



Revista ISTE Scientist

Vol. 4 Núm. 2(2025). pp. 102-111

Instituto Tecnológico Superior España

ISSN: 2953-6618

Tipo: Artículo Científico



Como citar: Cadena-Perugachi, A. G., Heredia-Alminate, K. P., & Romero-Poveda, A. (2025). Factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de una florícola de la provincia de Pichincha: Psychosocial risk factors and Burnout Syndrome in employees of a flower farm in the province of Pichincha. *ISTE SCIENTIST*, 4(2), 102-111.

<https://revistas.iste.edu.ec/index.php/reviste/article/view/51>

Factores de riesgos psicosociales y el Síndrome de Burnout en los colaboradores de una florícola de la provincia de Pichincha

Angélica Gabriela, Cadena-Perugachi

angelica.cadena5147@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-8276-2384>

Universidad Técnica de Cotopaxi

Latacunga - Ecuador

Karen Priscila, Heredia-Alminate

karen.heredia3983@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-3993-3535>

Universidad Técnica de Cotopaxi

Latacunga - Ecuador

Angelita, Romero-Poveda

angelita.romero1119@utc.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-3748-2093>

Universidad Técnica de Cotopaxi

Latacunga - Ecuador

Recibido: 27-10-2025 / **Aceptado:** 25-11-2025 / **Publicado:** 28-12-2025

Resumen

El presente estudio analizó la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los colaboradores de una florícola ubicada en la provincia de Pichincha. Para medir los factores de riesgos psicosociales se aplicó el instrumento ISTAS-21y para burnout el Maslach Burnout Inventory (MBI), a una muestra de 218

trabajadores bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los colaboradores se ubicaron en el nivel medio (55.05%) dentro de los factores de riesgos psicosociales, seguidos de un grupo con nivel alto (26.61%) y un menor porcentaje en nivel bajo (18.35%). En cuanto al síndrome de burnout, también predominó el nivel medio (56.88%), mientras que los niveles bajo (36.70%) y alto se hallaron en menor medida (6.42%). Estos hallazgos reflejan la existencia de condiciones laborales con demandas constantes y un desgaste emocional moderado en el personal evaluado. A través de la correlación de Spearman no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que sugiere que, en esta población, la exposición a factores psicosociales no necesariamente se traduce en un aumento del agotamiento profesional. Estos datos reafirman la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano mediante estrategias preventivas y políticas laborales más saludables y sostenibles en el sector florícola ecuatoriano.

Palabras clave: Factores de Riesgo Psicosocial, Síndrome de Burnout, ISTAS-21, MBI, Industria Florícola, Salud Ocupacional.

Psychosocial risk factors and Burnout Syndrome in employees of a flower farm in the province of Pichincha

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between psychosocial risk factors and burnout syndrome among employees of a flower farm located in the province of Pichincha, Ecuador. A quantitative approach with a descriptive and correlational design was utilized. The sample consisted of 218 workers. The ISTAS-21 instrument was used to measure psychosocial factors, and the Maslach Burnout Inventory (MBI) was applied to measure burnout. The descriptive results indicated that the majority of employees were classified at the medium level of psychosocial risk (55.05%) and the medium level of burnout syndrome (56.88%). This reflects the existence of working conditions with constant demands and moderate emotional exhaustion among the evaluated staff. However, Spearman's correlation did not show a statistically significant relationship between the two variables in this specific population. This lack of correlation suggests that exposure to psychosocial factors in this context does not necessarily translate into an increase in professional exhaustion. The findings highlight the need to strengthen human talent management through preventive strategies and labor policies focused on health and sustainability within the Ecuadorian flower industry.

Keywords: Psychosocial Risk Factors, Burnout Syndrome, ISTAS-21, MBI, Flower Industry, Occupational Health.

Introducción

Los factores de riesgo psicosocial representan una amenaza significativa para la salud ocupacional contemporánea. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) afectan crónicamente al 36% de trabajadores globalmente, con incrementos del 20% - 40% en la última década. Su distribución es desigual, los países nórdicos registraron 25% de prevalencia mientras economías emergentes que superan el 50% (Riesgos, 2022).

