



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGIA

TEMA:

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA FLORICOLA DE LA
CIUDAD DE LATACUNGA**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciadas en
Psicología.

Autor(a)

Bryan José Orozco Cruz

Tutor(a)

Ps.Ind Paúl Bladimir Acosta Pérez,Mg.

AMBATO– ECUADOR
2024

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Bryan José Orozco Cruz declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA FLORICOLA DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 22 días del mes de julio de 2024, firmo conforme:

Autor: Bryan José Orozco Cruz

Firma:



Número de Cédula: 0503477820

Dirección: Latacunga/parroquia Tanicuchi

Correo Electrónico: pepejose2016@hotmail.com

Teléfono: 0984243355

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA FLORICOLA DE LA CIUDAD DE LATACUNGA” presentado por Bryan José Orozco Cruz, para optar por el Título de Licenciados en Psicología,

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.


Ambato, 22 de julio de 2024

Ps. Ind Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciados en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 22 de julio 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bryan José Orozco Cuz', with a stylized circular flourish at the end.

Bryan José Orozco Cuz

0503477820

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA FLORICOLA DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”, previo a la obtención del Título de Licenciados en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato 19 de Agosto de 2024

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg
LECTOR

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, Mg
LECTOR

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi madre, por su apoyo incondicional, su amor y su aliento constante, que han sido fundamentales para culminar mis estudios, a mi hija que está en camino pilar de fortaleza para culminar mi trabajo investigativo no por último pero muy importante mi familia por su paciencia y respaldo inquebrantable en cada paso del camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Tecnológica Indoamérica por brindarme una educación de excelencia y por contar con docentes de tan alta calidad. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales para mi formación profesional y personal. Expreso mi más sincero agradecimiento a mi tutor de tesis, Paul Acosta, por su inquebrantable apoyo, orientación y palabras de aliento durante este proceso. Su sabiduría y paciencia han sido una fuente constante de inspiración. También quiero agradecer a mi tutor grupal, José Acuña, por su valiosa guía y colaboración. Su apoyo ha sido crucial para lograr este importante logro académico.

INDICE DE CONTENIDO

PORTADA	1
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	12
INTRODUCCION	14
MARCO METODOLOGICO	21
RESULTADOS	29
3.1. Niveles de riesgos psicosociales	30
3.2. Datos Sociodemográficos	30
3.3. Dimensiones de Riesgos Psicosociales.....	31
3.4. relación carga y ritmo de trabajo según genero	35
DISCUSION Y CONCLUSION	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
AGRADECIMIENTO	43
DEDICATORIA	44
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	30
<i>Niveles de Riesgos Psicosociales</i>	30
Tabla 2.....	30
<i>Variable sociodemográfica de Edad</i>	30
Tabla 3.....	31
<i>Variable Sociodemográfica de género</i>	31
Tabla 4.....	31
<i>Nivel dimensión carga y ritmo de trabajo</i>	31
Tabla 5.....	32
<i>Nivel dimensión desarrollo por competencia</i>	32
Tabla 6.....	32
<i>Nivel dimensión liderazgo</i>	32
Tabla 7.....	33
<i>Nivel dimensión margen de acción y control</i>	33
Tabla 8.....	33
<i>Nivel dimensión organización del trabajo</i>	33
Tabla 9.....	34
<i>Nivel dimensión recuperación</i>	34
Tabla 10.....	34
<i>Nivel dimensión</i>	34
Tabla 11.....	35
<i>Nivel dimensión 8</i>	35
Tabla 12.....	35
<i>Relaciones entre nivel de Riesgos Psicosociales y Género</i>	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	30
<i>Gráfico de los niveles de Riesgos Psicosociales</i>	30
Gráfico 2	30
<i>Gráfico de los datos sociodemográficos edad ,genero</i>	30

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA DE PISCOLOGIA

TEMA: RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA FLORICOLA DE LA CIUDAD DE LATACUNGA)

AUTOR: Bryan José Orozco Cruz

TUTOR: Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Los riesgos psicosociales asociados al ámbito laboral afectan principalmente la salud, física y emocional de los trabajadores. El objetivo del estudio fue; Describir los niveles de riesgo psicosociales que presentan los trabajadores en una empresa florícola. de la ciudad de Latacunga, La metodología fue cuantitativa con un paradigma positivista de diseño no experimental, se utilizó una población de 88 trabajadores. Las técnicas de producción de datos utilizados fue el cuestionario de riesgos psicosociales y el análisis estadístico. La investigación sobre riesgos psicosociales en el ámbito laboral revela datos representativos en cuanto a las dimensiones analizada. Un 69.31% de los empleados se encuentra en un nivel medio de riesgo psicosocial. Además. Basado en los datos analizados, una mayoría significativa de los empleados percibe niveles altos de liderazgo (81,8%), soporte (71,6%), y organización del trabajo (51,1%). Estos resultados reflejan una percepción positiva generalizada en aspectos clave del entorno laboral, destacando la efectividad de las prácticas actuales en estos ámbitos.

DESCRIPTORES: Riesgos psicosociales, enfermedad profesional, Carga de trabajo, Percepción, salud, amenaza.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTY OF HEALTH SCIENCES AND HUMAN WELL-BEING
PSYCHOLOGY

TEMA: PSYCHOSOCIAL RISKS IN A FLORICULTURAL COMPANY IN THE CITY OF LATACUNGA

AUTOR: Bryan José Orozco Cruz

TUTOR: Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

ABSTRACT

Psychosocial risks associated with work environment mainly affect the physical and emotional health of workers. This research aims to describe the levels of psychosocial risks that affect workers in a floricultural company in Latacunga. This study used a quantitative approach with a positivist paradigm of non-experimental design. The sample was non-probabilistic with a population of 88 workers. The data production techniques used were the psychosocial risks questionnaire and statistical analysis. The research on psychosocial risks in the work environment showed representative data in terms of the dimensions analyzed. A 69.31% of the employees are at a medium level of psychosocial risk. In addition, based on the data analyzed, a significant majority of employees perceive high levels of leadership (81.8%), support (71.6%), and work organization (51.1%). These results reflect a generally positive perception in key aspects of the work environment, highlighting the effectiveness of current practices in these areas.

KEYWORDS: health, health threat, occupational ,disease, perception,



RIESGOS PSICOSOCIALES EN UNA EMPRESA FLORICOLA DE LA CIUDAD DE LATACUNGA

PSYCHOSOCIAL RISKS IN A FLORICULTURAL COMPANY IN THE CITY OF LATACUNGA.

Autor: Orozco Cruz Bryan José
bryanorozco@indoamerica.edu.ec

Tutor: Ps.Ind.Paúl Bladimir Acosta Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Lector: Ps.Ind. José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Ps.Ind. Luis Fernando Tarucháin
Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Julio de 2024.

RESUMEN

Los riesgos psicosociales asociados al ámbito laboral afectan principalmente la salud, física y emocional de los trabajadores. El objetivo del estudio fue; Describir los niveles de riesgo psicosociales que presentan los trabajadores en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga, La metodología fue cuantitativa con un paradigma positivista de diseño no experimental, se utilizó una población de 88 trabajadores. Las técnicas de producción de datos utilizados fue el cuestionario de riesgos psicosociales y el análisis estadístico. La investigación sobre riesgos psicosociales en el ámbito laboral revela datos representativos en cuanto a las dimensiones analizada. Un 69.31% de los empleados se encuentra en un nivel medio de riesgo psicosocial. Además. Basado en los datos analizados, una mayoría significativa de los empleados percibe niveles altos de liderazgo (81,8%), soporte (71,6%), y organización del trabajo (51,1%). Estos resultados reflejan una percepción positiva generalizada en aspectos clave del entorno laboral, destacando la efectividad de las prácticas actuales en estos ámbitos.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, enfermedad, profesional Carga de trabajo, Percepción, salud, amenaza.

ABSTRACT

Psychosocial risks associated with the workplace mainly affect the physical and emotional health of workers. The objective of the study was to describe the levels of psychosocial risks presented by workers in a flower company in the city of Latacunga. The methodology was quantitative with a positivist paradigm of non-experimental design, the sample is non-probabilistic with a population of 88 workers. The data production techniques used were the psychosocial risks questionnaire and statistical analysis. The research on psychosocial risks in the work environment reveals representative data in terms of the dimensions analyzed. A 69.31% of the employees are at a medium level of psychosocial risk. In addition, based on the data analyzed, a significant majority of employees perceive high levels of leadership (81.8%), support (71.6%), and work organization (51.1%). These results reflect a generally positive perception in key aspects of the work environment, highlighting the effectiveness of current practices in these areas.

Keywords: Psychosocial risks, occupational disease, Workload, Perception, health, health threat.

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación está enfocada en el área de la psicología organizacional, una rama de la psicología que estudia el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones y los lugares de trabajo. Su propósito es aplicar principios y métodos psicológicos para mejorar tanto el rendimiento y la eficacia organizacional como la satisfacción y el bienestar de los empleados. Esto incluye el desarrollo de métodos de selección de personal, programas de capacitación y sistemas de evaluación del desempeño, así como la identificación de factores que influyen en la motivación y satisfacción laboral. Además, la investigación en esta área busca promover la salud y el bienestar en el entorno laboral, prevenir el estrés y mejorar las relaciones interpersonales y la dinámica de grupo. En esencia, la psicología organizacional se esfuerza por crear ambientes de trabajo positivos y eficientes, donde los empleados puedan prosperar tanto personal como profesionalmente, contribuyendo así al éxito general de la organización (Martínez, 2022).

