



EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPACIOS LABORALES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA EN ECUADOR (2024- 2025)

Alexandra Carolina Játiva Hidalgo
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
caritojh123@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-7144-1763>

Pablo Santana Briones
pablo.santana@pg.uleam.edu.ec
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
<https://orcid.org/0009-0008-3241-516X>

Erick Manuel Cantos Santana
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
erick.cantos@uleam.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8904-0863>

Thalía Fernanda Gualán Torres
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
thaliagualan93@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6016-4635>

Autor para correspondencia: caritojh123@hotmail.com

Recibido: 11/11/2025

Aceptado: 05/05/2025

Publicado: 15/07/2026

RESUMEN

Se analizan los factores de riesgo psicosocial en una empresa florícola ecuatoriana durante el período 2024-2025, con el propósito de evaluar el impacto de los planes de acción implementados y determinar las condiciones psicosociales actuales de la población trabajadora. La industria florícola, caracterizada por una elevada demanda productiva, estacionalidad operativa y una alta proporción de mano de obra femenina, presenta una exposición a riesgos derivados de la organización del trabajo, el ritmo productivo y la interacción entre las responsabilidades de laborales y familiares. Se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y comparativo, mediante la aplicación de un instrumento estandarizado validado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, basado en 15 dimensiones psicosociales. La muestra estuvo constituida por 873 trabajadores, equivalente al 77% de la población, con un margen de error del 3%. Los resultados evidenciaron que el 68% de los colaboradores tiene riesgo bajo, el 30% riesgo medio y el 2% riesgo alto. El análisis comparativo mostró una mejora sustancial respecto al 2024, con un incremento del 7% en riesgo bajo y una reducción del 4% en riesgo alto, lo que indica la efectividad parcial de las intervenciones implementadas. Las dimensiones más críticas

280



fueron acoso laboral, doble presencia y carga y ritmo de trabajo especialmente en el área de postcosecha y cultivo. Se concluye que, a pesar de los avances logrados, persisten desafíos estructurales que requieren estrategias sostenidas, multidisciplinarias y focalizadas para fortalecer el bienestar laboral y consolidar un entorno psicosocial saludable en la industria florícola.

Palabras clave: riesgos psicosociales, salud ocupacional, empresas, áreas de trabajo, floricultura.

EVALUATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACES OF A FLORICULTURAL COMPANY IN ECUADOR (2024-2025)

ABSTRACT

Psychosocial risk factors in an Ecuadorian flower company during the period 2024-2025 are analyzed, with the purpose of evaluating the impact of the implemented action plans and determining the current psychosocial conditions of the working population. The flower industry, characterized by a high productive demand, operational seasonality and a high proportion of female labor, presents an exposure to risks derived from the organization of work, the rhythm of production and the interaction between work and family responsibilities. A quantitative, descriptive, cross-sectional and comparative approach was used, through the application of a standardized instrument validated by the Ministry of Labor of Ecuador, based on 15 psychosocial dimensions. The sample consisted of 873 workers, equivalent to 77% of the population, with a margin of error of 3%. The results showed that 68% of the employees have low risk, 30% medium risk and 2% high risk. The comparative analysis showed a significant improvement compared to 2024, with a 7% increase in low risk and a 4% reduction in high risk, indicating the partial effectiveness of the interventions implemented. The most critical dimensions were workplace harassment, double presence and workload and rhythm of work, especially in the post-harvest and cultivation area. It is concluded that, despite the progress made, structural challenges persist that require sustained, multidisciplinary and focused strategies to strengthen workplace well-being and consolidate a healthy psychosocial environment in the flower industry.

Keyword: psychosocial risks, occupational health, companies, work areas, floriculture.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales se han consolidado como uno de los principales desafíos en el ámbito de la salud ocupacional, debido a su impacto directo sobre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023). La



Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) reconoce que los factores psicosociales afectan de manera notoria a la población trabajadora; sin embargo, son pocas las organizaciones que orientan sus estrategias hacia el fortalecimiento del bienestar laboral y la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores (Vásconez & Llumiquinga, 2021). En este sentido, la identificación y gestión de los riesgos psicosociales constituye una herramienta fundamental dentro de los sistemas de salud ocupacional.

Entre los principales factores psicosociales se encuentran la carga y el ritmo de trabajo, el liderazgo, la organización laboral y las relaciones interpersonales, elementos que pueden generar estrés crónico, agotamiento emocional, disminución del rendimiento y diversas afectaciones en la salud física y mental de los trabajadores (Leka & Jain, 2017; Moscheni & Gili, 2021).

