



*Doble presencia como riesgo psicosocial en el sector productivo florícola de
mulaló, Cotopaxi, Ecuador*

*Double presence as a psychosocial risk in the flower production sector of Mulaló,
Cotopaxi, Ecuador*

*Dupla presença como risco psicossocial no setor de produção de flores de
Mulaló, Cotopaxi, Equador*

Camila Johana Moreira-Montoya ^I
camilamoreira1@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0007-9651-2666>

Magaly Lucía Benalcázar-Luna ^{II}
magaly.benalcazar@utc.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0467-2897>

Correspondencia: camilamoreira1@hotmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 18 de enero de 2025 * **Aceptado:** 21 de febrero de 2025 * **Publicado:** 31 de marzo de 2025

- I. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.
- II. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.

Resumen

El presente estudio evaluó el impacto de la doble presencia como riesgo psicosocial en los trabajadores del sector florícola de Mulaló, Cotopaxi, Ecuador, durante el periodo 2024; entendiendo este fenómeno social como la demanda conflictiva entre las responsabilidades laborales y familiares. El estudio se abordó mediante un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Utilizando el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo (2018), se encuestó a una muestra no probabilística de 771 colaboradores/as, seleccionados/as entre personal administrativo y operativo. Los resultados evidencian que las condiciones laborales y el estado de salud autopercibido son los principales factores asociados a esta problemática, afectando principalmente a las mujeres debido a la carga desproporcionada de responsabilidades familiares. Además, los hallazgos contribuyen a visibilizar una problemática poco atendida, proporcionando información clave para diseñar estrategias que mejoren las condiciones laborales y promuevan un equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales. Se identifican estrategias de intervención desde el Trabajo Social que incluyen la promoción de políticas de conciliación laboral-familiar, la sensibilización sobre corresponsabilidad de género, la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento del apoyo psicosocial, asimismo, se destaca la necesidad de una regulación más amplia de los riesgos psicosociales en la legislación ecuatoriana.

Palabras clave: doble presencia; riesgos psicosociales; género; trabajo social; conciliación laboral-familiar.

Abstract

This study evaluated the impact of double presence as a psychosocial risk on workers in the floriculture sector of Mulaló, Cotopaxi, Ecuador, during the period from 2024 to 2024. This social phenomenon is understood as the conflicting demands between work and family responsibilities. The study was conducted using a quantitative, descriptive, correlational, and cross-sectional approach. Using the Ministry of Labor's psychosocial risk assessment questionnaire (2018), a non-probabilistic sample of 771 employees, selected from among administrative and operational staff, was surveyed. The results show that working conditions and self-perceived health status are the main factors associated with this problem, primarily affecting women due to their disproportionate

burden of family responsibilities. Furthermore, the findings contribute to highlighting an under-addressed issue, providing key information for designing strategies to improve working conditions and promote a balance between family and work responsibilities. Social work intervention strategies are identified, including promoting work-life balance policies, raising awareness about gender co-responsibility, improving working conditions, and strengthening psychosocial support. Furthermore, the need for broader regulation of psychosocial risks in Ecuadorian legislation is highlighted.

Keywords: dual presence; psychosocial risks; gender; social work; work-life balance.

Resumo

Este estudo avaliou o impacto da dupla presença como risco psicossocial nos trabalhadores do setor da floricultura de Mulaló, Cotopaxi, Equador, durante o período de 2024; entendendo este fenómeno social como a exigência conflituosa entre o trabalho e as responsabilidades familiares. O estudo foi abordado através de uma abordagem quantitativa, descritiva, correlacional e transversal. Com recurso ao questionário de avaliação de risco psicossocial do Ministério do Trabalho (2018), foi inquirida uma amostra não probabilística de 771 colaboradores, selecionados entre o pessoal administrativo e operacional. Os resultados mostram que as condições de trabalho e a autoperceção do estado de saúde são os principais fatores associados a este problema, afetando principalmente as mulheres devido à sua carga desproporcional de responsabilidades familiares. Além disso, as descobertas contribuem para evidenciar um problema pouco relatado, fornecendo informações importantes para a elaboração de estratégias que melhorem as condições de trabalho e promovam o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais. São identificadas estratégias de intervenção do serviço social, incluindo a promoção de políticas de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a sensibilização para a corresponsabilidade de género, a melhoria das condições de trabalho e o reforço do apoio psicossocial. Além disso, destaca-se a necessidade de uma regulamentação mais ampla dos riscos psicossociais na legislação equatoriana.

Palavras-chave: dupla presença; riscos psicossociais; género; trabalho social; equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Introducción

La doble presencia, entendida como la demanda conflictiva entre las responsabilidades laborales y familiares, constituye un riesgo psicosocial significativo, especialmente en sectores productivos como en una florícola donde las condiciones laborales demandantes se suman a las desigualdades de género, profundamente arraigadas en el contexto cultural ecuatoriano. Este fenómeno afecta de manera particular a las mujeres, quienes suelen asumir una mayor carga en las tareas domésticas y familiares, además de sus responsabilidades laborales; traduciéndose en un factor que compromete su bienestar físico, mental y social, lo cual tiene efectos adversos en su calidad de vida y productividad laboral.

A pesar de que la normativa ecuatoriana, como el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, promueve la prevención de riesgos psicosociales, su implementación sigue siendo limitada y carece de un enfoque integral que considere las desigualdades de género.

