

Evaluación del programa de intervención cognitivo-conductual de factores psicosociales en floricultores, Cayambe, Ecuador. Prueba piloto

Ponce Chiriboga P. A.,
Flores Carrillo R.,
Contreras Estrada M. I.

RESUMEN:

Introducción: El sector de trabajadores floricultores por décadas ha manifestado vulnerabilidad con relación a las condiciones psicosociales laborales, en especial en Cayambe, Ecuador. **Objetivo:** Evaluar un programa de intervención cognitivo conductual de factores psicosociales en floricultores de Cayambe, Ecuador; en su fase de prueba piloto. **Materiales y Métodos:** Se realizó la implementación de un programa de intervención cognitivo conductual con características de prueba piloto, integrado por ocho sesiones de 60 minutos, en un periodo de 14 días. Es una investigación cuantitativa con un diseño experimental, con pretest y postest, se integró por dos grupos de 25 personas con un total de 50 trabajadores. Se utilizó el modelo metodológico psicométrico sistemático e integral (MMPSI) para evaluar de los aspectos psicosociales laborales reflejados en comportamientos laborales. **Resultados:** Se obtuvieron cambios positivos entre el pretest y postest, con relación a los factores psicosociales intra laborales. En cuanto

a materiales, equipos y herramientas se obtuvo una mejora del 5.52%, para el factor de apoyo interno entre grupos laborales se obtuvo una mejora del 16.66%. Por último, en el aspecto de confort emocional del grupo de trabajo, se obtuvo una mejora del 25.36%. Conclusiones: Los floricultores mejoraron su interacción con las tareas y la percepción de la prevención de salud en el trabajo, en particular en el entorno psicosocial laboral. Se determinó la viabilidad para la aplicación del programa en un grupo de floricultores de mayor tamaño.

PALABRAS CLAVES:

Intervención Cognitivo-conductual, factores psicosociales, floricultores, Cayambe, Ecuador.

Correspondencia:
Paul Alejandro Ponce Chiriboga paul.ponce@cordillera.edu.ec

SUMMARY:

Introduction: For decades, the flower sector has shown vulnerability in relation to psychosocial labor conditions, especially in Cayambe, Ecuador. **Objective:** To evaluate a cognitive behavioral intervention program for psychosocial factors in flower growers in Cayambe, Ecuador; in its pilot test phase. **Materials and Methods:** A cognitive behavioral intervention program was implemented with pilot test characteristics, consisting of eight 60-minute sessions, over a period of 14 days. It is quantitative research with an experimental design, with pre-test and post-test, it was integrated by two groups of 25 people with a total of 50 workers. The systematic and comprehensive psychometric methodological model (MMPSI) was used to identify work behaviors. **Results:** Posi-

tive changes were observed between the pre- and post-tests in relation to psychosocial factors at work. Materials, equipment, and tools improved by 5.52%, while internal support among work groups improved by 16.66%. Finally, the emotional comfort of the work group improved by 25.36%. **Conclusions:** Floriculturists improved their interaction with tasks and their perception of occupational health prevention, particularly in the psychosocial work environment. The feasibility of implementing the program in a larger group of floriculturists was determined.

KEY WORDS:

Cognitive-behavioral intervention, psychosocial factors, flower growers, Cayambe, Ecuador.

Introducción

Ecuador posee un gran potencial en la producción agrícola y agroindustrial a través de la elaboración de bienes considerados de exportación como: banano, flores, camarón, cacao, entre otros (Semmer, 2003). Debido a sus características geográficas y climáticas incluso pueden superar la calidad de sus principales competidores (Gómez Cano, 1996). El sector florícola es considerado vital para la economía y desarrollo de un país rico en recursos naturales como es Ecuador (Pacheco, 2019). Las flores de distintos tipos son uno de los productos de mayor comercialización en mercados internacionales como: Estados Unidos, Rusia, Países bajos, entre otros (Villanueva, 2017).

Cayambe, Ecuador, es uno de los lugares con mayor producción florícola del Ecuador, genera un alto porcentaje de empleos en el sector. A pesar del cons-

tante desarrollo de la industria, (Expoflores Ecuador, 2020), los trabajadores agrícolas continuamente enfrentan retos durante su jornada laboral. Se considera que están expuestos a factores psicosociales que pueden contribuir al estrés generando un impacto significativo en su salud y bienestar psicológico (Noh, 2019). Por lo que es necesario generar programas de intervención y control sobre los riesgos laborales para prevenir, cuidar y proteger la salud del jornalero florícola (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019).

Un programa de intervención y control cognitivo conductual sobre los riesgos laborales de una organización implica la planificación adecuada de su gestión para enfocarla a minimizar o eliminar los riesgos presentes que puedan afectar la salud de los trabajadores (Gallegos, 2013). En este sentido, la estructuración del programa, comienza con los resultados diagnósticos obtenidos mediante la utilización

de los instrumentos del modelo MMPSI, a través de la percepción, se evaluaron un total de 69 subdimensiones. (Ponce Perugachi, Curay, & Ponce-Chiriboga, 2022).

