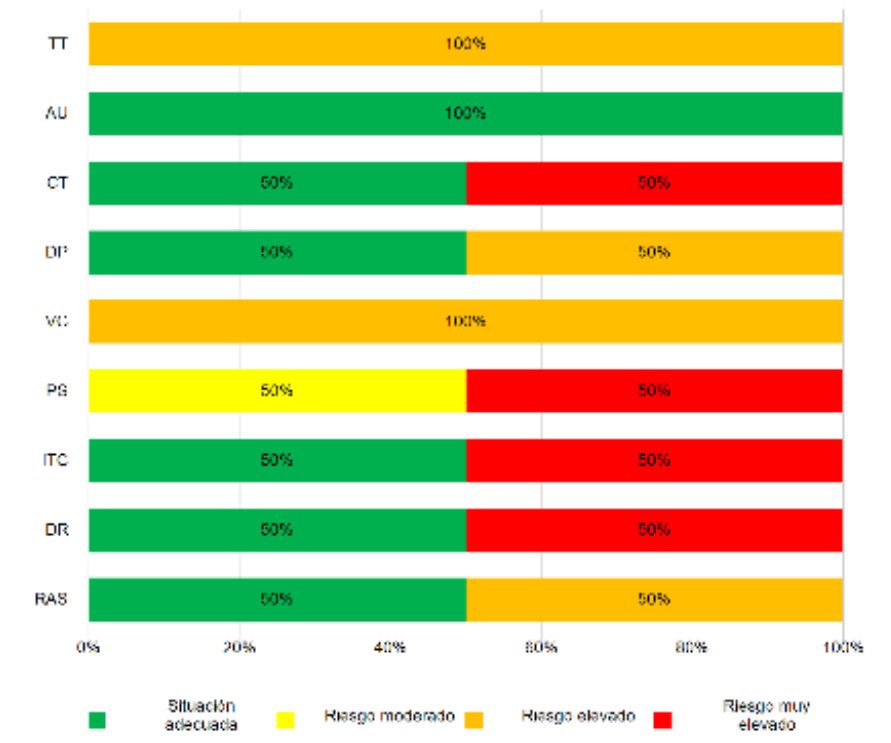
Riesgo	Color
Muy Elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Figura 9.
Análisis general



La Figura 9 expone la valoración porcentual de los niveles de exposición psicosocial en distintas dimensiones organizacionales evaluadas; los porcentajes elevados se encuentran en las dimensiones como participación/supervisión (18.8) en riesgo elevado y (62.5% en riesgo muy elevado), tiempo de trabajo (37.6%) en riesgo elevado, carga de trabajo (25.1%) en riesgo elevado y desempeño de rol (25%) en riesgo elevado y (18.8%) en riesgo muy elevado, indicando fallos en la gestión operativa, exceso de demandas temporales y deficiencias en el acompañamiento directivo. Asimismo, se observa una exposición considerable en relaciones y apoyo social (12,5%) en riesgo elevado y (18,7%) en riesgo muy elevado, lo cual sugiere debilidades en la construcción de redes de soporte y resolución de conflictos. Estos resultados configuran un entorno mixto, con dimensiones fortalecidas y otras que requieren intervenciones inmediatas para rediseñar procesos de liderazgo, redistribuir cargas laborales y promover canales participativos que mejoren el clima organizacional y la salud psicosocial del personal.

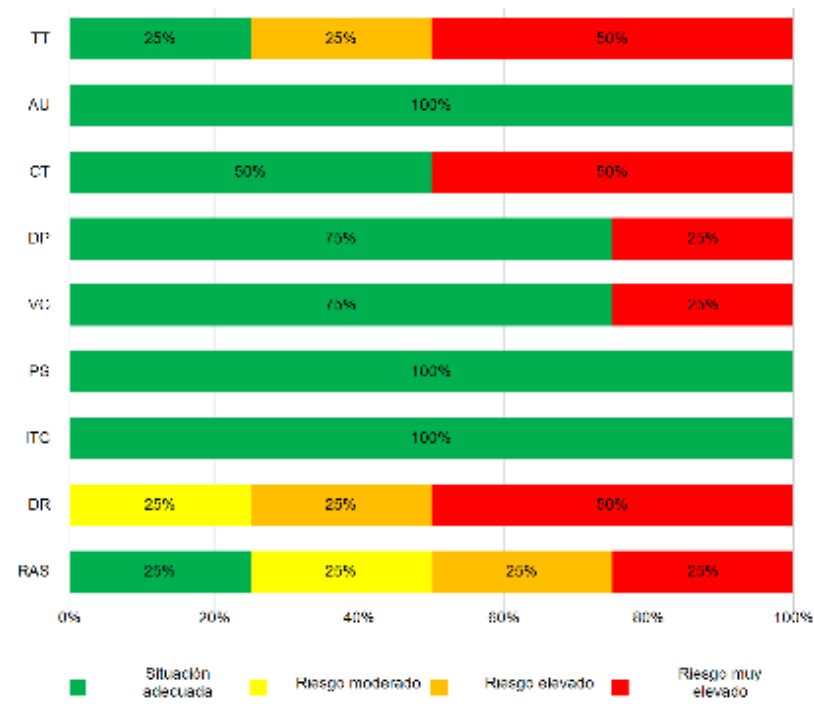
Figura 10.
jefe de finca



El cargo de jefe de finca presenta niveles críticos de exposición psicosocial en tres dimensiones esenciales para el desempeño estratégico del rol. Se evidencia una alerta clara en tiempo de trabajo (TT) donde el 100% de los encuestados se encuentra en riesgo elevado, señalando un desequilibrio entre vida laboral y personal, la dimensión de Carga de trabajo (CT) presenta un 50% en riesgo muy elevado, evidenciando una presión operativa severa, caracterizada por exigencias físicas, mentales y emocionales que superan los márgenes óptimos, las demandas psicológicas (DP) presenta un 50% riesgo elevado, lo que evidencia exigencias emocionales y cognitivas superiores a las capacidades disponibles, Las dimensiones de variedad/contenido (VC) 100% en riesgo elevado lo cual sugiere que lo que sugiere que los empleados pueden sentir que sus tareas carecen de significado o que no reciben el reconocimiento adecuado por su trabajo y participación/supervisión (PS) se en riesgo muy elevado 50% lo que sugiere una limitada implicación del cargo en procesos decisionales y escasa retroalimentación por parte de los superiores, respecto al interés por el trabajador/compensación (ITC) y desempeño de rol (DR), 50% en riesgo muy elevado, Estos resultados configuran un escenario que compromete la eficacia operativa del cargo y demanda la ejecución de estrategias de redistribución funcional, liderazgo colaborativo y regulación de cargas para mitigar el

impacto psicosocial en el personal directivo, por último, Relaciones y Apoyo Social (RAS), con un 50% en riesgo elevado, indica la necesidad de mejorar las interacciones laborales y el apoyo entre compañeros. Estos factores en riesgo elevado deben ser priorizados para mejorar el bienestar de los trabajadores.

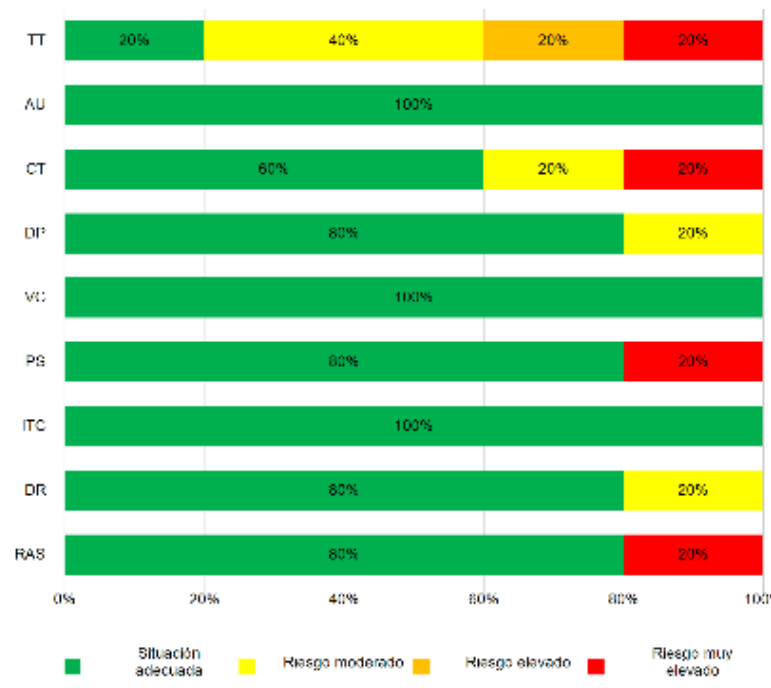
Figura 11.
Supervisoras/ femenino



La Figura 11 expone los niveles de exposición psicosocial percibidos por las trabajadoras que desempeñan el cargo de supervisoras el análisis revela niveles críticos de riesgo psicosocial que impactan el bienestar laboral de las supervisoras, destacando cinco dimensiones con presencia de riesgo elevado o muy elevado: Tiempo de trabajo (TT) y Carga de trabajo (CT) exhiben un 50% en riesgo muy elevado y en tiempo de trabajo se refleja un (25%) en riesgo elevado, reflejando desequilibrios entre vida personal y profesional, y sobrecarga operativa con exigencias físicas, mentales y emocionales; Desempeño de rol (DR) presenta en riesgo elevado un 25% y un 50% en riesgo muy elevado, evidenciando falta de claridad en las funciones, instrucciones contradictorias y conflictos éticos; Variedad/Contenido (VC) muestra un 25% en riesgo muy elevado, indicando baja percepción de utilidad laboral y escaso reconocimiento; y Relaciones y Apoyo Social (RAS) registra un 25% en riesgo elevado y 25% en riesgo muy elevado, señalando conflictos interpersonales, carencia de apoyo emocional y exposición a

conductas discriminatorias, Demandas Psicológicas (DP) está en riesgo elevado, con un 25%, lo que indica que los empleados enfrentan exigencias cognitivas y emocionales significativas., lo cual sugiere una necesidad urgente de implementar estrategias que promuevan redistribución de responsabilidades, fortalecimiento del liderazgo, mejora en la comunicación organizacional y programas de salud laboral.