El trabajo en el sector productivo florícola tiene una participación significativa en la economía de la población, sobre todo en Cotopaxi que es uno de los más importantes de la región: “Pichincha es la provincia con mayor concentración de florícolas seguido de Carchi y Cotopaxi, Imbabura, Tungurahua y otras” (Observatorio Económico y Social de Tungurahua, 2020, p. 1); sin embargo, los trabajadores de este sector, especialmente las mujeres, enfrentan altos niveles de estrés y agotamiento emocional por la falta de políticas laborales que aborden los riesgos psicosociales de manera efectiva.

Este artículo busca visibilizar el impacto de la doble presencia en el bienestar psicosocial de los trabajadores del sector florícola de Mulaló, Cotopaxi. A través de un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo, se analizan las condiciones socioculturales de género y laborales que perpetúan esta problemática, y se proponen estrategias para mitigar sus efectos. El estudio se fundamenta en la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio del Trabajo (2018), validado por su confiabilidad y precisión para diagnosticar factores de riesgo en entornos laborales.

La relevancia de esta investigación radica en su contribución a la comprensión y gestión de los riesgos psicosociales en el sector productivo florícola, con énfasis en la equidad de género y el desarrollo de entornos laborales más saludables y sostenibles. Asimismo, busca aportar al Trabajo Social herramientas y perspectivas que favorezcan un abordaje integral de los problemas

psicosociales, promoviendo el bienestar de los trabajadores y la igualdad en el ámbito laboral/doméstico.

Se pretende abordar cómo el entorno social y la demanda laboral exponen a ambos géneros, pero principalmente a la mujer, a presiones, estrés, inequidades, discriminación y juicios de valor estereotipados por los entornos socioculturales en los que el género femenino asume la responsabilidad del trabajo doméstico, así mismo, las tareas que tienen relación con el acompañamiento escolar: la asistencia, el acompañamiento continuo, los eventos escolares, las reuniones familiares, las actividades extracurriculares y la gestión emocional de los hijos e hijas.

Esta sobrecarga, no solo impacta en la salud física y emocional de las mujeres, sino que también limita sus oportunidades de desarrollo profesional y personal; en este sentido, se perpetúan dinámicas de desigualdad que dificultan la conciliación entre la vida laboral y familiar, reproduciendo patrones tradicionales de género que asignan de forma implícita o explícita estos roles de cuidado.

Por medio de la (Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano , Suplemento del Registro Oficial No. 309 , 12 de Mayo 2023) se entiende la igualdad de género, con base a una reestructuración de los sistemas de trabajo y sociales, con el fin de conseguir una participación más equitativa de hombres y mujeres, tanto en el mercado laboral como en la vida familiar; permitiendo una mayor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, especialmente para las mujeres, quienes reportan mayores niveles de doble presencia.

Marco teórico

Mediante la revisión bibliográfica se sustentan conceptos y teorías que explican la afectación de la doble presencia como un riesgo psicosocial; al cual se exponen las colaboradoras/es del sector laboral productivo florícola y doméstico-familiar, pudiendo comprometer la salud que no solo es el estado de bienestar físico, sino también psicológico y social. Su importancia investigativa radica en la poca visibilidad que tiene esta problemática a nivel individual, familiar, social y laboral/productivo; por tanto, se busca analizar y proponer medidas preventivas que aborde los hallazgos escatimados sobre la doble presencia, los cuales son pertinentes atender desde el Trabajo Social con un enfoque de derechos y de género.

En la Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial se define a la doble presencia como “una demanda conflictiva entre el trabajo y vida personal/familia”

(Ministerio del Trabajo, 2018) siendo una de las 8 dimensiones que contempla el cuestionario para evaluar situaciones que pueden producir daño a la salud del trabajador/servidor proporcionando un diagnóstico inicial desde el punto de vista psicosocial. Este concepto constituye un punto de partida para evaluaciones más específicas en aquellas áreas que se presentan deficiencias, brechas e inequidades de género frente a la responsabilidad laboral y personal/familiar.

La Organización Internacional del Trabajo OIT (2019) define a la “doble presencia”, también conocida como “doble jornada” a la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico/familiar o reproductivo; tal planteamiento contiene un sesgo social sutil frente al género que esclarece la carga que enfrenta mayoritariamente las mujeres.

La legislación ecuatoriana no incluye en el Código del Trabajo ni en la Ley de Seguridad Social una definición específica de los factores psicosociales del trabajo, ni de los elementos que estos abarcan; sin embargo, se contempla de manera general a los riesgos de trabajo como un concepto macro que abarca todos los tipos de riesgos físicos, sociales y laborales, excluyendo la afectación psicológica, a pesar de que es un elemento clave para entender los factores de riesgo en los trabajadores.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019) 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 denomina “estrés” de manera cotidiana.

Los riesgos psicosociales han aumentado considerablemente con la pandemia, el estado psicológico y emocional de las personas ha cambiado de forma significativa, lo cual puede resultar perjudicial para el trabajador, pero también pueden ser contraproducente para la estabilidad laboral y económica (Beltrán & Freire, 2022).