El bienestar laboral es un aspecto fundamental en cualquier entorno de trabajo, especialmente en sectores donde el personal operativo desempeña un papel crucial, como en el caso de la empresa florícola Texas Flowers S.A. ubicada en la ciudad de Latacunga. Si bien la actividad florícola es reconocida por su belleza y contribución al mercado global, detrás de sus coloridos productos existe un conjunto de desafíos que impactan directamente en la salud y el bienestar psicológico de sus

empleados (Arenas et al., 2023). En este contexto, resulta imperativo abordar los riesgos psicosociales a los que se enfrenta el personal operativo de esta empresa, comprendiendo su naturaleza, identificando sus efectos y proponiendo estrategias efectivas de prevención y mitigación. Este análisis busca no solo salvaguardar la salud y el rendimiento de los trabajadores, sino también promover un entorno laboral que fomente el desarrollo integral y la satisfacción laboral (Palma et al., 2022)

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se refieren a aquellas condiciones y circunstancias en el entorno de trabajo que tienen el potencial de afectar la salud mental, el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los empleados. Estos riesgos pueden surgir de diversas fuentes, como la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, la carga laboral y la exposición a situaciones estresantes. Es crucial comprender que estos factores no solo pueden influir en la salud individual de los trabajadores, sino también en el funcionamiento general de la empresa, impactando en la productividad, la retención de talento y la calidad del ambiente laboral (Sierra, 2021).

La relevancia de los riesgos psicosociales radica en su capacidad para generar efectos adversos tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, pueden provocar estrés laboral, ansiedad, depresión, agotamiento emocional y otros trastornos mentales. Estas condiciones no solo afectan la calidad de vida de los empleados, sino que

también pueden disminuir su desempeño laboral y aumentar el riesgo de ausentismo y rotación de personal. Por otro lado, a nivel organizacional, los riesgos psicosociales pueden manifestarse en una disminución de la productividad, un aumento de los conflictos laborales, una mala reputación empresarial y posibles demandas legales (Muñoz et al., 2022).

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral representan una preocupación significativa para la empresa florícola Texas Flowers S.A., ya que pueden tener un impacto directo en la salud mental y el bienestar emocional de su personal operativo. Uno de los principales tipos de riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores de la empresa está relacionado con los factores organizativos. La carga de trabajo y el ritmo laboral son elementos cruciales que pueden generar estrés y agotamiento entre los empleados, especialmente durante períodos de alta demanda, como la temporada de festividades. La presión por cumplir con los pedidos y trabajar bajo plazos ajustados puede ser abrumadora, lo que contribuye a un ambiente laboral tenso y estresante (Valencia et al., 2022).

Además, la falta de control sobre el trabajo y la incertidumbre laboral también son factores organizativos que pueden afectar la salud mental de los empleados. Según lo menciona Sánchez (2022), la percepción de tener poco control sobre las tareas asignadas o la falta de claridad en cuanto a la estabilidad del empleo puede generar

ansiedad y preocupación entre el personal operativo. Estos elementos pueden minar la confianza en la empresa y contribuir a un clima laboral poco saludable.

En cuanto a los factores sociales, las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial en el bienestar psicológico de los trabajadores de Texas Flowers S.A. Las tensiones o conflictos entre compañeros de trabajo, así como el acoso laboral o la falta de apoyo social, pueden tener efectos devastadores en la salud mental y la satisfacción laboral de los empleados. Además, el estilo de liderazgo adoptado por los supervisores puede influir significativamente en el ambiente laboral. Un liderazgo autoritario o poco participativo puede generar resentimiento y desmotivación entre los trabajadores, afectando negativamente la cohesión del equipo y la eficacia en el desempeño de las tareas (Valencia et al., 2022).

Por último, los riesgos psicosociales relacionados con el contenido del trabajo también son relevantes para el personal operativo de la empresa. La monotonía y la falta de variedad en las tareas pueden contribuir al aburrimiento y la desmotivación, mientras que el desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas puede generar sentimientos de injusticia y falta de reconocimiento por parte de la empresa (Muñoz et al., 2022)

Se centra en la comprensión del conocimiento sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, su origen, sus efectos y las estrategias para abordarlos. En este sentido, la epistemología proporciona un marco conceptual para examinar cómo se adquiere y valida el conocimiento en este campo específico. En primer lugar, la teoría epistemológica reconoce que el conocimiento sobre los riesgos psicosociales se deriva de una variedad de fuentes, incluidas investigaciones científicas, experiencias prácticas y evidencia empírica. Los estudios en psicología laboral, sociología organizacional y salud ocupacional, entre otras disciplinas, aportan información crucial sobre los factores que contribuyen a los riesgos psicosociales y sus efectos en los trabajadores (Navarro et al., 2022)

La teoría epistemológica en este contexto se refiere a la corriente psicológica humanista, la cual no es una teoría per se, sino una perspectiva amplia dentro de la psicología que se enfoca en el potencial humano y la autorrealización (Aliaga et al., 2022). Esta corriente, desarrollada por autores como Abraham Maslow, se centra en el crecimiento personal y la satisfacción de las necesidades humanas como medio para alcanzar el bienestar psicológico. Maslow, en particular, es conocido por su jerarquía de necesidades, una pirámide que representa las distintas etapas que un individuo debe satisfacer, desde las necesidades básicas fisiológicas hasta la autorrealización (Valencia & Rivera, 2023).

En relación con los riesgos psicosociales, el enfoque humanista ofrece una perspectiva valiosa, ya que estos riesgos, que incluyen factores como el estrés laboral, el acoso y la falta de apoyo social, pueden interferir significativamente con la capacidad de un individuo para alcanzar sus necesidades y, por ende, su autorrealización. La psicología humanista sugiere que un entorno laboral que no satisface las necesidades básicas de los empleados, que no proporciona seguridad, pertenencia y autoestima, puede impedir que los individuos alcancen su máximo potencial y bienestar. Por lo tanto, desde la perspectiva humanista, es crucial que las organizaciones se esfuercen por crear entornos que no solo minimicen los riesgos psicosociales, sino que también promuevan activamente el crecimiento personal y el desarrollo, facilitando así la autorrealización y el bienestar integral de los empleados (Castañeda, 2022).

Asimismo, la epistemología destaca la importancia de considerar diferentes perspectivas y enfoques metodológicos para comprender la complejidad de los riesgos psicosociales. Esto incluye la investigación cualitativa y cuantitativa, así como la participación activa de los trabajadores y los empleadores en la identificación y el análisis de los riesgos en el lugar de trabajo. En cuanto a la validación del conocimiento, la teoría epistemológica reconoce la necesidad de utilizar métodos rigurosos de investigación y evaluación para garantizar la fiabilidad y la validez de los hallazgos. Esto implica el uso de herramientas y técnicas de medición adecuadas, así como la revisión por pares y la replicación de estudios para

confirmar los resultados (Bustos et al., 2023).

Según Sirvent y Rigal (2023), la epistemología humanista en relación con los riesgos psicosociales se basa en una comprensión profunda de la experiencia humana y la subjetividad en el contexto laboral. Esta perspectiva reconoce que los riesgos psicosociales no solo son fenómenos objetivos medibles, sino también experiencias subjetivas que están influenciadas por las percepciones, las emociones y las relaciones interpersonales de los individuos en su entorno laboral.

Desde una epistemología humanista, se valora la importancia de comprender la experiencia individual de los trabajadores, así como sus significados y vivencias personales en relación con los riesgos psicosociales. Se reconoce que cada individuo tiene una visión única de su entorno laboral y que estas percepciones subjetivas pueden influir en su bienestar emocional y en su capacidad para enfrentar y gestionar los riesgos psicosociales (Saavedra & López, 2022).

La problemática en torno a los riesgos psicosociales en el personal operativo de la Empresa Florícola Texas Flowers S.A. se resume en la tensión generada por la naturaleza estacional y demandante de la industria florícola, que conlleva una carga de trabajo intensa y plazos ajustados durante períodos de alta demanda. Esta situación, combinada con la falta de control sobre el

trabajo, la incertidumbre laboral, los conflictos interpersonales y la falta de reconocimiento, contribuye al estrés, la ansiedad y la insatisfacción laboral entre los trabajadores. Para abordar esta problemática, se requiere implementar medidas que promuevan un equilibrio entre la demanda laboral y los recursos disponibles, fomenten relaciones positivas en el lugar de trabajo, brinden apoyo emocional y reconozcan el esfuerzo y la contribución de los empleados.

Luego de analizar la problemática y la aproximación conceptual a los riesgos psicosociales, se describen a continuación diversas investigaciones que se relacionan con el tema propuesto.

En la investigación desarrollada en Colombia, el estudio analiza cómo la exposición diaria a riesgos químicos en el entorno laboral afecta significativamente la salud de los trabajadores. Esta problemática se agrava por la falta de compromiso de los empleadores en proporcionar la protección personal adecuada a sus empleados, quienes manejan sustancias químicas peligrosas sin las debidas medidas de seguridad. Relacionando estos hallazgos con los riesgos psicosociales, es evidente que la falta de compromiso de los empleadores no solo expone a los trabajadores a riesgos físicos, sino que también contribuye a un entorno laboral estresante y perjudicial para su bienestar psicológico. La constante exposición a sustancias peligrosas sin la adecuada protección genera un ambiente de inseguridad y ansiedad, afectando

negativamente la salud mental de los empleados. El estrés crónico resultante de estas condiciones laborales puede amplificar los efectos físicos de la exposición química, exacerbando los problemas de salud mencionados (Pertuz et al., 2022).

Ortiz (2022) en su estudio desarrollado en Lima-Perú establece que, al investigar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico de 200 trabajadores. Utilizando el cuestionario de Condiciones de Trabajo de Blanch y el de Bienestar Psicológico de Ryff, se encontró una relación positiva moderada entre estas variables. Los resultados mostraron una significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.521, indicando que mejores condiciones de trabajo están asociadas con un mayor bienestar psicológico. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, sugiriendo que los empleados con buenas condiciones laborales tienden a tener un mejor bienestar psicológico.

En el estudio desarrollado en Argentina por Bravo (2022), el estudio en Chimpay reveló que el 89% de los trabajadores rurales sufre de dolencias musculoesqueléticas, principalmente en la columna lumbar, dorsal y manos/muñecas. La investigación mostró que aquellos que realizan poca actividad física después del trabajo son más propensos a estos dolores, mientras que la actividad física regular reduce significativamente el dolor. Bajo el enfoque en los riesgos psicosociales, estas dolencias

físicas contribuyen a un entorno laboral estresante y negativo, incrementando el riesgo de ansiedad, depresión y baja moral entre los trabajadores. Es crucial implementar programas de actividad física y ergonomía para reducir las dolencias musculoesqueléticas y mejorar el bienestar psicosocial de los empleados.