Figura 12.
Supervisores/ masculino



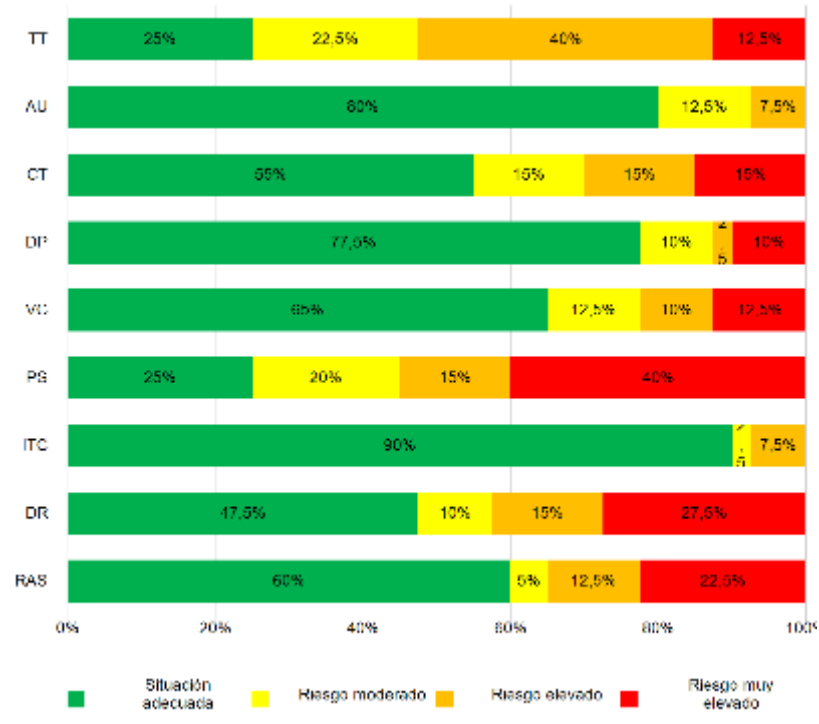
La Figura 12 presenta una caracterización positiva del entorno psicosocial laboral percibido por los supervisores masculinos, concentradas en cuatro dimensiones con presencia de riesgo elevado o muy elevado. La dimensión de tiempo de trabajo (TT) presenta un 20% en riesgo elevado y 20% en riesgo muy elevado, lo que indica desafíos en la conciliación entre jornada laboral y vida personal. En carga de trabajo (CT) también se registran niveles críticos, 20% en riesgo muy elevado, reflejando presiones operativas sostenidas, Participación y Supervisión (PS) se encuentra en riesgo elevado, con un 20%, lo que sugiere que los empleados pueden sentir que tienen una baja implicación en la toma de decisiones y en la gestión de su trabajo. , las relaciones y apoyo social (RAS) presentan un 20% en riesgo muy elevado, señalando vulnerabilidades en la calidad de las interacciones laborales y la falta de soporte interpersonal. Estos datos sugieren la

necesidad de reforzar estrategias de distribución de funciones, regular los tiempos laborales y fomentar entornos colaborativos que mitiguen el impacto psicosocial en este grupo.

Comparación

El análisis comparativo revela que las supervisoras femeninas enfrentan una exposición psicosocial más crítica que sus pares masculinos, especialmente en dimensiones operativas y relacionales. En tiempo de trabajo (TT), presentan un 20% en riesgo elevado y muy elevado, pero en las supervisoras este porcentaje se duplica, alcanzando un 50% en riesgo muy elevado, lo que evidencia una mayor dificultad para conciliar vida laboral y personal. En carga de trabajo (CT), los supervisores masculinos registran un 20% en riesgo muy elevado, mientras que las supervisoras alcanzan un 50% en esa misma categoría, reflejando una sobrecarga operativa más intensa. En desempeño de rol (DR), solo las supervisoras presentan un 50% en riesgo muy elevado y un 25% en riesgo elevado, lo que indica mayor ambigüedad funcional y conflictos éticos en el grupo femenino, en variedad/contenido (VC), solo las supervisoras muestran un 25% en riesgo muy elevado, lo que sugiere tareas rutinarias y escaso reconocimiento. En relaciones y apoyo social (RAS), ambos grupos presentan un 20% en riesgo muy elevado, aunque las supervisoras también suman un 25% en riesgo elevado, lo que evidencia mayor vulnerabilidad interpersonal. Finalmente, en demandas psicológicas (DP), las supervisoras tienen un 25% en riesgo muy elevado, lo que indica que enfrentan exigencias emocionales y cognitivas, aunque con distinta intensidad. Esta comparación sugiere que las supervisoras están expuestas a mayores niveles de presión, ambigüedad y desgaste emocional, lo que demanda estrategias organizacionales con enfoque de género que promuevan redistribución de cargas, claridad funcional y fortalecimiento del soporte emocional.

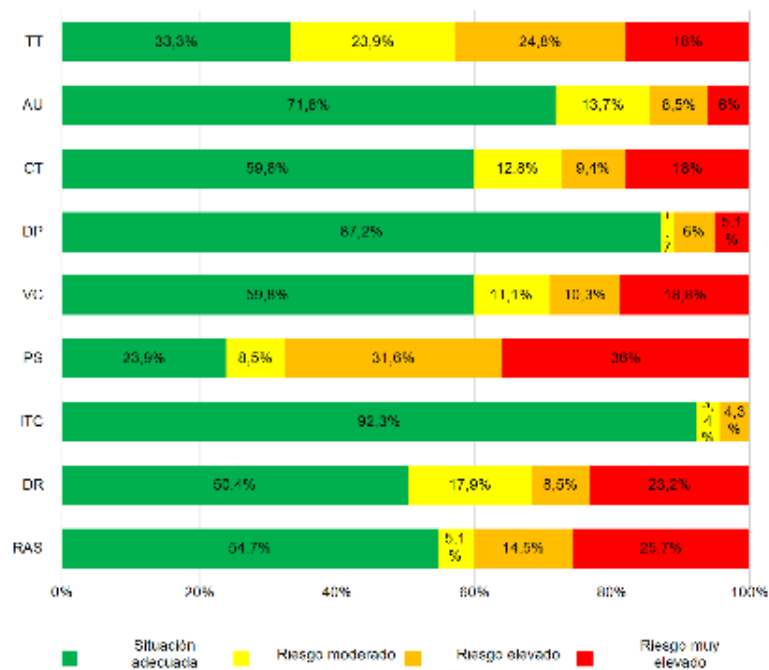
Figura 13.
Cultivo/masculino



La figura 13 muestra una distribución heterogénea de los niveles de exposición psicosocial en el cargo de cultivo masculino, evidenciando tanto condiciones laborales saludables como focos críticos, la dimensión más comprometida incluye, autonomía (AU) muestra un 7.5% de riesgo elevado lo cual nos dice que los trabajadores no tienen suficiente control sobre sus tareas o decisiones, tiempo de trabajo (TT) muestra un 42% en riesgo elevado y un 12.5% en riesgo muy elevado, esto indica que una gran parte de los empleados sienten que las demandas de tiempo son significativas generando estrés y afectando la calidad de trabajo, mientras el porcentaje en riesgo muy elevado sugiere que algunos enfrentan presión considerable, lo que lleva al agotamiento, carga de trabajo, aunque presentó un 30% distribuido entre riesgo elevado y muy elevado, local evidencia sobre carga operativa en ciertos casos, participación/supervisión presenta un 40% en riesgo muy elevado, desempeño de rol 27.5% riesgo muy elevado, 15% riesgo elevado, indicando dificultades en la articulación del liderazgo, desequilibrios en la jornada laboral y ambigüedad funcional, también en variedad/contenido presentan un 10% de riesgo elevado y un 12.5% en riesgo muy elevado lo que apunta a tareas rutinarias o poco motivadoras, desarrollo de rol con (15%) en riesgo elevado y un 27.5% en riesgo muy

elevado lo cual sugiere que muchos trabajadores no tiene claro su rol. Estos resultados configuran un entorno mixto, donde coexisten prácticas organizativas protectoras con focos de vulnerabilidad que requieren ajustes estratégicos en liderazgo, planificación operativa y gestión del rol para garantizar el bienestar integral del personal de cultivo masculino.