Dentro de este contexto, el sector florícola representa una actividad económica de gran relevancia por su aporte a la generación de empleo y a la exportación. No obstante, se caracteriza por una elevada demanda productiva, marcada estacionalidad y una importante participación de mano de obra femenina expuesta a diversos factores estresantes derivados de la organización, el ritmo y la distribución del trabajo (Viteri & Cabrera, 2023). Asimismo, las exigencias relacionadas con el cumplimiento de metas de productividad, las tareas repetitivas y la dificultad para conciliar la vida laboral y personal constituyen condiciones que incrementan la exposición a riesgos psicosociales.

Frente a esta problemática, el presente estudio tuvo como objetivo general analizar los factores de riesgo psicosocial en una empresa florícola ecuatoriana durante el periodo 2024-2025. Como objetivos específicos se plantearon evaluar el impacto de los planes de acción implementados en la empresa, determinar las condiciones psicosociales actuales de la población trabajadora y establecer recomendaciones orientadas a la mejora continua de la gestión psicosocial en el entorno laboral.

Desde una perspectiva académica y científica, esta investigación aporta evidencia empírica actualizada sobre las condiciones psicosociales presentes en un sector productivo estratégico y altamente demandante como el florícola, tradicionalmente asociado a dinámicas laborales intensivas y a factores que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

La empresa evaluada cuenta con una población total de 1.132 trabajadores, de los cuales el 77% participó en la evaluación psicosocial, lo que garantiza una alta representatividad estadística con un margen de error del 3%. La valoración se efectuó mediante el instrumento oficial del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), el cual analiza 15 dimensiones psicosociales agrupadas en cinco ejes, permitiendo identificar áreas críticas y orientar planes de acción preventivos.

Además, al incorporar un análisis comparativo entre periodos consecutivos, el estudio no solo describe el estado situacional de los riesgos psicosociales, sino que también permite comprender su evolución en el tiempo, aportando elementos para valorar la sostenibilidad de las intervenciones y la eficacia de las estrategias de gestión implementadas por la organización. De esta manera, se fortalece el cuerpo teórico relacionado con la salud ocupacional, la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de entornos laborales saludables en contextos agroindustriales.

Desde el ámbito práctico, los resultados constituyen una herramienta de apoyo para la toma de decisiones organizacionales, al facilitar la definición de políticas internas, la priorización de dimensiones críticas y el diseño de programas preventivos sostenibles. Asimismo, el estudio contribuye a sensibilizar a directivos, responsables de talento humano y actores institucionales sobre la importancia de fortalecer culturas organizacionales basadas en el respeto, la equidad, la corresponsabilidad y la protección integral de la salud de los trabajadores.



METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, comparativo y de corte transversal, orientado al análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa florícola ecuatoriana durante el periodo 2024-2025. El estudio permitió identificar las condiciones psicosociales de la población trabajadora y comparar la evolución de los riesgos entre ambos periodos, considerando las intervenciones implementadas por la organización.

La población estuvo conformada por 1.132 trabajadores pertenecientes a las áreas operativas y administrativas de la empresa. Se obtuvo la participación de 873 trabajadores, equivalente al 77% de la población total, garantizando una adecuada representatividad estadística con un margen de error estimado del 3%. El porcentaje restante correspondió a personal en periodo vacacional, ausentismo laboral o negativa voluntaria a participar en la investigación.

Como criterios de inclusión se consideró a trabajadores activos con relación laboral vigente durante el periodo de aplicación del estudio y con disposición voluntaria para participar en la evaluación. Se excluyó al personal ausente por vacaciones, permisos, incapacidad médica o que no completó adecuadamente el cuestionario.

La técnica de recolección de información utilizada fue la encuesta, aplicada mediante el “Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial” del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018), instrumento oficial basado en los lineamientos metodológicos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). El cuestionario está estructurado en 15 dimensiones agrupadas en diferentes ejes de evaluación psicosocial, entre las que destacan: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, soporte y apoyo, recuperación, organización del trabajo, acoso laboral, estabilidad laboral y emocional, doble presencia y salud autopercebida.



El instrumento utiliza una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta, con puntuaciones que oscilan entre 1 y 5, permitiendo clasificar los niveles de exposición al riesgo psicosocial en categorías de riesgo bajo, medio y alto, conforme a los criterios establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0035 y la normativa ecuatoriana vigente en materia de salud ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2019). La utilización de un instrumento oficial y validado garantizó la confiabilidad, estandarización y objetividad del proceso de medición.

El procedimiento de investigación se desarrolló en varias etapas. En una primera fase se coordinó con la empresa la planificación de la evaluación y la socialización del estudio con los trabajadores. Posteriormente, se aplicó el cuestionario durante las jornadas laborales en condiciones controladas, garantizando espacios adecuados para el llenado individual, confidencial y voluntario del instrumento. La aplicación se realizó entre los años 2024 y 2025, con apoyo del área de seguridad y salud ocupacional de la organización.