Si bien es cierto que la industria florícola en el país ha creado numerosas oportunidades de empleo, también ha provocado condiciones adversas para la salud de los trabajadores, especialmente en lo relacionado con aspectos psicosociales (Torres et al., 2019, p. 2). Por las condiciones demandantes que pueden exacerbar los efectos de la doble presencia en los colaboradores, se suman los contextos socioculturales que naturalizan y perpetúan roles de género perjudiciales para la salud psicosocial de las mujeres, especialmente por el nivel sociocultural de los países latinoamericanos, puesto que es en donde no suele compartirse la corresponsabilidad en la pareja (Sorbara et al., 2021).

Usualmente, las mujeres trabajadoras de una florícola presentan una sobrecarga mayor por las preocupaciones, demandas del trabajo y del hogar; por su parte, los hombres lidian con tareas extralaborales como la agricultura, simultáneamente con la imposición del rol de género de ser proveedor (Torres et al., 2019).

Trabajadores tanto hombres como mujeres están expuestos a las demandas laborales; sin embargo, la doble presencia como fenómeno enmarca las afectaciones entre el contexto laboral y familiar (Sanabria, 2024); las exigencias que han generado las expectativas culturales al respecto son contradictorias, pues se pretende que quien alcanza el éxito profesional debe invertir tiempo, compromiso, esfuerzo y al mismo tiempo, si tienen responsabilidades parentales, deben dedicar gran parte de su energía, compromiso y presencia física-emocional a la familia procurando el bienestar de todos los integrantes (Fernández López, Fernández Fidalgo, & Siegrist, 2005).

Cumplir con ambas responsabilidades genera tensiones “sentimientos depresivos y de ansiedad; en el trabajo estos sentimientos influyen de manera directa en su productividad, mientras que en la vida familiar se produce diferencias entre sus miembros” (Beltrán Avalos y Freire Medina, 2022) también reconocido en teoría como “el conflicto trabajo-familia; este tiene importantes consecuencias psicológicas para los individuos, que comprenden estrés, ansiedad, depresión, disminución de la satisfacción laboral y familiar, y, agotamiento emocional” (León Espinoza, 2023, p. 87).

Los hallazgos del estudio de León Espinoza (2023) expresan que el conflicto trabajo-familia es un estresor que puede tener consecuencias negativas para el desempeño laboral. Asimismo, los resultados sugieren que el género y el nivel educativo son variables demográficas importantes a considerar en la investigación, puesto que se evidencia el ligero aumento del compromiso laboral hacia el género femenino, el cual podría estar relacionado con un mayor conflicto trabajo-familia y un mayor compromiso afectivo de manera directa.

El tiempo destinado al trabajo no remunerado; es decir, doméstico, puede extenderse hasta 4 horas más para las mujeres, resultando en una carga de trabajo global superior en términos de tiempo y participación (Jiménez et al., 2020). En la investigación de Torres et al. (2019) todas las dimensiones reflejan un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo la “doble presencia” la dimensión con mayor riesgo (73.5%), reflejándose en ambos sexos, mayormente entre las trabajadoras. Sin embargo, no existe asociación entre la doble presencia y el resto de las dimensiones correspondientes a los factores de riesgos psicosociales.

La mención bibliográfica permite excluir las respuestas del resto de dimensiones del cuestionario aplicado, con el fin de focalizar la obtención de resultados concretos y mitigar las posibles limitaciones y desafíos en la aplicación de mismo como: sesgos y ambigüedades al aplicar el instrumento de recolección, ralentización en la recolección de datos debido a la cantidad de preguntas y el tiempo de respuesta. Estos enfoques teóricos ofrecen diversos prismas a través de los cuales se puede estudiar el fenómeno de la doble presencia y su impacto en el bienestar psicosocial de los/as colaboradores/as del sector florícola.

Metodología

El presente estudio es de tipo cuantitativo de corte transversal descriptivo puesto que, como lo determina (Hernández Sampieri et al., 2014) con este método se pretende medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación que se pueden expresar en una relación entre dos o más conceptos o variables con puntuaciones numéricas.

Se puntualiza que es de carácter transversal puesto que se considera la recolección de datos en un único periodo de tiempo específico. Así mismo, la investigación es de carácter descriptivo, ya que se llevó a cabo un análisis del que se describen las respuestas cuantitativas relacionándolas con los elementos del género, nivel de escolaridad de los trabajadores y antigüedad.

Se plantea a la encuesta como técnica de investigación utilizando de instrumento a la “Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial” del MDT (Ministerio del Trabajo, 2018) el cual está validado por medio del análisis con el coeficiente alfa de Cronbach de 0,967 y Coeficiente r de Pearson para determinar fiabilidad y validez. El cuestionario está diseñado para evaluar los riesgos psicosociales de forma válida y fiable, consta de 58 ítems agrupados en 8 dimensiones en los incluye el análisis de la Doble presencia (laboral – familiar).

Las opciones de respuesta tienen una escala de Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo; cada opción de respuesta tiene una puntuación de 1 a 4. Se tiene presente la incorporación de preguntas estructuradas que abarquen los datos sociodemográficos, incluyendo variables independientes como el género, etnia, nivel de escolaridad, estado civil y el número de hijos.