Figura 14.
Cultivo/femenino



La figura 14 se evidencia que varias dimensiones presentan niveles significativos de riesgo elevado y muy elevado. La dimensión Participación y Supervisión (PS) es la más crítica, con un 31,6% en riesgo elevado y 36% en riesgo muy elevado, lo que refleja una fuerte percepción de falta de participación en decisiones y supervisión inadecuada. Le sigue Relaciones y Apoyo Social (RAS) con 14,5% y 25,7% respectivamente, indicando deficiencias en el respaldo de compañeros o superiores. En Desempeño del Rol (DR), el 8,5% está en riesgo elevado y 23,2% en muy elevado, lo cual sugiere que muchos trabajadores no tienen claro su rol o enfrentan conflictos en sus responsabilidades. La dimensión tiempo de trabajo (TT) refleja un 24,6% de riesgo elevado y 18% de muy elevado, lo que implica una carga general de trabajo física y mental considerable. En cuanto a Carga de Trabajo (CT), un 9,1% está en riesgo elevado y 18% en riesgo muy elevado, evidenciando exceso de tareas o exigencias laborales. La dimensión Variedad y

Contenido (VC) presenta 10,3% y 14,8%, lo que apunta a tareas rutinarias o poco motivadoras. Finalmente, aunque en menor medida, mientras que Interés por el Trabajador y Compensación (ITC) muestra solo 3,4% y 4,3%, y siendo estas tres últimas dimensiones las que presentan menor afectación en este nivel de riesgo. Estos datos revelan la necesidad de intervenciones prioritarias en las áreas de liderazgo, carga de trabajo, clima organizacional y claridad de roles para mejorar el bienestar psicosocial laboral.

Comparación

La comparación de datos de las figuras 13 y 14 evidencia que tanto el personal masculino como el femenino del área de cultivo presentan altos niveles de exposición a riesgo psicosociales, aunque con diferencias en las dimensiones más afectadas. En el caso de hombres, el mayor porcentaje de riesgo muy elevado se concentra en participación y supervisión (40%) seguido por desempeño de rol (27.5%), tiempo de trabajo (12.5%) riesgo muy elevado y (42%) riesgo elevado y carga de trabajo (30%). esto indica un entorno donde predominan las exigencias temporales, la sobrecarga operativa y una débil articulación del liderazgo. Por otro lado en el grupo femenino alcanza 36% de riesgo muy elevado y 31,6% en riesgo elevado superando incluso el grupo masculino, lo que sugiere una mayor percepción de exclusión en la toma de decisiones y una falta de acompañamiento directo de los superiores, las mujeres reportan niveles de relaciones y apoyo social con un 25.7% en riesgo muy elevado, en cuanto a la carga de trabajo aunque ambos grupos presentan cifras significativas, los hombres reflejan sobrecarga más marcada (30%) frente a al 27.1% del grupo femenino, no obstante, en dimensiones como desempeño de rol y variedad/contenido, los porcentajes se mantienen elevados para ambos sexos, reflejado tareas poco motivadoras.

Figura 15.
Cultivo/antigüedad en la empresa

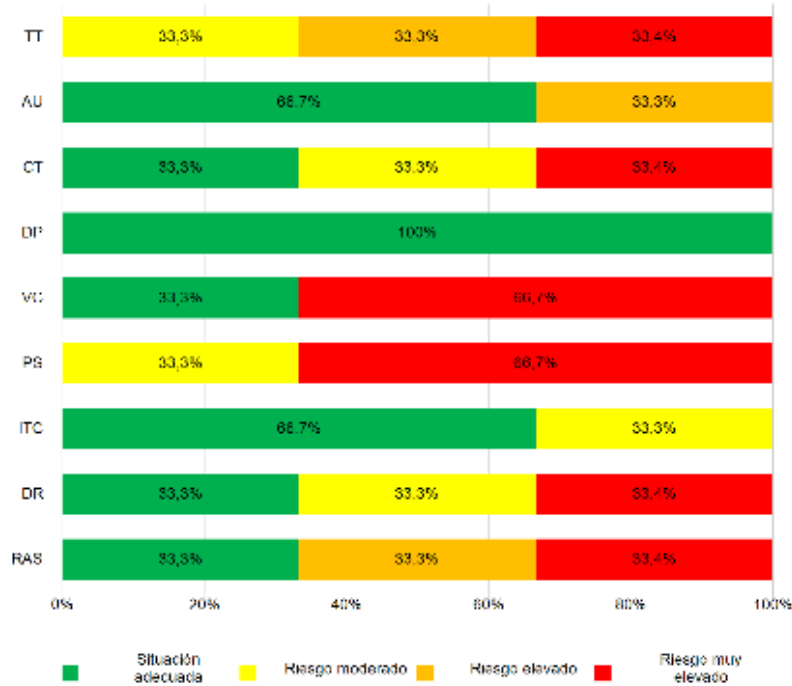
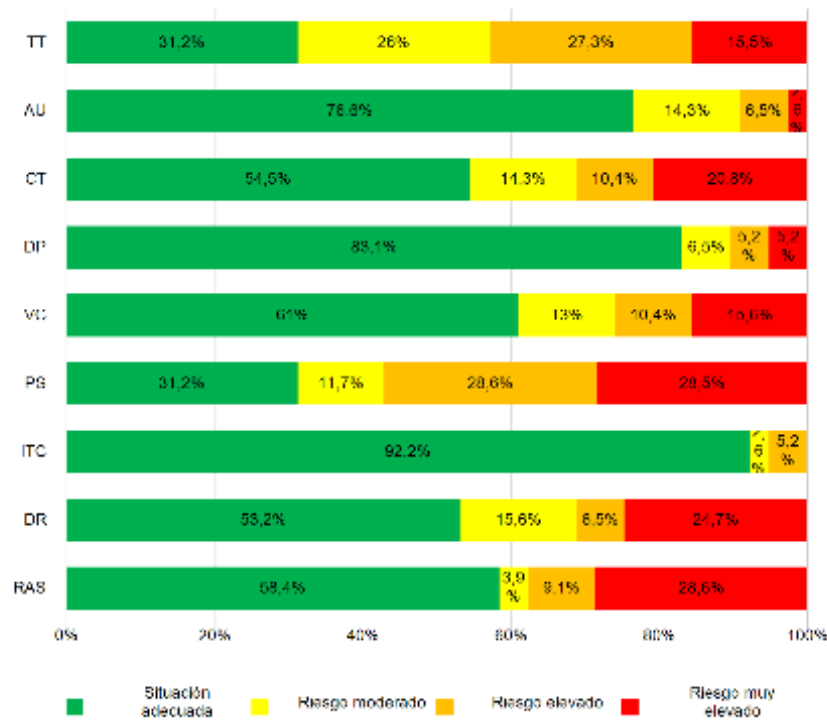


Figura 15. que corresponde al análisis organizacional del cargo de cultivo / antigüedad (más años trabajando en la empresa): El análisis revela una situación preocupante en varias dimensiones psicosociales. En Tiempo de trabajo (TT), con un 33.3% en riesgo elevado y 33.4% en muy elevado, se evidencia una percepción generalizada de sobrecarga física o mental que podría estar afectando el bienestar y la productividad, en Autonomía (AU), el 33.3% en riesgo elevado indica que un grupo significativo de trabajadores siente que no tiene control sobre su trabajo ni posibilidad de tomar decisiones, lo que puede generar frustración y sensación de impotencia. En Carga de Trabajo (CT), aunque no se registra riesgo muy elevado, el 33.4% en riesgo muy elevado confirma una fuerte presión laboral en cuanto a volumen y ritmo de tareas. La dimensión Variedad y Contenido (VC) muestra un 66.7% en riesgo muy elevado, lo cual refleja que las actividades laborales son repetitivas, poco desafiantes o sin significado, situación que impacta negativamente en la motivación. De forma similar, en Participación y Supervisión (PS), el 66.7% en riesgo muy elevado evidencia una carencia de liderazgo participativo, poca inclusión en la toma de decisiones y posiblemente estilos de supervisión autoritarios. En Desempeño del Rol (DR), con 33.3% en riesgo elevado y 33.4% en muy elevado, se identifican conflictos o ambigüedades en las funciones

asignadas, lo que genera inseguridad laboral y errores. Por último, Relaciones y Apoyo Social (RAS) refleja también 33.3% en riesgo elevado y 33.4% en muy elevado, señalando debilidad en las relaciones interpersonales y en el apoyo entre compañeros o superiores, lo que puede aumentar la percepción de aislamiento laboral. Estos resultados evidencian un entorno organizacional que requiere intervenciones urgentes para mejorar las condiciones psicosociales.