El síndrome de burnout es reconocido como una enfermedad del trabajo por la Organización Mundial de la Salud en la CIE-11, el cual presenta tasas del 20-30% en la población trabajadora general (Psicología, 2021). En el sector florícola ecuatoriano evidencian secuelas del burnout el cual presenta jornadas prolongadas, alta presión productiva y condiciones precarias (Mental, 2021). La pregunta de investigación es: ¿Cómo disminuir los factores de riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en colaboradores de una florícola de Pichincha? El objetivo general consiste en proponer estrategias mediante la identificación de niveles actuales y determinación de su relación

Metodología

Esta investigación adopto un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal y alcance descriptivo correlación. La población estaba constituida por 500 trabajadores de una empresa florícola ubicada en Pichincha, Ecuador. Se seleccionó una muestra de 218 colaboradores con el 95% de confianza y 5% de error. Se aplicaron dos instrumentos validados: el Cuestionario ISTAS-21 para evaluar factores de riesgos psicosociales, compuesto por 69 ítems que demostró alta confiabilidad (alfa de Cronbach=0.849) y validez (KMO=0.741) (ISTAS, 2019), Maslach Burnout Inventory (MBI) conformado por 22 ítems que evalúan tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), presentando excelente confiabilidad (alfa=0.984) y validez (KMO=0.902) (Inventory, 2025).

La prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov indico que los datos no siguen una distribución normal (p menor 0.05), por lo que se utilizó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. El procesamiento de datos se realizó mediante IBM SPSS Statistics versión 25, aplicando estadística descriptiva para caracterizar las variables y la correlación de Spearman para determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el síndrome de burnout. Se elaboraron baremos para clasificar los niveles de riesgo y burnout en tres categorías (bajo, medio, alto).

Resultados

La Tabla 1 tiene como objetivo identificar las características sociodemográficas.

La muestra estuvo conformada por 218 trabajadores, de los cuales el 54.6% fueron mujeres y el 45.4% hombres. El grupo etario predominante fue de 35 a 44 años (38.5%), seguido por otros grupos de edad. En cuanto al estado civil, el 35.8% estaban casados. Respecto a la etnia, el 80.3% se identificó como mestizo y el 14.7% como indígena

Tabla 1.

Resultados Sociodemográficos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
GÉNERO	Femenino	119	54,6	54,6	100
EDAD	35 a 44	84	38,5	38,5	69,3
ESTADO CIVIL	Casado/a	78	35,8	35,8	68,3
ETNIA	Mestizo	175	80,3	80,3	85,3
	Indígena	32	14,7	14,7	100
	Total	218	100	100	

Nota. Resultados obtenidos de los datos Sociodemográficos más altos

Los resultados de la evaluación de factores de riesgos psicosocial mediante el cuestionario ISTAS-21 ($\alpha=0.849$, $KMO=0.741$) revelaron que el 26.6% de los trabajadores presenta nivel alto de riesgo psicosocial, el 55% nivel medio y el 18.3% nivel bajo. Esto indica que más de la mitad de la población estudiada enfrenta condiciones laborales que requieren atención preventiva.

Tabla 2.

Resultados de la Variable 1

Factores de Riesgos Psicosociales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel Bajo	40	18,3	18,3	18,3
NIVELES	Nivel Medio	120	55	55	73,4
	Nivel Alto	58	26,6	26,6	100
	Total	218	100	100	

Nota. Resultados obtenidos mediante el Cuestionario ISTAS-21

Respecto al síndrome de burnout, evaluado mediante el MBI (alfa=0.984, KMO=0.902), los resultados mostraron que el 6.4% de los trabajadores presenta nivel alto de burnout, el 56.9% nivel medio y el 36.7% nivel bajo. Si bien el porcentaje de burnout alto es relativamente bajo, más de la mitad de la población presenta síntomas de nivel medio que requieren vigilancia.

Tabla 3.*Resultado de la Variable 2*

Síndrome de Burnout				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVELES	Nivel bajo	80	36,7	36,7
	Nivel Medio	124	56,9	93,6
	Nivel Alto	14	6,4	100
	Total	218	100	100

Nota. Resultados obtenidos mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI)

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal (p menor 0.05), lo que justificó el uso de pruebas no paramétricas para el análisis correlacional.

