



Análisis de riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores de una industria florícola en Ecuador: Un estudio de caso

Psychosocial Risk Analysis and its Impact on the Mental Health of Workers in a Floriculture Industry in Ecuador: A Case Study

Análise de Riscos Psicossociais e seu Impacto na Saúde Mental dos Trabalhadores de uma Indústria de Floricultura no Equador: Um Estudo de Caso

Silvana de Lourdes Chimbo-Chimbo^I
p_silito_d@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5922-7435>

María Isabel Retto-Cortez^{II}
mrettocz5@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4224-4164>

Ciro Abad Cargua-Hernández^{III}
ciroacargua@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-8799-9050>

Correspondencia: p_silito_d@hotmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 20 de abril de 2024 * **Aceptado:** 16 de mayo de 2024 * **Publicado:** 10 de junio de 2024

- I. Investigador Independiente, Ecuador.
- II. Investigador Independiente, Ecuador.
- III. Investigador Independiente, Ecuador.

Resumen

Las condiciones de trabajo en la industria florícola ha sido objeto de estudio debido a los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores, estos riesgos obedecen a diferentes factores que afectan a los trabajadores a nivel mundial, los cuales se pueden manifestar en forma de estrés, ansiedad, entre otros, afectando la salud en general. El estudio tiene como objetivo analizar los riesgos psicosociales en la salud mental de los trabajadores de la industria florícola en Riobamba, Ecuador. Se utilizó una metodología cuantitativa y cualitativa, descriptiva y de corte transversal, se empleo el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo, aplicado a 70 trabajadores. Los resultados resaltan una alta prevalencia de riesgos psicosociales que afectan al 41% de los trabajadores, con la dimensión de recuperación siendo la más afectada en un 61%, además se pudo constatar que los riesgos psicosociales afectan según la edad, género, nivel educativo y a que etnia pertenecían los trabajadores. Las conclusiones hacen énfasis en la necesidad de aplicar medidas proactivas para prevenir los riesgos psicosociales presentes y promover un entorno laboral saludable y productivo.

Palabras clave: riesgos psicosociales; salud mental; industria florícola; estrés laboral.

Abstract

Working conditions in the flower industry have been the subject of study due to the psychosocial risks that workers present. These risks are due to different factors that affect workers worldwide, which can manifest themselves in the form of stress, anxiety, among others, affecting health in general. The study aims to analyze the psychosocial risks in the mental health of workers in the flower industry in Riobamba, Ecuador. A quantitative and qualitative, descriptive and cross-sectional methodology was used, the psychosocial risk evaluation questionnaire of the Ministry of Labor was used, applied to 70 workers. The results highlight a high prevalence of psychosocial risks that affect 41% of workers, with the recovery dimension being the most affected at 61%, it was also possible to verify that psychosocial risks affect depending on age, gender, educational level and What ethnicity the workers belonged to. The conclusions emphasize the need to apply proactive measures to prevent present psychosocial risks and promote a healthy and productive work environment.

Keywords: psychosocial risks; mental health; flower industry; work stress.

Resumo

As condições de trabalho na indústria floricultura têm sido objeto de estudo devido aos riscos psicossociais que os trabalhadores apresentam. Esses riscos se devem a diversos fatores que afetam os trabalhadores em todo o mundo, que podem se manifestar na forma de estresse, ansiedade, entre outros, afetando a saúde. em geral. O estudo tem como objetivo analisar os riscos psicossociais na saúde mental dos trabalhadores da indústria floricultura em Riobamba, Equador. Utilizou-se metodologia quantitativa e qualitativa, descritiva e transversal, utilizou-se o questionário de avaliação de risco psicossocial do Ministério do Trabalho, aplicado a 70 trabalhadores. Os resultados destacam uma elevada prevalência de riscos psicossociais que afetam 41% dos trabalhadores, sendo a dimensão recuperação a mais afetada com 61%, foi também possível verificar que os riscos psicossociais afetam dependendo da idade, gênero, nível de escolaridade e da etnia do trabalhador. pertenciam os trabalhadores. As conclusões sublinham a necessidade de aplicar medidas proativas para prevenir os atuais riscos psicossociais e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Palavras-chave: riscos psicossociais; saúde mental; indústria de flores; estresse no trabalho.

Introducción

A nivel mundial, las condiciones laborales en diversos sectores, incluyendo la agricultura y la floricultura, han sido objeto de atención debido a los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores. La crisis económica y la globalización han exacerbado estos riesgos, intensificando las presiones por aumentar la productividad, reducir costos y competir en un mercado cada vez más exigente. En el contexto de la floricultura a nivel mundial, esto se traduce en jornadas laborales prolongadas, exposición a productos químicos, inestabilidad laboral y condiciones de trabajo adversas (Flores, 2018).

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral son aquellos aspectos del trabajo, la organización y el entorno social que pueden generar estrés, ansiedad, agotamiento y otros problemas de salud mental entre los trabajadores. Estos riesgos abarcan una amplia gama de factores que pueden influir negativamente en el bienestar psicológico y social de los trabajadores. Estos factores, intrínsecamente vinculados al entorno laboral, pueden manifestarse de diversas formas y afectar a los empleados en distintos niveles (Coello, 2023).