Figura 16.
Cultivo/nuevos ingresos



La Figura 16 revela un perfil organizacional mixto en trabajadores de cultivo/ingresos recientes, donde se evidencian tanto fortalezas estructurales como factores de riesgo psicosocial que requieren atención, se identifican dimensiones críticas como tiempo de trabajo riesgo elevado (27.3%) y Muy elevado (15.5%), en nivel elevado requiere atención, pero el muy elevado demanda acción inmediata por su gravedad, un 10,1% presenta riesgo elevado en carga de trabajo, lo cual indica signos de sobrecarga que requieren atención; mientras que el 20,8% en riesgo muy elevado representa una situación crítica que demanda intervención urgente para evitar el agotamiento y la disminución del rendimiento laboral, en variedad y contenido del trabajo, el 10,4% se encuentra en riesgo elevado, lo que indica una posible monotonía o falta de estímulo;

mientras que el 10.8% en riesgo muy elevado refleja una situación crítica, donde la carencia de desafíos o significado puede afectar seriamente la motivación y satisfacción laboral, en participación y supervisión, el 28,6% se encuentra en riesgo elevado, lo que indica deficiencias importantes en la retroalimentación y la inclusión en decisiones; mientras que el 28.5% en riesgo muy elevado refleja una situación crítica que requiere intervención urgente para fortalecer la comunicación y el acompañamiento por parte de la supervisión, en relaciones y apoyo social, el 28,6% se encuentra en riesgo muy elevado, lo que indica una carencia crítica de soporte emocional y vínculos laborales positivos; el 9,1% en riesgo elevado refleja señales importantes de debilitamiento en la interacción y colaboración, que requieren atención para fortalecer el clima organizacional.

Comparación

La comparación entre los trabajadores con mayor antigüedad en la figura 15 y los de ingresos recientes figura 16 en el área de cultivo muestra que los empleados antiguos presentan mayores niveles de riesgo psicosocial en casi todas las dimensiones, especialmente en participación y supervisión, desempeño de rol, y relaciones laborales con porcentajes de 66.7% en riesgo muy elevado. Esto indica desgaste prolongado y falta de atención a sus necesidades organizacionales. En contraste, los empleados nuevos reciben mejores condiciones de autonomía y reconocimiento, aunque también enfrentan riesgos importantes en carga de trabajo, apoyo social y participación, lo que evidencia que, si bien hay aspectos positivos en la integración inicial, aún existen factores críticos que deben ser gestionados para evitar un deterioro a largo plazo.

6.3. Análisis de rotación de personal

Tabla 16.

Cálculo de rotación de personal

Personas contratadas	Personas desvinculadas	Personas al inicio del año	Personas al final del año	
34	15	10	108	
Formula de rotación de personal	Suma	Fórmula de rotación de personal	Total	Porcentaje de rotación de la empresa
$\frac{A+D}{2} \times 100$	$\frac{34+15}{2}$	$\frac{49}{24,5} \times 100$	$24,5 \times 100$	41,53%
$\frac{F1+F2}{2}$	$\frac{10+108}{2}$	$\frac{118}{59}$	59	

El índice de rotación de personal fue del 41,53% el cual refleja un nivel alto de movimientos laborales dentro de la empresa durante el período analizado. Aunque se observa un importante crecimiento en el número total de trabajadores (de 10 a 108), la alta rotación sugiere una inestabilidad considerable en la permanencia del personal. Este valor puede estar influenciado por múltiples factores, como procesos de selección inadecuados, falta de adaptación al entorno laboral, o condiciones propias del sector florícola, que suele caracterizarse por trabajo temporal, jornadas exigentes y alta rotación estacional. Además, si un número significativo de empleados no supera el periodo de prueba o es desvinculado por faltas como ausencias injustificadas, bajo rendimiento, aquí también podría estar afectando los factores psicosociales como son el desempeño de rol, tiempo de trabajo, carga laboral, entre otras, esto puede indicar la necesidad de fortalecer el acompañamiento en los primeros meses, mejorar la inducción, y revisar las condiciones laborales o el clima organizacional.

6.4. Pruebas de normalidad

Tabla 17.

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	0,221	223	0,000	0,795	223	0,000
Factores de riesgo psicosocial	0,193	223	0,000	0,835	223	0,000

6.5. Hipótesis

Espinoza Freire (2018), menciona que una hipótesis es una idea de cómo dos o más cosas pueden estar relacionadas. Las pautas son lo que buscamos en una investigación, son explicaciones tentativas del tema que estamos investigando, presentadas como proposiciones. Deben hablar de algo que pasa en la sociedad de verdad, usando palabras claras y fáciles de entender, que se puedan ver y medir. (p.135)

Según Gian Francisco (2024), las hipótesis también pueden surgir de la observación de sucesos concretos, de análisis estadísticos, de información empírica, de la intuición, o de la combinación de estas.

Constituye respuesta probable o alternativa al problema que debe resolverse, que debe ser referente empírico, es la guía que le dice al investigador lo que debe hacer y es realmente un juicio científico.

El planteamiento de la hipótesis constituye, en muchas ocasiones, una seria dificultad para investigadores noveles y estudiantes, a la hora de elaborar el diseño de la investigación a desarrollar, como por ejemplo dar origen a su tesis de grado (Erraéz et al., 2020).

Ho

No existe correlación entre los factores de riesgo psicosocial y rotación de personal.

H1

Existe correlación entre los factores de riesgo psicosocial y rotación de personal.

La prueba de normalidad muestra valores de significancia de ,000 para ambas variables analizadas, esto indica que estrés laboral y calidad de vida laboral no tiene distribución normal, por lo tanto, es recomendable aplicar pruebas estadísticas es decir el uso de Rho Sperman para analizar correlaciones.

6.6. Correlación de Rho Sperman

Según Mendivelso. F (2021), la correlación es una medida estadística que permite conocer el grado de asociación lineal entre dos variables cuantitativas, también se determina la fuerza de asociación y dirección que toma esta relación mediante el cálculo de coeficiente de correlación cuyo resultado puede variar en el intervalo $[-1, +1]$. Entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor la fuerza de asociación, cuando una relación es aleatoria o no existe, el coeficiente tiende a 0, Sperman, las cuales tienden a cambiar al mismo tiempo, pero no necesariamente a un ritmo constante.

Tabla 18.
Correlación

		Correlación		
			Rotación de personal	Factores de riesgo psicosocial
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	223	223
	Factores de riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	223	223

El coeficiente de correlación de Spearman entre rotación de personal y factores de riesgo psicosocial es de 0,778, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Este valor sugiere que, a mayor rotación de personal, mayor es el valor de factores de riesgo psicosocial, y viceversa.

La relación entre la rotación de personal y los riesgos psicosociales evidencia que ambas variables están estrechamente conectadas: a mayor rotación, mayores son los niveles de estrés, inseguridad y malestar dentro del entorno laboral, esto ocurre porque la constante entrada y salida de trabajadores genera inestabilidad, sobrecarga de tareas y debilita las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo. Al mismo tiempo, un entorno laboral con altos riesgos psicosociales, como presión constante, mala comunicación o falta de apoyo esto puede motivar a los empleados a abandonar la organización, por tanto, estas variables se retroalimentan, lo que hace evidente la necesidad de intervenir tanto en la gestión del personal como en la mejora del clima laboral para garantizar el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad de la empresa.

6.7. ESTRATEGIAS

Tabla 19.
Estrategias

Dimensión abordada	Estrategia propuesta	Descripción breve	Presupuesto estimado	Objetivo específico
Tiempo de trabajo	Pausas Activas Dinámicas	Rutinas físicas grupales y ejercicios guiados para revitalizar el cuerpo y mejorar la concentración durante la jornada laboral	\$300 inicial + \$60 mensuales	Incentivar el autocuidado
Tiempo de trabajo	Estaciones de descanso	Microespacios con aromas, sonidos y ergonomía para pausas conscientes	\$400 inicial + \$80 mensuales	Fomentar conciencia corporal

Tiempo de trabajo	Cronograma verde colaborativo	Calendario ajustable por clima y carga física anticipada	\$250 inicial+\$50 mensuales	Promover corresponsabilidad
Participación y supervisión	App rural de votación semanal	Votación semanal sobre decisiones laborales mediante App o cuaderno físico	\$300 inicial+\$30 mensual	Reforzar la participación
Participación y supervisión	Supervisión espejo	Retroalimentación confidencial sobre liderazgo, analizada en talleres trimestrales	\$200 inicial+\$40 mensuales	Fortalecer el liderazgo
Participación y supervisión	Micrófono Abierto del miércoles	Espacio semanal para expresar ideas grabadas y compartidas en cápsulas radiales	\$250 inicial+\$50 mensuales	Validar emocionalmente a los trabajadores
Desempeño de rol	Gamificación de roles	Insignias o menciones por autonomía, comunicación y claridad funcional	\$200 inicial + \$50 mensual	Reforzar el sentido de logro
Desempeño de rol	Mapa narrativo de funciones	Historias o ilustraciones que representan cada rol en zonas comunes	\$100 inicial+\$20 mensual	Revalorizar funciones
Desempeño de rol	Círculo de roles mensuales	Rotación voluntaria entre actividades operativas cada mes	\$100 inicial+\$20 mensuales	Promover movilidad interna
Relaciones y apoyo social	Red de apoyo emocional	Grupos voluntarios guiados por facilitadores con formación básica en contención.	\$200 inicial + \$40/mes	Fortalecer recursos personales
Relaciones y apoyo social	Círculo de confianza	Reuniones mensuales que refuercen vínculos a través de dinámicas reflexivas	\$180 inicial + \$30/mes	Consolidar relaciones
Relaciones y apoyo social	Programa de mentoría laboral	Acompañamiento por mentores capacitados en el proceso de inserción laboral	\$150 inicial + \$30/mes	Facilitar adaptación de nuevos trabajadores

6.7.1. Descripción de estrategias

1) Pausas activas dinámicas

Requisitos: Espacios adecuados. Facilitadores capacitados.