La población contempla a los trabajadores del sector florícola de la empresa, que data de 2200 colaboradores entre el personal administrativo y operativo. La muestra sustraída es de 771 obtenida por medio del tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia (Canales Cerón, 2006) método

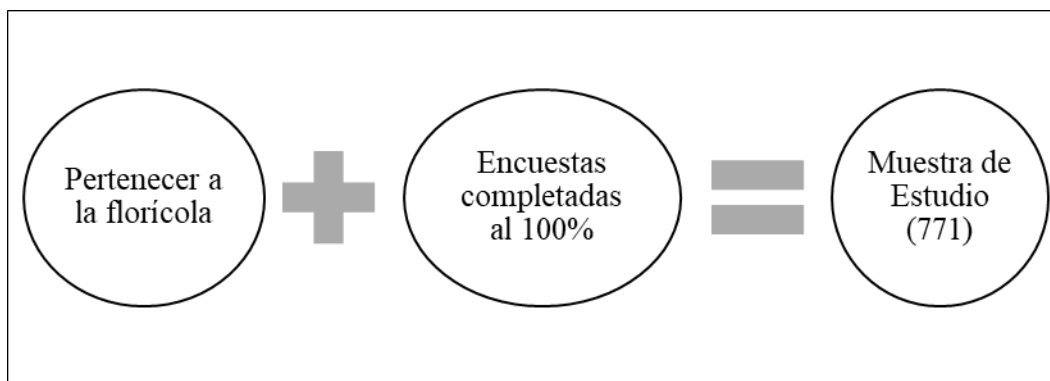
elegido para este estudio debido al propósito investigativo que se centran en determinadas áreas tales como: el género, antigüedad y nivel de escolaridad.

Para el procesamiento de la información y análisis estadístico se establece una base de datos utilizando el programa SPSS. Se emplearán medidas descriptivas como frecuencias y porcentajes, además de pruebas de asociación como el test de chi-cuadrado de independencia, con el fin de evaluar la relación entre las variables sociodemográficas (género, nivel de escolaridad, antigüedad) y los niveles de riesgo psicosocial identificados en el cuestionario. Esta prueba permitirá determinar si las diferencias observadas entre los grupos son estadísticamente significativas.

El muestreo no probabilístico se caracteriza por la presencia del juicio personal del investigador en la estrategia de selección de elementos, permitiendo decidir qué variables se utilizarán, el tamaño de la población y el número que comprende la muestra.

Se distingue de otros tipos de muestreo porque la responsabilidad de elegir qué criterios se consideran y cuales se rechazan, reside en la pertinencia de los elementos para efectuar el estudio. (Canales Cerón, 2006). A partir de los señalamientos bibliográficos, los criterios de inclusión sobre la población encuestada a considerar se recogen en la Figura 1.

Figura 1: Criterios de inclusión de los/as participantes en el estudio.



Nota. Elaboración propia. Información adaptada sobre el método de muestreo no probabilístico del libro de Metodologías de investigación social de Canales Cerón (2006).

Resultados

Esta investigación estudia cómo la doble presencia afecta a los trabajadores que participan en el trabajo de campo de flores en Mulaló, Cotopaxi. Las estadísticas de investigación mostraron

resultados significativos al identificar elementos que afectan la percepción de doble presencia. Se realizaron pruebas de correlaciones y análisis a nivel de finca.

En cuanto al género, se observa que la mayoría de los trabajadores son mujeres, representando el 57.46% del total, mientras que los hombres constituyen el 42.54% (Tabla 1). Este hallazgo es relevante, ya que estudios previos sugieren que las mujeres suelen experimentar una mayor carga en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Ruperti-Lucero et al., 2021).

La sobrecarga de responsabilidades domésticas y laborales podría estar vinculada a niveles más altos de estrés y riesgo psicosocial, lo que hace fundamental analizar las diferencias de percepción entre ambos géneros

Tabla 1: Frecuencia de género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	443	57.46%
Masculino	328	42.54%

Nota. Elaboración propia.

Respecto al nivel de escolaridad, se encontró que más de la mitad de los trabajadores (53.05%) tienen como nivel educativo más alto el bachillerato, seguido de un 27.76% que solo han completado la primaria. Un porcentaje menor ha alcanzado estudios superiores, con un 6.49% de trabajadores con título superior y un 4.28% que ha cursado estudios universitarios sin completar (Tabla 2).

Estos resultados sugieren que la mayoría de los trabajadores tienen un nivel educativo medio-bajo, lo que podría limitar sus oportunidades de crecimiento dentro del sector y afectar su percepción de estabilidad y satisfacción laboral. También podría influir en su experiencia del riesgo psicosocial, ya que trabajadores con menor formación pueden tener menos herramientas para manejar situaciones de estrés laboral.

Tabla 2: Frecuencia de nivel de escolaridad

Nivel de Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	5	0.65%
Primaria Completa	214	27.76%
Primaria Incompleta	42	5.45%
Bachillerato	409	53.05%
Superior	50	6.49%
Superior Incompleto	33	4.28%
Cuarto Nivel	5	0.65%
Cuarto Nivel Incompleto	13	1.69%

Nota. Elaboración propia.

El análisis de la antigüedad en la empresa muestra que la gran mayoría de los trabajadores (82.49%) tienen menos de 2 años de experiencia en su actual empleo. Un 14.79% han trabajado entre 3 y 10 años, mientras que solo el 2.20% han permanecido entre 11 y 20 años, y un 0.52% tienen más de 21 años en la empresa (Tabla 3). Estos datos reflejan una alta rotación laboral, característica común en el sector florícola. La inestabilidad laboral puede generar incertidumbre en los trabajadores, afectando su bienestar emocional y aumentando los niveles de estrés. La falta de una trayectoria laboral prolongada dentro de la empresa podría también significar menores oportunidades de desarrollo y dificultades para establecer un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Tabla 3: Frecuencia de antigüedad en la empresa

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
0-2 años	636	82.49%
3-10 años	114	14.79%
11-20 años	17	2.20%
Igual o superior a 21 años	4	0.52%

Nota. Elaboración propia.