En los entornos laborales donde se presenta discriminación, horas de trabajo excesivas, no existe seguridad en el trabajo, desigualdad, entre otros, todos estos factores representan un riesgo para la salud mental, en el año 2019 los trastornos mentales representaban el 15% de adultos que tienen edad de trabajar, cada año se pierden 12 000 millones de días de labor a nivel mundial debido a que los trabajadores presentan depresión y ansiedad (OMS., 2022).

La carga de trabajo constituye uno de los riesgos psicosociales más evidentes. El exceso de responsabilidades, las largas jornadas laborales y los plazos ajustados pueden generar estrés, ansiedad y agotamiento entre los trabajadores. Esta presión constante puede socavar la salud mental y emocional, así como afectar la productividad y el rendimiento laboral (Moreno J. , 2021).

Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo también desempeñan un papel crucial en la aparición de riesgos psicosociales. El acoso laboral, la falta de apoyo social, los conflictos interpersonales y la percepción de injusticia pueden generar un ambiente laboral tóxico que impacta negativamente en la salud mental de los empleados. La calidad de las relaciones con colegas, superiores y subordinados puede influir significativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores (Moreno B. B., 2010).

La industria florícola es de alto riesgo, existen muchos factores físicos, químicos, sin dejar de lado los riesgos psicosociales debido al estrés y otros tipos de riesgo tanto extralaborales como intralaborales, todos estos factores afectan la productividad laboral, incluso pueden existir accidentes del trabajo, enfermedades lo cual afecta los objetivos de los trabajadores y de la empresa (Flores, 2018).

El control sobre el trabajo es otro factor determinante en la experiencia laboral y en la percepción de riesgos psicosociales. La falta de autonomía y participación en la toma de decisiones, junto con la supervisión excesiva y la rigidez en los procedimientos laborales, pueden generar sentimientos de falta de control y desempoderamiento entre los trabajadores, lo que puede contribuir al estrés y la insatisfacción laboral (Cabascango, 2021).

Además, las condiciones del entorno físico de trabajo, como la exposición a sustancias químicas, el ruido, la temperatura y la iluminación inadecuadas, pueden tener un impacto en la salud mental y emocional de los trabajadores. La percepción de seguridad y comodidad en el lugar de trabajo es fundamental para el bienestar psicológico de los empleados y puede influir en su satisfacción laboral y en su compromiso con la organización (Ríos, 2021).

Es crucial comprender estos factores psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores de las empresas florícolas en Ecuador, con el fin de desarrollar estrategias efectivas de prevención y mitigación. Al hacerlo, no solo se protege la salud y el bienestar de los empleados, sino que también se fortalece la industria florícola en su conjunto, promoviendo un ambiente laboral más saludable, productivo y sostenible.

Desarrollo

La presencia de riesgos psicosociales es un desafío en las áreas de trabajo, su inclusión como prevención en esta área es relativamente joven, la perspectiva de que este tipo de riesgos debía ser tratado por la parte médica o psicología cambio por los años ochenta y comenzó a formar parte de las políticas empresariales, todo esto relacionado a que la salud laboral se ve afectada, puede influir en la salud mental y con ello empeorar enfermedades ya existentes o desarrollarlas, lo que recae en las responsabilidades de una empresa para la prevención de dichos riesgos laborales (Sierra, 2020). El análisis de los riesgos psicosociales en la salud mental de los trabajadores de la industria florícola en Riobamba - Ecuador se presenta como una necesidad imperativa para comprender y mitigar los efectos adversos que las condiciones laborales pueden tener sobre el bienestar de los empleados. Los factores psicosociales en el entorno laboral abarcan una amplia gama de aspectos que incluyen la carga de trabajo, las relaciones interpersonales, el control sobre el trabajo, las condiciones del entorno físico y la organización del trabajo, cada uno de los cuales puede influir significativamente en la salud mental y el bienestar de los trabajadores (Rubio, 2018).

Dado que los riesgos psicosociales se derivan de deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, el lugar de trabajo se convierte en la principal fuente de estos riesgos (Chalá, 2024). Sin embargo, también representa un espacio donde pueden implementarse acciones para fomentar la salud y el bienestar de los empleados. En este sentido, al tener su origen en las organizaciones, el riesgo psicosocial puede ser gestionado como cualquier otro riesgo laboral, mediante la identificación, medición, evaluación y control de sus factores (Ministerio del trabajo, 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (Ministerio del trabajo, 2018)

Desde una perspectiva psicosocial, el empleo representa una oportunidad para interactuar con otros, satisfacer necesidades de pertenencia, experimentar satisfacción y potencialmente crecer personalmente, aunque también puede tener efectos negativos en el individuo, ya que un factor de riesgo psicosocial se refiere a cualquier condición relacionada con el entorno laboral de una persona o grupo de trabajo que tiene el potencial de afectar adversamente su salud, bienestar, rendimiento y desarrollo personal (García, 2022). Por otro lado, un factor protector psicosocial surge cuando esta condición no solo mitiga o elimina un riesgo, sino que también impacta positivamente en las dimensiones mencionadas anteriormente (Soliz, 2022).

