

REPÚBLICA DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON
LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES
DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI 2024**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en
Higiene y Salud Ocupacional**

AUTOR: MILTON DAVID GUERRERO CARRILLO

DIRECTOR: BRITO MINUCHE FRANCISCO ALEJANDRO

ASESOR: ARIAS ULLOA CHRISTIAN ARTURO

IBARRA – ECUADOR

2025

DEDICATORIA

Dedico esta obra a Edison y Fanny, quienes me han apoyado a lo largo de la vida, enseñándome a ser fuerte, constante, a no rendirme y a luchar frente a todo. Gracias por preocuparse por mi salud y bienestar, y por no dejarme cuando más lo necesité.

A Yolanda, por ayudarme siempre que doy un paso hacia mi felicidad.

A mi tía Elena, por su cariño y generosidad siempre que he necesitado su ayuda. Gracias por estar presente en los momentos en que solo la familia puede ser el refugio.

Gracias a todos por acompañarme en esta etapa.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a cada persona que ha sido de ayuda en la elaboración de esta tesis.

En primer lugar, quiero expresar mi sincero agradecimiento a Paulina Mayorga, Gerente de la empresa Florícola, por permitirme ejecutar el presente estudio. A cada uno de los colaboradores y miembros de la florícola, cuya predisposición y disposición fueron esenciales para llevar a cabo esta tesis y recopilar datos que contribuirán al futuro de la Salud Ocupacional en Ecuador.

Agradezco también a mi asesor, el Dr. Christian Arturo Arias Ulloa, por su diligencia y apoyo constante. Su visión crítica y su pensamiento analítico aportaron un gran valor a esta entrega académica.

A la Universidad Técnica del Norte y a su facultad de posgrados, por su apoyo logístico y por brindarme acceso a su biblioteca, donde pude encontrar los recursos bibliográficos necesarios, que fueron un soporte clave en cada etapa de la investigación. A todo el personal de secretaría, quienes siempre estuvieron atentos y pendientes de nuestro progreso académico.

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A
FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL
NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD	0921992046		
APELLIDOS Y NOMBRES	GUERRERO CARRILLO MILTON DAVID		
DIRECCIÓN	SALCEDO		
EMAIL	mdguerreroc@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO	032597126	TELÉFONO MÓVIL:	0990463678
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	EVALUACIÓN DEL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI 2024		
AUTOR:	GUERRERO CARRILLO MILTON DAVID		
FECHA: DD/MM/AAAA	09/05/2025		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TITULO POR EL QUE OPTA	MAGÍSTER EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
DIRECTOR	BRITO MINUCHE FRANCISCO ALEJANDRO		

1.1 CONSTANCIAS

El autor GUERRERO CARRILLO MILTON DAVID manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 01 días del mes de octubre del año 2025

EL AUTOR:

Firma _____

Nombre: GUERRERO CARRILLO MILTON DAVID



Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020

FACULTAD DE POSGRADO




Ibarra, 01 de Octubre de 2025

Msc.
Jorge Gordón Rogel
DECANO FACULTAD DE POSGRADO

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señor Decano:
Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado **EVALUACIÓN DEL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI 2024** del maestrante GUERRERO CARRILLO MILTON DAVID, de la Maestría de HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director	BRITO MINUCHE FRANCISCO ALEJANDRO	 Francisco Alejandro Brito Minuche Time Stamping Security Data
Asesor	ARIAS ULLOA CHRISTIAN ARTURO	CRISTIAN ARTURO ARIAS ULLOA Firmado digitalmente por CRISTIAN ARTURO ARIAS ULLOA Fecha: 2025.06.12 21:04:14 -0500

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS.....	2
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
CAPÍTULO I	11
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Contextualización del problema	11
1.2 Identificación de la problemática	11
1.3 Relación con la literatura y el estado del arte	11
1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central	12
1.5 Objetivos	13
1.5.1 Objetivo general.....	13
1.5.2 Objetivos específicos	13
1.6 Justificación de la investigación.....	13
CAPÍTULO II	14
2. MARCO REFERENCIAL.....	14
2.1 Marco teórico	14
2.1.1 Fundamentación del problema	15
2.1.2 Conceptualización de la problemática	16

2.1.3 Teorías que respaldan el estudio.....	25
2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema	27
2.2 Marco legal.....	29
CAPÍTULO III.....	30
3. MARCO METODOLÓGICO	30
3.1 Enfoque investigación.....	30
3.2 Tipo de investigación.....	30
3.3 Diseño de investigación	30
3.4 Descripción del área de estudio	30
3.4.1 Población y muestra	31
3.4.2 Criterios de inclusión	31
3.4.3 Criterios de exclusión.....	31
3.5 Procedimiento.....	31
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7 Técnicas de análisis de datos.....	32
3.8 Consideraciones éticas	32
CAPITULO IV.....	33
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	33
4.1 Resultados	33
4.2 Discusión.....	40
4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico.....	40
4.2.2 Fortalezas y limitaciones	42
CAPÍTULO V	43
5. PROPUESTA.....	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
Conclusiones	45
Recomendaciones.....	46

REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	57
Anexo 1 Oficio de aceptación de la institución donde se realizó el estudio.....	57
Anexo 2 Consentimiento Informado utilizado para el trabajo de investigación	58
Anexo 3 Cronograma de trabajo	60
Anexo 4 Fotografía: Socialización de las herramientas a utilizar en el estudio a los trabajadores de la empresa florícola.....	61
Anexo 5: Socialización de resultados obtenidos al personal administrativo y operativo de la empresa florícola	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población de estudio	33
Tabla 2 Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) (N = 54)	35
Tabla 3 Subescalas de Estrés Laboral (N = 54)	37
Tabla 4 Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.....	38
Tabla 5 Relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sociodemográfica de la población.....	34
Figura 2 Índice Estrés Laboral.....	36
Figura 3 Estrés Laboral	38
Figura 4 Dimensiones	39