Uno de los principales riesgos laborales en las organizaciones es el riesgo psicosocial. Gestionar los riesgos laborales mediante programas de intervención es importante ya que permite proteger la salud mental de los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales, generar un mayor grado de satisfacción y potenciar sus motivaciones, estas medidas tienen efectos positivos en la productividad de la organización (Bosma, 2018).

El cambio comportamental ha sido una base histórica para crear hábitos saludables dentro de varios giros de negocios, dentro del sistema laboral ha ayudado a la obtención de resultados que han mejorado las condiciones laborales y condiciones de vida de los trabajadores. De acuerdo al acondicionamiento operante de B. F. Skinner (1904-1990), obtener hábitos a partir de los refuerzos y castigos ha creado hábitos, creando de esta manera, las condiciones en los jornaleros floricultores que generen comportamientos deseados en el ámbito laboral. Por otro lado, el psicólogo William James (1890) habla en su libro *The Principles of Psychology*, en el capítulo cuarto de “Habits” propone ideas pioneras de cómo se forman los comportamientos automáticos describe en sus estudios, que el proceso de cambio de hábitos se relaciona a “Hacer una cosa de la misma manera durante tres o cuatro semanas... puede bastar para darle al cerebro un nuevo canal de descarga.” (Capítulo IV: Habit, 1990). Por otro lado, Maxwell Maltz, en su libro *Psycho-Cybernetics*, menciona en el tercer capítulo, que para generar la percepción del cambio de la autoimagen o circunstancias se requiere un tiempo mínimo de 21 días para su adaptación al nuevo contexto.

En este sentido, resulta fundamental evaluar los cambios comportamentales derivados de la implementación de un programa de intervención cognitivo-conductual en jornaleros floricultores del cantón Cayambe, Ecuador. Dicho programa integró técnicas de entrenamiento de habilidades, análisis funcional y modelamiento del comportamiento, desarrolladas a lo largo de ocho sesiones estructuradas y respaldadas por guías didácticas que facilitaron su aplicación sistemática y generación de nuevos hábitos saludables. El propósito central fue identificar áreas de mejora y establecer lineamientos prácticos para la promoción de conductas saludables. Asimismo, la intervención se orientó a dotar a los trabajadores de estrategias efectivas para el manejo del estrés laboral, fomentar prácticas seguras en el uso de materiales, equipos y herramientas, y fortalecer un entorno socioemocional positivo que favorezca la cooperación y el bienestar dentro de los grupos de trabajo de la floricultura en Cayambe.

Materiales y métodos:

Tipo y diseño de estudio

Se realizó un estudio cuantitativo con un diseño experimental, enfocado en los aspectos de pretest y postest con grupos experimental y de control (Hernández-Sampieri, 2014).

Instrumentación y diagnóstico

La investigación se basó en los resultados obtenidos de la aplicación de cuatro instrumentos de evaluación para diagnosticar el riesgo psicosocial, los factores de estrés negativo, y los factores psicosociales intra y extra organizacionales. Estos instrumentos forman parte del modelo metodológico psicométrico sistemá-

tico e integral (MMPSI) en jornaleros floricultores del sector de Cayambe, Ecuador. (Ponce, 2016).

El MMPSI, creado para la identificación de aspectos psicosociales laborales cuya construcción y validación se dio en la Universidad Central del Ecuador, en el año 2022. (Ponce Perugachi, Curay, & Ponce-Chiriboga, 2022). Consta de cuatro escalas de medición que se utilizan para medir factores psicosociales intra organizacionales con 31 sub dimensiones ($\alpha=0.96r$; $KR21= 0.98r$), extra organizacionales con ocho sub dimensiones ($\alpha=0.90r$; $KR21= 0.98r$), factores de riesgo o estrés con 12 sub dimensiones ($\alpha=0.90r$; $KR21= 0.96r$) y daños a la salud con 18 sub dimensiones ($\alpha=0.90r$; $KR21= 0.93r$), es decir, las cuatro escalas de medición integran un total de 69 sub dimensiones. (Ponce Perugachi, Curay, & Ponce-Chiriboga, 2022).

Su metodología consiste en la integración de una base de datos, su calificación se interpreta con la escala de: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo, es decir, a mayor puntaje mayor negatividad en la categorización. Esta categorización corresponde a una agrupación diagnóstica que utiliza desviaciones estándar, de los puntajes de cada individuo en comparación a la estructura de las escalas de medición (Ponce Perugachi, Curay, & Ponce-Chiriboga, 2022).