En el estado ecuatoriano la seguridad y salud en el trabajo está amparada en su artículo 326, de la Constitución Política de Ecuador, 1998 de la Asamblea Nacional Constituyente, así como también en las Normas Comunitarias Andinas, en los Convenios Internacionales de la OIT, en el Código de trabajo, Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores. Para poder cumplir con estas normativas se ha creado herramientas que miden los factores de riesgos psicosociales (Campos, 2021).

Por lo que, el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional (Decreto Ejecutivo No. 246) establece que los riesgos psicosociales deben ser considerados como parte de la evaluación de riesgos laborales. Para ello se puede utilizar la Guía Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales lo cual es una herramienta eficaz para conocer los factores presentes como riesgo psicosocial en las empresas y que ayudaran a la situación preventiva en las conductas presentadas entre los trabajadores (Ministerio del trabajo, 2018).

Algunos de los factores que se relacionan con los riesgos psicosociales y como esto impacta en la salud mental en las áreas de trabajo se incluyen la carga de trabajo, los horarios, la claridad de roles, la comunicación entre trabajadores, las recompensas, la labor en equipo, como se resuelven los problemas y como se llevan a cabo las relaciones laborales, el estrés presentado en el trabajo es otro de los factores que se ven relacionados con la presencia de otras enfermedades y también lo perjudicial que puede ser sobre la calidad de vida de las personas (Lara, 2020).

La utilización de El propósito del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en entornos laborales es identificar todos estos factores de riesgo psicosocial que pueden impactar la salud de los empleados y tomar medidas para prevenir o reducir dichos riesgos (Ministerio del trabajo, 2018) Investigaciones llevadas a cabo sobre los impactos del riesgo psicosocial en la salud indican que los trabajadores expuestos a este riesgo pueden experimentar una variedad de condiciones adversas,

que incluyen depresión, ansiedad, irritabilidad, trastornos del sueño y diversas enfermedades, como cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas y musculoesqueléticas (Martínez, 2023). Además, se han observado efectos negativos en el ámbito laboral, como la disminución de las oportunidades de empleo y los salarios de los trabajadores, así como consecuencias desfavorables para la productividad de las empresas (Ministerio del trabajo, 2018).

Metodología

El enfoque metodológico utilizado en este trabajo para analizar los riesgos psicosociales en la salud mental de los trabajadores de la empresa productora y exportadora de flores de Riobamba – Ecuador, presenta un diseño cualitativo y cuantitativo, descriptivo, correlacional, de cohorte transversal y no experimental (Rojas, 2015).

La recopilación de datos se realiza a través de la utilización de la guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial (Ministerio del trabajo, 2018), el cual consta de 58 ítems, sobre variables específicas, como carga de trabajo, relaciones interpersonales, condiciones laborales, entre otros, con el objetivo de proporcionar una visión detallada de la situación, se evalúa durante el año 2020 en los meses de octubre y noviembre.

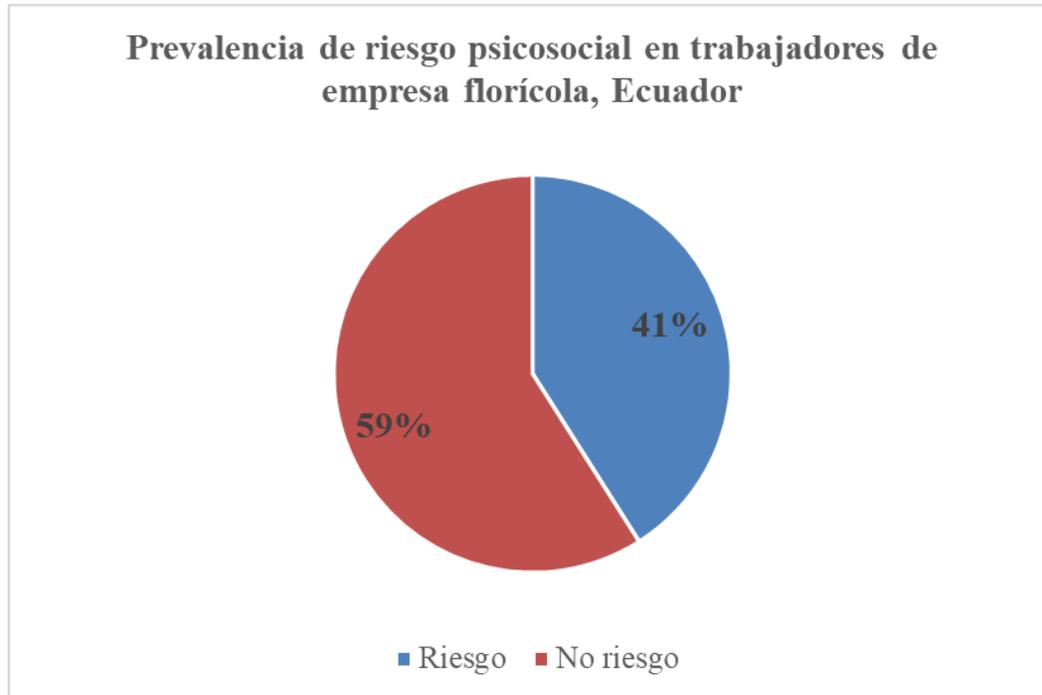
La realización del cuestionario se llevó a cabo manteniendo la identidad de los participantes en el anonimato cumpliendo con los estándares de confiabilidad de todos los trabajadores (79 trabajadores), debido a situaciones laborales se pudo valorar a 70 trabajadores.