El estudio de la industria florícola en Ecuador, específicamente en la empresa Producnorte de Cayambe, identificó varios riesgos laborales significativos, entre los que destacan los ergonómicos, químicos y biológicos. La evaluación, realizada con una muestra de 57 trabajadores, reveló que estos riesgos son categorizados mayoritariamente como importantes y moderados. Un hallazgo crítico fue la baja participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, lo que indica una deficiencia en la cultura de seguridad de la empresa. Desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, esta situación genera un ambiente laboral estresante y poco motivador. La exposición continua a estos riesgos, combinada con la falta de involucramiento en las medidas preventivas, puede llevar a problemas de salud mental como estrés, ansiedad y burnout. Es esencial que la empresa no solo aborde los riesgos físicos, sino que también promueva una cultura de seguridad y participación activa de los trabajadores para mejorar su bienestar psicosocial (Rodríguez, Enríquez, & Cano, 2022).

Se analizó el estudio de Limaico (2020) el cual, realizó una evaluación de riesgos psicosociales en una empresa florícola de

Cotopaxi con el objetivo de diseñar un plan de prevención. La investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal y con un enfoque descriptivo. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario del Ministerio del Trabajo del Ecuador. Además, se llevó a cabo una investigación bibliográfica para ampliar y afianzar el conocimiento sobre el tema. La población estudiada incluyó a 100 trabajadores del área operativa de la empresa. Los resultados de la investigación revelaron que los riesgos psicosociales más comunes entre los trabajadores son doble presencia laboral y familiar y una recuperación insuficiente. Se concluyó que es fundamental mejorar las condiciones laborales y asegurar el bienestar de los trabajadores, demostrando el compromiso de la empresa con la seguridad y la salud de su personal.

De la misma manera, se identificó el estudio de Terán (2019) el cual menciona que, los riesgos psicosociales, factores del entorno laboral que pueden afectar negativamente al bienestar físico y mental de los trabajadores, son un tema de suma relevancia dentro del ámbito de la Seguridad y Salud Ocupacional. En este sentido, se realizó un trabajo de evaluación de riesgos en la Empresa Florícola FLORTECA, ubicada en el sector de Tabacundo, Ecuador, con la participación de 72 empleados. A través de la aplicación del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, se recopilaron datos sobre el nivel de riesgo psicosocial (bajo, medio o alto) presente en diferentes dimensiones (Carga y ritmo de

trabajo, Desarrollo de competencias, Margen de acción y control, etc.), áreas laborales (cultivo, post-cosecha, fumigación, empaque y administración) y género de los trabajadores (masculino-femenino). Los resultados indicaron que las dimensiones laborales con más alto porcentaje de riesgo medio son Carga y Ritmo de trabajo y Margen de acción y control, especialmente en las áreas de cultivo y post-cosecha, donde se requiere actividad física demandante. Además, se concluyó que estos riesgos afectan en mayor porcentaje a los hombres, pero también representan un problema significativo para las mujeres trabajadoras, quienes suelen compaginar actividades domésticas y laborales.

Es relevante señalar que la industria de la floricultura surgió en la década de 1970 con el establecimiento de pequeñas empresas que se dedicaban al cultivo y la producción de flores. Posteriormente, en las décadas de 1980 y 1990, se iniciaron las primeras exportaciones, lo que facilitó el crecimiento de más empresas año tras año. Esta industria se ha convertido en una de las principales actividades económicas debido a su capacidad para generar ingresos significativos para los empresarios que deciden invertir en ella (Clúster, 2018).

Actualmente, se dispone de datos estadísticos que revelan la magnitud de los problemas de salud asociados a la actividad laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe del año 2020, más de 2.78 millones de trabajadores pierden la vida anualmente debido a enfermedades o accidentes relacionados con su trabajo. Además, la OIT señala que cada

año se producen alrededor de 374 millones de lesiones laborales en todo el mundo. Estas cifras alarmantes subrayan la importancia de implementar medidas efectivas de prevención y protección en el lugar de trabajo para garantizar la salud y seguridad de los empleados (OIT, 2020).

En relación con el contexto ecuatoriano, la información proporcionada por la página del Seguro de Riesgos del Trabajo (GRT-IESS, 2020) revela las estadísticas sobre las enfermedades laborales reportadas desde el año 2015 hasta principios de 2020. Según estos datos, se han registrado un total de 4.278 casos de enfermedades relacionadas con el trabajo. Sin embargo, es importante destacar que solo 614 de estos casos han sido calificados como enfermedades laborales, mientras que 157 han sido negados. Estas cifras ponen de relieve la importancia de mejorar la identificación y el tratamiento adecuado de las enfermedades laborales en el Ecuador, así como la necesidad de fortalecer las políticas de prevención y protección en el ámbito laboral para garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Siguiendo esta línea de pensamiento Ayala (2021) argumenta que el proceso productivo en el sector florícola implica una considerable cantidad de tareas que se llevan a cabo manualmente. Es evidente que el recurso humano desempeña un papel crucial en el desarrollo de esta actividad, ya que son los trabajadores quienes realizan estas tareas de manera directa. Sin embargo, esta realidad también conlleva ciertos riesgos

para la salud de los trabajadores a largo plazo. Con el transcurso del tiempo, los trabajadores pueden experimentar síntomas y trastornos como resultado de los movimientos repetitivos que realizan como parte de sus tareas laborales. Es importante reconocer estos riesgos ergonómicos y adoptar medidas preventivas para proteger la salud y el bienestar de los empleados en el sector florícola.

Los vacíos en la investigación sobre los riesgos psicosociales en el personal operativo de la empresa florícola Texas Flowers S.A. podrían incluir estudios específicos sobre el impacto de los riesgos psicosociales en la salud y el bienestar de los trabajadores. Aunque se reconoce la existencia de riesgos psicosociales en el contexto laboral de la empresa, podría haber una falta de investigación detallada sobre cómo estos riesgos afectan la salud mental, emocional y física de los empleados a largo plazo.

Los estudios podrían no haber abordado en profundidad las percepciones y experiencias de los trabajadores en relación con los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Comprender las perspectivas de los empleados podría proporcionar información valiosa para identificar áreas de mejora y desarrollar intervenciones efectivas. A pesar de que, se menciona que los riesgos psicosociales pueden afectar el desempeño laboral, podría faltar investigación que explore en detalle esta relación, incluyendo cómo los riesgos psicosociales impactan la productividad, la

calidad del trabajo y la satisfacción laboral de los empleados en Texas Flowers S.A.

El principal interés es garantizar el bienestar físico, mental y emocional del personal operativo de la empresa florícola Texas Flowers S.A. al identificar, comprender y abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Además, proteger la salud y el bienestar de los trabajadores es fundamental para promover un ambiente laboral seguro, saludable y productivo. La investigación puede ayudar a comprender cómo los riesgos psicosociales afectan el desempeño laboral y la eficiencia en la empresa. Al abordar estos riesgos de manera efectiva, se pueden mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la retención del talento, lo que a su vez puede contribuir al éxito a largo plazo de la empresa.

La identificación y gestión de los riesgos psicosociales también pueden ayudar a la empresa a cumplir con las normativas y regulaciones laborales establecidas por las autoridades competentes. Esto incluye la implementación de políticas y prácticas que garanticen un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados, en línea con las leyes laborales vigentes.

Según lo mencionado dentro de la investigación es indispensable plantear las siguientes preguntas.

¿Cuáles son los niveles de riesgo psicosocial que presentan los trabajadores en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga?
¿Cuáles son las variables sociodemográficas

de los trabajadores en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga?

¿Cuáles son las dimensiones de los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga?

¿Existen diferencias significativas en la dimensión de carga y ritmo de trabajo entre géneros en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga?

Por lo tanto, los objetivos de la investigación se plantean de la siguiente manera.

Objetivo general:

Describir los niveles de riesgo psicosociales que presentan los trabajadores en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga.

Los objetivos específicos son:

-Describir las variables socio demográficas de los trabajadores en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga.

-Describir las dimensiones de los riesgos psicosociales que presentan los trabajadores en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga.

-Comparar la dimensión carga y ritmo de trabajo por género en una empresa florícola de la ciudad de Latacunga.

.

2. MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación sigue un paradigma de positivista. Este paradigma se distingue por su confianza en la capacidad de la ciencia para descubrir patrones y regularidades en el mundo mediante la observación sistemática, la medición precisa y el análisis estadístico riguroso. Estas características reflejan la persistencia del paradigma positivista en la investigación

contemporánea, aunque es importante reconocer que las interpretaciones y aplicaciones específicas pueden variar según el campo de estudio y los contextos particulares de investigación (Monsalve, Velásquez, & Hoyos, 2021).

El conocimiento se obtiene a partir de datos observables y medibles. Los investigadores recogen datos a través de la observación sistemática y la experimentación controlada, asegurándose de que las conclusiones se basen en hechos verificables y no en suposiciones o creencias subjetivas. El método inductivo es central en el positivismo. Los científicos observan patrones en los datos y desarrollan hipótesis y teorías basadas en estas observaciones. La verificación empírica de estas hipótesis permite la construcción de leyes científicas generales (Montes, 2020).

En el contexto del estudio sobre de los riesgos psicosociales en una Empresa Florícola, el paradigma positivista es altamente pertinente. Este enfoque permite una evaluación objetiva de los riesgos mediante la recopilación y análisis de datos cuantitativos, utilizando herramientas como el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2024), se garantiza que los datos obtenidos sean precisos y sistemáticos. El análisis estadístico riguroso de estos datos ayuda a identificar patrones y regularidades en los factores de riesgo psicosocial, proporcionando una base sólida para desarrollar medidas preventivas eficaces y basadas en evidencia.