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL ESTRÉS Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
FLORÍCOLA DE COTOPAXI 2024**

AUTOR: MILTON DAVID GUERRERO CARRILLO

DIRECTOR: BRITO MINUCHE FRANCISCO ALEJANDRO

Año: 2025

RESUMEN

El estrés laboral se define como el conjunto de respuestas cognitivas, emocionales, conductuales y fisiológicas que experimenta un trabajador ante condiciones adversas en su entorno laboral, derivadas de la naturaleza de sus funciones, la dinámica organizacional o la estructura misma de su empleo. Entre los resultados, se encontró que los trabajadores del área operativa presentan mayores niveles de estrés en comparación con los administrativos, debido a la alta exigencia física y carga laboral. Además, aunque la satisfacción con el ambiente físico es favorable, existe inconformidad con las prestaciones recibidas, lo que refleja una percepción negativa sobre los beneficios laborales. También se evidenció una relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral, afectando principalmente la motivación y el disfrute del trabajo. Se concluye que el estrés laboral impacta significativamente en la satisfacción laboral, especialmente en la percepción del apoyo organizacional y la motivación intrínseca.

Palabras claves: Estrés laboral, Satisfacción laboral, Bienestar organizacional, Condiciones laborales.

ABSTRACT

Workplace stress is defined as the set of cognitive, emotional, behavioral, and physiological responses experienced by a worker when facing adverse conditions in their work environment. These conditions may arise from the nature of their tasks, the organizational dynamics, or the structure of their employment. Therefore, this research focuses on evaluating the impact of workplace stress on job satisfaction among workers in a floriculture company in Cotopaxi during the year 2024. The research employed a quantitative approach, allowing for the analysis of numerical data and the identification of correlations between the studied variables. The study population consisted of 54 workers from a floriculture company in Cotopaxi. Among the results, it was found that operational workers experience higher levels of stress compared to administrative staff, mainly due to high physical demands and workload. Additionally, although satisfaction with the physical work environment is positive, there is discontent with the benefits received, reflecting a negative perception of the company's compensation and incentives. A negative correlation between stress and job satisfaction was also identified, primarily affecting motivation and job enjoyment. It is concluded that workplace stress significantly impacts job satisfaction, particularly in the perception of organizational support and intrinsic motivation.

Keywords: Workplace stress, Job satisfaction, Organizational well-being, Working conditions.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización del problema

En los últimos años, el crecimiento del número de empresas ha traído consigo una mayor demanda de talento humano, haciendo indispensable crear condiciones laborales que garanticen bienestar y productividad (OIT, 2020). La satisfacción laboral, como componente del bienestar organizacional, ha sido asociada con mayor compromiso, lealtad y productividad en las organizaciones (Locke, 1976).

En algunas empresas dedicadas a la actividad agrícola, las condiciones de trabajo pueden resultar abrumadoras, y pueden generar un impacto en la salud de los trabajadores. (Santo Cepeda, 2021).

1.2 Identificación de la problemática

El estrés laboral surge cuando las exigencias del entorno superan la capacidad de respuesta del trabajador, especialmente si no cuenta con las habilidades o recursos para enfrentarlas (Lazarus & Folkman, 1984). En entornos como el agrícola, los factores como jornadas extensas, sobrecarga laboral y falta de comunicación efectiva agravan esta condición (Olowogbon, 2020).

El estrés laboral por un tiempo mantenido, puede estar relacionado con problemas de salud física, mental, entre dificultad para conciliar el sueño y problemas depresivos. (Salas et al., 2017).

1.3 Relación con la literatura y el estado del arte

Se entiende por satisfacción laboral como una respuesta positiva de acuerdo a las emociones percibidas por el trabajador en su entorno donde labora. (Locke, 1976). Y además Spector en el año 1997 refirió que esta percepción puede influir en el nivel de motivación y así también en el rendimiento. Por ende mientras mas motivado se encuentre el colaborador, pues mayor compromiso con su institución va a presentar.

Por su parte, el estrés laboral ha sido ampliamente estudiado en la psicología organizacional. Según Lazarus y Folkman (1984), el estrés surge de la interacción

entre el individuo y su entorno, en la que se percibe una amenaza que supera sus recursos personales. Esta teoría se aplica en contextos donde las demandas laborales son altas, como en la industria florícola.

Se tiene claro que Schaufeli y Bakker (2004), si una organización equilibra tanto la demanda como el recurso que se le otorga al trabajador mejora la satisfacción.

La evidencia empírica en América Latina, como la recopilada que Hernández et al en el año 2018, indica que trabajadores agrícolas presentan alto estrés según por no recibir ningún reconocimiento y al contrario obtenían más carga laboral. Esto se encuentra a fin con estudios realizados en Ecuador que revelan una sólida relación entre estrés y baja satisfacción en el ámbito laboral. (INEC, 2022)

Existen variables como edad, jornada, que podría influenciar en la percepción de satisfacción de los trabajadores, se conoce que trabajadores jóvenes experimentan mayor nivel de satisfacción posiblemente por su forma adaptarse rápidamente a su entorno laboral. (Boumans, de Jong, & Janssen, 2011).