El análisis de los datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 22 (Hidayah, 2023), este software permitió la organización sistemática de la información obtenida, además, posibilitó la realización de análisis de correlación de Pearson, lo cual fue fundamental para identificar y evaluar las relaciones entre las variables sociodemográficas y las diferentes dimensiones de los riesgos psicosociales. Esta capacidad de correlación permitió una comprensión más profunda de cómo factores como la edad, género, nivel de instrucción, años de experiencia y etnia influyen el riesgo psicosocial en el entorno laboral, con resultados precisos y confiables, contribuyendo a la validez del estudio. Esta metodología permitió una evaluación detallada y rigurosa de los riesgos psicosociales presentes en la empresa florícola, proporcionando una base sólida para futuras intervenciones y mejoras en las condiciones laborales.

Resultados

Los resultados de nuestra investigación sobre los riesgos psicosociales en la salud mental de los trabajadores de la empresa productora y exportadora de flores de Riobamba, Ecuador, revelan importantes hallazgos.

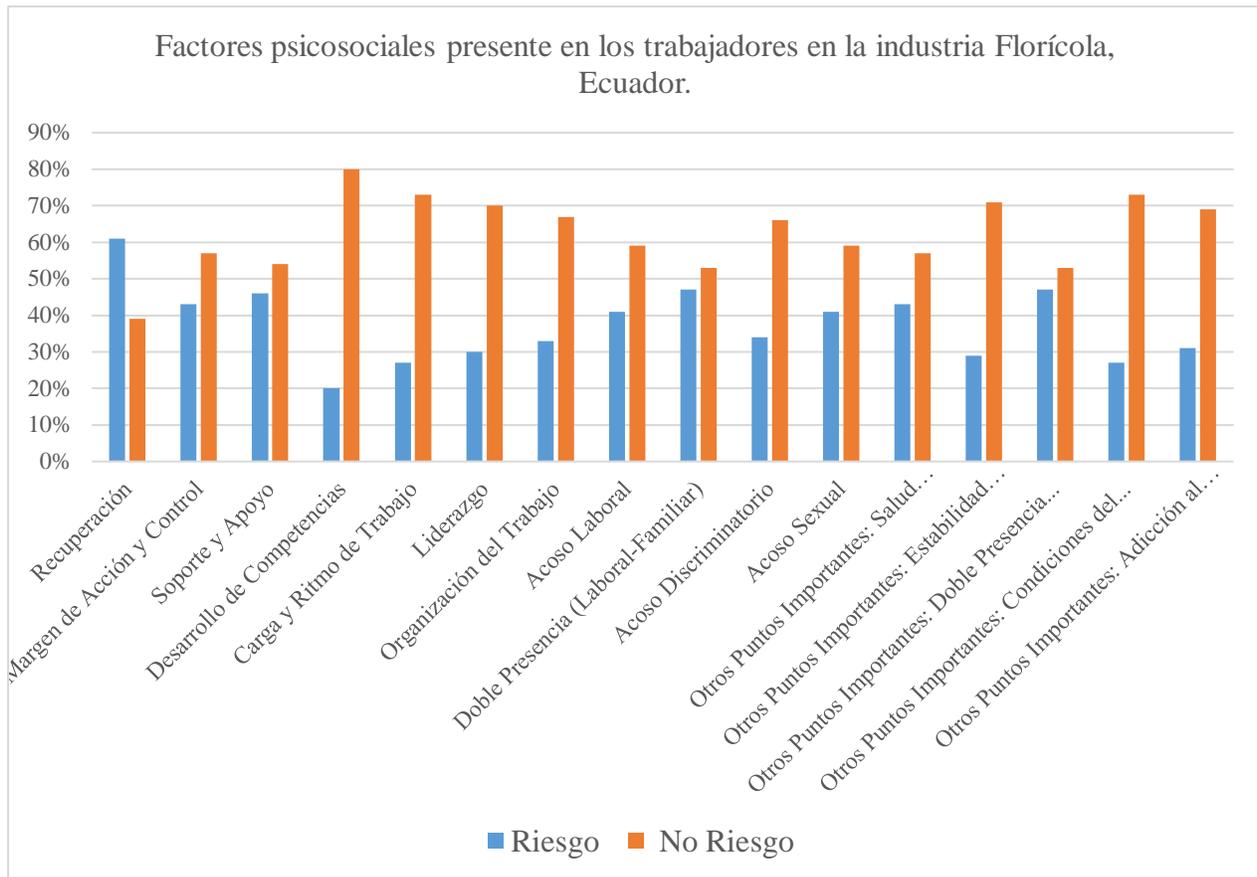
Ilustración 1. Prevalencia de la evaluación global del riesgo psicosocial y su impacto en la salud mental de los trabajadores de la industria florícola, Ecuador



Fuente: (Chimbo, 2022)

El análisis de los resultados revela una preocupante prevalencia debido a que, el 41% de la población total de trabajadores en la empresa florícola de Riobamba, Ecuador, presenta un riesgo psicosocial. Este hallazgo subraya la magnitud del problema y resalta la urgencia de abordar estos riesgos de manera efectiva. La alta prevalencia de riesgos psicosociales sugiere que existe una serie de desafíos en el entorno laboral que pueden estar contribuyendo al deterioro de la salud mental de los empleados.