Tabla 4.*Cálculo Prueba de Normalidad*

Pruebas de normalidad			
Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 Factores de Riesgos Psicosociales	,084	218	0,001
Variable 2 Síndrome de Burnout	,092	218	0

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Prueba de Kolmogórov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors

El análisis de correlación de Spearman reveló que no existe una relación estadísticamente significativa entre los factores de riesgos psicosocial y el síndrome de burnout ($Rho=0.028$, $p=0.680$). Este resultado indica que, en la población estudiada, la presencia de factores de riesgo psicosocial no se asocia directamente con el desarrollo de burnout, sugiriendo que otras variables mediadoras o moderadoras podrían estar influyendo en esta relación.

Tabla 5.

Cálculo de Correlación

Correlaciones				
			Factores de Riesgos Psicosociales	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Factores de Riesgos Psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,028
		Sig.(bilateral)	.	,680
	Síndrome de Burnout	N	218	218
		Coefficiente de correlación	,028	1,000
	N	Sig. (bilateral)	,680	.
		N	218	218

Nota. Correlación de Spearman

Discusión

Los hallazgos revelan ausencia de correlación estadísticamente significativa entre factores de riesgos psicosocial y burnout ($Rho=0.028$, $p=0.680$), contrario a literatura previa (Getie, 2025). Asociaciones en florícolas colombianas identificaron correlaciones en Ecuador. Esta discrepancia podría explicarse por variables mediadoras como resiliencia, estrategias de afrontamiento o apoyo social no consideradas. El 55% con riesgo psicosocial medio y 56.9% con burnout medio sugieren exposición en fases iniciales donde efectos correlacionados aún no se manifiestan. Características organizacionales específicas como políticas de bienestar o rotación de tareas podrían actuar como factores protectores (Sindical., 2021). La limitación principal es el diseño transversal que impide establecer causalidad temporal. Los instrumentos demostraron excelente validez (KMO mayor 0.74, alfa mayor 0.84). A pesar de la ausencia de correlación, los niveles identificados (26.6% riesgo alto, 6.4% burnout alto) justifican intervenciones preventivas. Se recomienda investigar variables mediadoras que expliquen por qué trabajadores expuestos a riesgos no desarrollan burnout.

Estrategias**Time Blocking + Pomodoro” (doble presencia y ritmo de trabajo)****Micro-Mejoras Kaizen (reconocimiento)****Tabla 6.***Estrategias de la Variable 1*

Técnica / Método	Dimensión Psicosocial Abordada	Descripción Estratégica	Limitación Específica de la Técnica
Kaizen de Micro-Mejoras	Reconocimiento Colectivo	Promueve mejoras grupales que permiten destacar aportes colectivos, evitando rivalidades y reforzando la cohesión entre colaboradores	Puede generar percepciones de favoritismo o comparación entre compañeros si no se aplica con criterios transparentes y rotación equitativa.
Time Blocking + Pomodoro	Doble Presencia	Estructura la jornada en bloques definidos que separan tareas laborales y personales, disminuyendo interferencias y mejorando la organización del tiempo.	La rigidez de los bloques puede ser difícil de cumplir en días de alta demanda operativa propia de la florícola.
Time Blocking + Pomodoro	Ritmo de Trabajo	Alterna ciclos de concentración y pausas para evitar picos intensos y equilibrar la carga durante tareas repetitivas o manuales.	Algunos supervisores pueden percibir las pausas como pérdida de tiempo, afectando la correcta implementación.
Time Blocking + Pomodoro	Exigencias Emocionales	Incluye pausas programadas que permiten descargar tensión emocional y recuperar estabilidad antes de retomar actividades de presión o precisión.	Puede existir resistencia inicial del personal por falta de hábitos de autocontrol y gestión emocional.

Nota. Estrategias para reducir los Factores de Riesgo Psicosociales

Tabla 7.