En una tercera fase se efectuó la depuración, codificación y sistematización de los datos recolectados. Posteriormente, se realizó un análisis estadístico descriptivo basado en frecuencias y porcentajes, permitiendo identificar la distribución de los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones, áreas de trabajo y periodos evaluados. Asimismo, se efectuó un análisis comparativo entre los resultados obtenidos en los años 2024 y 2025, con el propósito de determinar variaciones, tendencias y posibles efectos derivados de los planes de acción implementados por la empresa.

El enfoque comparativo adoptado fortaleció la capacidad analítica de la investigación al permitir evaluar la evolución de los factores psicosociales y la efectividad de las estrategias organizacionales desarrolladas para la prevención y control de dichos riesgos en el contexto de la industria florícola ecuatoriana.

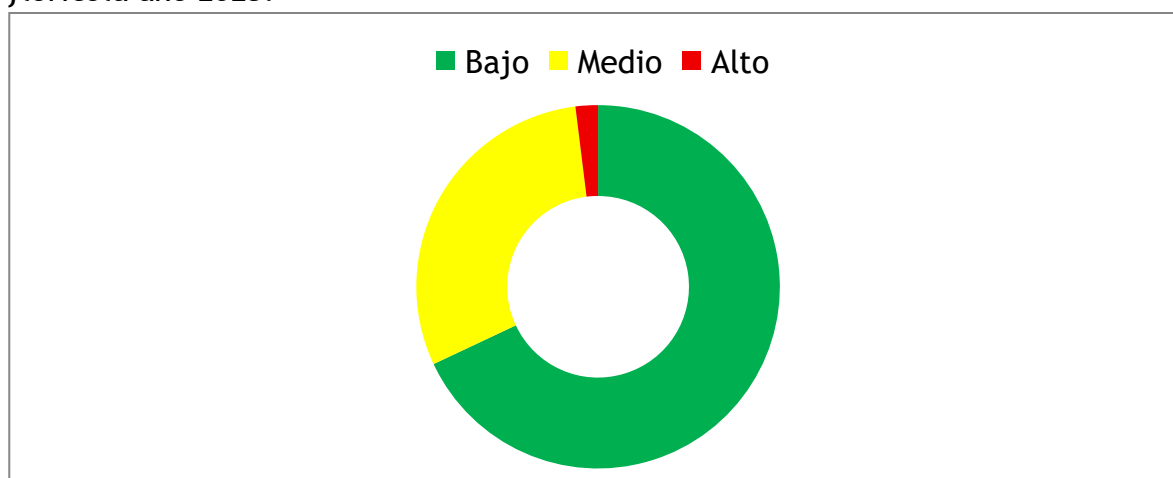


El estudio se desarrolló bajo criterios éticos de confidencialidad, anonimato y participación voluntaria, garantizando el resguardo de la información proporcionada por los trabajadores y el uso exclusivo de los datos con fines académicos y de investigación. Los participantes fueron informados previamente sobre los objetivos del estudio y las condiciones de su participación. Aunque el diseño transversal limita el establecimiento de relaciones causales directas, la amplitud de la muestra, la representatividad alcanzada y el uso de herramientas validadas permiten obtener resultados sólidos y relevantes para la toma de decisiones organizacionales y el fortalecimiento de estrategias preventivas en salud ocupacional.

RESULTADOS

La evaluación psicosocial fue aplicada a 873 colaboradores, cuyo valor corresponde al 77% de la población trabajadora. En el año 2025, se evidencia que el 68% de los participantes presentan riesgo bajo, 30% riesgo medio y 2% riesgo alto (Figura 1), lo que evidencia la presencia de un ambiente laboral favorable, pero con áreas críticas que requieren intervención.

Figura 1. *Distribución general del riesgo psicosocial en trabajadores de la empresa florícola año 2025.*



Fuente: elaboración propia.