1.4 Planteamiento de la tesis o argumento central

Este trabajo investigativo sostiene que el estrés laboral influye negativamente en la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi, Y según Lazarus y Folkman (1984), su teoría refiere que el estrés y la respuesta en que el trabajador responde al estrés depende de un balance que realiza el individuo entre lo que la empresa le pide realizar y la capacidad que el trabajador tiene para cumplir esa demanda. Si su capacidad no le permiten resolver esa demanda, esta situación se traduce en una respuesta emocional negativa.

Asimismo, desde la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1959), se plantea que factores como el reconocimiento, la estabilidad y las condiciones de trabajo influyen significativamente en la satisfacción. Si bien las altas demandas laborales pueden ser inevitables, la implementación de políticas organizacionales que mejoren el clima laboral y gestionen el estrés adecuadamente puede elevar el compromiso y el bienestar de los trabajadores.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Evaluar el impacto del estrés asociado al entorno laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa florícola en Cotopaxi durante el año 2024

1.5.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral que afectan a los trabajadores de la empresa florícola.
- Determinar el grado satisfacción laboral en los trabajadores del sector florícola.
- Establecer la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en los empleados de la empresa florícola de Cotopaxi.

1.6 Justificación de la investigación

Hoy en día la industria toma espacio entre las naciones, el desarrollo empresarial cada vez se hace mas fuerte. A su vez, la salud de los trabajadores puede deteriorarse, lo que impacta su condición física y emocional. En Cotopaxi, existe una variedad de empresas, entre ellas las florícolas, toman relevancia en la actividad productiva de la provincia. El ritmo acelerado de trabajo, la presión por cumplir metas genera un entorno laboral que altera la percepción de satisfacción laboral en los trabajadores.

Los hallazgos permitirán desarrollar un programa de gestión del estrés adaptado a las condiciones del sector florícola. Este incluirá acciones como pausas activas, capacitaciones y políticas de bienestar, que contribuyan a mejorar la salud emocional y la productividad. Al fortalecer la satisfacción laboral, las empresas podrán disminuir el ausentismo, la rotación y otros efectos negativos del estrés. Finalmente, la propuesta servirá como modelo replicable para otras organizaciones agrícolas, promoviendo prácticas laborales sostenibles y beneficiosas tanto para empleados como para empleadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco teórico

El estrés laboral, es un fenómeno complejo de abordar. Es la respuesta que presenta el trabajador cuando se le presenta exigencias laborales para las cuales no está preparado, ya que no dispone de conocimientos y habilidades para manejarlas (Rathi & Kumar, 2022, p. 6205). Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado en distintos sectores productivos debido a sus repercusiones en la salud y el bienestar de los empleados, así como en el desempeño organizacional. Si bien el estrés laboral ha sido documentado con especial énfasis en el ámbito de la salud, donde la sobrecarga de trabajo y la presión emocional generan altos niveles de desgaste profesional (Rodríguez Carvajal & Rivas Hermosilla, 2011), también se presenta en otras industrias con características exigentes, como el sector agrícola y florícola, donde las demandas físicas y operativas pueden convertirse en factores de riesgo para el bienestar de los trabajadores.

Se evidencia la incidencia del estrés en entornos laborales con jornadas prolongadas de trabajo, que demanda exigencia física. Un estudio por Puga et al., (2023) reveló que alrededor del 61,2% de los participantes experimentaba niveles importantes de estrés, el grupo de mayor prevalencia era mujeres y personas de edad avanzada. Lo que puede llevar a presentar agotamiento emocional ente otras alteraciones de la salud mental. (Jackson et al., 2024)

Por otro lado, la satisfacción laboral se entiende como la percepción subjetiva que tienen los trabajadores respecto a su entorno de trabajo y las condiciones en las que desempeñan sus funciones. Hay que tener en claro que la satisfacción influye en la motivación, a su vez el compromiso con la organización. (Meléndez & Bardales, 2020). El entorno laboral que se percibe como positivo estimula el bienestar reduciendo la rotación del personal el índice de ausentismo, incluso disminuyen los conflictos internos. (Dumont et al., 2023). En tal sentido, de las empresas florícolas, donde las actividades productivas requieren esfuerzo físico constante y jornadas de trabajo exigentes, el estrés puede convertirse en un factor determinante en la satisfacción y estabilidad laboral.

La teoría de la agencia, sugiere que otorgar incentivos y estrategias de reconocimiento reduce el impacto que produce el estrés, lo que aumenta la motivación de los empleados.

El primer capítulo aborda el tema y establece los conceptos que respaldan la investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla una revisión exhaustiva del marco teórico, abordando los antecedentes sobre el estrés laboral, sus factores desencadenantes y su relación con la satisfacción laboral. Se analizan los efectos fisiológicos, emocionales y conductuales del estrés en el ámbito laboral y se exploran los modelos teóricos que explican la interacción entre estos factores. Además, se operacionalizan las variables clave del estudio, estableciendo dimensiones e indicadores que permitan un análisis estructurado y fundamentado.

El capítulo tres refiere el marco metodológico, detallando población, criterios de inclusión y exclusión, y los instrumentos que se utilizaron.

El cuarto capítulo ofrece resultados obtenidos. El capítulo cinco, entrega una propuesta para resolver gradualmente el problema de investigación

2.1.1 Fundamentación del problema

Se conoce que la práctica laboral que todas las relaciones laborales presentan interacciones entre empleados y empleadores, la dinámica laboral moderna caracterizada por altas exigencias ha generado un aumento en los niveles de estrés de los empleados. Bajo este enfoque, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) señala que "en los sistemas de relaciones laborales dominados por las fuerzas del mercado, el conflicto entre empleados y empleadores y sus organizaciones va a acarrear de manera inevitable desacuerdos y disputas que deben ser resueltas". En este sentido, el estrés laboral no solo es consecuencia de cargas excesivas de trabajo o condiciones adversas, sino también de la falta de mecanismos efectivos para la gestión del bienestar en los entornos laborales. Factores como la ambigüedad de roles, la carencia de reconocimiento, la comunicación ineficiente, la escasez de recursos y las diferencias individuales en términos de personalidad y expectativas laborales han sido identificados como elementos clave en el desarrollo del estrés en los trabajadores (Newstrom, 2011).