Ilustración 2. Prevalencia de los factores psicosociales presente en los trabajadores en la industria Florícola, Ecuador.



Fuente: (Chimbo, 2022)

El análisis de los riesgos psicosociales en los trabajadores de una industria florícola en Ecuador revela un impacto significativo en la salud mental de los empleados. La dimensión de recuperación presenta el mayor riesgo, afectando al 61% de los trabajadores, seguida por la doble presencia laboral-familiar y el acoso laboral, con riesgos del 47% y 41% respectivamente. El soporte y apoyo también es una preocupación importante, con un 46% de los trabajadores en riesgo. Estas altas tasas de riesgo psicosocial están correlacionadas con una salud autopercebida deficiente, reportada por el 43% de los empleados, y una inestabilidad laboral que afecta al 29%. Además, factores como la adicción al trabajo (31%) y las condiciones laborales (27%) agravan la situación.

Tabla 1. Análisis de la correlación entre variables sociodemográficas y factores de riesgo psicosocial

| VARIABLES | 1. Carga y ritmo de trabajo | | | 2. Desarrollo de competencias | | | 3. Liderazgo | | | 4. Margen de acción y control | | | 5. Organización del trabajo | | | 6. Recuperación | | | 7. Soporte y apoyo | | | 8. Otros puntos importantes | | |
|----------------------------|-----------------------------|--------|---------|-------------------------------|--------|---------|--------------|--------|---------|-------------------------------|--------|---------|-----------------------------|--------|---------|-----------------|--------|---------|--------------------|--------|---------|-----------------------------|--------|---------|
| | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor |
| Area de trabajo | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | |
| Operativa | 45(73) | 17(27) | 0,914 | 50(81) | 12(19) | | 42(68) | 20(32) | 0,116 | 35(56) | 27(44) | 0,132 | 40(65) | 22(35) | 0,378 | 21(34) | 41(66) | 0,019 | 33(53) | 29(47) | 0,477 | 39(63) | 23(37) | 0,213 |
| Administrativa | 6(75) | 2(25) | | 6(75) | 2(25) | 0,746 | 7(88) | 1(12) | | 5(63) | 3(37) | | 7(88) | 1(12) | | 6(75) | 2(25) | | 9(63) | 3(37) | | 7(88) | 1(12) | |
| Edad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16-24 años | 9(50) | 9(50) | | 13(72) | 5(28) | | 10(56) | 8(44) | | 8(44) | 10(56) | | 10(56) | 8(44) | | 4(22) | 14(78) | | 7(39) | 11(61) | | 9(50) | 9(50) | |
| 25-34 años | 21(81) | 5(19) | | 21(81) | 5(19) | | 16(62) | 10(38) | | 13(50) | 13(50) | | 17(65) | 9(35) | | 8(31) | 18(69) | | 14(54) | 12(46) | | 17(65) | 9(35) | |
| 35-43 años | 10(77) | 3(23) | 0,38 | 10(77) | 3(23) | | 11(85) | 2(15) | 0,003 | 8(62) | 5(38) | 0,004 | 10(77) | 3(23) | 0,264 | 6(46) | 7(54) | 0,075 | 8(62) | 5(38) | 0,092 | 10(77) | 3(23) | 0,047 |
| 44-52 años | 7(100) | 0 | | 7(100) | 0 | | 7(100) | 0 | | 7(100) | 0 | | 6(86) | 1(14) | | 6(86) | 1(14) | | 6(86) | 1(14) | | 6(86) | 1(14) | |
| igual o superior a 53 años | 4(67) | 2(33) | | 5(83) | 2(17) | 0,699 | 5(83) | 2(17) | | 4(67) | 2(33) | | 4(67) | 2(33) | | 3(50) | 3(50) | | 3(50) | 3(50) | | 4(67) | 2(33) | |
| Género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculino | 30(75) | 10(25) | 0,943 | 33(83) | 7(17) | | 30(75) | 10(25) | 0,137 | 23(58) | 17(42) | 0,504 | 29(73) | 11(27) | 0,066 | 16(40) | 24(60) | 0,159 | 25(63) | 15(37) | 0,135 | 28(70) | 12(30) | 0,656 |
| Femenino | 21(70) | 9(30) | | 23(77) | 7(23) | 0,811 | 19(63) | 11(37) | | 17(57) | 13(43) | | 18(60) | 12(40) | | 11(37) | 19(63) | | 13(43) | 17(57) | | 18(60) | 12(40) | |
| Nivel de Instrucción | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Educación Básica | 11(58) | 8(42) | | 16(84) | 3(16) | | 16(84) | 3(16) | | 11(58) | 8(42) | | 14(74) | 5(26) | | 8(42) | 11(58) | | 13(68) | 6(32) | | 14(74) | 5(26) | |
| Educación Media | 5(83) | 1(17) | | 5(83) | 1(17) | | 6(100) | 0 | | 5(83) | 1(17) | | 4(67) | 2(33) | | 3(50) | 3(50) | | 3(50) | 3(50) | | 3(50) | 3(50) | |
| Bachillerato | 29(76) | 9(24) | 0,457 | 29(76) | 9(24) | | 20(53) | 18(47) | 0,206 | 18(47) | 20(53) | 0,772 | 22(58) | 16(42) | 0,609 | 11(29) | 27(71) | 0,665 | 17(45) | 21(55) | 0,37 | 22(58) | 16(42) | 0,599 |
| Técnico | 0 | 1(100) | | 0 | 1(100) | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 0 | 1(100) | | 0 | 1(100) | | 1(100) | 0 | |
| Tercer Nivel | 5(100) | 0 | | 5(100) | 0 | | 5(100) | 0 | | 4(80) | 1(20) | | 5(100) | 0 | | 4(80) | 1(20) | | 4(80) | 1(20) | | 5(100) | 0 | |
| Ninguno | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | 0,689 | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | |
| Años de experiencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0-2 años | 25(76) | 8(24) | | 28(85) | 5(15) | | 19(58) | 14(42) | | 17(52) | 16(48) | | 22(67) | 11(33) | | 13(39) | 20(61) | | 19(58) | 14(42) | | 23(70) | 10(30) | |
| 3-10 años | 25(71) | 10(29) | 0,241 | 27(77) | 8(23) | | 28(80) | 7(20) | 0,134 | 21(60) | 14(40) | 0,188 | 23(66) | 12(34) | 0,667 | 13(37) | 22(63) | 0,854 | 18(51) | 17(49) | 0,481 | 21(60) | 14(40) | 0,666 |
| 11-20 años | 1(50) | 1(50) | | 1(50) | 1(50) | 0,066 | 2(100) | 0 | | 2(100) | 0 | | 2(100) | 0 | | 1(50) | 1(50) | | 1(50) | 1(50) | | 2(100) | 0 | |
| Etnia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mestizo | 14(78) | 4(22) | 0,991 | 13(72) | 5(28) | | 14(78) | 4(22) | 0,68 | 11(61) | 7(39) | 0,215 | 13(72) | 5(28) | 0,817 | 8(44) | 10(56) | 0,532 | 9(50) | 9(50) | 0,548 | 12(67) | 6(33) | 0,753 |
| Indígena | 37(71) | 15(29) | | 43(83) | 9(17) | 0,485 | 35(67) | 17(33) | | 29(56) | 23(44) | | 34(65) | 18(35) | | 19(37) | 33(63) | | 29(56) | 23(44) | | 34(65) | 18(35) | |