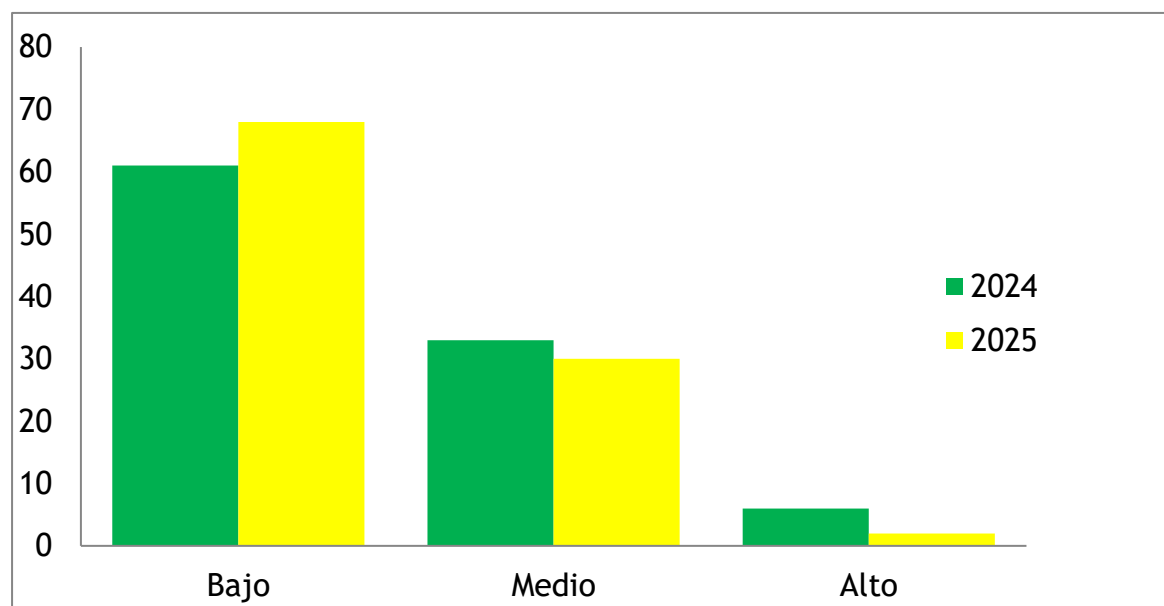


Al hablar del análisis comparativo entre los resultados de ambos años de estudio, se observa una mejora apreciable, pues existe un incremento del 7% en la categoría de riesgo bajo y una disminución del 4% en la categoría de riesgo alto (Figura 2), lo que demuestra que los planes de acción implementados tuvieron un impacto positivo.

Este comportamiento evidencia que las estrategias orientadas a la prevención, intervención y fortalecimiento del entorno psicosocial laboral no solo fueron apropiadas, sino también efectivas para modificar gradualmente las condiciones de trabajo en la empresa florícola.

Dichas variaciones porcentuales reflejan un avance hacia ambientes más saludables, con menor exposición a factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, la carga laboral y las dinámicas interpersonales, lo que repercute favorablemente en el bienestar general de los trabajadores y en la estabilidad productiva de la organización.

Figura 2. Comparación de niveles de riesgo psicosocial entre los años 2024-2025.



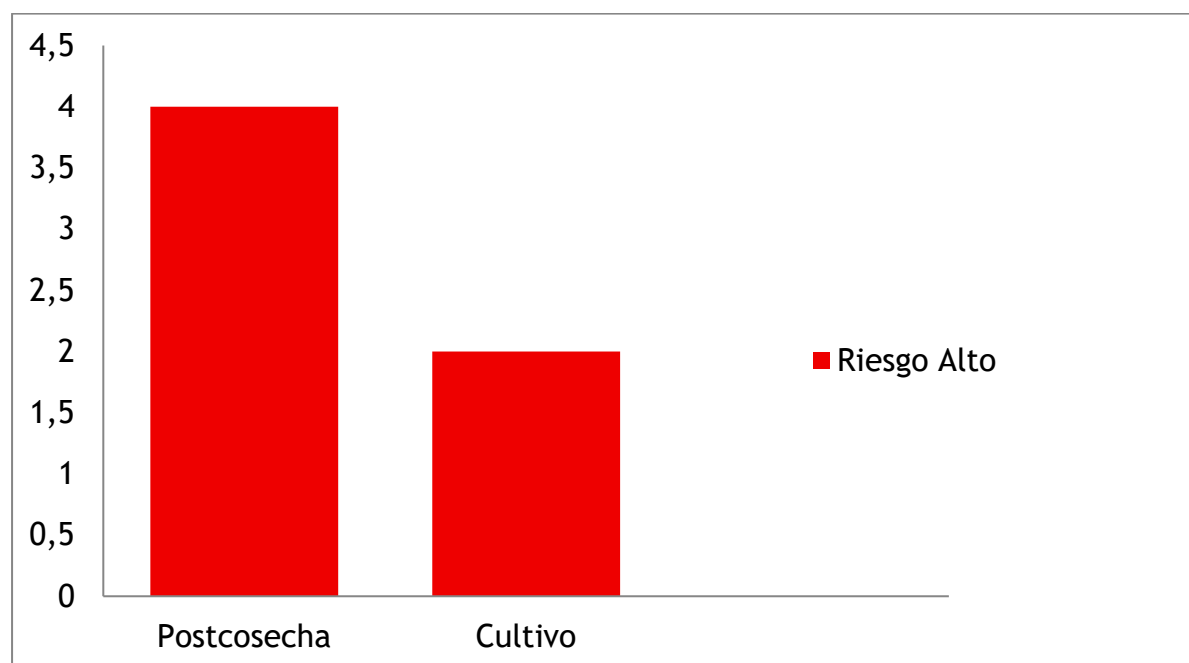
Fuente: elaboración propia.