Procesamiento de la información

El procesamiento estadístico de la información, se categorizaron los puntajes de cada sub dimensión que integran las 4 escalas de medición, en la utilización de procesos estadísticos, mediante una tabla de distribución de frecuencias. Siendo útil para la integración de las sumatorias por subdimensión entorno al porcentaje obtenido de cada floricultor, para generar una categorización de las sumatoria por cada subdimensión. Al finalizar el proceso de categorización, se identifican los puntajes finales

positivos y negativos de cada floricultor, de tal manera, que se procesaron y compararon los datos del pretest y postest respectivamente como resultados de la intervención.

Etapa 1: Diagnóstico

Etapa Diagnóstico (Etapa 1) el modelo (MMPSI): posee 4 escalas de medición con tiempos aproximados de aplicación de 81 minutos aproximadamente, y durante este proceso, un facilitador coordina la sesión. A los floricultores se les entregó un folleto que integra cuatro hojas, en las cuales cada uno de los participantes seleccionan sus respuestas, el facilitador presenta cada pregunta de forma clara y con un tono de voz adecuado y confirma que la instrucción sea clara.

Criterios de inclusión y exclusión

Para la realización del pilotaje, se utilizaron como criterios de inclusión: haber completado con el periodo de prueba como jornalero floricultor (tres meses), tener comprensión básica de lecto-escritura del idioma español, aceptar y firmar de manera voluntaria el consentimiento informado. Los criterios de exclusión incluyeron personal que estuvieran con descanso médico, incapacidad temporal o permanente, y aquellos que se encuentren en periodo vacacional.

Integración de los grupos de intervención y control

Se obtuvo una muestra de 50 jornaleros floricultores, de los cuales 25 integraron el grupo experimental y 25 el grupo de control, seleccionados aleatoriamente. Una vez realizada la aplicación de la prueba piloto, se realizan los cálculos y procesa-

miento de información, mediante un lector óptico, el cual, descarga a una base de datos (EXCEL), las respuesta de los jornaleros floricultores (Ponce, 2015).

Etapa 2: Intervención y control

En la Etapa 2, correspondiente a la aplicación del programa de intervención, una vez obtenidos los resultados de la etapa 1, se conformó un grupo experimental (RG1) con 25 jornaleros que, en la evaluación general del modelo MMPSI, mostraron respuestas con un valor de muy alto y alto (Dimensiones: Materiales, equipos y herramientas con nivel alto, Apoyo interno entre grupos laborales con nivel alto, Confort emocional del grupo de trabajo con nivel muy alto). Lo anterior, se reflejó en un comportamiento laboral inadecuado, es decir, realización inadecuada de las tareas y generación de conflictos entre compañeros. Este

grupo experimental se integró conjuntamente con un grupo control (RG2) también conformado por 25 integrantes. Se procedió a la implementación del programa que consta de ocho sesiones, utilizando las guías didácticas proporcionadas para cada una de ellas.

Guías didácticas prueba piloto

Cada guía didáctica detalla los siguientes elementos: número de sesión, nombre de la actividad, factor a intervenir, objetivo de la intervención, temática, actividad (dinámica/técnica), evaluación, tiempo, materiales a utilizar e instrucciones para el desarrollo de la actividad. Estos elementos son fundamentales para asegurar la correcta ejecución y seguimiento del programa de intervención.

Tabla 1 Formato general de guía didáctica del programa de intervención y control. Elaboración propia 2023

Guía Didáctica	Programa de Intervención y Control						
Sesión #	Fecha de la sesión						
Factor a intervenir	Objetivo de la intervención	Temática de aplicación	Actividad	Forma de intervención	Evaluación	Tiempo (Horas)	Materiales
Desarrollo de la actividad							

Elaboración de las actividades para el cambio comportamental

La tabla 2 corresponde a la guía didáctica, estructurada bajo el modelo metodológico sistemático e integral. Está compuesta por ocho sesiones que abordan diferentes factores a intervenir dentro del ámbito laboral, tales como el conflicto entre trabajadores, el inadecuado control laboral, y la aceptación o rechazo individual en el grupo de trabajo. Cada sesión plantea una temática específica, desarrollada mediante dinámicas grupales o estudios de materiales, equipos y herramientas, seguidas por una evaluación a través de retroalimentación. Además, se especifican los materiales necesarios,

de preferencia reciclados, y la duración en horas de cada actividad. Este enfoque integral busca mejorar la integración del personal, optimizar la toma de decisiones y promover un uso seguro y eficiente de herramientas en el entorno laboral.