En relación con la edad, la población trabajadora es predominantemente joven. El 43.06% de los trabajadores tienen entre 25 y 34 años, seguido por un 30.74% en el rango de 16 a 24 años. Esto indica que casi tres cuartas partes de la fuerza laboral son menores de 35 años. El 19.58% tienen entre 35 y 43 años, mientras que solo un 5.97% tienen entre 44 y 52 años, y un 0.65% son mayores de 53 años (Tabla 4). La composición etaria de la población sugiere que la mayoría de los/as colaboradores/as pueden enfrentar menores dificultades para conciliar sus responsabilidades

laborales y familiares en comparación con aquellos de mayor edad, quienes pueden tener cargas familiares más pesadas. Sin embargo, los trabajadores más jóvenes pueden experimentar otro tipo de desafíos, como la falta de estabilidad laboral y menores beneficios, lo que también puede afectar su percepción del riesgo psicosocial.

Tabla 4: Frecuencia de rango de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
16-24 años	237	30.74%
25-34 años	332	43.06%
35-43 años	151	19.58%
44-52 años	46	5.97%
Igual o superior a 53	5	0.65%

Nota. Elaboración propia.

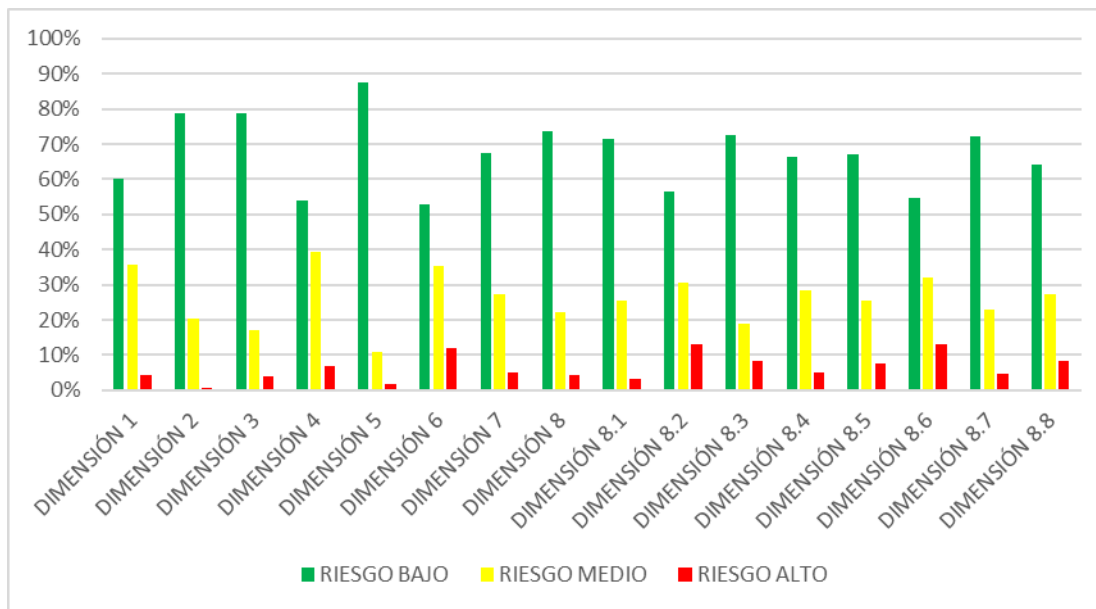
Los resultados de la caracterización de la población indican que el sector florícola estudiado en Mulaló, Cotopaxi, está compuesto mayoritariamente por mujeres jóvenes con un nivel educativo medio-bajo y con una alta rotación laboral. Estos factores pueden influir significativamente en la percepción del riesgo psicosocial y la doble presencia, ya que la estabilidad laboral, la educación y el peso de responsabilidades familiares juegan un papel clave en el bienestar de los trabajadores. Analizar cómo estas características impactan en la percepción del estrés, la carga laboral y la conciliación entre trabajo y familia permitirá comprender mejor las necesidades de esta población y desarrollar estrategias de intervención efectivas.

De la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial en las fincas se observa que, en la mayoría de las dimensiones, el riesgo bajo es predominante, representando más del 60% de los trabajadores en la mayoría de los casos (Figura 2). Sin embargo, hay variaciones importantes entre dimensiones, donde algunas presentan un mayor porcentaje de riesgo medio y alto, lo que sugiere que ciertos aspectos del entorno laboral pueden estar generando condiciones de mayor vulnerabilidad para los trabajadores.

Entre las dimensiones con una mayor proporción de riesgo medio y alto, destacan Dimensión 6 (Recuperación), Dimensión 8.2 (Acoso Laboral) y Dimensión 8.6 (Doble Presencia Laboral-Familiar). Esto sugiere que aspectos como el descanso, el ambiente laboral y la conciliación entre el trabajo y la vida personal pueden estar generando mayores desafíos para los trabajadores del

sector florícola. Este análisis permite identificar las áreas en las que se requiere una mayor intervención para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Figura 2: Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial



Nota. Elaboración propia.