Procesos: Implementación de pausas activas con ejercicios físicos y dinámicas grupales.

Etapas 1:

Identificación de espacios adecuados.

Actividades:

Revisión de espacios internos y externos: Se llevará a cabo una revisión rápida para localizar áreas donde se puedan hacer pausas sin perturbar el trabajo.

Gráfico de uso compartido: Se creará un diagrama visual que muestre los tiempos libres y los lugares seguros para llevar a cabo las sesiones, ayudando en la planificación.

Etapas 2:

Capacitación de facilitadores.

Actividades:

Taller de formación técnica y motivacional: Se ofrecerá una formación práctica acerca de ejercicios físicos básicos, técnicas de motivación en grupo y la correcta utilización del cronómetro y la música.

Ejercicios de sesión: Los instructores llevarán a cabo prácticas guiadas en el área elegida para ajustar indicaciones, tiempos y el tono motivacional.

Recreación de una breve sesión total por parte de los instructores para garantizar una comprensión efectiva.

Etapas 3:

Diseño de rutinas.

Actividades:

Desarrollo de unidades semanales: Se organizarán programaciones con actividades diferentes dependiendo del día, estado de energía y clase de movimiento (flexibilidad, respiración, movilidad).

Ejercicio de prueba con comentarios: Se llevará a cabo una sesión preliminar para obtener opiniones directas de los participantes y modificar la duración o el nivel de dificultad.

Etapas 4:

Ejecución y evaluación.

Actividades:

Registro visual de encuentros: Se capturará mediante imágenes o breves grabaciones para promover la continuidad y evidenciar las ventajas a aquellos que no han estado involucrados.

Cuestionario mensual de opinión: Se llevará a cabo un breve formulario sobre salud física, estado emocional y grado de eficacia tras participar en las pausas.

Materiales: Manual de ejercicios, cronómetro, música motivacional.

Presupuesto: \$300 inicial + \$60 mensuales.

Limitaciones: Requiere compromiso de los empleados. Puede ser difícil de implementar en horarios rígidos.

2) Estaciones de descanso

Requisitos: Evaluación de zonas. Selección de vegetación sensorial. Capacitación ambiental básica.

Proceso: Instalaciones de espacios de descanso con estímulos sensoriales.

Etapa 1:

Identificación de zonas.

Actividades:

Análisis de espacios internos y externos: Se llevará a cabo una revisión breve para detectar lugares donde se puedan hacer detenciones sin afectar el trabajo.

Diagrama de uso compartido: Se creará un esquema visual que muestre horarios libres y áreas seguras para llevar a cabo las sesiones, ayudando en la planificación.

Etapa 2:

Diseño participativo.

Actividades:

Sesión de lluvia de ideas con trabajadores: Se convocará a colaboradores para aportar sugerencias sobre los elementos que consideran relajantes y necesarios en un espacio de descanso.

Mural de inspiración comunitaria: Se colocará una cartelera donde los empleados puedan compartir frases, dibujos o preferencias que sirvan como guía para diseñar el entorno.

Etapa 3:

Implementación física.

Actividades:

Jornada colaborativa de instalación: Se organizará una jornada donde los empleados participen en la colocación de plantas, bancos y elementos decorativos en las zonas seleccionadas.

Creación de espacios temáticos: Se definirán pequeñas áreas con diferentes enfoques como lectura, silencio, contemplación o descanso breve, según las preferencias recogidas.

Monitoreo técnico básico para garantizar la solidez de los componentes instalados.

Etapa 4:

Evaluación emocional.

Actividades:

Aplicación de encuesta de bienestar percibido: Se recogerán opiniones sobre la experiencia, frecuencia de uso y sugerencias de mejora.

Conversatorio informal de retroalimentación: Se propondrán espacios breves de diálogo grupal para compartir impresiones y proponer nuevas ideas que mantengan viva la iniciativa.

Materiales: Plantas aromáticas, bancos ergonómicos, sonido ambiental, papel reciclado para mensajes.

Presupuesto: \$400 inicial +\$80 mensuales

Limitaciones: Requiere mantenimiento constante, riesgo de poco uso sino se promueve adecuadamente.

3) Cronograma verde colaborativo

Requisitos: diagnóstico climático y físico, voluntad operativa.

Procesos: ajuste colaborativo de horarios según clima carga.

Etapa 1:

Revisión climática.

Actividades:

Levantamiento de datos meteorológicos semanales: Se realizará una recopilación sistemática de datos climáticos (temperatura, humedad, lluvias) para anticipar condiciones adversas y adaptar jornadas.

Inspección física de espacios laborales: Técnicos o líderes de área identificarán zonas críticas por calor, humedad o exposición solar para ajustar tareas según la tolerancia climática.

Etapa 2:

Propuesta horaria.

Actividades:

Taller colaborativo de organización horaria: Se reunirá a los trabajadores para construir una propuesta de horarios ajustada a las condiciones físicas y climáticas.

• **Diseño de calendario piloto:** Se elaborará un primer esquema de jornada que combine datos meteorológicos con los tiempos más favorables para cada grupo operativo.

Etapa 3:

Validación semanal

Actividades:

Reunión de revisión con representantes: Cada semana se analizarán los resultados de la implementación y se recogerán observaciones para ajustes inmediatos.

Registro de uso y percepción: Se llevará un control de asistencia, rendimiento y opiniones de los trabajadores respecto a los nuevos horarios establecidos.

Registro de eventos (enfermedades, cansancio) para enriquecer la evaluación.

Etapa 4:

Ajuste continuo

Actividades:

Revisión mensual del cronograma: Se estudiará el impacto operativo de los horarios verdes y se realizarán modificaciones según patrones identificados.

Implementación de sistema de retroalimentación digital: Se utilizará una plataforma editable (calendario digital o formulario) donde se puedan proponer mejoras al cronograma de forma continua.

Materiales: Calendario mural o digital editable

Presupuesto: \$250 inicial+\$50 mensuales

Limitaciones: Requiere planificación equitativa, riesgo de preferencia injusta

2. PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN

1) App rural de votación semanal

Requisitos: Aplicación de cuaderno físico. Capacitación básica

Procesos: Consulta semanal sobre decisiones laborales.

Etapa 1:

Diseño del formato

Actividades:

Creación del cuaderno físico o prototipo digital: Se diseñará un formato claro y accesible para registrar opciones de votación y resultados semanales.

Definición de categorías de votación: Se establecerán los temas recurrentes (ej. mejoras en infraestructura, ajustes de jornada, dinámicas comunitarias), facilitando participación enfocada.

Etapa 2:

Capacitación de uso

Actividades:

Sesión práctica de simulación: Se organizará una jornada donde los trabajadores practiquen el proceso de votación y registro, ya sea en app o formato físico.

Guía de uso y reglas básicas: Se distribuirá un instructivo sencillo que incluya cómo votar, cuándo hacerlo, y qué tipo de temas se someten a decisión.

Etapa 3:

Aplicación semanal

Actividades:

Ritual comunitario de votación: Se establecerá un día y hora fija para que los trabajadores emitan sus votos en la urna simbólica o digital, creando una rutina de participación.

Registro transparente de votos: Se hará un conteo claro y público de resultados, promoviendo confianza en el sistema.

Etapa 4:

Revisión de resultados

Actividades:

Publicación de decisiones adoptadas: Se colocará un resumen semanal donde se indique qué se votó y qué se ejecutará, reforzando el vínculo entre participación y acción.

Encuesta de percepción sobre utilidad: Se recopilarán opiniones sobre el valor de la votación y sugerencias de mejora para fortalecer la credibilidad.

Historial documentado de resoluciones para analizar involucramiento a largo plazo

Materiales: App o cuaderno, urna simbólica

Presupuesto: \$300 inicial+\$30 mensual

Limitaciones: requiere credibilidad de seguimiento. Riesgo de indiferencia sino se aplica lo votado

2) Supervisión espejo

Requisitos: Formatos de retroalimentación. Facilitadores de taller.