Tabla 2 Resumen de guías didácticas del programa de intervención y control. Elaboración propia 2024

Guía didáctica del programa de intervención y control modelo metodológico sistemático e integral						
Nro. Sesión	factor a intervenir	temática de aplicación	actividad	evaluación	tiempo (horas)	materiales
1	Conflicto entre trabajadores	Resolución de conflictos	Dinámica grupal (Identificación de roles) Técnica cognitivo conductual (TCC): Análisis funcional en la actividad laboral	Retroalimentación y percepción de la actividad	0.5	Se requiere algo que simule una bandera, de preferencia hecho de material reciclado como plástico

2	Inadecuado control laboral	Mejora en la toma de decisiones	Dinámica grupal: Exposición en grupo a los errores Técnica cognitivo conductual (TCC): Moldeamiento de comportamiento.	Retroalimentación	1	Se requiere tela, tizas o algún objeto que ayude a delimitar el río. Utilizaron uniformes de la empresa o fundas recicladas. Además de objetos para transportar de un lado al otro.
3	Aceptación o rechazo individual del grupo de trabajo	Integración individual al grupo de trabajo	Dinámica grupal: Romper el hielo Técnica cognitivo conductual (TCC): Exposición en vivo	Retroalimentación	1	Se requiere hojas de papel reciclado y lápices o esferos. Una pizarra o pliegos de cartulinas (de preferencia recicladas) y marcadores.
4	Aceptación o rechazo individual del grupo de trabajo	Integración individual al grupo de trabajo	Dinámica Grupal Romper el hielo Técnica cognitivo conductual (TCC): Reforzamiento de la conducta	Retroalimentación	1	Se requiere una pizarra, esferos y papel reciclado.
5	Materiales, equipos, herramientas	Riesgos mecánicos, control y gestión.	Estudio de materiales, equipos y herramientas faltantes en la UP. Técnica cognitivo	Uso correcto de herramientas	2	Listado de herramientas menores

			conductual (TCC): Encadenamiento			
6	Materiales, equipos, herramientas	Riesgos mecánicos, control y gestión	Adquisición de materiales equipos y herramientas Técnica cognitivo conductual (TCC): Encadenamiento	Uso correcto de herramientas	2	Listado de herramientas menores
7	Materiales, equipos, herramientas	Riesgos mecánicos, control y gestión	Entrega de materiales, equipos y herramientas necesarias para el personal. Técnica cognitivo conductual (TCC): Reforzamiento positivo	Uso correcto de herramientas	2	Listado de herramientas menores
8	Materiales, equipos, herramientas	Riesgos mecánicos, control y gestión.	Técnica cognitivo conductual (TCC): Reforzamiento negativo	Uso correcto de herramientas	2	Listado de herramientas menores

El programa de intervención y control se estructura en ocho sesiones que combinan técnicas y dinámicas grupales, resolución de conflictos y formación técnica sobre el uso adecuado de herramientas. La primera sesión (30 minutos de duración) está orientada a fomentar la toma de decisiones colectivas y la cooperación mediante una actividad lúdica en la que dos equipos (policías y ladrones) compiten estratégicamente por una

bandera, lo que permite reflexionar sobre la resolución de conflictos intergrupales. En la segunda sesión (60 minutos de duración), se propone una dinámica en la que los participantes deben atravesar un “río” transportando objetos, con el objetivo de fortalecer la colaboración y la planificación colectiva.

La tercera sesión (60 minutos de duración) se centra en la identificación y análisis de problemas cotidianos dentro del grupo, promoviendo el debate

y la toma de decisiones sobre la base de los aspectos funcionales y disfuncionales de cada situación. La cuarta sesión (60 minutos de duración) busca resolver conflictos reales surgidos en el entorno laboral, promoviendo la empatía, el diálogo abierto y la mediación facilitada por un dinamizador que guía el proceso hacia una solución conjunta. Las sesiones cinco y seis (240 minutos de duración) se enfocan en la capacitación técnica: la primera aborda el uso seguro de herramientas menores, mientras que la segunda se dedica a las herramientas eléctricas. Ambas comprenden una introducción teórica, identificación de herramientas comunes, y demostraciones prácticas, seguidas de un espacio de preguntas.

Finalmente, las sesiones siete y ocho (240 minutos de duración) refuerzan lo aprendido mediante prácticas guiadas e individualizadas: la séptima con herramientas menores y la octava con herramientas eléctricas, consolidando así el conocimiento adquirido y fomentando su aplicación segura y eficiente en el entorno laboral.

Después de la obtención de los datos del pretest y postest, se realiza un análisis de datos, en una hoja de cálculos de Excel, para lo cual utilizamos una tabla de distribución de datos, donde obtenemos los puntajes correspondientes en una escala T, para el presente estudio de los tres (Materiales, equipos y herramientas, Apoyo interno entre grupos laborales y Confort emocional del grupo de trabajo) factores que sobresalieron con valores muy altos y altos, realizando una sumatoria total de los puntajes obtenidos por los 50 jornaleros floricultores que integraron el presente estudio.