El estrés en el ámbito laboral es un fenómeno complejo que afecta tanto el bienestar físico y emocional de los trabajadores como la productividad y clima organizacional

de las empresas. En el caso de las empresas florícolas de Cotopaxi, las características particulares de este sector como el ritmo de trabajo, la exposición a condiciones ambientales y la presión de cumplir con tiempos de producción— generan un entorno propenso al estrés. Esta investigación se basa en la teoría del estrés ocupacional, que vincula las presiones externas con la capacidad del individuo para enfrentarlas, afectando su percepción de satisfacción en el trabajo. Al comprender estos conceptos y su interrelación, se busca identificar factores específicos que potencian el estrés, y cómo estos pueden erosionar el bienestar de los trabajadores, distorsionando su percepción del entorno laboral.

La metodología tiene un enfoque cuantitativo, el análisis de correlación ayuda a evaluar como los factores inciden en la satisfacción laboral.

2.1.2 Conceptualización de la problemática

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o una sensación de bienestar derivada de la experiencia en el entorno de trabajo. Este aspecto depende de múltiples factores, incluyendo las expectativas del empleado, las exigencias del puesto, las competencias individuales, el reconocimiento social, la calidad de la comunicación con compañeros y superiores, así como la interacción con clientes o pacientes y el ambiente organizacional. El trabajo no se limita únicamente a la ejecución de tareas, sino que también abarca la relación con colegas y supervisores, el cumplimiento de normativas y políticas internas, la adhesión a estándares de desempeño y la adaptación al entorno laboral. Por lo tanto, evaluar la satisfacción de los empleados implica considerar una combinación compleja de diversos elementos relacionados con el trabajo. (Molina- Hernández et al., 2021). También se puede definir como la actitud del empleado hacia su trabajo basada en creencias y valores. Las relaciones están determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto y la percepción del empleado de cómo "debería ser" entre ellas, se menciona los siguientes factores: Necesidades del trabajador, sus valores, rasgos personales.

Se presentan además aspectos que pueden afectar la percepción positiva del trabajador, como por ejemplo comparaciones entre empleados, mencionar el empleo anterior o características del empleo anterior.

Factores que influyen en la Satisfacción laboral

El clima laboral influye en la satisfacción laboral

Cuando se analiza cómo el clima laboral impacta la satisfacción de los empleados, se deben considerar diversos factores, que van desde las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo hasta la percepción económica que se tiene sobre la empresa. Incluso las condiciones físicas del entorno de trabajo, como el tamaño, la antigüedad o el estado de las instalaciones, la iluminación, entre otros aspectos, pueden influir en el nivel de comodidad de los empleados. Este es un aspecto crucial que afecta directamente los resultados de la empresa. En otras palabras, un ambiente de trabajo positivo favorece el logro de los objetivos empresariales, mientras que un ambiente negativo puede llevar incluso a pérdidas. Por lo tanto, un entorno laboral adecuado influye directamente en la satisfacción del empleado y en su motivación y rendimiento al momento de desempeñar sus tareas diarias. (Noboa Salazar et al., 2019).

Retribución económica en la satisfacción laboral

Los empleados que presentan mayor satisfacción suelen ocupar cargos administrativos con mejor remuneración. Es por ello que otorgar un salario emocional es positivo para el empleado debido a que facilita la conciliación entre el rol familia y trabajo.

Asimismo, la vida laboral de un empleado no solo se ve influenciada por factores internos al entorno de trabajo, sino también por aspectos externos, como la familia, amigos, red de contactos, el ocio y el tiempo libre, elementos que forman parte de su rutina diaria. El salario emocional, según este enfoque, convierte a la empresa en un “buen lugar para trabajar”, mejorando la calidad de vida tanto en lo laboral como en lo personal del empleado. (Espinoza Saldívar & Toscano Moctezuma, 2020).

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral debe entenderse como una responsabilidad compartida tanto del empleador como del trabajador o candidato para asegurar su participación efectiva en el entorno laboral, garantizando ambas partes el valor agregado del proceso, producto o servicio que producen u ofrecen. Por eso, una persona que ha alcanzado este nivel de satisfacción puede tener mejores condiciones de vida porque puede cumplir con muchas exigencias y luego escalar otras, lo que le permite seguir

creciendo hasta superarse a sí mismo. La estabilidad consiste en el derecho de un empleado a mantener su puesto indefinidamente para evitar malas conductas predeterminadas.

La estabilidad garantiza directamente el ingreso del trabajador, que es un medio indispensable para satisfacer las necesidades del núcleo familiar, garantiza el ingreso de la empresa, como personal capacitado y experimentado, a la vez integrado y con mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral (Alarcón et al., 2018).

Factores que favorecen la satisfacción laboral

Los siguientes factores suman a favor del bienestar y las sensaciones positivas de los empleados:

- Contratar a las personas adecuadas para cada puesto.
- Crear lazos con los trabajadores.
- Contar con un sistema de incentivos.
- Promover el trabajo en equipo y la formación adecuada.

El tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y además, por los siguientes motivos: A mayor insatisfacción mayor renuncias y a mayor satisfacción el trabajador mas saludable y vive más años.

Asimismo, la satisfacción laboral ha sido de gran interés en los últimos años ya que se ha convertido en un resultado organizacional que expresa el nivel de eficiencia, eficacia y eficiencia alcanzado por una institución; Por lo tanto, son indicadores de comportamiento de los que se pueden derivar soluciones políticas e institucionales: los empleados satisfechos tienen más probabilidades de ser ciudadanos satisfechos, estas personas tienen una actitud más positiva ante la vida y representan personas psicológicamente más sanas para la sociedad (Simbron & Sanabria, 2020).

Ahora se presta más atención a la calidad de vida laboral que en años anteriores cuando se buscaba el vínculo con la productividad. La idea es que la gente trabaje bien, pero se sienta bien; o, por el contrario, que se sientan cómodos en el trabajo y brinden un resultado satisfactorio Es un hecho observable que los empleados que se

sienten satisfechos con su trabajo, ya sea porque se sienten bien pagados o bien tratados, o porque son ascendidos, trabajarán o estudiarán. los que producen y dan más. Todos podemos ver claramente lo gratificante, divertido y estimulante que es trabajar en un grupo de personas que se llevan bien, se entienden, se comunican, se respetan, trabajan en armonía y colaboración. Un buen ambiente es necesario para lograr un alto rendimiento individual y colectivo, así como oxígeno para respirar lo que se logra principalmente a través del trabajo arduo. (Aguilar-Hernández et al., 2023).

Métodos para medir el nivel de satisfacción

Hoy en día se puede evaluar la satisfacción laboral. Se puede utilizar lo siguiente:

Métodos Directos

Los métodos directos se basan en la aplicación de cuestionarios estructurados con preguntas cerradas. Estos instrumentos permiten obtener información cuantificable sobre la actitud de los empleados respecto a diversos aspectos del trabajo. Entre los cuestionarios más utilizados se encuentran:

- Índice Descriptivo del Trabajo (JDI), desarrollado por Smith, Balzer y Kravitz (1990, citado en Cavalcante, 2004).
- Índice General de Satisfacción, diseñado por Brayfield y Rothe (1951, citado en Cantera, 1998).

Métodos Indirectos

Los métodos indirectos buscan identificar las actitudes reales de los individuos sin recurrir a preguntas estructuradas, evitando la rigidez de los métodos directos. Estos enfoques analizan los recuerdos positivos y negativos de los trabajadores, así como sus respuestas en torno al eje placer-displacer.

Se encuentra:

- Técnicas proyectivas, que utilizan la interpretación del rostro, a su vez como se finaliza una frase. Tras lo cual se puede recolectar mayor información del participante. Algunos investigadores realizan evaluaciones individuales, que brinda información personalizada de los participantes, esto puede llevar más tiempo y recursos.

Cuestionarios para la Medición de la Satisfacción Laboral

Diversos autores han desarrollado instrumentos específicos para evaluar la satisfacción en el ámbito laboral. Algunos de los cuestionarios más reconocidos incluyen:

- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), elaborado por Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967).
- Job Diagnostic Survey (JDS), desarrollado por Hackman y Oldham (1975).
- Job Satisfaction Survey (JSS), diseñado por Spector (1985).
- Job in General Scale (JIG), creado por Ironson (1989).
- Escala Multidimensional de Satisfacción en el Trabajo, formulada por Shouksmith, Pajo y Jepsen (1990).

Existen estudios muy relevantes como por ejemplo:

Familia de Cuestionarios de Meliá y Peiró

1. Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales (S4/82)

Este instrumento, compuesto por 82 ítems, ofrece una evaluación integral de la satisfacción laboral. Su estructura permite obtener tanto un índice global de satisfacción como mediciones específicas en diferentes dimensiones del entorno organizacional. Evalúa seis factores fundamentales:

1. Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.
2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.
3. Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias.
4. Satisfacción intrínseca del trabajo.
5. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones básicas.
6. Satisfacción con las relaciones interpersonales.

Si bien este cuestionario proporciona un análisis detallado, su longitud puede generar costos de tiempo y motivacionales, ya que exige a los participantes responder sobre aspectos que podrían no ser relevantes para su rol.

2. Cuestionario S20/23

Que evalúa factores importantes, como la supervisión, el ambiente, prestaciones y satisfacción con la anticipación. Mientras que por otro lado tenemos al Cuestionario S10/12 que elimina el ítem de satisfacción con la anticipación y permite una medición más rápida.

Este cuestionario es de fácil aplicación y bajo costo, permitiendo una evaluación ágil sin perder calidad en los resultados.

1. Cuestionario S21/26

El S21/26 forma parte de la batería CTSL, diseñada para evaluar variables organizacionales relacionadas con el desempeño y el bienestar laboral. Además de la satisfacción laboral, incluye dimensiones como:

- Características del puesto de trabajo.
- Salud y bienestar psicológico.
- Conflicto y ambigüedad de rol.
- Propensión al abandono.
- Tensiones organizacionales.

Estrés

Existen situaciones que el ser humano puede percibir como amenazantes, ya que alteran la tranquilidad, esto puede ocurrir tanto en el entorno personal como en lo laboral, verse inmersos constantemente en evaluaciones sociales y demandas laborales exigentes contribuye a la aparición del estrés. (Kaltainen, Lipponen, Fugate, & Vakola, 2020).