Por otro lado, se definen las dimensiones las cuales permiten identificar el enfoque de la investigación. La característica ontológica menciona que, el positivismo asume que la realidad existe de manera independiente de las percepciones humanas. Es objetiva y externa, y puede ser conocida a través de la observación (Medina, Rojas, & Bustamante, 2023). El estudio asume que los riesgos psicosociales existen de manera objetiva dentro del entorno laboral de la empresa florícola. Estos riesgos son independientes de la percepción individual de los trabajadores, aunque sus efectos se manifiesten en la salud y el bienestar de los mismos.

Mientras que la epistemología sostiene que el conocimiento se obtiene de manera objetiva y que los hechos pueden ser descubiertos a través de la observación y la experimentación. El investigador debe mantenerse separado de lo que estudia para no influir en los resultados (Córdova et al., 2023). La investigación se basa en la recopilación de datos empíricos a través de cuestionarios estructurados y estandarizados, como el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador. Este enfoque garantiza que la información obtenida sea objetiva y cuantificable.

A lo que la metodológica se refiere a los métodos y técnicas utilizados para investigar fenómenos. El positivismo enfatiza el uso de métodos cuantitativos y experimentales. Su uso es con base a experimentos

controlados, encuestas y estadísticas para el análisis de datos. Los estudios deben ser diseñados de manera que permitan la replicación y la verificación independiente de los resultados (Faneite, 2023).

La dimensión axiológica aborda el papel de los valores en la investigación. El positivismo sostiene que la investigación debe ser libre de valores y objetiva. Los valores del investigador no deben influir en el proceso de investigación y la objetividad es esencial para la validez científica. Por lo que el investigador debe mantener una postura neutral y evitar que sus valores personales afecten el diseño, la ejecución y la interpretación de los estudios (Mendoza & Marchán, 2023).

La investigación positivista se apoya principalmente en técnicas cuantitativas, tales como encuestas, experimentos y análisis estadísticos, con el propósito de adquirir y examinar información. La metodología cuantitativa, como columna vertebral de la investigación científica, provee un marco sistemático para la evaluación y el análisis de datos numéricos, lo que facilita la identificación de relaciones causales o correlativas entre diversas variables (Bautista, 2022). Esta metodología, al permitir la medición precisa y la aplicación de técnicas estadísticas avanzadas, constituye un elemento fundamental en la generación de conocimiento científico confiable y riguroso, especialmente en áreas donde se requiere una comprensión detallada de fenómenos complejos a través de datos empíricos y cuantificables.

La investigación positivista se fundamenta en métodos cuantitativos, utilizando encuestas, experimentos y análisis estadísticos para recolectar y examinar datos, lo que permite identificar patrones y relaciones causales entre variables (Medina, Rojas, & Bustamante, 2023). La metodología cuantitativa es crucial en la investigación científica porque proporciona un enfoque sistemático y riguroso para analizar datos numéricos, facilitando la identificación de tendencias y relaciones significativas (Sirvent & Rigal, 2023). El presente documento es cuantitativo ya que emplea encuestas estandarizadas y análisis estadísticos para evaluar los riesgos psicosociales en una empresa florícola, permitiendo una evaluación objetiva y basada en datos empíricos.

La metodología cuantitativa, además de ofrecer resultados generalizables, posibilita una medición precisa y reproducible de las variables de interés en la investigación (Zuñiga et al., 2023). Al emplear instrumentos estandarizados y técnicas de muestreo aleatorio, se minimiza el sesgo en la recolección de datos y se maximiza la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos (Medina et al., 2023). Esta precisión en la medición no solo fortalece la credibilidad de los hallazgos de la investigación, sino que también permite identificar patrones y tendencias que podrían pasar desapercibidos en enfoques cualitativos más subjetivos (Zuñiga et al., 2023). En el contexto del estudio sobre los riesgos psicosociales en una empresa florícola, el uso de métodos cuantitativos

garantiza una evaluación objetiva y basada en datos empíricos, lo que facilita la identificación precisa de factores de riesgo y la formulación de estrategias de intervención efectivas para mitigar su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.

El diseño de investigación se refiere al plan o estructura que se establece para llevar a cabo un estudio. En el caso de la presente investigación, se ha optado por un diseño no experimental con alcance descriptivo. Este diseño se seleccionó porque no implica la manipulación de variables y se centra en la descripción y análisis de las características de la variable de interés (Ramos, 2021). El diseño no experimental se caracteriza por observar fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin intervenir ni manipular ninguna variable. En lugar de establecer relaciones de causa y efecto, este diseño busca comprender y describir los fenómenos tal como se presentan en la realidad (Medina et al., 2023).

Se lleva a cabo una investigación descriptiva con el objetivo de identificar los criterios y metodologías relacionados con los riesgos psicosociales en la fuerza laboral. A través de una investigación exhaustiva, se recopila información sobre los diversos enfoques utilizados tanto a nivel nacional como internacional para describir y analizar esta temática. Esto permite determinar el enfoque más adecuado para el presente estudio y, posteriormente, aplicarlo para identificar los riesgos psicosociales dentro de la planta laboral objeto de esta

investigación (Alban, Arguello, & Molina, 2020).

Por otro lado, el enfoque descriptivo del diseño implica recolectar datos para describir las características, comportamientos o condiciones de la variable de interés. En este caso, se utilizarán métodos como cuestionarios para recopilar información sobre los riesgos psicosociales en la empresa florícola.

El alcance de la investigación se refiere a la extensión y profundidad del estudio, así como a los límites y restricciones que se establecen. En el caso del presente documento, el alcance es descriptivo, lo que implica que se centrará en la descripción detallada de los fenómenos o variables de interés sin buscar establecer relaciones causales. En un estudio con alcance descriptivo, el objetivo principal es recopilar información detallada y precisa sobre el tema investigado. Se utiliza principalmente en situaciones donde se busca comprender la naturaleza y características de un fenómeno sin realizar intervenciones ni manipulaciones (Castañeda, 2022).

El tipo de alcance documental implica que la investigación se basará en la revisión y análisis de fuentes de información secundaria, como documentos, libros, artículos académicos y bases de datos, para recopilar datos relevantes sobre el tema en cuestión. Esto proporcionará una base sólida para la comprensión y descripción de los riesgos psicosociales en la empresa

florícola, sin la necesidad de llevar a cabo experimentos o recopilar datos primarios (De la Roche et al., 2021).

La población objeto de estudio para este documento comprende al personal operativo de la empresa florícola. Estos participantes representan la muestra sobre la cual se centrará el análisis de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la empresa, permitiendo una comprensión más precisa y detallada de los factores que influyen en su bienestar físico y emocional.

La población en general incluye al personal operativo, excluyendo aquellos que estén en periodo de prueba. Asimismo, se seleccionarán únicamente aquellos empleados que acepten participar de manera voluntaria en el estudio. Dentro de esta población, se distinguen 51 participantes de género femenino y 37 de género masculino, conforme a la información proporcionada.

El tipo de muestreo utilizado en este estudio es el no probabilístico por conveniencia. Este enfoque de muestreo implica seleccionar a los participantes basándose en su disponibilidad y accesibilidad, en lugar de utilizar un método aleatorio. En otras palabras, los individuos son seleccionados porque son convenientes o fáciles de acceder, lo que puede incluir aquellos que están fácilmente disponibles para ser encuestados o participar en el estudio (Piedra & Manqueros, 2021).

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró al personal operativo que hubiera estado empleado en la empresa por un mínimo de un año. Además, se establecieron rangos de edades. Mientras que, en criterios de exclusión, se excluyó al personal con menos de un año de antigüedad en la empresa, ya que se consideró que podrían no haber tenido suficiente experiencia para evaluar adecuadamente los riesgos psicosociales. También se excluyó a aquellos trabajadores que no quisieron participar en el estudio, garantizando así la voluntariedad y confidencialidad de la participación.

El objetivo principal de este estudio es evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores de la empresa florícola. Al utilizar un muestreo por conveniencia, se busca recopilar datos de manera eficiente y práctica, sin la necesidad de realizar un proceso de selección más complejo y costoso. Esto permite una recolección de datos más rápida y fácil, lo que puede ser especialmente útil en entornos laborales donde el tiempo y los recursos son limitados.

El fin último de esta investigación es generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Al identificar los factores de riesgo y sus posibles efectos en la salud de los trabajadores, se podrán implementar intervenciones y políticas adecuadas para mejorar el bienestar laboral y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

La técnica de producción de datos utilizada en este estudio fue la aplicación del Test de Riesgos Psicosociales de Ecuador (Ministerio Del Trabajo, 2024). Esta prueba proporciona información detallada sobre los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, permitiendo identificar y describir diversas dimensiones que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores. Algunas de las dimensiones evaluadas por este test incluyen:

La aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo del Ecuador requiere un proceso estructurado y detallado para asegurar la recolección y análisis efectivos de los datos. Este proceso comienza con la conformación de un equipo de trabajo compuesto por un Técnico o Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, un Médico Ocupacional, un responsable de Talento Humano y, en algunos casos, una Trabajadora Social. Este equipo es esencial para garantizar que la aplicación del cuestionario se realice de manera adecuada y eficiente, y que cualquier duda o inquietud de los participantes sea resuelta de manera inmediata.

La preparación para la aplicación del cuestionario incluye informar a la máxima autoridad de la empresa o institución sobre los pasos del proceso, así como preparar canales de comunicación efectivos para asegurar que toda la información necesaria sea difundida y socializada con todo el personal. Es fundamental que todos los empleados estén bien informados sobre el

propósito y la importancia del cuestionario, así como sobre la naturaleza confidencial y anónima de sus respuestas.

Durante la aplicación del cuestionario, es esencial que el personal encargado esté capacitado para responder cualquier pregunta y que el espacio asignado para la aplicación sea confortable y libre de distracciones. Se debe asegurar que todo el material necesario esté disponible y en buenas condiciones. Las instrucciones deben ser leídas detenidamente a los participantes, enfatizando que el cuestionario es anónimo y que la información obtenida será manejada con estricta confidencialidad. Además, se debe aclarar que no existen respuestas correctas o incorrectas y que es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario. En caso de error, se debe marcar la respuesta incorrecta y seleccionar nuevamente la respuesta correcta.