Fuente: (Chimbo, 2022)

El estudio revela que los trabajadores de una industria florícola en Ecuador enfrentan significativos riesgos psicosociales que impactan su salud mental. La dimensión de recuperación muestra un riesgo elevado, con el 66% del personal operativo y el 25% del personal administrativo afectado, destacando la diferencia entre áreas de trabajo ($p=0.019$). Los jóvenes de 16 a 24 años son particularmente vulnerables, con un 78% en riesgo de recuperación y un 61% en soporte y apoyo, contrastando con los grupos mayores de 44 años que muestran menor riesgo. El análisis por género indica que las mujeres tienen un riesgo ligeramente mayor en varias dimensiones, incluyendo soporte y apoyo (57%) y recuperación (63%). En términos de nivel educativo, los bachilleres presentan el mayor riesgo en recuperación (71%) y margen de acción y control (53%). La etnia también juega un rol significativo, con los indígenas reportando un riesgo del 63% en recuperación y doble presencia laboral-familiar (54%).

Tabla 2. Análisis de la correlación entre variables sociodemográficas y factores de riesgo psicosocial

| VARIABLES | 8.1 Acoso Discriminatorio | | | 8.2 Acoso Laboral | | | 8.3 Acoso Sexual | | | 8.4 Adicción al trabajo | | | 8.5 Condiciones de trabajo | | | 8.6 Doble Presencia | | | 8.7 Estabilidad laboral y emocional | | | 8.8 Salud autopercibida | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------|---------|-------------------|--------|---------|------------------|--------|---------|-------------------------|--------|---------|----------------------------|--------|---------|---------------------|--------|---------|-------------------------------------|--------|---------|-------------------------|--------|---------|
| | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor | NO RIESGO | RIESGO | p valor |
| Área de trabajo | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | | % | % | |
| Operativa | 40(65) | 22(35) | 0,233 | 24(39) | 38(61) | 0,303 | 35(56) | 27(44) | 0,431 | 41(66) | 21(34) | 0,422 | 32(52) | 30(48) | 0,524 | 27(44) | 35(56) | 0,061 | 43(69) | 19(31) | 0,439 | 34(55) | 28(45) | 0,247 |
| Administrativa | 6(75) | 2(25) | | 5(63) | 3(37) | | 6(75) | 2(25) | | 7(88) | 1(12) | | 5(63) | 3(37) | | 6(75) | 2(25) | | 7(88) | 1(12) | | 6(75) | 2(25) | |
| Edad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16-24 años | 9(50) | 9(50) | | 9(50) | 9(50) | | 9(50) | 9(50) | | 9(50) | 9(50) | | 7(39) | 11(61) | | 6(33) | 12(67) | | 9(50) | 9(50) | | 11(61) | 7(39) | |
| 25-34 años | 17(65) | 9(35) | | 6(23) | 20(77) | | 15(58) | 11(42) | | 19(73) | 7(27) | | 14(54) | 12(46) | | 11(42) | 15(58) | | 20(77) | 6(23) | | 12(46) | 14(54) | |
| 35-43 años | 9(69) | 4(31) | 0,031 | 6(46) | 7(54) | 0,741 | 8(62) | 5(38) | 0,174 | 9(69) | 4(31) | 0,028 | 7(54) | 6(46) | 0,105 | 7(54) | 6(46) | 0,022 | 10(77) | 3(23) | 0,218 | 8(62) | 5(38) | 0,286 |