A lo largo de distintas épocas, diversos autores han caracterizado el estrés laboral como un desafío que pone en peligro tanto la salud física como psicológica de los empleados. Según Osorio y Cárdenas (2017), se define como el resultado de la presencia de factores psicosociales de riesgo, los cuales por sí mismos poseen una alta probabilidad de tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores y en el funcionamiento a largo y mediano plazo de la empresa.

Definición de Estrés

El estrés se define como una respuesta adaptativa del organismo que surge ante estímulos internos o externos que imponen demandas físicas o psicológicas. Su manifestación varía según características individuales y procesos psicológicos que median en dicha respuesta. Diversos autores han abordado el concepto del estrés desde perspectivas diferentes. Para los propósitos de este análisis, se considera al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas y emocionales que experimenta un individuo frente a circunstancias específicas. En este sentido, se entiende como una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda, exigencia o estímulo

del entorno (Ortiz, 2020).

El término "estrés" tiene origen de la lengua inglesa, que se conoce como *stress*, es importante no confundir términos, debido a que muchas personas lo confunden con ansiedad y más bien el estrés sostenido, podría causarla. (López et al., 2021).

Existen algunas definiciones:

- Definición basada en los estímulos: En este enfoque, el estrés se conceptualiza como una fuerza o estímulo externo que impacta al individuo y provoca una reacción de tensión, la cual puede entenderse como presión o, en términos físicos, como una deformación.
- Definición basada en la respuesta: Según esta perspectiva, el estrés es la reacción fisiológica o psicológica que experimenta una persona ante un factor estresante. Este estímulo puede ser un evento o una situación con potencial para generar malestar.
- Definición basada en la interacción estímulo-respuesta: Este enfoque integra los dos anteriores y considera el estrés como el resultado de la interacción entre los factores ambientales y la respuesta particular del individuo (Lagos, 2022).

Tipos de Estrés

Las respuestas al estrés varían de una persona a otra. En función de su duración y su intensidad, se han identificado diferentes tipos de estrés (Davis, 1987):

Clasificación según el tiempo de duración

- Estrés temporal: Es el tipo más común de estrés y se caracteriza por presentarse en periodos breves y controlables. Generalmente surge en respuesta a situaciones concretas y desaparece una vez que el factor desencadenante se resuelve.
- Estrés crónico: ocasiona la mayor parte de enfermedades, debido a que es estrés que permanece en el tiempo.

Clasificación según la intensidad

- Estrés leve: Sus efectos no suelen generar problemas significativos a nivel fisiológico o psicológico. Es manejable y las personas pueden superarlo con relativa facilidad.
- Estrés severo: perdura por mucho tiempo, causando alteración física, mental,

incluso desencadenar situaciones preocupantes como desastres naturales provocados, accidentes graves, incluso violencia.

Clasificación según el impacto en la persona

Otra forma de categorizar el estrés es según el efecto que tiene sobre el individuo:

- **Eustrés:** Se trata del estrés positivo, que no produce un desequilibrio fisiológico significativo y, en el plano psicológico, permite a la persona enfrentar situaciones de manera efectiva. En muchos casos, genera sensaciones placenteras y motiva la acción. Este tipo de estrés puede potenciar la vitalidad, mejorar la toma de decisiones y contribuir al desarrollo personal. Ejemplos de eustrés incluyen la emoción por un ascenso laboral, la culminación de un proyecto importante o la planificación de un viaje emocionante.
- **Distrés:** Se conoce como estrés negativo o dañino. En este caso, el individuo experimenta una sobrecarga de tensión que supera su capacidad de adaptación. El distrés suele estar acompañado de alteraciones fisiológicas, como incremento de la presión arterial, hiperactividad y desgaste físico acelerado. Además, puede contribuir al desarrollo de trastornos como ansiedad, insomnio o enfermedades cardiovasculares. En algunos casos, incluso experiencias positivas pueden derivar en distrés si generan una carga emocional excesiva, como el impacto de ganar la lotería o la ansiedad extrema previa a una boda.

Estrés Laboral

Es la manifestación de respuestas fisiológicas que una persona interpreta de manera negativa o positiva mediado por su adaptación. Así puede interpretarse como el resultado de la interacción entre las demandas que percibe el trabajador en el ambiente laboral. Todo esto está mediado por recursos y características propias del individuo. (Meade et al., 2021).

Cuando las exigencias del entorno laboral exceden la capacidad o recursos del trabajador se produce una respuesta física y emocional que puede llevar a la enfermedad y también al desgaste profesional.

Cada individuo percibe el estrés de forma subjetiva de acuerdo a sus condiciones. Interviniendo en el impacto de este. (Félix et al., 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) ha reconocido al estrés laboral como una problemática de alcance global, ya que representa una respuesta del trabajador ante exigencias y presiones que sobrepasan sus capacidades y

conocimientos. Como consecuencia, el empleado desarrolla una reacción psicológica desfavorable al no contar con los recursos adecuados para afrontar las demandas de su entorno laboral.

Causas del Estrés Laboral

Se descubrieron varias causas, entre ellas:

- Deficiencias organizacionales: Falta de recursos, comunicación ineficiente, relaciones laborales conflictivas, desorganización en la gestión y ausencia de roles claramente definidos.
- Condiciones laborales inadecuadas: Factores físicos como ruido, temperatura extrema y espacios de trabajo poco ergonómicos.
- La forma en como empleadores exigen a los empleados, incremento de responsabilidades. Ausencia de respaldo.
- Factores extralaborales: Problemas familiares, dificultades económicas o falta de conciliación entre la vida laboral y personal (Taouk et al., 2020).