Una vez que los cuestionarios han sido completados, deben ser recogidos y preparados para el análisis. El análisis de los resultados se realiza utilizando una herramienta de tabulación de datos disponible en la plataforma informática del Ministerio del Trabajo. Esta herramienta permite ingresar cada una de las respuestas de los participantes conforme a los ítems evaluados y visualizar los resultados de manera organizada. El análisis de los datos obtenidos es crucial para establecer un plan de acción con medidas de prevención e intervención adecuadas.

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial mide diferentes dimensiones del entorno laboral que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de los empleados. Estas dimensiones incluyen factores como la carga de trabajo, el apoyo social, el control sobre el trabajo, las demandas emocionales y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. La confiabilidad y validez del cuestionario son esenciales para garantizar que las respuestas obtenidas sean consistentes y reflejen de manera precisa las condiciones del entorno laboral.

Este cuestionario está diseñado para medir diversas dimensiones del entorno laboral que pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados. Estas dimensiones incluyen factores como la carga de trabajo, el apoyo social, el control sobre el trabajo, las demandas emocionales y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Cada una de estas dimensiones aborda diferentes aspectos del entorno laboral y permite identificar áreas específicas que podrían representar un riesgo psicosocial.

Las opciones de respuesta del cuestionario suelen ser en formato de escala Likert, donde los participantes marcan con una "X" la respuesta que mejor describe su situación. Estas respuestas son luego analizadas y tabuladas para identificar patrones y áreas de riesgo. La forma de calificación puede variar dependiendo de la dimensión evaluada, pero generalmente implica sumar las respuestas para obtener un puntaje total que refleje el nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Respecto a la fiabilidad y validez del instrumento, es importante señalar que el Ministerio del Trabajo del Ecuador realizó pruebas exhaustivas para determinar su precisión. Los resultados arrojaron un Alfa de Cronbach de 0,967, indicando un nivel de confiabilidad muy alto. Además, el coeficiente de correlación de Pearson superó 0,30 en todos los ítems del cuestionario, confirmando así su validez (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2018).

Las puntuaciones obtenidas de cada cuestionario se agrupan en percentiles, lo que permite clasificar el riesgo psicosocial en niveles de "bajo", "medio" y "alto" según las diferentes dimensiones evaluadas.

Bajo: Indica un mínimo potencial de riesgo para la seguridad y salud, sin efectos nocivos a corto plazo (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).

Medio: Señala un riesgo moderado para la seguridad y salud ocupacional, evidenciado por la presencia de efectos nocivos a mediano plazo (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).

Alto: Representa un alto potencial de riesgo, con niveles intolerables de peligro que ocasionan efectos nocivos inmediatos para la salud e integridad física (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2012).

Este proceso de clasificación permite a las organizaciones identificar áreas críticas y tomar medidas preventivas y correctivas

adecuadas para mejorar el bienestar laboral y reducir los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo. La utilización de un instrumento altamente confiable y válido asegura que las intervenciones sean efectivas y basadas en datos precisos y fiables.

Finalmente, la socialización de los resultados con los participantes es una parte crucial del proceso, ya que permite a los empleados comprender las áreas de riesgo identificadas y las medidas que se tomarán para mejorar el entorno laboral. Esto no solo ayuda a mitigar los riesgos psicosociales, sino que también promueve un ambiente de transparencia y confianza entre los empleados y la administración.

Para este estudio, se utilizará una combinación de una ficha sociodemográfica y un cuestionario de riesgos psicosociales para recopilar datos relevantes sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la empresa florícola. Estos instrumentos son fundamentales para obtener información tanto sobre las características individuales de los trabajadores como sobre los factores de riesgo presentes en su ambiente de trabajo.

Cuestionario de Riesgos Psicosociales: Este test se centra en evaluar diferentes dimensiones de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, como la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo social y la recompensa. Proporciona una comprensión detallada de los factores que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2024).

Ficha Sociodemográfica: Este instrumento recopila datos sobre las características personales de los trabajadores, como edad, género, estado civil, nivel educativo y antigüedad en la empresa. Esta información es crucial para analizar cómo los diferentes factores demográficos pueden influir en la percepción y el impacto de los riesgos psicosociales (Trias, 2024).

Al combinar estos dos instrumentos, se obtendrá una visión integral de los riesgos psicosociales en la empresa florícola, permitiendo identificar patrones, tendencias y posibles áreas de intervención para mejorar el bienestar y la salud de los trabajadores. Además, la inclusión de la encuesta sociodemográfica proporcionará información contextual valiosa que enriquecerá el análisis de los resultados obtenidos a través del test de riesgos psicosociales.

Para analizar los datos recopilados en este estudio sobre los riesgos psicosociales en la empresa florícola, se emplearán técnicas de análisis estadístico utilizando software especializado como Excel. La cual es una hoja de cálculo avanzada, facilita la realización de cálculos estadísticos complejos de manera sencilla, aprovechando la infraestructura subyacente de R y sus ventajas. La recolección de datos se realizó mediante un test de riesgos psicosociales cuyos resultados se registraron en una matriz de Excel. La interpretación de los resultados permitirá extraer conclusiones significativas que contribuyan a la

comprensión y prevención de los riesgos psicosociales en el entorno laboral de la empresa florícola.

En cuanto a las consideraciones éticas, es fundamental destacar que este estudio se rige por estrictos principios de confidencialidad y respeto hacia los participantes. Todos los datos recopilados serán tratados de manera confidencial, asegurando que la información personal de los trabajadores no sea divulgada sin su consentimiento explícito. Además, se garantiza la protección de la privacidad de los participantes durante todo el proceso de investigación (Angeles & Placencia, 2023).

Una de las medidas éticas claves implementadas en este estudio es la obtención del consentimiento informado de los participantes. El consentimiento informado se define como el proceso mediante el cual se proporciona a los participantes información completa y comprensible sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de la investigación, permitiéndoles tomar una decisión informada y voluntaria sobre su participación (Angeles & Placencia, 2023). Esto implica que los participantes deben ser plenamente conscientes de lo que implica su participación en el estudio, así como de sus derechos y opciones disponibles.

El consentimiento informado es un proceso crucial en la investigación que asegura que los participantes comprendan completamente el estudio, sus objetivos,

procedimientos, riesgos y beneficios, y que participen voluntariamente. En el proyecto "Riesgos Psicosociales en una Empresa Florícola de la Ciudad de Latacunga", se invita al personal operativo a participar respondiendo cuestionarios sobre riesgos psicosociales el cual consta de 58 ítems dividido en 8 dimensiones. Se les asegura que la participación es voluntaria, confidencial y sin riesgos, y que recibirán un informe detallado con los resultados. Se proporciona la información de contacto del investigador para resolver cualquier duda y se solicita la firma del consentimiento para confirmar la comprensión y aceptación de los términos.

RESULTADOS.

A continuación, se presentan detallados los resultados que se desprenden de los análisis descriptivos y de frecuencias de la variable: riesgos psicosociales, además son una respuesta a los objetivos propuestos:

Para lo cual se tomó como población a un total de 88 personas contando con hombres entre las edades de 21 a 55 años, y mujeres entre las edades de 20 a 51 años. Sirviendo de base para responder a los objetivos específicos como se ha encontrado pertinente.

3.1. Niveles de riesgos psicosociales

Gráfico 1

Gráfico de los niveles de Riesgos Psicosociales

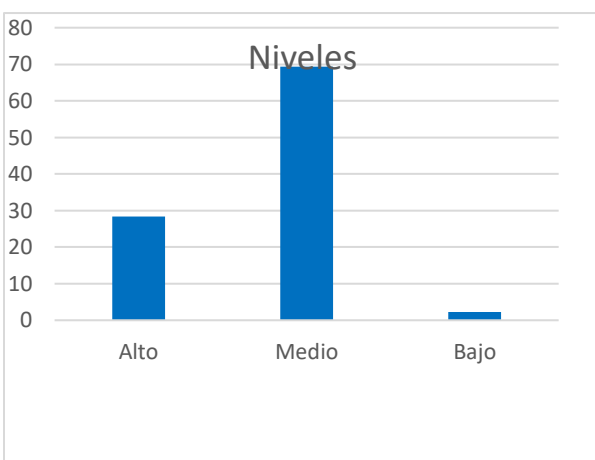


Tabla 1

Niveles de Riesgos Psicosociales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	25	28,40
Bajo	2	2,27
Medio	61	69,31
Total	88	100,0

El análisis de los resultados revela una distribución desigual entre los niveles de la variable evaluada, basada en un total de 88 casos. La categoría más predominante fue el nivel "Medio", que abarcó el 69.31% de los casos, indicando que la mayoría de los sujetos evaluados se encontraron en este rango. Por otro lado, el nivel "Alto" representó el 28.40% de los casos, reflejando una proporción significativa pero menor en comparación con el nivel medio. En contraste, el nivel "Bajo" fue el menos

común, comprendiendo solo el 2.27% de los casos evaluados. Este patrón sugiere una concentración mayoritaria en el nivel medio, con una distribución más limitada en los extremos alto y bajo, lo cual es crucial para entender la variabilidad y la representación de diferentes niveles dentro de la muestra analizada.

3.2. Datos Sociodemográficos

Gráfico 2

Gráfico de los datos sociodemográficos edad, genero

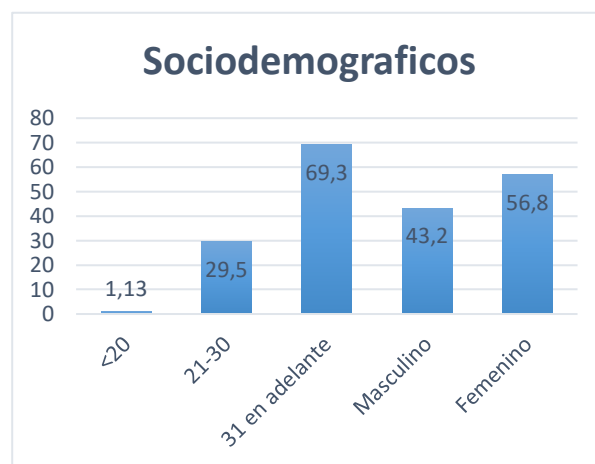


Tabla 2

Variable sociodemográfica de Edad.