Procesos: Opinión confidencial sobre el liderazgo y análisis conjunto.

Etapa 1:

Diseño de encuesta anónima.

Actividades:

Elaboración de indicadores clave de liderazgo: Se definirán preguntas vinculadas a comunicación, empatía, toma de decisiones, respeto y efectividad, adaptadas al contexto rural.

Validación técnica del formato: Se realizará una prueba piloto con un pequeño grupo para asegurar claridad, neutralidad y facilidad de respuesta.

Etapa 2:

Recolección trimestral.

Actividades:

Distribución física o digital de encuestas: Se entregarán formularios impresos o digitales, asegurando espacios protegidos para su llenado sin presión.

Custodia de datos por facilitadores imparciales: Los facilitadores externos recibirán y organizarán la información para garantizar el anonimato y evitar sesgos.

Etapa 3:

Taller reflexivo.

Actividades:

Presentación agregada de resultados: Se expondrán los datos en forma de gráficas y frases clave, sin revelar identidades, para iniciar la reflexión colectiva.

Dinámica de espejos narrativos: A través de ejercicios simbólicos (por ejemplo, escribir lo que se espera de un buen líder y lo que uno da como liderado), se facilita el análisis mutuo.

Etapa 4:

Plan de mejora.

Actividades:

Elaboración de acuerdos de liderazgo compartido: Se construirá un pacto de compromisos y prácticas deseables en la gestión diaria.

Seguimiento quincenal con microfeedback: Se aplicarán pequeños instrumentos de retroalimentación continua para monitorear avances y ajustar acciones.

Incluir comentarios en formato de audio y video si hay oposición a la interpretación de la información.

Materiales: formularios físicos/digitales.

Presupuesto: \$200 inicial+\$40 mensuales

Limitaciones: puede generar resistencia. Requiere apertura emocional

1) Micrófono abierto del miércoles

Requisitos: Equipo de grabación básico. Espacio visible.

Procesos: Grabación semanal de ideas y difusión interna.

Etapa 1:

Instalación de micrófono.

Actividades:

Ubicación estratégica del punto de grabación en un área visible y accesible para todos los empleados.

Verificación técnica del equipo (volumen, batería, señal) y preparación de cartel informativo con instrucciones de uso.

Etapa 2:

Grabación voluntaria.

Actividades:

Apertura semanal del micrófono con invitación a compartir ideas breves, anécdotas o propuestas laborales.

Moderación discreta para asegurar respeto y equidad en el tiempo de participación.

Etapa 3:

Edición y difusión.

Actividades:

Selección de fragmentos relevantes de las grabaciones, cuidando tono y coherencia sin alterar la esencia.

Compartir extractos editados en el grupo de WhatsApp o a través de un boletín interno, con mensaje motivador.

Etapa 4:

Reconocimiento de ideas.

Actividades:

Actualización semanal de la cartelera con frases, nombres (si el colaborador lo autoriza) y propuestas destacadas.

Entrega simbólica de agradecimiento o mención especial a quienes generen ideas aplicables o inspiradoras.

Materiales: micrófono portátil, cartelera, grupo de WhatsApp.

Presupuesto: \$250 inicial+\$50 mensuales

Limitaciones: Requiere sensibilización ética de edición. Puede inhibir participación si no hay respeto.

3. DESEMPEÑO DE ROL

1) Gamificación de roles

Requisitos: Insignias visuales. Criterios claros.

Procesos: recompensas por claridad de rol, autonomía y comunicación.

Etapa 1:

Definición de logros.

Actividades:

Identificación de comportamientos clave asociados a cada rol (por ejemplo: liderazgo colaborativo, iniciativa en tareas, comunicación respetuosa).

Creación de categorías de logros: “Autonomía activa”, “Comunicación empática”, “Referente de rol”, entre otros.

Redacción de criterios observables y medibles por cada logro, validados con líderes internos.

Etapa 2:

Implementación de insignias.

Actividades:

Diseño gráfico de insignias físicas o digitales con simbolismo claro y atractivo.

Ubicación visible de las insignias (pizarras, afiches personales) o entrega personalizada semanal.

Sensibilización inicial sobre el objetivo colaborativo del sistema, evitando competencia nociva.

Etapa 3:

Premiación semanal.

Actividades:

Revisión de acciones destacadas por comité rotativo o grupo observador.

Reconocimiento en reuniones internas o a través de cartelera, con breve explicación del mérito.

Posibilidad de que los compañeros nominen entre sí, fomentando el reconocimiento horizontal.

Etapa 2:

Evaluación trimestral.

Actividades:

Revisión acumulativa del impacto de la gamificación en clima laboral, autonomía y roles.

Encuestas confidenciales sobre percepción y mejoras posibles.

Retroalimentación a líderes sobre áreas que requieren reforzamiento o ajuste de criterios.

Materiales: afiches distintivos, pizarras

Presupuesto: \$200 inicial + \$50 mensual

Limitaciones: puede generar competencia desmedida. Requiere regulación ética.

2) Mapa narrativo de funciones

Requisitos: relatos por cargo. Validación identitaria.

Procesos: Narrativas visuales e ilustrativas de cada función laboral.

Etapa 1:

Recopilación de historias

Actividades:

Realizar entrevistas breves o espacios de escritura espontánea donde cada colaborador describa su función desde la experiencia vivida.

Recolectar expresiones personales sobre desafíos, logros, relaciones laborales y aprendizajes significativos.

Validar los relatos con cada persona antes de su uso, asegurando que se identifique con la narrativa compartida.

Etapa 2:

Diseño gráfico

Actividades:

Transformar los relatos en piezas visuales con apoyo de ilustradores o diseño interno: mapas, cómics, líneas de tiempo o retratos simbólicos.

Incluir frases clave y elementos que resalten la diversidad y unicidad de cada rol.

Usar cartulinas y mensajes positivos impresos para generar cercanía y accesibilidad.

Etapa 3:

Exhibición

Actividades:

Montaje de una galería interna o mural interactivo en zonas comunes de la empresa.

Presentación semanal de una función destacada con espacio para comentarios o reflexiones.

Difusión opcional digital por correo o grupo interno, acompañada de una frase inspiradora.

Etapa 4:

Evaluación

Actividades:

Encuestas breves sobre el impacto emocional e identitario del proyecto en el equipo.

Análisis de participación por áreas y ajustes para incluir nuevas voces.

Revisión del lenguaje visual y narrativo para evitar infantilización o estereotipos.

Materiales: cartulinas, impresoras, mensajes positivos.

Presupuesto: \$100 inicial+\$20 mensual

Limitaciones: puede parecer infantil sino se contextualiza adecuadamente.

3) Circuito de roles mensuales

Requisitos: sistema rotativo motivador. Diseño gráfico.

Procesos: reparto semanal con fase inspiradora y rol funcional.

Etapa 1:

Diseño inicial

Actividades:

Establecimiento de funciones esenciales que cambiarán cada semana (por ejemplo, representante del grupo, encargado de la sostenibilidad, apoyo afectivo, facilitador).

Desarrollo de descripciones para

cada función que incluyan metas, responsabilidades, ventajas y citas inspiradoras para reforzar el sentido de pertenencia.

Etapa 2:

Impresión mensual

Actividades:

Creación de carteles vibrantes y etiquetados con denominaciones, declaraciones motivadoras y un estilo atractivo que inspire un sentido de comunidad.

Fabricación mensual de hojas o tarjetas destacadas para

cada grupo, con un área modificable para actualizaciones semanales.

Etapa 3:

Distribución

Actividades:

Colocación semanal del cargo correspondiente en una

pizarra compartida o panel rotativo, donde cada miembro puede ver su función.

Difusión interna mediante un grupo

en línea o tablón de anuncios para dar a conocer y fortalecer el nuevo rol asignado cada lunes.

Etapa 4:

Evaluación de impacto

Actividades:

Encuesta cada dos meses sobre la motivación, la comprensión del papel y propuestas para mejoras en el circuito.

Reunión en grupo para compartir vivencias, modificar dinámicas y fortalecer la conexión emocional con el sistema.

Materiales: Cartulinas, impresora, mensaje positivo.

Presupuesto: \$100 inicial+\$20 mensuales

Limitaciones: puede parecer infantil si no se contextualiza adecuadamente

4.RELACIONES Y APOYO SOCIAL

1) Red de apoyo emocional

Requisitos: formación básica en escucha activa, espacios seguros.

Procesos: Creación de grupos de apoyo emocional semanales.

Etapa 1:

Sensibilización inicial.

Actividades:

Realizar sesiones informativas sobre salud emocional y la importancia del apoyo mutuo en el trabajo.

Difundir principios básicos de la escucha activa, empatía y no juicio mediante boletines ilustrativos.

Abrir espacios de diálogo informal donde las personas expresen qué necesitan para sentirse seguras al participar.

Etapa 2:

Formación de grupos.

Actividades:

Identificar colaboradores interesados o con habilidades naturales en apoyo emocional. Ofrecer capacitación breve con manual de dinámicas centradas en contención, validación emocional y límites sanos.