El análisis de las medidas descriptivas de las dimensiones del riesgo psicosocial permite identificar la tendencia central y la dispersión de los puntajes obtenidos en cada una de ellas. Se analizaron las dimensiones evaluadas en el estudio, considerando la media, mediana, desviación estándar, valores mínimos y máximos.

En general, las dimensiones del riesgo psicosocial presentan valores de media y mediana cercanos, lo que indica una percepción homogénea entre los trabajadores; sin embargo, la desviación estándar revela diferencias en la dispersión de los datos, sugiriendo que ciertos factores afectan de manera desigual a los empleados.

Dimensiones como Organización del Trabajo (5) y Liderazgo (3) muestran valores medios más altos, lo que podría estar asociado con mayores niveles de riesgo psicosocial, mientras que Recuperación (6) y Doble Presencia Laboral-Familiar (8.6) presentan una mayor variabilidad, indicando condiciones más vulnerables para algunos trabajadores (Tabla 5), la presencia de valores máximos elevados en ciertas dimensiones señala que algunos empleados enfrentan niveles críticos

de riesgo, lo que resalta la necesidad de intervenciones específicas para mitigar el impacto del entorno laboral en su bienestar.

Tabla 5: Medidas Descriptivas del Riesgo Psicosocial

Dimensiones	Media	Mediana	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo	13	13	2.82291182	4	16
Dimensión 2. Desarrollo de Competencias	14.1232166	15	2.17700331	6	16
Dimensión 3. Liderazgo	20.0661479	21	4.27824859	6	24
Dimensión 4. Margen De Acción y Control	12.5914397	13	3.03920348	4	16
Dimensión 5. Organización del Trabajo	21.0869001	22	3.46469723	6	24
Dimensión 6. Recuperación	15.0376135	16	4.14539475	5	20
Dimensión 7. Soporte y Apoyo	16.8677043	18	3.49628854	5	20
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	81.4072633	86	14.5653975	24	96
Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	13.849546	15	2.50831017	4	16
Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	6.56420233	7	1.59201416	2	8
Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	6.97795071	8	1.50178472	2	8
Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción al Trabajo	16.692607	18	3.45887675	5	20
Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones Del Trabajo	6.89494163	7	1.40337731	2	8
Dimensión 8.6. Otros Puntos Importantes: Doble Presencia (Laboral – Familiar)	6.4461738	7	1.62868611	2	8

Dimensión	8.7. Otros					
Puntos	Importantes:	17.19584	18	3.29805663	5	20
Estabilidad	Laboral Y	95				
Emocional						
Dimensión	8.8. Otros					
Puntos	Importantes:	6.785992	7	1.4610478	2	8
Salud Auto	Percibida	22				

Nota. Elaboración propia.

Las medidas descriptivas reflejan que, si bien en general los niveles de riesgo psicosocial tienden a concentrarse en valores medios, existen dimensiones con una mayor variabilidad y presencia de puntajes elevados. Estos resultados resaltan la importancia de abordar el riesgo psicosocial de manera integral, con especial atención en las áreas de organización del trabajo, liderazgo y conciliación laboral-familiar, donde los trabajadores pueden estar experimentando mayores dificultades.

Correlación entre Doble Presencia y Variables Sociodemográficas

El análisis de la prueba de Chi-cuadrado muestra que género, escolaridad y antigüedad tienen una asociación significativa con la doble presencia, mientras que la edad no presenta una relación estadísticamente relevante. En cuanto al género ($\text{Chi}^2 = 12.29$, $p = 0.0021$), los resultados sugieren que hombres y mujeres perciben de manera distinta la carga laboral y familiar, posiblemente debido a los roles de género y las expectativas sociales. La escolaridad también influye en la conciliación trabajo-familia ($\text{Chi}^2 = 42.50$, $p = 0.0113$), donde los trabajadores con menor nivel educativo pueden enfrentar mayores barreras para equilibrar ambas esferas, debido a la falta de oportunidades laborales con mayor estabilidad y flexibilidad. Asimismo, la antigüedad en la empresa muestra una relación significativa ($\text{Chi}^2 = 25.35$, $p = 0.0003$), indicando que los trabajadores con más tiempo en la organización pueden haber desarrollado estrategias para gestionar mejor la doble presencia, mientras que los de menor antigüedad enfrentan mayores dificultades.

En contraste, la edad no presentó una asociación estadísticamente significativa ($\text{Chi}^2 = 13.81$, $p = 0.0866$), lo que sugiere que la percepción del riesgo de doble presencia es similar en distintos grupos etarios. Estos hallazgos resaltan la necesidad de diseñar estrategias diferenciadas para mitigar el impacto de la doble presencia, considerando factores como género, nivel educativo y estabilidad laboral, con el fin de mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores (Tabla 6).

Tabla 6: *Correlación entre Doble Presencia y Variables Sociodemográficas*

Variable	Estadístico Cuadrado	Chi	Grados de Libertad	Valor p	Conclusión
Género	12.29879533	2		0.00213477	Asociación Significativa (p < 0.05)
Escolaridad	42.50992153	24		0.01130765	Asociación Significativa (p < 0.05)
Antigüedad	25.35055074	6		0.00029401	Asociación Significativa (p < 0.05)
Edad	13.8159575	8		0.08669034	No significativa

Nota. Elaboración propia.