Estrategias de la variable 2

Dimensión del Burnout	Método	Descripción del Método	Efectividad Esperada	Limitaciones Específicas
Cansancio emocional	Micro-breaks	Se incorporan pausas de 5 minutos durante cambios de actividad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disminuye fatiga por trabajo repetitivo en jornadas intensas en temporada alta (San Valentín, Día de la Madre). ➤ Mejora la concentración en tareas finas como selección y desbotone. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Puede confundirse con “disminución del ritmo”. ➤ Algunos jefes pueden resistirse por presión de cumplimiento en temporadas pico.
Despersonalización	Value-Based Job Crafting (Rediseño del Rol Basado en Valores)	Permitir que los trabajadores realicen micro-ajustes voluntarios en su forma de ejecutar las tareas como organizar su espacio de trabajo, incorporar pequeños hábitos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortalece sentido de utilidad en equipos. ➤ Genera microcambios que impactan la convivencia en turnos largos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Requiere acompañamiento para identificar valores laborales. ➤ Los supervisores deben validar los microajustes. ➤ Tareas demasiado rígidas pueden limitar cambios reales.
Baja realización personal	Work-Ikigai Mapping (Mapa de Propósito Laboral)	El trabajador crea un “Mapa de Propósito Laboral” donde identifica: lo que hace bien (ej. corte limpio, armado rápido, selección exacta), lo que disfruta (orden, precisión, velocidad, cuidado del producto), lo que la florícola necesita (calidad, rendimiento, cero rechazos), y lo que aporta valor (exportación, calidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incrementa el orgullo laboral en puestos manuales o repetitivos. ➤ Refuerza la identidad profesional en áreas donde no suele reconocerse el mérito. ➤ Aumenta la satisfacción al entender su aporte directo a exportaciones. ➤ Disminuye la sensación de “trabajo sin sentido”. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Requiere sesiones guiadas por jefe o Talento Humano ➤ Algunos colaboradores tienen dificultades para identificar fortalezas. ➤ Requiere seguimiento mensual para sostener el efecto. ➤ En temporadas pico puede quedar relegado.

Nota. Estrategias para reducir el Burnout

Las estrategias implementadas buscan disminuir los factores de riesgo psicosocial y el burnout mediante acciones organizadas que optimizan el tiempo laboral, fortalecen la autonomía, incrementan el reconocimiento y refuerzan el sentido de propósito (Sindical, 2021). Su aplicación contribuye al bienestar emocional, la motivación y el equilibrio entre productividad y salud ocupacional.

Conclusión

Esta investigación evidenció la ausencia de correlación significativa entre factores de riesgos psicosocial y burnout ($Rho=0.28$, $p=0.680$), sugiriendo relaciones más complejas mediadas por resiliencia, afrontamiento o apoyo social. La prevalencia de niveles medios (55% factores de riesgo psicosocial, 56.9% burnout) demanda prevención inmediata. Se proponen estrategias en dos niveles: reducción de riesgos mediante rediseño organizacional y fortalecimiento de factores protectores individuales. Futuras investigaciones requieren diseños longitudinales, análisis de variables mediadoras, ampliación muestral y evaluación experimental de intervenciones. La ausencia de correlación no implica ausencia de problema; ambos fenómenos necesitan gestión proactiva

independiente para garantizar salud ocupacional integral en el sector florícola ecuatoriano.

Referencias

- Getie, M. (2025). Global prevalence and contributing factors of nurse burnout: An umbrella review of systematic reviews and meta-analyses. *International Journal of Nursing Studies*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2025.104395>
- Inventory, M. B. (2025). *Propiedades Psicométricas de la versión en Español del Maslach Burnout Inventory*.
- ISTAS. (2019). *Cuestionario ISTAS 21 versión 2: Método para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo (Adaptación del COPSOQ II)*.
- Mental, I. N. (2021). *Estado de la salud mental en el entorno laboral*. Obtenido de <https://www.insm.gob.pe/publicaciones/salud-mental-laboral-2021>
- OIT. (2023). *Riesgos psicosociales y salud mental en el mundo laboral postpandemia*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_862577/lang-es/index.htm
- Psicología, R. C. (2021). *Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores del sector floricultor colombiano*. *Revista Colombiana de Psicología*. Obtenido de <https://doi.org/10.15446/rcp.v30n2.89276>
- Riesgos, O. E. (2022). *Tendencias emergentes en riesgos psicosociales y su impacto en la salud laboral*.
- Sindical, E. N. (2021). *Escuela Nacional Sindical*. Obtenido de <https://www.ens.org.co/panorama-trabajo-salud-2021>
- Sindical., E. N. (2021). *Panorama del trabajo y la salud laboral en Colombia*. Obtenido de <https://www.ens.org.co/panorama-trabajo-salud-2021>

Agradecimientos

A la institución por la apertura de publicación

Financiamiento

No aplica

Conflicto de intereses

No existen

El contenido de **ISTE Scientist (ISSN: 2953-6618)**, publicados en este sitio están bajo una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0). Los autores conservan los derechos morales y patrimoniales de sus obras. The contents of this article are under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license. The authors retain the moral and patrimonial rights of their works.