Desde una perspectiva estadística comparativa, se observa un desplazamiento favorable de la población hacia niveles de menor riesgo, demostrando la efectividad parcial de los planes de acción implementados durante el año 2024.

Cuando se identifican las fases de trabajo, es posible señalar que existen dos áreas que presentan resultados críticos: la fase de postcosecha, donde el 4% de los trabajadores se ubican en un nivel de riesgo alto, y la fase de cultivo, con un 2% en esta misma categoría (Figura 3).

Figura 3. *Riesgo psicosocial alto por fase de trabajo.*



Fuente: elaboración propia.

Al someter los resultados al análisis de la evaluación psicosocial por áreas de trabajo, se encontraron diferencias relevantes en la distribución del riesgo, lo que permite identificar procesos específicos que concentran niveles más altos de exposición. En particular, la fase de postcosecha presentó el mayor porcentaje de riesgo psicosocial

alto, con un 4% de los trabajadores ubicados en esta categoría, seguida de la fase de cultivo, en la que el 2% de los colaboradores registró riesgo alto.

Estos resultados sugieren que en dichas áreas confluyen mayores exigencias laborales asociadas al ritmo de trabajo, la presión productiva y la intensidad de las tareas operativas, incrementando la probabilidad de afectaciones psicosociales.

En contraste, el resto de las áreas evaluadas, incluyendo administración, bodega, propagación, riego y fertilización, se concentraron predominantemente en niveles de riesgo bajo y medio, sin presencia importante de riesgo alto.

La identificación de estas diferencias por fase de trabajo resulta relevante, ya que permite focalizar las intervenciones preventivas en los procesos con mayor vulnerabilidad, priorizando acciones correctivas en postcosecha y cultivo, donde persisten condiciones organizacionales que demandan atención específica y sostenida.

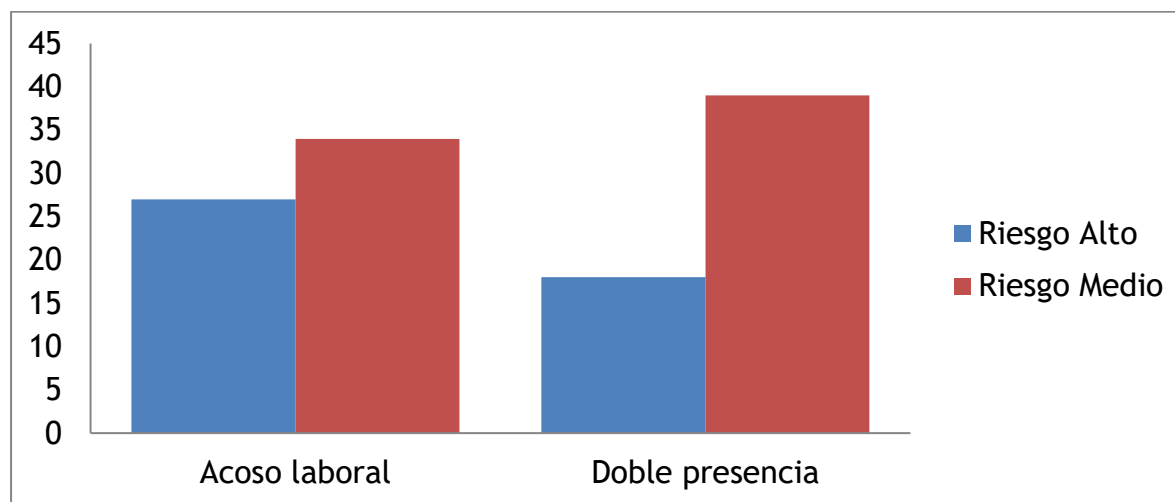
En contraste, las demás áreas analizadas se sitúan mayoritariamente en niveles de riesgo bajos y medios, lo que sugiere que, aunque existen avances importantes en la gestión psicosocial a nivel general, aún persisten espacios específicos que requieren atención prioritaria, intervenciones focalizadas y estrategias preventivas sostenidas para garantizar un entorno laboral más equilibrado y saludable.

Al analizar las dimensiones evaluadas, se identificaron entre los factores más críticos, el acoso laboral en un 27% de trabajadores en riesgo alto y 34% de estos con riesgo medio. Esta dimensión se midió mediante ítems que evaluaron la presencia de amenazas, humillaciones, difamaciones o acciones reiteradas que afectan la integridad del trabajador. Por su parte, la doble presencia se identificó con 18% de trabajadores en riesgo alto y 39% en riesgo medio, poniendo en evidencia dificultades para equilibrar responsabilidades familiares con las demandas laborales.