| 44-52 años | 6(86) | 1(14) | | 5(71) | 2(29) | | 7(100) | 0 | | 6(86) | 1(14) | | 4(57) | 3(43) | | 5(71) | 2(29) | | 7(100) | 0 | | 5(71) | 2(29) | |
| Igual o superior a 53 años | 5(83) | 1(17) | | 3(50) | 3(50) | | 2(33) | 4(67) | | 5(83) | 1(17) | | 5(83) | 1(17) | | 4(67) | 2(33) | | 4(67) | 2(33) | | 4(67) | 2(33) | |
| Género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculino | 28(70) | 12(30) | 0,497 | 15(38) | 25(62) | 0,913 | 23(58) | 17(42) | 0,956 | 28(70) | 12(30) | 0,413 | 22(55) | 18(45) | 0,798 | 18(45) | 22(55) | 0,685 | 30(75) | 10(25) | 0,824 | 21(53) | 19(47) | 0,982 |
| Femenino | 18(60) | 12(40) | | 14(47) | 16(53) | | 18(60) | 12(40) | | 20(67) | 10(33) | | 15(50) | 15(50) | | 15(50) | 15(50) | | 20(67) | 10(33) | | 19(63) | 11(37) | |
| Nivel de Instrucción | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Educación Básica | 14(74) | 5(26) | | 9(47) | 10(53) | | 11(58) | 8(42) | | 14(74) | 5(26) | | 13(68) | 6(32) | | 14(74) | 5(26) | | 14(74) | 5(26) | | 15(79) | 4(21) | |
| Educación Media | 4(67) | 2(33) | | 3(50) | 3(50) | | 3(50) | 3(50) | | 3(50) | 3(50) | | 3(50) | 3(50) | | 3(50) | 3(50) | | 4(67) | 2(33) | | 3(50) | 3(50) | |
| Bachillerato | 22(58) | 16(42) | 0,506 | 11(29) | 27(71) | 0,693 | 22(58) | 16(42) | 0,82 | 24(63) | 14(37) | 0,477 | 17(45) | 21(55) | 0,664 | 11(29) | 27(71) | 0,209 | 25(66) | 13(34) | 0,937 | 16(42) | 22(58) | 0,691 |
| Técnico | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | 0,693 | 0 | 1(100) | 0,82 | 1(100) | 0 | 0,477 | 1(100) | 0 | 0,664 | 1(100) | 0 | 0,209 | 1(100) | 0 | 0,937 | 1(100) | 0 | 0,691 |
| Tercer Nivel | 4(80) | 1(20) | | 4(80) | 1(20) | | 4(80) | 1(20) | | 5(100) | 0 | | 3(60) | 2(40) | | 4(80) | 1(20) | | 100 | 0 | | 100 | 0 | |
| Ninguno | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 1(100) | 0 | | 0 | 1(100) | |
| Años de experiencia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0-2 años | 19(58) | 14(42) | | 13(39) | 20(61) | | 20(61) | 13(39) | | 23(70) | 10(30) | | 16(48) | 17(52) | | 15(45) | 18(55) | | 23(70) | 10(30) | | 21(64) | 12(36) | |
| 3-10 años | 25(71) | 10(29) | 0,266 | 14(40) | 21(60) | 0,696 | 20(57) | 15(43) | 0,565 | 23(66) | 12(34) | 0,373 | 19(54) | 16(46) | 0,999 | 16(46) | 19(54) | 0,636 | 25(71) | 10(29) | 0,751 | 17(49) | 18(51) | 0,228 |
| 11-20 años | 2(100) | 0 | | 2(100) | 0 | | 1(100) | 1(100) | | 2(100) | 0 | | 2(100) | 0 | | 2(100) | 0 | | 2(100) | 0 | | 2(100) | 0 | |
| Etnia | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mestizo | 12(67) | 6(33) | 0,566 | 8(44) | 10(56) | 0,552 | 10(56) | 8(44) | 0,89 | 13(72) | 5(28) | 0,889 | 10(56) | 8(44) | 0,406 | 9(50) | 9(50) | 0,783 | 12(67) | 6(33) | 0,392 | 11(61) | 7(39) | |
| Indígena | 34(65) | 18(35) | | 21(40) | 31(60) | | 31(60) | 21(40) | | 35(67) | 17(33) | | 27(52) | 25(48) | | 24(46) | 28(54) | | 38(73) | 14(27) | | 29(56) | 23(44) | 0,79 |