Conformar grupos diversos que representen diferentes áreas y niveles jerárquicos para asegurar equidad.

Etapa 3:

Encuentros semanales.

Actividades:

Coordinar encuentros breves (30-45 min) en espacios tranquilos, con una dinámica inicial y tiempo libre para compartir.

Alternar sesiones temáticas (ej. estrés, comunicación, gratitud) con encuentros abiertos según necesidades emergentes.

Registrar aprendizajes y emociones clave de cada sesión, respetando anonimato si es necesario.

Etapa 4:

Evaluación de impacto

Actividades:

Aplicar encuestas confidenciales trimestrales sobre percepción de seguridad emocional, utilidad del grupo y sugerencias.

Monitorear indicadores indirectos como clima laboral, ausentismo, comunicación entre áreas.

Revisar adecuación del perfil de facilitadores y ajustar acompañamiento si hay resistencia o desgaste emocional.

Materiales: manual de dinámicas.

Presupuesto:

\$200 inicial

\$40 mensuales

Limitaciones: requiere facilitadores capacitados, pueden generar resistencia inicial.

2) Circulo de confianza

Requisitos: Espacio físico cómodo. Facilitadores capacitados.

Procesos: Reuniones mensuales para compartir experiencias y fortalecer vínculos.

Etapa 1:

Sensibilización inicial

Actividades:

Presentación del proyecto mediante charlas, afiches y dinámicas breves que inviten a la reflexión sobre confianza y comunicación afectiva.

Conversatorios informales para detectar temores, expectativas y necesidades emocionales en los equipos.

Selección transparente de facilitadores con habilidades en contención emocional, validación y escucha activa.

Etapa 2:

Encuentros mensuales.

Actividades:

Coordinación de reuniones de 60 a 90 minutos en un espacio acogedor, con café, carteles motivadores y libre expresión emocional.

Aplicación de dinámicas de conexión (ej. rueda de gratitud, narrativas compartidas, ejercicios de empatía).

Registro voluntario de aprendizajes, compromisos personales y temas emergentes para próximos círculos.

Etapa 3:

Evaluación de impacto.

Actividades:

Aplicación semestral de encuestas de percepción (confianza, sentido de pertenencia, comunicación interna).

Revisión del nivel de participación, apertura emocional y sostenibilidad del compromiso.

Ajustes al formato, frecuencia o facilitación según retroalimentación colectiva.

Presupuesto: \$180 inicial+\$30 mensuales

Limitaciones: Requiere compromiso continuo. Puede generar resistencia inicial.

3) Programa de mentoría

Requisitos: selección de mentores, capacitación básica.

Procesos: acompañamiento laboral por mentores asignados

Etapa 1:

Identificación de mentores.

Actividades:

Convocatoria interna para colaboradores con trayectoria, habilidades de orientación y compromiso ético.

Aplicación de filtros básicos: tiempo en la empresa, feedback previo, disponibilidad emocional y laboral.

Entrevistas breves para conocer motivaciones y estilo de acompañamiento.

Etapa 2:

Capacitación básica.

Actividades:

Presentación de un manual de orientación con fundamentos de respaldo profesional, fronteras saludables y atención activa.

Talleres sobre transmisión de información efectiva, liderazgo constructivo y prevención de vínculos dependientes.

Ejercicios prácticos y análisis de problemas frecuentes en la mentoría.

Etapa 3:

Asignación de números integrantes.

Actividades:

Reparto de aprendices según sector, tipo de carrera y similitudes en intereses.

Establecimiento preciso de la duración del apoyo (por ejemplo, tres meses con posible extensión) y regularidad de comunicación.

Consentimiento firmado de un pacto simbólico de dedicación y consideración entre el mentor y el aprendiz.

Etapa 4:

Evaluación de impacto.

Actividades:

Encuestas de satisfacción realizadas cada seis meses, así como la evaluación del crecimiento profesional y del bienestar emocional.

Examen de registros de seguimiento que incluyen logros, preguntas comunes y comentarios de cada pareja.

Supervisión de métricas indirectas como la permanencia del personal, la motivación y el ambiente laboral.

Materiales:

manual de mentores, fichas de seguimiento.

Presupuesto: \$150 inicial +\$30 mensual

Limitaciones: requiere compromiso continuo puede generar dependencia emocional

7. CONCLUSIONES

La investigación demuestra una correlación positiva alta (0.778) entre los factores de riesgo psicosocial y la rotación de personal, lo que confirma que elementos como sobrecarga laboral, falta de supervisión adecuada, clima organizacional deficiente y ambigüedad en las funciones inciden directamente en la decisión de abandono laboral.

La revisión teórica mostró que la rotación de personal está profundamente ligada a condiciones psicosociales laborales desfavorables como la insatisfacción, el estrés y la escasa autonomía, especialmente en sectores intensivos como el florícola.

El análisis con FPSICO 4.1 y la fórmula de rotación evidenciaron que las dimensiones de tiempo de trabajo, participación/supervisión, desempeño de rol, relaciones sociales y apoyo presentan niveles elevados de exposición psicosocial, siendo

más pronunciados en mujeres, nuevos ingresos y cargos operativos, lo que explica la el porcentaje de 41,53% de rotación observada en 2024.

Se establecieron estrategias enfocadas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial y la reducción de la rotación de personal en la empresa florícola de Cotopaxi, las cuales fueron diseñadas con base en los resultados obtenidos del análisis aplicado a las diferentes dimensiones del riesgo psicosocial. Se evidenció que áreas como participación/supervisión, desempeño de rol y apoyo social presentan niveles de riesgo que inciden directamente en el bienestar y permanencia del trabajador. Por ello, se propusieron acciones como pausas activas, espacios de descanso, programas de reconocimiento y liderazgo participativo, las cuales buscan mejorar el clima laboral, fortalecer la salud mental de los trabajadores y fomentar su estabilidad dentro de la organización

8. RECOMENDACIONES

Implementar un plan estratégico integral que priorice el diagnóstico continuo con herramientas como FPSICO 4.1 y acciones focalizadas sobre dimensiones críticas como tiempo de trabajo, participación/supervisión y desempeño de rol. Esto permitirá reducir la rotación y mejorar el bienestar laboral de forma sostenible.

Fortalecer la línea de investigación en gestión del talento humano mediante revisiones sistemáticas actuales, incorporando marcos normativos (como el Decreto Ejecutivo 255, Acuerdo 0082 del 2017 del MDT) y enfoques multidisciplinarios para contextualizar los riesgos psicosociales dentro de sectores productivos específicos como el agrícola/florícola.

Establecer mecanismos diferenciados de intervención según perfil sociodemográfico (género, antigüedad, cargo), promoviendo estrategias de liderazgo inclusivo, claridad funcional y mejora en relaciones interpersonales para aumentar la permanencia del personal.

Gestionar la implementación progresiva de las estrategias diseñadas, priorizando las dimensiones críticas con presupuestos viables y herramientas participativas, y evaluando su impacto periódicamente mediante indicadores como el índice de rotación, satisfacción laboral y clima organizacional.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Angulo Cortés, M. A., & Ramírez Capera, E. F. (2020). Determinación de factores de riesgo psicosocial que influyen en la salud de los colaboradores de la IPS Promover SAS [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio UNIMINUTO.
<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13600/2/Trabajo%20de%20grado%20AnguloCortesMz>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL. ISBN: 978-612-48444-0-9
- Barrera Verdugo, M. A., Chaparro Penagos, C., Plazas Serrano, L. Y., & Buitrago Orjuela, L. A. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Botero, C., & Delfino, G. (2019). Adicciones al trabajo: factores psicológicos predisponentes, consecuencias de la adicción y tratamientos psicológicos. Universidad Católica Argentina-CONICET.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/62350/BoteroDelfino2019.pdf?sequence=1&lang=es>
- Buitrago-Orjuela, L. Á., Barrera-Verdugo, M. A., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Caldera González, D. C., Arredondo Hidalgo, M. G., & Zárate Negrete, L. E. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 18(4), 615–629.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331267304006>
- Cali Morán, V. A. (2019). La rotación de personal y el impacto en la productividad de las grandes empresas industriales de la ciudad de Guayaquil [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio UPS.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18468/4/UPS-GT002919.pdf>

- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), e626. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Campos Villalta, Y. Y., & Cartagena Hernández, J. A. (2022). Riesgos psicosociales laborales y rotación del personal en un hospital de Quito. ¿Un efecto de la pandemia? [Trabajo de titulación, Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4595>
- Centeno Cox, A. J., & González Herrera, K. C. (2020). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. Universidad Tecnológica Metropolitana. <https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>
- Chalá Pabón, A. G. (2024). Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo [Trabajo de titulación, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISek. <https://www.uisek.edu.ec/repositorio/tesis>
- Chauca Toapanta, C. E., & Flores Chango, J. M. (2022). Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior.
- Choez Cueva, T. E. (2015). Los riesgos psicosociales y su impacto en la rotación del personal de la empresa ESACERO S.A. [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISek. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/1320>
- Erraéz, M., Rodríguez, J., & Córdova, L. (2020). Metodología de la investigación científica: fundamentos y aplicaciones. Editorial Académica Universitaria. (Referencia reconstruida; se recomienda verificar los datos exactos si tienes acceso al documento original)
- Espino-Porras, C. L., Luna-López, M. C. de, Flores-Padilla, L., Ramírez-Echavarría, E. J., Brito-Cerino, M. I., & Gómez-Jurado, L. J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 317–327. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.732>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Revista Mendive*, 16(1), 122–139. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>
- Fernández Durán, A. (2022). Estudio de la rotación en los call centers: Caso particular de Accom [Trabajo Fin de Máster, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/77339>
- Francisco, G. (2024). Formulación de hipótesis en la investigación científica. Editorial Académica Continental.