En lo que se refiere a la carga y ritmos de trabajo, aunque no se ubicó entre las más críticas, mostró valores que justifican atención, principalmente en áreas con horarios extendidos.

Figura 4. Dimensiones críticas asociadas al riesgo psicosocial.



Fuente: elaboración propia.

Entre los factores psicosociales que concentran los niveles más elevados de riesgo dentro de la población trabajadora, destaca la dimensión de acoso laboral, en la cual el 27% de los trabajadores se ubicó en un nivel de riesgo alto y el 34% en riesgo medio, lo que indica que una proporción importante de colaboradores se encuentra expuesta a conductas de hostigamiento, humillación o trato inadecuado en el entorno laboral.

De manera similar, la dimensión de doble presencia presentó resultados demostrativos, con un 18% de trabajadores en riesgo alto y un 39% en riesgo medio, reflejando dificultades persistentes para conciliar las responsabilidades laborales con las demandas familiares y personales. Este comportamiento adquiere especial interés en el sector florícola, caracterizado por jornadas estructuradas, alta exigencia operativa y una elevada participación de mano de obra femenina.



En relación con la carga y el ritmo de trabajo, esta dimensión mostró porcentajes que justifican atención preventiva, especialmente en áreas operativas con horarios extendidos y picos productivos intensivos.

Estas cifras indican que los factores asociados a las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el equilibrio vida-trabajo constituyen focos prioritarios de riesgo psicosocial, lo que demanda la aplicación de estrategias focalizadas y sostenidas orientadas a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio constituyen una base que ayuda a identificar una tendencia positiva en la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa florícola evaluada, lo cual se asemeja con lo planteado por Leka y Jain (2017), quienes sostienen que la implementación sistemática de intervenciones organizacionales tiene la posibilidad de repercutir favorablemente en el bienestar del trabajador, sobre todo, cuando se dirige a mejorar la estructura, el contenido y la organización del trabajo (Piñero et al., 2018; Moretti et al., 2021; Pisco et al., 2022).

Los estadísticos obtenidos muestran una tendencia favorable en la gestión del riesgo psicosocial dentro de la mencionada empresa, reflejada en el desplazamiento progresivo de la población trabajadora hacia niveles de riesgo bajo y en la reducción sostenida del riesgo alto entre los periodos analizados. Esta evolución cuantitativa quiere decir que los planes de acción implementados durante el año 2024 contribuyeron a mejorar determinadas condiciones organizacionales, especialmente aquellas relacionadas con la estructura del trabajo y la gestión preventiva.

No obstante, el análisis por áreas y dimensiones pone de manifiesto la persistencia de focos específicos de riesgo que requieren atención prioritaria. La concentración de riesgo alto en fases operativas (postcosecha y cultivo) y los porcentajes observados en



dimensiones acoso laboral y doble presencia, indican que las exigencias productivas, las dinámicas interpersonales y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar continúan influyendo en el bienestar psicosocial de los trabajadores. Estos hallazgos son coherentes con la literatura que describe a la industria florícola como un entorno caracterizado por ritmos intensivos de trabajo y elevada presión organizacional.

En este sentido, los datos analizados refuerzan la necesidad de mantener estrategias preventivas de carácter continuo y focalizado, orientadas a reducir los niveles de riesgo identificados y a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, el liderazgo positivo y la corresponsabilidad trabajo-familia. La interpretación de los resultados confirma que la evaluación periódica del riesgo psicosocial es una herramienta idónea para la toma de decisiones y para el fortalecimiento sostenido del bienestar laboral en contextos agroindustriales.

Uno de los aspectos de mayor relevancia corresponde a una dimensión particularmente sensible, es decir, al acoso laboral. Esto igualmente ha sido puesto de manifiesto en la bibliografía que describe a los entornos productivos de alta presión (Ponce et al., 2020; Astudillo et al., 2022), entre ellos, el sector florícola, escenarios en los que es posible el surgimiento de comportamientos hostiles o intimidatorios, especialmente cuando no existen mecanismos preventivos y canales de denuncia adecuados (Einarsen et al., 2011).

Tales dinámicas, de no gestionarse oportunamente, son capaces de afectar la integridad psicológica del trabajador y degradan cada día el clima organizacional (Samaniego & Herrera, 2020).

La doble presencia también emergió como un factor de riesgo significativo, coincidiendo con otras publicaciones científicas en las que se pone de manifiesto la dificultad de conciliar las responsabilidades del trabajo con las demandas familiares en empresas con

cargas operativas intensas y jornadas de labores muy estructuradas (Greenhaus & Allen, 2011; Sierra, 2021).