Consecuencias del Estrés Laboral

La exposición prolongada al estrés en el trabajo tiene efectos negativos tanto a nivel individual como organizacional. Entre las principales consecuencias se encuentran:

- Afecciones físicas: Enfermedades cardiovasculares, dolores musculoesqueléticos, cefaleas, alteraciones gastrointestinales y trastornos del sueño.
- Impacto psicológico: Ansiedad, depresión, despersonalización, agotamiento emocional y disminución de la satisfacción laboral.
- Riesgo de adicciones: Aumento en el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias como mecanismo de afrontamiento.
- Síndrome de burnout: También conocido como síndrome de agotamiento profesional, este trastorno es una de las consecuencias más graves del estrés laboral y se caracteriza por agotamiento físico y mental, desmotivación y una sensación de fracaso en el trabajo (Ellison & Caudill, 2020)

Los sectores más afectados por el estrés laboral presentan una alta incidencia de problemas de salud asociados. En el ámbito de la salud, los profesionales

experimentan agotamiento emocional, enfermedades cardiovasculares, hipertensión y trastornos psiquiátricos como ansiedad y depresión. En el sector educativo, los docentes pueden desarrollar enfermedades metabólicas, dolores musculares y trastornos de la voz debido a las exigencias de su profesión. En el sector bancario y financiero, el estrés se asocia con problemas de salud como diabetes, enfermedades cardiovasculares y conductas de riesgo como el consumo excesivo de alcohol y tabaco (Porrás et al., 2024).

Estrategias para la Prevención de un ambiente laboral con Estrés

Se pueden incrementar algunas medidas:

- Definir claramente roles y responsabilidad, con el apoyo adecuado.
- Incluir un ambiente positivo en el trabajo. Con relaciones saludables entre colaboradores.
- Capacitación y desarrollo profesional: Brindar formación en gestión del estrés y habilidades de afrontamiento para mejorar la resiliencia de los trabajadores.
- Flexibilización laboral: Dar la posibilidad de teletrabajo y jornadas híbridas. Con horarios equilibrados.
- Promoción de hábitos saludables: Incentivar la actividad física, una alimentación balanceada y la reducción del consumo de sustancias perjudiciales.
- Apoyo organizacional: Desarrollar programas de bienestar emocional, ofrecer asesoramiento psicológico y proporcionar canales de comunicación efectivos para que los empleados puedan expresar sus inquietudes (Vera, 2023).

Existen organizaciones, que tienen como prioridad el bienestar de sus trabajadores, implementan estrategias de prevención o de manejo del estrés.

2.1.3 Teorías que respaldan el estudio

Teoría de Herzberg

Conocida como la “teoría de los dos factores”, ha llegado a ser muy influyente. También conocida como la teoría del factor dual, lo que nos lleva a distinguir entre dos elementos, satisfacción e insatisfacción. Fue formulada en 1966 pero sigue siendo aceptada en la actualidad. (Deng et al., 2018).

El trabajo y la vida familiar son dos de los aspectos más significativos en la existencia de una persona, y la falta de armonía entre ambos puede generar efectos negativos, como angustia emocional, baja moral y perjuicios al bienestar general. Según la teoría de los dos factores, la vida familiar es un componente crucial dentro de la vida personal, considerada un factor de higiene que puede inducir insatisfacción laboral.

Las demandas del trabajo, interfieren en la vida familiar, cuando el conflicto familia trabajo no se encuentra equilibrado, por ejemplo, no se tiene tiempo suficiente para hacer lo uno o lo otro, una u otra situación influye en el desempeño de ambos esto puede causar malestar. (Vilar et al., 2021).

Modelo de Nadler y Lawler

Explica como 4 aspectos pueden ser clave para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Entre ellas, la participación activa de los trabajadores, autonomía en sus funciones, agregar un sistema de recompensas, mejorar el ambiente físico y psicológico del trabajador. Esto con la finalidad de crear un entorno saludable que aporte en la productividad. (Guerrero-Figueroa, Paredes, & Bustamante, 2024).

Esta teoría brinda un panorama básico de los factores que están presentes en cualquier organización y la hace adaptable y adaptable a las necesidades específicas de las empresas. Sin embargo, se considera incompleto para los fines de este estudio y faltan aspectos importantes como los salarios. Incluso cuando se trata de aspectos como el enriquecimiento de tareas, es difícil aplicarlos a un área donde las funciones están predeterminadas y no se pueden cambiar mediante reglas de seguridad física.

Teoría Situacional

Estudiado por medio de investigaciones que descubre ciertos patrones organizacionales en las empresas. Sosteniendo que, a mejor liderazgo del empleador, mejor disposición y responsabilidad del trabajador. (Blanchard & Hersey, 1982)

Características de la Teoría Situacional:

- Aspectos externos que podrían afectar la condición de la empresa. Por ejemplo, demás políticos, gubernamentales, entre otros.
- El ambiente laboral y la tecnología disponible para realizar la tarea.
- Aspectos internos de la organización, vistos externamente, para desarrollar mayor éxito productivo.
- Las técnicas administrativas y las condiciones del ambiente de origen independiente, están relacionadas, gestionar esta relación permite lograr objetivos.

2.1.4 Investigaciones previas y su relación con el problema

Los autores Ewen et al., (2021), realizaron una revisión sistemática para evaluar los factores que influyen en el bienestar, la satisfacción laboral, el estrés y el agotamiento en los terapeutas del habla y el lenguaje. Se analizaron 2050 estudios, de los cuales 17 cumplieron los criterios de inclusión, mayormente encuestas transversales. Los hallazgos indicaron que la satisfacción laboral era moderada a alta en EE. UU. y Canadá, pero baja en el Reino Unido.

Trabajadores con carga laboral, un buen salario y apoyo por parte del empleador se asocia con bienestar.