Mediante una tabla de doble entrada, se prepararon las sumatorias mencionadas, para poder realizar un cálculo estadístico de la T de Student, comparando los valores del estadístico t (2.67) y valor crítico de t (1.680).

En la realización general de la investigación, se tomó un periodo de tiempo de tres meses, siendo que, el primer mes, se realizó la aplicación de la etapa de diagnóstico, con base en las indicaciones del MMPSI. El segundo mes, se elabora los resultados además de la socialización al personal interviniente. Siendo así, que, en el tercer mes, se llevó a cabo la implementación de la prueba piloto del programa de intervención, en un total de 14 días, con un tiempo total neto de aplicación de las guías didácticas de 11 horas y 30 minutos.

Aspectos Éticos

El presente estudio, se fundamenta en el acuerdo de Helsinki de octubre del año 2013, de la 64a Asamblea de la Asociación Médica Mundial. Junto a su principio ético “Se protegerá la confidencialidad de la información y se recabará consentimiento informado”. Los datos obtenidos, se utilizaron solo para fines de investigación académica.

Evaluación de la prueba piloto del programa de intervención

El análisis de contenido se utilizó para examinar y codificar el contenido de datos textuales de manera sistemática. Este método permite identificar patrones, temas y tendencias en la información recopilada, asegurando la objetividad y confiabilidad en la interpretación de los resultados. Herramienta valiosa para extraer conocimiento significativo de datos textuales en diversos campos de estudio. (Sampieri, Collago, & Bautista, 2014)

De esta manera las respuestas escritas por parte de los jornaleros floricultores, recolectadas en los formatos de asistencia entregados por la empresa, dos categorías y tres sub categorías cada una: retroalimentación de la actividad (entendimiento de

la actividad; percepción negativa de la actividad; percepción de necesidad de mejora) y oportunidad de mejora. Finalmente, se llevó a cabo la agrupación de los porcentajes de las percepciones negativas y positivas de los comentarios obtenidos durante en la implementación del programa de intervención cognitivo-conductual.

RESULTADOS

Se obtuvieron cambios positivos en las puntuaciones de las escalas de medición entre el pretest y el posttest, específicamente en los factores relacionados con los aspectos psicosociales intra laborales. Respecto a los tres factores del test intra laboral, se registró una variación positiva en la

categorización entre pretest y posttest. En el primer factor, “materiales, equipos y herramientas”, se obtuvo un puntaje pretest de 362, clasificado como “Muy alto”, que disminuyó a un puntaje posttest de 342 categorizado como “Moderado”. El segundo factor “Apoyo interno entre grupos laborales” mostró un puntaje pretest de 348 clasificado como “Muy alto” que descendió a un puntaje posttest de 290 clasificado como “Moderado”. El tercer factor “Confort emocional del grupo de trabajo” se alcanzó un puntaje pretest de 477 categorizado como “Muy alto” que disminuyó a un puntaje posttest de 356 clasificado como “Moderado”. Estos cambios se detallan en la tabla 3, evidenciando una mejora en los aspectos psicosociales intralaborales tras la implementación del programa de intervención.

Tabla 3 Resultados de los subdimensiones intervenidas con el programa cognitivo-conductual, de pretest y posttest en jornaleros floricultores de Cayambe, Ecuador. Elaboración propia. 2023

Escala de Medición del Factor Psicosocial	Puntaje	Puntaje
Intra Laboral	Pretest	Posttest
Materiales, equipos y herramientas	362	342
Apoyo interno entre grupos laborales	348	290
Confort emocional del grupo de trabajo	477	356

Los jornaleros floricultores evaluaron de forma positiva la implementación del programa de intervención cognitivo-conductual, destacando su comprensión y utilidad. Sin embargo, identificaron la necesidad de mejorar aspectos como la ampliación de la duración de las sesiones y el respaldo de la gerencia productiva. Asimismo, señalaron que la práctica contribuyó a optimizar el desempeño laboral, aunque recomendaron mayor precisión en la ejecución del programa.

Como parte de los resultados, se realizó la evaluación de la percepción de los trabajadores acerca de la implementación del programa, mediante la técnica de análisis de contenido, se fundamentó en los comentarios de los jornaleros floricultores, en este análisis se estructuró con dos categorías principales y seis subcategorías como se muestra a continuación en la tabla 4.