- García Argueta, I. (2019). Investigación exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de Repositorio Latinoamericano
- Gomariz, p. E. Z., ojeda, y. E. A., nogueira, y. E. M., rivera, d. N., & león, a. M. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo revista de investigación en ciencias sociales y humanidades*, 8(1), 29-41.
- Guevara Albán, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163–173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>
- Guzmán Mendoza, G. S. (2022). Relación entre los factores de riesgo ocupacional y la intención de rotación de personal en la Corporación Peruana de Productos Químicos – Sede Agustino, Lima: 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12167>
- Hernández Hernández, R. Á., & Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1–22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Hernández Mendoza, S., & Duana Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2019). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Huayta Conislla, W. O. (2022). Rotación del personal y clima laboral en un hospital público de Ica, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84208>
- Ibarra Salazar, L. A. (2021). Estrategias para reducir la rotación de personal en el contexto laboral colombiano [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstreams/f4e5a656-9a6d-4d12-895b-adc8e0bfd684/download>
- Izquierdo Argandoña, W. A. (2019). El presentismo y la productividad de los trabajadores en una empresa [Tesis de maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. Repositorio Institucional USGP. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1239>

- Jhangiani, R. S., Chiang, I. A., Cuttler, C., & Leighton, D. C. (2019). *Research methods in psychology* (4th ed.). Kwantlen Polytechnic University. <https://kpu.pressbooks.pub/psychmethods4e/>
- Jiménez González, L. L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech Revista Científica*, 4(1), 59–68. <https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/35>
- Klotz, A. (2022). *The Great Resignation: Why millions are leaving their jobs and what it means for the future of work*. Texas A&M University. Citado en Universitat Oberta de Catalunya – UOC
- Limaico Berrazueta, C. X. (2020). Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ambato]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/225e05a6-bb40-472a-8645-f300aa4c05d8>
- López Almeida, E. N., & Sosapanta Peralvo, B. A. (2024). Factores de riesgo psicosocial y el clima laboral en el personal de una empresa textil en el período 2023–2024 [Trabajo de grado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio UCE. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/b300f28e-c365-4c5e-aa0f-a406bd89349b>
- López Malacatus, A. J., Cuenca Buele, A. R., Bajaña Romero, J. A., Merino Choez, K. D., López Malacatus, M. S., & Bravo Bonoso, D. G. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8018–8035. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887>
- Mendivelso Duarte, F. (2021). *Fundamentos de estadística aplicada a la investigación social*. Editorial Académica Colombiana.
- Mesa Duque, L. F., Quiroga Contreras, D. M., & Rendón Salgado, M. (2021). Incidencia del riesgo psicosocial en la rotación del personal en empresa de transporte público colectivo [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Unitec]. Repositorio Unitec. <https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/739>
- Orozco-Vásquez, M. M., Zuluaga-Ramírez, Y. C., & Pulido-Bello, G. (2019). Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*, 18(1), e006. <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>

- Pancha Quezada, F. R. (2023). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en guardias de seguridad de una florícola en la ciudad de Tabacundo en el año 2022 [Trabajo de titulación, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISek. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5183>
- Paniagua Castrillón, S. C., & Gómez Castañeda, E. (2019). Factores de riesgo psicosocial intralaborales asociados a la rotación voluntaria del personal en una empresa de empaques [Trabajo de grado de especialización, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/11239>
- Piedboeuf, S., et al. (2023). Fundamentos de la investigación científica: enfoques y aplicaciones. Editorial Académica Universitaria.
- Ponce, d. K. P., pincay, m. Y. T., pincay, b. A. T. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 6(supl 1), 29-40.
- Pozo Eugenio, C. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Quiceno, C. (2022). Rotación laboral: causas, tipologías y modelos explicativos en contextos organizacionales [Trabajo de titulación, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/11239>
- Raffta Alcalá, A. (2021). Identificación, análisis y prevención de factores psicosociales de mayor impacto en la rotación del personal [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico Nacional de México]. Repositorio RINACE. https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/5387/1/2021_MA_ALEJANDRO_RAF_FTA_ALCALA.pdf.p
- Remolina Delgado, L. (2023). Análisis de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la rotación de personal en una empresa del sector avícola en la ciudad de Bucaramanga [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/19643/1/TE.RLA_LizzethRemolina_2023.pdf

- Rivero, R., & Colmenarez, F. (2021). La rotación del personal docente: ¿Representa un indicador relevante a conocer en las instituciones educativas? *Simbiosis Educativa*, 1(Extra 1), 31–37. <https://revistaensenaecuador.org/index.php/simbiosiseducativa/article/download/9/10/32>
- Rodríguez Grisales, P. V. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones [Artículo de reflexión, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.umng.edu.co/handle/10654/36209>
- Rodriguez-Rojas, R. R., Escobar-Galindo, C. M., Veliz-Terry, P. M., & Jara-Espinoza, R. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(2), 117–132. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492021000200117&script=sci_abstract&tlng=en
- Samaniego, M. (2024). *Elementos fundamentales de la investigación cuantitativa*. Editorial Académica Andina
- Sánchez Zambrano, M. (2020). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467–478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Sánchez, C. L., & Hernández, K. (2024). La encuesta como técnica de investigación en Ciencia Política. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 37, 1–20. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2024.37.88492>
- Serrano Ruiz, J. (2024). La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2485–2501. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2485/3673>
- Sigcha Villacís, E. M., & Zambrano Freire, P. G. (2023). Diagnóstico de riesgos psicosociales y propuesta de intervención para la empresa Avesca-Pronaca [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6c8ee558-5c9a-4a17-b634-e075b6df61cf/content>
- Solís, V. A. (2019). *Metodología cuantitativa en la investigación social: métodos experimentales y medición estadística*. [Documento no publicado].

- Soriano Tarín, G., & Bermúdez, P. R. S. (2024). Protocolo PSICOVS2023: Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a riesgos psicosociales. AFFOR HEALTH. <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606943547882/protocolo-psicovs2023-2.pdf>
- Soto Quinde, J. A. (2024). Plan de mejora al proceso de rotación de personal en la empresa comercializadora OPERFEL S.A. de la ciudad de Guayaquil [Trabajo de titulación, Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología]. Repositorio ITB. <https://dspace.itb.edu.ec/bitstream/123456789/3748/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20SOTO%20QUINDE..pdf>
- Souto González, X. M. (2023). Didáctica de las ciencias sociales y análisis estadístico aplicado. Ediciones Académicas Universitarias.
- Suárez, M. (2024). Fundamentos de estadística aplicada a la investigación social. Editorial Académica Latinoamericana.
- Vásquez Robles, F., Napán Yactayo, A. C., & Miranda Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center Teleatento del Perú, Lima 2021. Revista Científica de la UCSA, 9(2), 29–42. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331267304006>
- Vélez Andrade, G. L. (2021). ¿Rotación de personal afecta la productividad laboral? Estudio en pequeñas empresas del cantón El Carmen [Artículo científico de licenciatura, Universidad Regional Autónoma de Los Andes]. Repositorio Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/xmlui/handle/123456789/14521>
- Morales, J., & Ríos, M. (2021). Reconocimiento laboral y bienestar psicosocial en organizaciones públicas. Revista de Psicología del Trabajo, 18(2), 45–59. Disponible en Redalyc
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Informe mundial sobre salarios 2020–2021. Recuperado de Academia.edu
- Ramírez-Galindo, F., & Bernal-Ballén, A. (2022). El desarrollo profesional docente para el fortalecimiento de la competencia digital en prácticas pedagógicas en educación básica: Una revisión sistemática. Universidad Antonio Nariño. Recuperado de Dialnet
- Ribadeneira Pazmiño, D. A., Arellano Espinoza, F. J., Zaruma Pilamunga, O., & Cevallos Goyes, A. A. (2022). Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad. Revista Científica UISRAEL, 9(2). Recuperado de Scielo Ecuador

- Salazar, L. (2020). Reconocimiento y salud mental en el trabajo: una mirada desde la psicología positiva. *Cuadernos de Psicología Laboral*, 5(1), 12–27. Disponible en Google Académico
- Vázquez-Álvarez, R. (2021). Informe mundial sobre salarios 2020–2021. Organización Internacional del Trabajo. Presentación en la Universidad Autónoma de Barce