En sectores altamente feminizados, tal es el caso de la floricultura, estas tensiones se intensifican, y dejan abierta la posibilidad de incrementar el estrés percibido y afectar el equilibrio vida-trabajo (Hidalgo & Pozo, 2021).

Aunque la carga y el ritmo de trabajo no se posicionaron en forma de dimensiones más críticas, sí mostraron elementos que requieren atención preventiva, especialmente en las áreas operativas. Tal situación ha sido puesta de manifiesto en el trabajo de Fajardo y Proaño (2017), quienes señalaron que las actividades repetitivas y las exigencias productivas estacionales propias de la floricultura producen importantes demandas físicas y cognitivas.

Estas características, conjugadas con tiempos de recuperación insuficientes y bajo margen de autonomía, son sin duda, factores de riesgo psicosocial importantes según el INSST y la OMS.

De manera general, los resultados indican que los sistemas de evaluación estandarizados, y aquellos promovidos por el Ministerio del Trabajo (2022), posibilitan la identificación de esquemas de riesgo y la orientación de estrategias de intervención basadas en evidencia.

Cedeño e Hidalgo (2021) enfatizan que las herramientas diagnósticas periódicas son importantes para la gestión preventiva en sectores rurales y agroindustriales, por cuanto, ayudan a detectar cambios, anticipar problemas y ajustar políticas internas.

Pese a los avances alcanzados, se observan situaciones que requieren una mirada estructural y multidisciplinaria. La OIT (2023) y la OMS (2022) han destacado que los riesgos psicosociales no se mitigan únicamente con acciones puntuales, también se



requiere de estrategias integrales que fortalezcan el liderazgo, promuevan la cultura de respeto, faciliten la conciliación laboral-familiar y garanticen la participación activa de los trabajadores en los procesos de mejora.

La empresa estudiada refleja precisamente la necesidad de mantener y profundizar las intervenciones implementadas para consolidar un entorno psicosocial completamente saludable para los trabajadores.

En síntesis, el análisis comparado evidencia que la organización avanza hacia mejores condiciones psicosociales, aunque debe seguir fortaleciendo dimensiones que alcanzan niveles críticos, entre ellos, el acoso laboral y la doble presencia. Las conclusiones de este trabajo son similares a las que reporta la mayor parte de la literatura especializada, y por tanto, reafirman la importancia de adoptar una gestión psicosocial continua, preventiva y centrada en el bienestar integral del trabajador.

CONCLUSIONES

En relación con el objetivo general, la evaluación realizada permite concluir que fue posible identificar de manera suficiente los factores de riesgo psicosocial presentes en la empresa florícola durante el periodo estudiado. El análisis puso a la luz la existencia de dimensiones que demandan atención con carácter de prioridad, particularmente aquellas ligadas a interacciones sociales, organización del trabajo y conciliación laboral-familiar. De tal manera, el identificar estos elementos constituye una base que sustenta la dirección de futuras intervenciones orientadas en el fortalecimiento del bienestar laboral.

Respecto al primer objetivo específico, dirigido a evaluar el impacto de los planes de acción implementados, se determinó que las medidas aplicadas generaron mejoras palpables en el entorno psicosocial. Si bien los avances no logran solucionar todas las problemáticas detectadas, sí reflejan un progreso en la gestión interna, lo cual ratifica

la efectividad parcial de las acciones adoptadas y la necesidad de mantenerlas de forma continua y estratégica.

En cuanto al segundo objetivo específico, enfocado en determinar las condiciones psicosociales actuales de la población trabajadora, los resultados dan razones para establecer que, aun cuando existen condiciones favorables en varios componentes evaluados, hay dimensiones que continúan representando riesgo. Estas condiciones confirman la importancia del seguimiento permanente de los entornos laborales, con especial atención a las áreas operativas y a los factores relacionados con la carga emocional, social y organizacional del trabajo.

En cumplimiento del tercer objetivo específico, se plantean recomendaciones para fortalecer el liderazgo preventivo, optimizar los canales de comunicación interna, consolidar estrategias de conciliación trabajo-familia, y promover políticas más eficaces de prevención y atención frente al acoso laboral. Dichas recomendaciones se orientan a fomentar una cultura organizacional preventiva y a sostener un proceso de mejora para mitigar los riesgos psicosociales progresivamente.

Entre las principales fortalezas de este estudio se destaca la amplitud y representatividad de la muestra analizada, que abarcó el 77% de la población trabajadora, lo cual otorga solidez estadística y fiabilidad a los resultados obtenidos. Asimismo, el uso de un instrumento estandarizado y validado por el Ministerio del Trabajo del Ecuador garantiza rigurosidad metodológica, permitiendo una medición objetiva de múltiples dimensiones psicosociales relevantes para la salud ocupacional.