*Tabla 4 Categorización del análisis de contenido de la aplicación del programa de intervención y control marzo 2023.**Elaboración propia*

Nro. Categoría	Categorías	Sub categorías	N° Comentarios	Porcentaje
1	Retroalimentación de la actividad	Entendimiento de la actividad	14	25,00%
		Percepción negativa de la actividad.	7	12,50%
		Percepción de necesidad de mejora.	16	28,57%
2	Oportunidad de mejora	Mayor detalle de la actividad.	5	8,93%
		Mejora en la práctica de la actividad.	13	23,21%
		Mejora en la relación de respeto.	1	1,79%

Los análisis de magnitud del efecto mediante la *d* de Cohen, tal como se identifica en la tabla 5, evidenciaron variaciones diferenciales entre las dimensiones evaluadas. En el caso de Materiales, equipos y herramientas ($d = 0,12$), lo cual sugiere que las diferencias observadas poseen un impacto limitado en el cambio comportamental y probablemente no tengan relevancia práctica sustantiva. En contraste, el Apoyo interno entre grupos alcanzó un efecto de magnitud pequeña a moderada ($d = 0,40$), lo que indica una influencia más perceptible en la dinámica laboral, especialmente en la colaboración y cohesión organizacional.

Finalmente, la dimensión de Confort emocional dentro del grupo de trabajo presentó el mayor efecto ($d = 0,50$), ubicándose en el umbral de una magnitud moderada, lo que resalta la importancia de los factores emocionales y relacionales como determinantes clave en la consolidación de cambios comportamentales sostenibles. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de priorizar intervenciones orientadas al fortalecimiento del clima socioemocional, sin descuidar los aspectos materiales que, aunque relevantes, muestran menor peso en la transformación de la conducta colectiva, en la tabla 5 podemos observar los cálculos realizados.

Tabla 5 Calculo D de Cohen (1988). Elaboración Propia 2025

	Materiales, equipos y herramientas	Características del apoyo interno entre grupos	Confort emocional dentro del grupo de trabajo
Diferencia de medias	0,4	1,16	2,42
Desviación Extraída	3,168467086	2,888965637	4,81250497
D de Cohen	0,126244013	0,401527794	0,502856624

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, los resultados del post test indicaron mejora en el cambio comportamental de los trabajadores floricultores en 14 días, de acuerdo a los autores que argumentan la teoría del cambio conductual, B. F. Skinner, William James y Maxwell Maltz, los jornaleros empezaron a generar cambios enfocados a los hábitos saludables. Lo anterior, lleva a la siguiente reflexión: si el postest se hubiera realizado hasta el día 21, se tiene la incertidumbre, si el resultado se habría incrementado un poco más. En cuanto a la aplicación de la D de Cohen, se reconoce como resultado de la magnitud del cambio, un efecto de pequeña a moderada.

LIMITANTES DEL ESTUDIO

A pesar de los resultados positivos obtenidos a través de la implementación del programa de intervención cognitivo-conductual en jornaleros floricultores del cantón Cayambe, el presente estudio presenta varias limitaciones que deben ser consideradas al interpretar sus hallazgos y al planificar futuras investigaciones.

La muestra estuvo compuesta por solo 50 participantes, divididos equitativamente en grupos experimental (RG1) y de control (RG2). Este número limita la generalización de los resultados a toda la población de jornaleros floricultores del cantón o de otras regiones del país, especialmente considerando la diversidad de condiciones laborales que podrían existir entre diferentes empresas o zonas productivas.

El tiempo total neto de aplicación del programa fue de 11 horas y 30 minutos distribuidas en 14 días. Este periodo relativamente corto podría no ser suficiente para consolidar cambios comportamentales sostenibles a largo plazo, especialmente en factores de riesgo psicosocial profundamente arraigados en la cultura laboral.

La medición postest se realizó inmediatamente después de finalizada la intervención, sin que se contemplara una fase de seguimiento a mediano o largo plazo. Esto impide conocer la durabilidad de los efectos positivos observados, así como la posible recaída en conductas anteriores con el paso del tiempo.

El éxito de la implementación estuvo fuertemente ligado a la preparación y habilidades del facilitador, así como a la disposición de materiales (aunque reciclados) y a la logística institucional. En contextos con menor apoyo gerencial o recursos logísticos, la ejecución del programa podría verse comprometida.

Aunque se aplicó un análisis de contenido a los comentarios de los participantes, este se basó en percepciones subjetivas recogidas en formularios generales. La ausencia de entrevistas a profundidad o grupos focales limitó la riqueza y profundidad de la comprensión cualitativa de los efectos de la intervención.

Dado que la evaluación dependió en parte de la autopercepción de los trabajadores y se realizó en un entorno laboral donde existe una jerarquía, es posible que algunos participantes hayan brindado respuestas socialmente deseables, afectando la objetividad de ciertos resultados.

Los análisis estadísticos, como la D de Cohen, mostraron una magnitud de efecto de pequeña a moderada en ciertas dimensiones intervenidas (por ejemplo, en “Materiales, equipos y herramientas”), lo cual sugiere que el impacto del programa en estos aspectos fue modesto y podría requerir intervenciones más prolongadas para lograr cambios más significativos.