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
11-20	1	1,13
21-30	26	29,5
31 en adelante	61	69,3
Total	88	100

El análisis de la distribución por rango de edad revela una muestra compuesta principalmente por adultos jóvenes y adultos mayores, un grupo más numeroso está representado por individuos de 31 años en adelante, que constituyen el 69.3% del total de 88 casos evaluados. Le sigue el grupo de edad de 21 a 30 años, que comprende el 29.5% de la muestra, mostrando una representación significativa pero menor en comparación con el grupo más mayor. En contraste, la presencia de individuos más jóvenes, entre 11 y 20 años, es mínima, con apenas un caso, lo que representa solo el 1.13% del total. Este patrón sugiere una distribución desigual según las diferentes etapas de la vida dentro de la muestra, destacando una mayoría significativa de adultos mayores y una proporción considerable de adultos jóvenes, con una escasa representación de adolescentes y jóvenes en el estudio.

Tabla 3

Variable Sociodemográfica de género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	38	43,2
Femenino	50	56,8
Total	88	100

El análisis de la distribución por género en la muestra de 88 individuos muestra una representación equilibrada, pero con una ligera mayoría de personas de género femenino, quienes constituyen el 56.8% del total. Por otro lado, los individuos de género masculino representan el 43.2% restante.

Esto indica una distribución casi pareja entre ambos géneros dentro del grupo estudiado, con una leve inclinación hacia las mujeres. Este patrón de distribución proporciona una visión clara de la composición por género en la muestra, subrayando la importancia de considerar esta variable al interpretar cualquier análisis o resultado derivado de los datos recolectados.

3.3. Dimensiones de Riesgos

Psicosociales

Gráfico 3

Tabla 4

Nivel dimensión carga y ritmo de trabajo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,27
Medio	47	53,41
Alto	39	44,31
Total	88	100

En la siguiente dimensión carga y ritmo de trabajo se encontramos que el (53,41%) se ubica en el nivel medio, más de la mitad de los empleados sienten que la carga y el ritmo de trabajo son manejables pero significativos, este grupo puede ser bastante productivo ya que una carga de trabajo moderada puede mantener a los empleados ocupados sin llegar a ser abrumadora. El porcentaje relativamente alto (44,31%) de individuos que reportan una alta carga y ritmo de trabajo puede ser un indicativo de que los trabajadores podrían experimentar estrés laboral y problemas de salud asociados, lo que puede llevar a un aumento en el ausentismo y la rotación de personal.

El bajo porcentaje (2,27%) en el nivel bajo sugiere que la percepción de una carga de trabajo ligera es muy rara entre los encuestados, lo que podría reflejar una cultura de trabajo con demandas relativamente altas.

Tabla 5

Nivel dimensión desarrollo por competencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	49	55,7
Alto	39	44,3
Total	88	100

La mayoría de los participantes, 49 personas (55,7%), perciben su nivel de desarrollo de competencias como medio, este es el nivel más común entre los encuestados, los empleados con un desarrollo de competencias moderado pueden ser eficaces en sus roles actuales, pero puede que no estén completamente preparados para asumir responsabilidades adicionales o avanzar en sus carreras dentro de la empresa. Por otro lado, 39 personas (44,3%) reportan un alto nivel de desarrollo de. Este porcentaje significativo muestra que una gran parte de los encuestados siente que ha alcanzado un alto desarrollo el cual identifica que este grupo puede asumir roles de liderazgo y mentoría, ayudando a otros empleados a desarrollar sus competencias

Tabla 6

Nivel dimensión liderazgo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	8,0
Medio	9	10,2
Alto	72	81,8
Total	88	100,0

La tabla de datos presenta el análisis del nivel de liderazgo entre los encuestados. En términos de frecuencia y porcentaje, se observa la distribución de los encuestados en tres niveles de liderazgo. En el nivel bajo, se encuentran 7 personas, lo que representa el 8,0% de los encuestados, este porcentaje relativamente bajo de liderazgo débil puede ser crucial para implementar programas de desarrollo específicos y mejorar las habilidades de liderazgo es posible que esta población necesite más supervisión y apoyo para desarrollar habilidades efectivas de liderazgo. En el nivel Medio, hay 9 personas, lo que equivale al 10,2% de los encuestados, esto sugiere que un grupo moderado de personas percibe su liderazgo en un nivel intermedio lo que indica que estos empleados tienen potencial para mejorar sus habilidades de liderazgo con el entrenamiento adecuado y oportunidades de desarrollo. Finalmente, en el nivel alto, se ubican 72 personas, representando el 81,8% de los encuestados. Este es el grupo más grande, lo cual indica que una abrumadora mayoría de los encuestados considera que su liderazgo es alto.

Tabla 7***Nivel dimensión margen de acción y control***

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,3
Medio	48	54,5
Alto	38	43,2
Total	88	100,0

La tabla de datos presenta el análisis del nivel de margen de acción y control entre los encuestados. En términos de frecuencia y porcentaje, se observa la distribución de los encuestados en tres niveles de margen de acción y control. En el nivel bajo, se encuentran 2 personas, lo que representa el 2,3% de los encuestados para lo cual se debe identificar áreas donde los empleados sienten que tienen un margen limitado puede ayudar a identificar obstáculos operativos o estructurales que podrían estar afectando la eficiencia y la satisfacción laboral. En el nivel medio, hay 48 personas, lo que equivale al 54,5% de los encuestados. Este es el nivel más común entre los encuestados, estos empleados pueden operar de manera eficiente dentro de los límites establecidos, manteniendo una estabilidad en la ejecución de tareas y responsabilidades, es crucial optimizar la asignación de recursos y la gestión de cargas de trabajo para mantener este nivel de margen evitar la sobrecarga. Finalmente, en el nivel alto, se ubican 38 personas, representando el 43,2% de los encuestados. Este porcentaje significativo muestra que una gran parte de los encuestados siente que

tiene un alto margen de acción y control en su trabajo para lo cual estos empleados pueden tomar decisiones significativas y tener un impacto directo en los resultados del trabajo, lo que promueve la autonomía y la motivación.

Tabla 8***Nivel dimensión organización del trabajo***

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,3
Medio	41	46,6
Alto	45	51,1
Total	88	100,0

La tabla de datos presenta el análisis del nivel de organización del trabajo entre los encuestados. En términos de frecuencia y porcentaje, se observa la distribución de los encuestados en tres niveles de organización del trabajo. En el nivel bajo, se encuentran 2 personas, lo que representa el 2,3% de los encuestados, este pequeño porcentaje indica que solo una mínima fracción de los encuestados, identificar las áreas donde la organización del trabajo es deficiente es crucial para mejorar la eficiencia operativa y la satisfacción laboral. En el nivel medio, hay 41 personas, lo que equivale al 46,6% de los encuestados. Este es el nivel más común entre los encuestados, lo cual sugiere que casi la mitad de ellos considera que la organización de su trabajo es moderada, y sus empleados pueden manejar sus responsabilidades dentro de un marco organizativo estable. Finalmente, en el nivel

alto, se ubican 45 personas, representando el 51,1% de los encuestados. Este porcentaje mayoritario muestra que más de la mitad de los encuestados siente que la organización de su trabajo es alta, indicando así una alta organización del trabajo lo cual puede contribuir a un clima laboral positivo y a la satisfacción de los empleados.

Tabla 9

Nivel dimensión recuperación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	21	23,9
Bajo	67	76,1
Total	88	100

La tabla de datos presenta el análisis del nivel de recuperación entre los encuestados. En términos de frecuencia y porcentaje, se observa la distribución de los encuestados en dos niveles de recuperación. En el nivel medio, se encuentran 21 personas, lo que representa el 23,9% de los encuestados, este porcentaje sugiere que una minoría de los encuestados percibe que su capacidad de recuperación es moderada lo cual identificamos como una baja capacidad de recuperación esto puede llevar a un aumento en el absentismo laboral y una reducción en la productividad general. Por otro lado, en el nivel bajo, hay 67 personas, lo que equivale al 76,1% de los encuestados, este alto porcentaje indica que una abrumadora mayoría de los encuestados considera que su capacidad de recuperación es baja, esto empleados tienen un potencial para mejorar

su capacidad de recuperación con el apoyo adecuado.

Tabla 10

Nivel dimensión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,4
Medio	22	25,0
Alto	63	71,6
Total	88	100,0

La tabla de datos presenta el análisis del nivel de soporte y apoyo entre los encuestados. En términos de frecuencia y porcentaje, se observa la distribución de los encuestados en tres niveles de soporte y apoyo. En el nivel bajo, se encuentran 3 personas, lo que representa el 3,4% de los encuestados, este pequeño porcentaje indica que solo una mínima fracción de los encuestados percibe que recibe un bajo nivel de soporte y apoyo, identificar las áreas donde el soporte y apoyo son deficientes es crucial para mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados. En el nivel medio, hay 22 personas, lo que equivale al 25,0% de los encuestados, este porcentaje considerable sugiere que una cuarta parte de los encuestados percibe que recibe un nivel moderado de soporte y apoyo, donde evaluar la distribución de recursos y personal permitirá asegurar que el nivel de soporte sea adecuado para las necesidades de los empleados. Finalmente, en el nivel alto, se ubican 63 personas, representando el

71,6% de los encuestados, este porcentaje mayoritario muestra que una gran parte de los encuestados siente que recibe un alto nivel de soporte y apoyo, lo cual contribuye a un clima organizacional positivo donde los empleados se sienten valorados y respaldados.