Otra fortaleza importante radica en el enfoque comparativo entre dos periodos consecutivos, lo que posibilitó evidenciar tendencias, valorar el impacto real de las intervenciones implementadas por la empresa y disponer de evidencia empírica contextualizada para la toma de decisiones a nivel organizacional. Todo ello convierte

a esta investigación en un aporte de interés tanto para el campo académico como para la gestión empresarial responsable.

Del mismo modo, este estudio presenta ciertas limitaciones que deben ser reconocidas. En primer lugar, su diseño descriptivo, transversal y comparativo, aunque valioso para analizar estados y variaciones, no permite establecer relaciones causales absolutas entre los factores evaluados y los resultados obtenidos. A pesar del alto nivel de participación, la existencia de un porcentaje de trabajadores no incluidos en la muestra puede implicar percepciones psicosociales no representadas plenamente.

Finalmente, el estudio se concentra en una sola empresa florícola, por lo que, si los hallazgos son altamente útiles para el contexto analizado, su generalización a toda la industria hay que realizarla con cautela. Aun con estas limitaciones, los resultados obtenidos ofrecen un punto de partida importante para continuar investigando y fortaleciendo la gestión psicosocial en el sector productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astudillo, C., Martín, M. L. P., Arvelo, M. G. V., Pacheco, A. D. J. M., & Once, M. C. R. (2022). Acción gerencial ante un escenario de transformación universitaria. *Revista Educare-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(1), 89-115. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1609>
- Cedeño, M., & Hidalgo, D. (2021). Salud ocupacional en sectores productivos rurales. *Revista de Desarrollo Local*, 10(2), 156-173. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=15775650587024429168>



- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=16417753278044523608>
- Fajardo, M., & Proaño, S. (2017). Salud ocupacional y riesgos laborales en trabajadores de florícolas ecuatorianas. *Revista Andina de Salud Laboral*, 5(1), 25-36.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=15999221710898935338>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance. En S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 165-171). American Psychological Association.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=8616483480434819897>
- Hidalgo, S., & Pozo, G. (2021). Brechas psicosociales en plantaciones florícolas. *Revista Agraria del Ecuador*, 14(2), 77-89.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=10893099006648371572>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2020). *Manual de prevención de riesgos laborales*. IESS.
- Leka, S., & Jain, A. (2017). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=17532491054007836633>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2019). *Guía para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo*. MDT.



Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2022). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. MDT.

Moretti, C., Cisterna, F., & Pérez, F. (2021). Efecto de los factores de riesgo psicosociales relacionados al trabajo en el desarrollo de enfermedades cardiovasculares. *Revista Chilena de Salud Pública*, 25(1), 105-112. <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/65201>

Moscheni, M., & Gili Diez, V. (2021). Ni las personas son una máquina, ni la salud una mercancía. Riesgos psicosociales en el trabajo minero metalífero. *Revista de Ciencias Sociales*, 34(49), 213-235. <https://doi.org/10.26489/rvs.v34i49.9>.

Organización Internacional del Trabajo (2023). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Organización Internacional del Trabajo. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=5298710945823960611>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental en el trabajo: un imperativo social y económico*. Organización Mundial de la Salud. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=18308598911856560090>

Piñero, H. R., Pacheco, A. M., & Moreira, P. Q. (2018). Clima y cultura organizacional y su relación con el cambio gerencial de organizaciones tradicionales a organizaciones inteligentes. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*, 2(1), 130-149. <https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/270>

Pisco, L. L. M., Díaz, N. P. D. L. M., Pisco, C. I. M., & Pacheco, A. D. J. M. (2022). Repensando la recuperación del sector turístico ecuatoriano hacia el contexto post-COVID-19. *Revista de investigación*, 46(106), 100-133. <https://pdfs.semanticscholar.org/5730/0b8060052f7b924c8ae27f1121ae07394bae.pdf>



- Ponce, V. C., Pacheco, A. D. J. M., Reyes, S. B., & Barberán, L. C. (2020). Planeación Financiera Empresarial, Aproximación a su Estudio desde una Revisión Bibliográfica. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*, 4(2), 1-25.
<https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/369>
- Samaniego, P., & Herrera, S. (2020). Condiciones laborales y salud mental en la floricultura ecuatoriana. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 158-175.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=11298757768295117544>
- Sierra Hernaiz, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. Foro: *Revista de Derecho*, (35), 7-26.
<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista médica de Chile*, 151(2), 229-236.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872023000200229&script=sci_arttext&tlng=pt
- Vásconez, L., & Llumiquinga, M. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales en empresas agroindustriales del Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Seguridad y Salud*, 9(1), 70-85.
- Vásconez, L., & Llumiquinga, M. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales en empresas agroindustriales del Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Seguridad y Salud*, 9(1), 70-85.
<https://scholar.google.com/scholar?cluster=17192897894649686242>