Análisis de la Correlación de Spearman con Doble Presencia

El análisis de correlaciones de Spearman permite identificar la relación entre la doble presencia y las distintas dimensiones del riesgo psicosocial. Dado que los datos no siguen una distribución normal, se utilizó esta prueba no paramétrica para evaluar la fuerza y dirección de las asociaciones entre variables.

Los resultados muestran correlaciones significativas entre la doble presencia y varias dimensiones psicosociales, lo que indica que la manera en que los trabajadores perciben su carga laboral y familiar está estrechamente relacionada con ciertos factores del entorno de trabajo. Entre las dimensiones con una correlación más fuerte, destacan Organización del Trabajo (0.55) y Liderazgo (0.54), lo que sugiere que la manera en que se estructuran las actividades laborales y el estilo de liderazgo pueden influir significativamente en la percepción de la doble presencia (Tabla 7). Un entorno organizacional con poca claridad en la distribución de tareas o un liderazgo ineficaz podría incrementar la sensación de carga laboral, dificultando la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Asimismo, se observa una correlación significativa con Margen de Acción y Control (0.48) y Carga y Ritmo de Trabajo (0.40), lo que indica que los trabajadores con menor autonomía y mayor carga de trabajo tienden a experimentar con mayor intensidad la doble presencia (Tabla 7). Esto sugiere

que la rigidez en la gestión del tiempo y la falta de control sobre las propias actividades laborales pueden contribuir a un mayor conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares.

Tabla 7: Correlaciones de Spearman con Doble Presencia

Dimensiones	Estadístico Spearman	Valor p	Conclusión
Dimensión 1. Carga y Ritmo de Trabajo	0.402096642	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 2. Desarrollo de Competencias	0.436569575	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 3. Liderazgo	0.545776302	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 4. Margen de Acción y Control	0.482905099	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 5. Organización del Trabajo	0.551217646	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 6. Recuperación	0.577877388	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 7. Soporte Y Apoyo	0.578790487	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8. Otros Puntos Importantes	0.827820111	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8.1. Otros Puntos Importantes: Acoso Discriminatorio	0.697333803	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8.2. Otros Puntos Importantes: Acoso Laboral	0.647092102	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8.3. Otros Puntos Importantes: Acoso Sexual	0.626904717	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8.4. Otros Puntos Importantes: Adicción al Trabajo	0.751635963	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8.5. Otros Puntos Importantes: Condiciones el Trabajo	0.615161468	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8.7. Otros Puntos Importantes: Estabilidad Laboral Y Emocional	0.65864158	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)
Dimensión 8.8. Otros Puntos Importantes: Salud Auto Percibida	0.614532109	0.000000000	Correlación significativa (p < 0.05)

Nota. Elaboración propia.

Los resultados evidencian que la doble presencia no es un fenómeno aislado, sino que está fuertemente influenciado por factores organizacionales como la gestión del trabajo, el liderazgo y

la autonomía laboral. Estas correlaciones sugieren que mejorar las condiciones de trabajo y brindar mayor apoyo a los/as colaboradores/as en la gestión de su carga laboral puede ser clave para reducir la percepción de doble presencia y mejorar su bienestar.

La investigación revela que las condiciones laborales adversas y el estado de salud autopercebido son los principales predictores de esta problemática, lo que sugiere una necesidad urgente de intervención desde el Trabajo Social para mitigar sus efectos y promover el bienestar de los trabajadores.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación muestran que la “doble presencia” como fenómeno tiene implicaciones significativas para el bienestar psicosocial de los/as colaboradores/as del sector de floricultura de Mulaló en Cotopaxi; se encontró que la percepción de la doble presencia es diferente según el sexo, el nivel educativo y la antigüedad laboral, lo que confirma el impacto de las variables sociodemográficas en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las pruebas chi-cuadrado confirmaron que el género es un factor determinante, ya que las mujeres continúan asumiendo una parte desproporcionada tanto del trabajo remunerado como del no remunerado, lo que justifica la necesidad de estrategias de apoyo más específicas para ellas, y también se encontró una asociación significativa entre el nivel educativo y el fenómeno de la doble presencia, lo que sugiere que los trabajadores con menos educación son más propensos a enfrentar mayores dificultades para equilibrar responsabilidades debido a peores condiciones laborales y menos acceso a empleo flexible.

Por otro lado, la antigüedad en la empresa mostró una relación estadísticamente significativa, lo que significa que los/as colaboradores/as más experimentados parecen haber desarrollado estrategias de afrontamiento para hacer frente a las consecuencias negativas de la vida cotidiana dual, mientras que los/as colaboradores/as menos experimentados parecen tener mayores dificultades para tratar con los problemas de equilibrio entre trabajo y vida personal.

La edad no mostró una asociación significativa con la doble presencia, lo que sugiere que este fenómeno afecta a los trabajadores de manera transversal, independientemente de su etapa de vida; sin embargo, factores como la carga y ritmo de trabajo, la organización del trabajo y la estabilidad emocional presentaron correlaciones significativas con la doble presencia, lo que confirma que el diseño del entorno laboral influye directamente en la percepción de este fenómeno.

A través del análisis de correlaciones utilizando el método de Spearman, fue posible verificar que elementos específicos como la recuperación, el liderazgo y el alcance de acción y control están positivamente correlacionados de manera fuerte con el fenómeno de la doble presencia, esto sugiere que las personas que tienen una insuficiente recuperación del trabajo, poca autonomía en el trabajo o limitadas habilidades de liderazgo tienden a tener niveles más altos de percepción de doble presencia, lo que significa un aumento del riesgo psicosocial.