DISCUSIÓN

(Geraldine Sánchez-Arias, 2019) desarrolló un estudio cuasiexperimental con el objetivo de evaluar la efectividad de una intervención psicológica centrada en la resiliencia, tomando como variable independiente dicha intervención y como variable dependiente el nivel de resiliencia de los participantes. El estudio, aplicado a una población específica, se llevó a cabo durante seis meses y se estructuró en tres fases. Al igual que el presente trabajo, se utilizó un diseño experimental y una metodología similar, lo que permitió comprobar la adaptabilidad del programa cognitivo-conductual en un estudio piloto.

El programa de Sánchez-Arias constó de siete sesiones, evaluando su impacto en la última mediante la prueba PR-5. Participaron diez miembros de una comunidad educativa, quienes mostraron mejoras significativas en sus puntajes de resiliencia tras la intervención. La discrepancia promedio de 14 puntos evidenció un efecto positivo proporcional. En contraste, el presente estudio se aplicó en ocho sesiones distribuidas en 14 días, obteniendo también resultados favorables. En ambos casos, se observaron cambios significativos en los factores analizados, lo que respalda la viabilidad de aplicar el programa en poblaciones más amplias.

El estudio de Lacomba-Trejo, García-Cuenca y Sanz-Cruces (2021) evidenció una reducción significativa de los síntomas de ansiedad y depresión tras la aplicación de un programa de intervención cognitivo-conductual. Las participantes mostraron mejoras tanto en ansiedad-estado como en ansiedad-rasgo, así como en satisfacción vital, aunque esta última disminuyó levemente en el seguimiento a seis meses. Además, el 50 % de las pacientes recibió el alta psicológica, destacando positivamente el apoyo social y la efectividad de las técnicas de

relajación empleadas. A pesar de que el presente estudio difiere en la duración del programa, ambos comparten la estructura basada en sesiones, así como la aplicación de pretest y posttest. En el caso del estudio de Lacomba-Trejo et al., se trabajó con mujeres de una unidad de salud mental, en un total de 12 sesiones grupales semanales de 1.5 horas, que incluyeron psicoeducación, ejercicios prácticos, tareas domiciliarias y técnicas de relajación, integrando una perspectiva de género. (Lacomba-Trejo, García-Cuenca, & Sanz-Cruces, 2021)

En el presente estudio, aunque el enfoque es laboral, se observa una tendencia similar de mejoría, especialmente en factores intralaborales relacionados con el uso de materiales, equipos y herramientas. Estos aspectos inciden directamente en el confort emocional del grupo de trabajo, fortaleciendo el apoyo interno y el bienestar colectivo. Las sesiones se centraron en modificar conductas para optimizar estos factores, logrando resultados positivos comparables.

(Charry, 2020) El estudio piloto desarrollado por Ardila Charry tuvo como objetivo validar un programa de intervención grupal cognitivo-conductual orientado a la prevención de la depresión en adultos, con base en la solución de problemas. La investigación se desarrolló en dos fases: una validación por parte de jueces expertos y una aplicación preliminar con usuarios potenciales. Aunque los resultados no evidenciaron diferencias significativas en la reducción de síntomas depresivos, el programa fue bien valorado, mostrando potencial de mejora y viabilidad para su aplicación en otras poblaciones.

La validación fue realizada por tres psicólogos clínicos mediante la metodología de Angoff, quienes evaluaron 55 características del programa en aspectos de claridad, coherencia y pertinencia. En la segunda fase, se aplicó el programa a cuatro mujeres con síntomas depresivos, quienes participaron en cinco sesiones de 90 minutos, dos veces por semana. Se apli-

caron mediciones pretest, postest y un seguimiento a un mes, utilizando la Escala de Depresión de Zung. Estas permitieron observar los cambios en los síntomas a lo largo del proceso y valorar el impacto preventivo del programa.

El presente estudio piloto se realizó con una muestra aleatoria de 50 jornaleros floricultores, divididos en grupo experimental (RG1) y grupo control (RG2). Se utilizó el Modelo Metodológico Psicosocial Intralaboral (MMPSI), compuesto por 69 subdimensiones, aplicado en dos momentos: diagnóstico inicial y tras la implementación del programa de intervención cognitivo-conductual (PICMMPSI). El análisis estadístico incluyó la conversión de resultados comparados con puntajes T y la prueba T de Student para correlacionar los puntajes pre y postest. Éticamente, el estudio se enmarcó en los principios del Acuerdo de Helsinki, con énfasis en la confidencialidad y el consentimiento informado.

CONCLUSIONES

El PICMMPSI demostró ser una intervención efectiva para mejorar las percepciones y condiciones laborales en el sector florícola. Los resultados evidenciaron mejoras significativas en factores psicosociales intralaborales, especialmente en las subdimensiones de materiales, equipos y herramientas, apoyo interno entre grupos laborales y confort emocional. Además, el análisis de 56 comentarios emitidos por los participantes permitió identificar percepciones positivas respecto a la comprensión de las actividades y a su impacto en la práctica laboral. Se organizaron dos categorías de análisis: retroalimentación y oportunidades de mejora, con un 48,21 % de los comentarios en tono positivo y un 23,21 % de tono negativo.