Tabla 11

Nivel dimensión 8

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	1	1,1
Medio	37	42,0
Alto	50	56,8
Total	88	100,0

La tabla de datos presenta el análisis de otros puntos importantes relacionados con niveles de una variable específica entre los encuestados. En este caso, se observa la distribución de los encuestados en tres niveles (Bajo, Medio y Alto), reflejando la frecuencia y el porcentaje correspondiente. Se destaca que el nivel Bajo cuenta con 1 persona, representando el 1,1% de los encuestados, identificar las áreas específicas donde se percibe un bajo nivel puede ayudar a enfocar los esfuerzos en mejorar esas áreas para todos los empleados.; el nivel Medio cuenta con 37 personas, equivalente al 42,0% donde encontramos que existe espacio para mejorar la variable medida para este grupo, proporcionando oportunidades de desarrollo y ajustes según el feedback recibido; y finalmente, el nivel Alto cuenta con 50 personas, representando el 56,8% del

total de los encuestados, esta distribución sugiere que una mayoría significativa de los encuestados percibe un nivel alto de la variable medida, mientras que una minoría percibe un nivel bajo, esto podría indicar una percepción positiva generalizada en relación con esta variable específica entre los encuestados, identificar y reforzar las prácticas que han llevado a este alto nivel de percepción positiva entre los empleados sería fuente fundamental de análisis

3.4. relación carga y ritmo de trabajo según género

Tabla 12

Relaciones entre nivel de Riesgos Psicosociales y Género

Nivel	Genero	Dimensión carga y ritmo de trabajo	
alto	Masculino	0	0%
	femenino	0	0%
medio	Masculino	15	17%
	femenino	22	25%
bajo	Masculino	22	25%
	femenino	29	33%
total		88	

En el nivel medio de carga y ritmo de trabajo, se observa que el 17% de los encuestados masculinos y el 25% de los encuestados femeninos reportan sentirse en este nivel. Este hallazgo sugiere que una proporción considerable de empleados, especialmente mujeres, perciben un nivel moderado de carga y ritmo en sus responsabilidades laborales.

Por otro lado, en el nivel bajo de carga y ritmo de trabajo, el 25% de los hombres y el

33% de las mujeres indican experimentar este nivel. Este dato sugiere que una proporción notable de empleados, principalmente mujeres, perciben una carga de trabajo relativamente baja en comparación con otros niveles.

No se encontraron encuestados que percibieran un nivel alto de carga y ritmo de trabajo en ninguna categoría de género, lo que indica que ninguno de los participantes reportó una percepción de carga y ritmo de trabajo como alta en la organización estudiada, obtuvimos una visión detallada sobre cómo la percepción de la carga y ritmo de trabajo varía entre hombres y mujeres dentro de la organización, destacando diferencias significativas que podrían influir en la gestión y políticas de recursos humanos para mejorar el equilibrio y la satisfacción laboral.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Al comparar los resultados obtenidos en la investigación con la teoría existente sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, se identifican varias convergencias notables. En primer lugar, el 69.31% de los empleados se encuentran en un nivel medio de riesgo psicosocial, lo cual coincide con la teoría que indica que una mayoría de los empleados perciben un nivel moderado de riesgo (Fernandez & Sanchez, 2020)

Además, la mayoría de los participantes (69.3%) tienen 31 años o más, correlacionándose con la alta proporción de riesgos psicosociales en niveles medio y alto, como lo sugiere la literatura (Rodríguez, Pérez, & Gómez, 2018) al género, aunque la distribución fue equilibrada, con una ligera

mayoría femenina (56.8%), no se encontraron diferencias significativas en la percepción de riesgos psicosociales basadas en el género, excepto en las dimensiones organización de trabajo y recuperación, mostrando una alineación parcial con la teoría de García y López (2019), la cual menciona que las mujeres suelen reportar mayores niveles de estrés y riesgos psicosociales en comparación con los hombres debido a factores como la doble carga de trabajo (laboral y doméstico).

Las dimensiones evaluadas reflejaron una alta percepción de riesgos psicosociales en carga de trabajo (97%), desarrollo de competencias (55.7%) y liderazgo (81.8%), en línea con lo establecido teóricamente por Karasek (1979), la carga de trabajo, el desarrollo de competencias y el liderazgo son dimensiones críticas que influyen en la percepción de riesgos psicosociales.

A pesar de las convergencias, también se identifican algunas divergencias entre los resultados de la investigación y la teoría existente. Por ejemplo, el 76.1% de los encuestados perciben un bajo nivel de recuperación, mientras que el 71.6% perciben un alto nivel de soporte y apoyo, lo cual contrasta con las expectativas teóricas sobre la distribución equilibrada entre recuperación y soporte (Johnson, Hall, & Theorell, 2015)

En cuanto al margen de acción y control, aunque la mayoría (54.5%) reporta un nivel moderado, un 43.2% percibe un alto margen de acción y control, lo cual podría no ser generalizable según el modelo de (Demerouti, 2001)

Además, a pesar de que se esperaban diferencias significativas entre hombres y mujeres en todas las dimensiones de riesgos psicosociales según Smith y Cooper (2017), solo se encontraron correlaciones significativas con el género en las Dimensiones 5 y 8, sugiriendo una complejidad adicional en las interacciones de género y percepción de riesgos psicosociales.

En resumen, los resultados de la investigación muestran una notable coincidencia con muchas teorías existentes sobre riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La predominancia de riesgos psicosociales en niveles medios, la influencia de la edad y ciertas correlaciones de género en dimensiones específicas refuerzan hallazgos teóricos establecidos. Sin embargo, las divergencias encontradas en la percepción de recuperación y soporte, así como en la relación entre género y dimensiones específicas, destacan la necesidad de enfoques personalizados para abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva en contextos laborales particulares. Estos resultados subrayan la complejidad inherente a los riesgos psicosociales y la importancia de considerar múltiples factores contextuales y demográficos en su análisis y gestión.

En cuanto al primer objetivo específico se puede mencionar que, La distribución etaria de la muestra revela una predominancia de adultos mayores de 31 años (69.3%), seguidos por adultos jóvenes de 21 a 30 años (29.5%). Solo un 1.13% corresponde a individuos entre 11 y 20 años, indicando una escasa representación de adolescentes y jóvenes en la muestra. Esta predominancia

de adultos mayores sugiere que los resultados obtenidos podrían estar más alineados con las experiencias y percepciones de este grupo etario, siendo necesario considerar este sesgo al generalizar los hallazgos. Además, las diferencias en la percepción de riesgos psicosociales y otras variables podrían estar influenciadas por la edad, lo cual debe ser explorado en análisis futuros. Además, la muestra presenta una distribución de género relativamente equilibrada, con un 56.8% de mujeres y un 43.2% de hombres. Esta ligera mayoría femenina debe ser considerada al interpretar los resultados, especialmente en dimensiones donde el género podría influir significativamente en la percepción de los riesgos psicosociales. La representación casi pareja sugiere que los resultados son en gran medida aplicables a ambos géneros, aunque las diferencias específicas deben ser analizadas detalladamente.

Se puede mencionar que, los hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones multifacéticas y adaptadas a las necesidades específicas de los empleados, con un enfoque particular en equilibrar la carga de trabajo, mejorar el desarrollo de competencias, fortalecer el liderazgo, aumentar el margen de control, asegurar una organización del trabajo eficiente, implementar estrategias de recuperación efectivas, y mantener un alto nivel de soporte y apoyo. Esto garantizará un entorno laboral saludable y productivo, mejorando el bienestar y la satisfacción general de los empleados. Eso en cuando al segundo objetivo específico.

En base al tercer objetivo específico se puede determinar que, se encontraron

correlaciones negativas moderadas pero significativas entre el género y algunas dimensiones de los riesgos psicosociales (Dimensiones organización de trabajo y otros puntos importantes), síntesis de los principales resultados y en que se asemejan luego análisis y dificultades o

indicando posibles diferencias en la percepción de ciertos riesgos según el género. Específicamente, la correlación negativa en la Dimensión 5 sugiere que las mujeres pueden percibir un mayor nivel de riesgo en esta área en comparación con los hombres. Estas diferencias deben ser consideradas al diseñar intervenciones y políticas para abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, asegurando que sean sensibles al género.

Finalmente, se puede concluir que, la distribución de los niveles de riesgo psicosocial muestra una clara concentración en el nivel medio, que abarca el 69.31% de los casos evaluados. Este hallazgo indica que la mayoría de los sujetos perciben un nivel moderado de riesgo, lo cual puede estar asociado a una exposición regular a factores estresantes sin llegar a extremos críticos. Por otro lado, el 28.40% de los individuos se encuentran en un nivel alto de riesgo, sugiriendo una significativa presencia de factores psicosociales adversos que podrían requerir intervenciones específicas. El nivel bajo de riesgo, representando solo el 2.27%, es significativamente menor, lo que refleja una escasa percepción de un entorno laboral favorable en términos psicosociales. Esta distribución asimétrica destaca la importancia de enfocar recursos en mitigar los riesgos en el nivel medio y alto para

mejorar el bienestar general de la población estudiada.

Basado en los datos analizados, se observa que una mayoría significativa de los empleados percibe niveles altos de liderazgo (81,8%), soporte (71,6%), y organización del trabajo (51,1%). Estos resultados indican una percepción positiva generalizada en aspectos clave del entorno laboral, aunque también se identifican áreas de mejora, como la baja capacidad de recuperación (76,1%) y el nivel bajo de soporte y apoyo (3,4%). Es crucial para la empresa fortalecer estas áreas críticas para mejorar el bienestar y la eficiencia de los empleados en su conjunto.

En el desarrollo del presente estudio se encontraron las siguientes limitaciones: el tiempo fue uno de los principales obstáculos ya que, por ser una población extensa y los permisos de tiempo de aplicación permitidos por la empresa eran cortos se por ende se tuvo que extender los días de aplicación, Únicamente se ha podido hacer un estudio de tipo descriptivo.