En términos generales, los resultados de este estudio enfatizan la necesidad de incorporar la doble presencia del trabajador como un elemento determinante en la salud ocupacional de los/as colaboradores/as del sector florícola, puesto que su impacto no solo compromete la salud emocional, sino que puede provocar un mayor desgaste, estrés y dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar, lo que a su vez redundaría en la productividad.

Para reducir los efectos de la doble presencia y mejorar el bienestar psicosocial de los trabajadores en el sector de la floricultura, es imperativo implementar estrategias que apoyen un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia. En este sentido, se consideran políticas de reconciliación trabajo-familia, como horarios laborales flexibles y fomentar espacios de diálogo entre empleadores y empleados para determinar posibles necesidades.

Establecer guarderías o servicios de asistencia familiar en las empresas florales ayudaría a aliviar esta carga para este grupo. Además, se debería aumentar la estabilidad laboral reduciendo la rotación de personal y fomentando contratos más permanentes y, por lo tanto, seguros, lo que aliviaría la ansiedad de los trabajadores por la inseguridad laboral y proporcionaría un mayor bienestar.

Fortalecer la educación y capacitación de los trabajadores, con especial atención a las herramientas de gestión del tiempo, también es vital. La capacitación en la gestión del estrés y la planificación puede ayudar a aliviar la sensación de carga entre el personal menos educado. La supervisión empática o la supervisión de la gestión de recursos humanos pueden mejorar la distribución justa de las tareas y mejorar el ambiente laboral. Por último, debe haber una evaluación continua de los sistemas de monitoreo de riesgos psicosociales, particularmente sobre los efectos de la doble presencia en la salud y el bienestar de los empleados para asegurar que las estrategias implementadas estén funcionando y se hagan ajustes cuando sea pertinente.

Referencias

1. Asamblea Nacional. (2023). Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Asamblea Nacional. <https://newsite.cite.com.ec/ley-organica-del-derecho-al-cuidado-humano/>
2. Asamblea Nacional. (2023). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
3. Asamblea Nacional. (2023). Reglamento General a Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. <https://fundacionmuseosquito.gob.ec/lotaip/2023/RC/Reglamento%20General%20a%20la%20Ley%20Org.%20para%20impulsar%20la%20Economi%CC%81a%20Violeta%20%28Actualizado%20Dic.2023%29.pdf>
4. Beltrán, C., & Freire, V. (2022). Riesgos psicosociales y su incidencia en el estrés laboral en empresas de tecnología de la ciudad de Quito. Maestría en Gestión del Talento Humano, UTA, Repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. <https://doi.org/https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35349>
5. Canales Cerón, M. (2006). Metodologías de investigación social. Santiago LOM Ediciones. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47766006/Canales_Ceron_Manuel_-_Metodologias_De_Investigacion_Social-libre.pdf?1470258957=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCanales_Ceron_Manuel_Metodologias_De_Inv.pdf&Expires=1704935983&Signature=LK
6. Fernández López, J., Fernández Fidalgo, E., & Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER”. *Revista de Calidad*, 20(3), 165-170. [https://doi.org/10.1016/s1134-282x\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/s1134-282x(08)74743-2)
7. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. McGRAW-Hill: Mexico. www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf
8. IESS. (2017). Resolución del IESS 513. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20513.pdf>

9. Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*(23), 67-85.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&tlng=es.
10. León Espinoza, L. (2023). Compromiso laboral y conflicto trabajo-familia en empresas medianas del Perú. *Business Innova Sciences BIS, Revista de Ciencias Empresariales*, 4(2), 85-103. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10557236>
11. Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano . (Normativa: Vigente. No reformado de Suplemento del Registro Oficial No. 309 , 12 de Mayo 2023). FielWeb. Ediciones Legales EDLE S.A.: <https://www.fielweb.com/Index.aspx?55&nid=1181292#norma/1181292>
12. Ministerio del Trabajo. (2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082. <https://www.sersalud.com.ec/images/MDT-2017-0082.pdf>
13. Ministerio del Trabajo. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
14. Observatorio Económico y Social de Tungurahua. (2020, p. 1). Diagnóstico Sector Florícola Ecuador. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.
15. Organización Internacional del Trabajo. (2019). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.
16. Ruperti-Lucero, E., Espinel-Guadalupe, J., Naranjo-Cabrera, C., & Aguilar-Pita, D. (2021). Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de covid-19. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(15), 18-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
17. Sanabria, P. (2024). Relación de doble presencia y estrés laboral en una empresa privada de la provincia de Tungurahua. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ff3ed163-2064-47bf-9a70-816f1e2a67f9/content>
18. Sentencia Revisión de garantías (JP) Derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, No. 3-19-JP/20 y acumulados. (05 de Agosto de 2020). Quito, Ecuador.

<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>

19. Sorbara, S., Baró, S., Greco, R., Preiti, M., & Quinteros, M. (2021). Doble Presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6, 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/5635/563579383011.pdf>
20. Torres, P., Di Gravia, A., Ferrer, M., & Campos, Y. (2019). Doble presencia en trabajadores del sector floricultor y factores que influyen en su incidencia. *Revista Espacios*, 40(18), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/19401825.html#uno>

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).