Las guías didácticas estructuradas para cada sesión de la intervención, incluyeron actividades espe-

cíficas, objetivos claros y materiales reciclados que facilitaron la implementación del programa. Los materiales, aunque sencillos, fueron adecuados para promover la reflexión y la interacción grupal, contribuyeron en la mejora de las relaciones laborales y la toma de decisiones dentro del grupo de trabajo, especialmente en aspectos relacionados con el uso seguro de herramientas y la gestión de conflictos laborales.

El análisis de contenido integra los comentarios de los jornaleros, reflejaron una percepción positiva del programa, destacando la comprensión de la actividad y su impacto en la mejora de las prácticas laborales. Sin embargo, también se obtuvieron sugerencias para incrementar la duración de las sesiones y aumentar el respaldo gerencial, lo que muestra que, aunque el programa fue efectivo, existe una oportunidad para perfeccionar ciertos aspectos operativos. Cabe mencionar, que, en esta parte de la evaluación, con el análisis de contenido, no se evalúa el cambio comportamental, en virtud que es la percepción de los trabajadores respecto del programa de intervención.

Los resultados del pretest y postest mostraron cambios positivos en los factores psicosociales intralaborales, particularmente en el factor "materiales, equipos y herramientas", que pasó de una categoría "muy alta" a "moderada". Este cambio sugiere que la intervención cognitivo-conductual, que incluyó dinámicas grupales y técnicas cognitivas conductuales, además de la enseñanza sobre el uso seguro de herramientas de trabajo, contribuyó significativamente en el cambio comportamental, en la mejora del ambiente laboral de los jornaleros. En ese sentido y de acuerdo a los resultados y observaciones obtenidos en esta prueba piloto, el programa de intervención está en condiciones de ser replicado en grupos con mayor número de trabajadores.

REFERENCIAS

- Bosma, H. V. (2018). Mindfulness at work?: what kind of program managers are willing to invest in. *Journal of Occupational Rehabilitation* (doi: 10.1007/s10926-017-9724-6), 576-582.
- Capítulo IV: Habit. (1990). En W. James, *The principles of psychology* (págs. 81-104). Harvard University Press.
- Charry, E. A. (2020). Estudio piloto de una intervención grupal cognitivo-conductual para prevenir depresión en adultos. *BibTex - UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA*, 41-74.
- Expoflores Ecuador. (2020). *Situación de las Flores en América Latina*. Cayambe: Expoflores.
- Gallegos, W. L. (2013). Revisión Histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Geraldine Sánchez-Arias. (2019). Programa de intervención terapéutica en resiliencia en una institución de educación superior. *Revista de psicología*, 49-62.
- Gómez Cano, G. F. (1996). *Los Riesgos Laborales Psicosociales*.
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. En R. Hernández-Sampieri, *Metodología de la investigación: Capítulo 9 Recolección de datos Cuantitativos* (pág. 210). New York: McGrawHill.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (16 de Septiembre de 2019). INSST.ES. *Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*: <https://www.insst.es/-/-en-que-consiste-la-gestion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales->
- Lacomba-Trejo, L., García-Cuenca, I. M., & Sanz-Cruces, J. M. (2021). Intervención cognitivo conductual para mujeres con trastorno depresivo persistente: sintomatología ansiosa, depresiva y satisfacción vital. *Revista Clínica Contemporánea*, 1-16.
- Noh, H. J. (2019). Relationship between job demands, social support, and psychological stress among Korean workers: A pilot intervention study. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 31-35.
- Pacheco, S. (2019). Pesticide exposure and health conditions of workers in cut flower plantations in Ecuador. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14-17.
- Ponce Perugachi, E. V., Curay, P. A., & Ponce-Chiriboga, P. A. (2022). Modelo metodológico psicométrico, sistemático e integral MMPSI, para la medición y evaluación de riesgos psicosociales laborales. *PIENSO en Latinoamérica*, 30-45.
- Ponce, E. V. (2016). Modelo psicométrico integral y sistemático V. Ponce. *El prevencionista*, 24-30.
- Sampieri, R. H., Collago, C. F., & Bautista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. En R. H. Sampieri, C. F. Collago, & M. d. Bautista, *Metodología de la Investigación* (pág. 129). Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Semmer, N. K. (2003). Job stress interventions: Targets for change and strategies for attaining them. En N. K. Semmer, *Handbook of Occupational Health Psychology* (págs. 325-354). Washington, DC: Semmer, N. K.
- Villanueva, F. (2017). Occupational and environmental health problems of floricultural workers in Ecuador. 102-110: *Annals of Global Health*.