Para investigaciones futuras, se sugiere la implementación de un cuestionario adicional de evaluación que permita recabar información más detallada. Además, se considera incorporar otra variable de estudio para enriquecer los hallazgos, también se plantea la posibilidad de ampliar el enfoque metodológico y realizar estudios de correlación para obtener resultados más robustos y significativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alban, G., Arguello, A., & Molina, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. *Recimundo*, 4(3), 163-173. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Aliaga, G., Delgado, V., Romero, Y., Cholán, O., & Rondon, E. (2022). *Componentes de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital de Cajamarca, Perú*. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000300008&script=sci_arttext
- Angeles, J., & Placencia, M. (2023). *Asociación entre el nivel del establecimiento de salud y el cumplimiento de los elementos informativos en los formatos de consentimiento informado, 2019-2021*. *Horizonte Médico (Lima)*, 23(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2023000100001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Arenas, G., Rey, J., & Arboleda, E. (2023). *Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador*. *Revista de ciencias sociales*, 29(2), 421-431. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8920560>
- Atencio, A., Palma, L., & Rojas, L. (2023). *Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial durante una crisis (COVID 19), de los efectivos policiales de los Distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis-Huánuco-2021*. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8875>
- Ayala, G. (2021). *Análisis de los resultados de los estudios sobre riesgos ergonómicos realizados en el Ecuador en el área productiva del sector florícola, en el periodo de 2014 al 2020 (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra)*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f072604f-7c54-46cc-90da-b63024eb1ce3/content>
- Bautista, N. (2022). *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yr2CEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=metodolog%C3%ADa+cuantitativa+2022&ots=1zH5oZPRCs&sig=MUNjbuTwQ9CNGI-aHEdDogBU18#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%202022&f=false>
- Bravo, E. (2022). *Nivel de actividad física post jornada laboral en trabajadores rurales de la localidad de Chimpay durante el año 2020/21: asociación con la salud general y el riesgo de contraer dolencias musculoesqueléticas*. Obtenido de <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8947>
- Bustos, B., Lizcano, E., García, C., Villamizar, A., & García, J. (2023). *Riesgos psicosociales en los profesionales del Fitness: Relevancia y abordaje para la salud mental*. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(4), 312-314. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492023000400006&script=sci_arttext&tlng=en
- Castañeda, M. (2022). *La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162022000100006
- Chauca, C., & Flores, J. (2022). *Exposición del personal a factores de riesgos psicosociales en los sectores florícola y de educación superior*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36934>
- Clúster, F. (2018). *¿Cómo van las exportaciones de flores de Ecuador?* . Obtenido de <http://flor.ebizaro.com/como-van-las-exportaciones-deflores-de-ecuador/>

- Córdova, N., Astorquia, L., Alegrechy, A., Díaz, A., & Luques, V. (2023). *Metodología de la investigación I*. Obtenido de <https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/20a602cf-3b46-4b56-a3de-f52ab0e0fe7c/content>
- De la Roche, M., Estupiñan, A., & Pulido, M. (2021). *Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica*. *Revista Semillas del Saber*, 1(1), 18-27. Obtenido de <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/semillas/article/view/314>
- Demerouti, E. (2001). *Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 22(4), 323-331.
- Díaz, Y., Páez, H., & Patiño, L. (2022). *Plan de intervención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Mediclinico Santa Ana IPS en el año 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3560>
- Faneite, S. (2023). *Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales: Capítulo 4. Editorial Idicap Pacífico*, 60-79. Obtenido de <https://idicap.com/ojs/index.php/editorialeip/article/view/181>
- Fernandez, & Sanchez. (2020). *Estudio sobre la percepción de riesgos psicosociales en el ámbito laboral*. Editorial Académica Española.
- Franceschi, C. (2022). *Factores de riesgos psicosociales que afectan al personal de salud*. Obtenido de <https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/0cdaa7d3-ba2b-4616-bbfa-a8f56be7837b>
- GRT-IESS. (2020). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/modulo-web/pages/public/inicio.jsf>
- Johnson, Hall, & Theorell. (2015). *he job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*.
- Kanobel, M. (2023). *Motivación, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en aulas extendidas del área Matemática: un estudio de cursos de Probabilidad y Estadística del nivel universitario*. Obtenido de <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/17167>
- Limaico, C. (2020). *Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0ffe67e5-c224-4fcd-b7d2-7135b653507a/content>
- Martínez, E. (2022). *Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales*. *CIENCIA ergo-sum*, 30(2). Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/17540>
- Medina, R., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. Obtenido de <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- Mendoza, E., & Marchán, A. (2023). *Síntesis de la Investigación Positivista*. *Aula Virtual*, 4(10), 156-160. Obtenido de <http://www.aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/210>
- Ministerio Del Trabajo. (2024). *Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos*.
- Monsalve, E., Velásquez, B., & Hoyos, J. (2021). *Contemporaneidad de las corrientes del pensamiento en los paradigmas de investigación*. *Aglala*, 12(S1), 163-181. Obtenido de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2128>
- Montes, I. (2020). *Epistemología y metodología de investigación en administración en universidades de Lima y Junín*. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 130-146. Obtenido de <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/593>
- Muñoz, A., Ramos, L., Ames, R., & Yuli, R. (2022). *Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS 21*. *Index de enfermería*, 31(2), 115-

119. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962022000200014&script=sci_arttext&tIng=pt
- Navarro, A., Fernández, M., Salas, S., Llorens, C., Moríña, D., & Moncada, S. (2022). *Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSQ-Istas21*. *Gaceta sanitaria*, 36(4), 376-379. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/gsv36n4/0213-9111-gs-36-04-376.pdf>
- OIT. (2020). *International Labour Organization*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2020-america-latina-y-el-caribe>
- Ordoñez, B., & Peláez, J. (2023). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de Austroforja en Cuenca-Ecuador*. *RUNAS. Journal of Education & Culture*, 4(8), 14. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c296c409-198e-40c9-8476-9754f56e04c2/content>
- Ortiz, K. (2022). *Condiciones de trabajo y su relación con bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122138>
- Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). *Riesgos psicosociales laborales, características organizacionales y salud mental: el rol mediador de la violencia laboral*. *Psykhé (Santiago)*, 31(1), 1-18. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282022000100104&script=sci_arttext&tIng=en
- Pertuz, Y., Rebolledo, M., Brochero, V., & Gil, M. (2022). *Efectos para la salud respiratoria de los trabajadores que usan sustancias químicas en su medio laboral. Una revisión sistemática*. *Revista Salud Uninorte*, 38(2), 560-585. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522022000200560&script=sci_arttext
- Piedra, J., & Manqueros, J. (2021). *El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. un abordaje didáctico*, 81. Obtenido de <https://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Ramos, C. (2021). *Diseños de investigación experimental*. *CienciAmérica*, 10(1), 1-7. Obtenido de <https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/356>
- Rodríguez, A., Enríquez, R., & Cano, J. (2022). *Estimación cualitativa de riesgos laborales en la empresa Producnorte de Cayambe 2020*. *Horizontes de Enfermería*, (12), 108-102. Obtenido de <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/enfermeria/article/view/1175>
- Rodríguez, Pérez, & Gómez. (2018). *Riesgos psicosociales y su impacto en la salud laboral*. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*.
- Saavedra, M., & López, R. (2022). *La conexión epistémica entre formación humanista y educación profesional universitaria*. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (32), 275-297. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86262022000100275&script=sci_arttext
- Sánchez, C. (2022). *Factores de riesgo psicosocial en empresas de servicios de seguridad privada y de limpieza (Valle de Toluca 2021-2022)*. *Dignóstico e implementación de la NOM-0035-STPS-2018*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/137422>
- Sierra, E. (2021). *Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo*. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 7-26. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-24842021000100007
- Sirvent, M., & Rigal, L. (2023). *La investigación social en educación: Diferentes caminos epistemológicos, lógicos y metodológicos de producción de conocimiento*. *Miño y Dávila*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=YVi6EAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=ep>

istemolog%C3%ADa+humanista+2023&ots=1_3prFFYB1&sig=73wobHFTVgD5Sn4EuRpIcH8UYS8#v=onepage&q&f=false

- Terán, E. (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales a trabajadores de la empresa Florícola Florteca ubicada en el sector de Tabacundo*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3453>
- Trias, S. (2024). *Protocolo de la DDHealth: Justificación, diseño y realización de una encuesta transversal de salud sociodemográfica, alfabetización sanitaria y brecha digital en 2.000 adultos de cincuenta a setenta y nueve años residentes en España en 2022: e202404029*. R. Obtenido de <https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/435>
- Valencia, M., & Rivera, F. (2023). *Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición*. *Revista médica de Chile*, 151(2), 229-236. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872023000200229&script=sci_arttext&tlng=pt
- Valencia, M., Valenzuela, S., Rodríguez, V., Valdebenito, D., & Valderrama, M. (2022). *Riesgos psicosociales y calidad de vida en trabajadores de atención primaria: revisión integrativa*. *Sanus*, 7. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-60942022000100104&script=sci_arttext
- Zuñiga, P., Cedeño, R., & Palacios, I. (2023). *Metodología de la investigación científica: guía práctica*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Tecnológica Indoamérica por brindarme una educación de excelencia y por contar con docentes de tan alta calidad. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales para mi formación profesional y personal. Expreso mi más sincero agradecimiento a mi tutor de tesis, Paul Acosta, por su inquebrantable apoyo, orientación y palabras de aliento durante este proceso. Su sabiduría y paciencia han sido una fuente constante de inspiración. También quiero agradecer a mi tutor grupal, José Acuña, por su valiosa guía y colaboración. Su apoyo ha sido crucial para lograr este importante logro académico.

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi madre, por su apoyo incondicional, su amor y su aliento constante, que han sido fundamentales para culminar mis estudios, a mi hija que está en camino pilar de fortaleza para culminar mi trabajo investigativo no por último pero muy importante mi familia por su paciencia y respaldo inquebrantable en cada paso del camino.

ANEXOS.

<https://1drv.ms/f/c/ff9fb60424bf8034/ErEGLlvul5dPqANtA16J1ewBPJ5nrCHiSikOAMleJu3kCg>