Fuente: (Chimbo, 2022)

El análisis de los datos sobre riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores en una industria florícola en Ecuador revela varios puntos críticos. En el área operativa, los empleados enfrentan mayores riesgos de acoso laboral (61%), acoso sexual (44%) y doble presencia (56%) en comparación con el personal administrativo, que muestra menores porcentajes de riesgo en estas categorías. Los trabajadores jóvenes (16-24 años) presentan un alto riesgo en varias dimensiones, especialmente en salud autopercibida (39%) y doble presencia (67%), destacando la vulnerabilidad de este grupo. Las diferencias de género también son notables, con las mujeres reportando un mayor riesgo de acoso discriminatorio (40%) y laboral (53%). En cuanto al nivel educativo, aquellos con educación básica o media muestran riesgos significativos en varias dimensiones, mientras que los trabajadores con educación superior presentan menores riesgos. La etnia influye en el riesgo psicosocial, con los trabajadores indígenas reportando mayores porcentajes de riesgo en acoso laboral (60%) y doble presencia (54%) en comparación con los mestizos.

Conclusiones

El análisis de los riesgos psicosociales presentados en la industria florícola en Ecuador, revela una prevalencia preocupante, el 41% de los trabajadores presentan estos riesgos, debido a estos resultados se presenta la urgencia de abordar eficazmente condiciones laborales que están contribuyendo al deterioro de la salud mental de los empleados de este sector.

Al evaluar los factores psicosociales que afectan a los trabajadores de la empresa florícola los resultados indican el impacto significativo en la salud mental, siendo la dimensión de recuperación la más afectada, con un riesgo de 61%. Por otro lado, la doble presencia laboral-familiar y el acoso laboral también representa preocupaciones importantes, afectando al 47% y 41% respectivamente. Estos hallazgos resaltan la complejidad de los desafíos psicosociales que enfrentan los trabajadores en esta industria.

Los resultados también revelan las disparidades significativas entre los diferentes trabajadores, los jóvenes de 16 a 24 años parecen ser particularmente vulnerables, con altos niveles de riesgo en dimensiones como la salud autopercebida y la presencia laboral-familiar. Las mujeres muestran un mayor riesgo presente en diferentes factores como el acoso discriminatorio y laboral, además aquellos trabajadores con un nivel educativo más bajo y aquellos de etnia indígena enfrentan mayores riesgos psicosociales en comparación con otros grupos.

Es imperante que la empresa florícola de Riobamba, reconozca los desafíos y se tomen medidas proactivas para mitigar los riesgos psicosociales presente en los trabajadores y así promover un entorno laboral más seguro, saludable, sostenible y productivo.

Referencias

1. Cabascango, K. (2021). Evaluación de los riesgos psicosociales y la sintomatología de estrés laboral en trabajadores de una florícola ubicada en Tabacundo durante la emergencia mundial causada por el COVID-19. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4320/1/Cabascango%20Guaita%20Katherine%20Alexandra.pdf>
2. Campos, Y. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Social*, XXVII(4), 560-570. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

3. Chalá, A. (2024). Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5253/1/Chal%c3%a1%20Pab%c3%b3n%20Angel%20Gabriel.pdf>
4. Chimbo, S. (2022). Evaluación de factores psicosociales en trabajadores de una productora y exportadora de flores, en la ciudad de Riobamba. *Más Vita*, 4(4), 108–120. doi:<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0177>
5. Coello, F. (2023). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano. Un abordaje desde el derecho a la salud mental. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9573/1/T4193-MDLSS-Coello-Riesgos.pdf>
6. Flores, J. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y productividad laboral en la postcosecha del grupo florícola Ponte Tresa Roses. Obtenido de <https://acortar.link/umIIES>
7. García, C. G. (2022). Satisfacción laboral y su relación con la cohesión familiar en trabajadores de la industria florícola. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34905>
8. Hidayah, N. (2023). Prueba de validez y confiabilidad de materiales didácticos utilizando la fórmula V de Aiken y SPSS 22. *SCHOLA*, 1(2), 75-82. Obtenido de <https://journal2.upgris.ac.id/index.php/schola/>
9. Lara, A. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, 355-362. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-355.pdf>
10. Martínez, E. (2023). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2). doi:<http://doi.org/10.30878/ces.v30n2a11>
11. Ministerio del trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Obtenido de <https://acortar.link/HnnxjF>
12. Moreno, B. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Obtenido de <https://acortar.link/oackS>
13. Moreno, J. (2021). Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los

- prestamos? *Revista De Trabajo Y Seguridad Social.* , 200–21. doi:<https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2450>
14. OMS. (28 de Septiembre de 2022). Organización Mundial de la salud. La salud mental en el trabajo. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
 15. Ríos, A. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los colaboradores de la florícola Floranation en la Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/40178>
 16. Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET Rev. Electrón. vet.*, 16(1), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
 17. Rubio, S. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(2), e–5427. doi:<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427>
 18. Sierra, E. (2020). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*(35), 8–27. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
 19. Soliz, R. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender contab. gest.*, 7(20), 71-81. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>