Por su parte Li et al., (2022), llevaron a cabo un estudio transversal para analizar el estrés laboral y la satisfacción en hospitales del suroeste de China, encuestando a 460 participantes en la provincia de Guizhou. Los resultados indicaron que el 88,5% de los encuestados experimentaba estrés en su trabajo, mientras que el 68,9% reportó síntomas de depresión y el 66,7% ansiedad. Además, el 76,7% expresó insatisfacción con sus salarios y el 52% manifestó aburrimiento en su labor. A pesar de que el 73,5% se sentía orgulloso de su profesión, solo el 26,7% era optimista respecto a las relaciones laborales. Estos factores a nivel emocional tienen un impacto en la satisfacción, aumentando el riesgo de sentirse agotado.

Así mismo, Hawes & Wang, (2023) llevaron a cabo un estudio sobre el estrés laboral y la satisfacción en asistentes de enfermería en cuidados a largo plazo, analizando diferencias según raza, etnia y estado migratorio. A partir de datos de la Encuesta Nacional de Asistentes de Enfermería, se identificó que altos recursos laborales y bajas demandas favorecían la satisfacción en el trabajo.

También se observó que para que una empresa pueda retener, a sus trabajadores, debería modificar los recursos laborales, y adaptarlos al entorno logrando una disminución de la demanda laboral y el impacto que puede generar estrés e influir a la percepción de satisfacción laboral. Fredin et al., (2023), analizaron los factores estresantes y la satisfacción laboral en conductores de trenes en Suecia, evaluando su relación con la intención de cambiar de profesión. A través de un cuestionario aplicado a 251 conductores, se identificó que los accidentes PUT y los horarios irregulares eran las principales fuentes de estrés.

Vale la pena mencionar que Anzar et al., (2022) analizaron la relación entre el estrés laboral, el burnout y la satisfacción laboral en odontólogos mediante un enfoque

transversal con una muestra de 302 profesionales. Se identificó una prevalencia elevada de estrés laboral (83,4%), siendo más frecuente en mujeres (55,8%), odontólogos del sector privado (55,7%) y aquellos que ejercían la práctica general (47%).

Solo un 30% de los participantes expresó satisfacción laboral. Encontrándose así una relación entre el estrés y las horas de trabajo. Hubo una asociación significativa entre estrés y el desgaste emocional.

Ríos Jácome (2023) investigó como los factores psicológicos y sociales influyen en el rendimiento, el estudio se llevó a cabo en una empresa del sector florícola en la ciudad de Latacunga, logró identificar qué falta de autonomía y sobrecarga laboral impactan de forma negativa en la satisfacción y el desempeño por parte del personal de producción.

Chimbo Chimbo y su equipo (2024) llevaron a cabo una investigación en una empresa florícola de Riobamba con el objetivo de evaluar cómo los riesgos psicosociales afectan la salud mental del personal. Mediante la aplicación del cuestionario oficial del Ministerio del Trabajo a 70 empleados, se detectó una presencia significativa de estrés y ansiedad. Los autores subrayan la urgencia de implementar medidas preventivas que reduzcan dichos riesgos y contribuyan al incremento de la satisfacción laboral en este sector.

Paucarima Cajas (2024) situándose un paso adelante propone incrementar un modelo que mejore el compromiso organizacional, usando la escala de Satisfacción NTP 394, encontró que al incentivar el compromiso de los empleados mejora su satisfacción.

González Freire (2022) quiso descubrir si la satisfacción laboral esta relacionada con la unión familiar de los trabajadores en una empresa florícola en Mulalillo perteneciente al cantón Salcedo en la provincia de Cotopaxi. Se determinó que Si un trabajador se encuentra satisfecho con su trabajo. Eso genera un aporte positivo que lo lleva a fortalecer la unión familiar.

Vega Muñoz y sus colegas (2023) aplicaron un estudio sobre la estabilidad laboral en el cantón Cayambe, tras lo cual se encontró que la carencia de apoyo, y la sobrecarga afectan de forma negativa la satisfacción laboral. Por lo que es importante tomar un plan de acción que modifique el ambiente laboral de forma objetiva en el sector industrial especialmente en el sector florícola.

2.2 Marco legal

El marco legal presentado se encuentra desarrollado según el artículo 424 de La Constitución de la República del Ecuador.

- En la Constitución de la República del Ecuador se reconoce que el trabajo constituye no solo un derecho, sino también un deber social y económico, al ser una fuente esencial de autorrealización personal y pilar del desarrollo económico. Además, el Estado tiene la obligación de asegurar condiciones laborales dignas, salarios justos y entornos saludables para todas las personas trabajadoras (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 33).
- La legislación constitucional ecuatoriana garantiza que toda persona tiene el derecho a desempeñar sus labores en un entorno de trabajo que sea seguro y saludable. Esto implica que el espacio laboral debe ofrecer condiciones que protejan la salud física y mental, aseguren la integridad personal, y promuevan el bienestar general de los trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008, art. 326, num. 5).

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, permitiendo el análisis de datos numéricos y la identificación de correlaciones entre las variables estudiadas (estrés laboral y satisfacción laboral) en los trabajadores de una empresa florícola en Cotopaxi (Sampieri et al., 2014). Este enfoque resultó adecuado para evaluar la relación entre estos factores y su impacto en el bienestar de los empleados, considerando variables organizacionales, psicosociales y ambientales. A través del uso de herramientas estadísticas, se logró identificar patrones y tendencias que permitieron responder a los objetivos específicos de la investigación.

3.2 Tipo de investigación

El siguiente trabajo es un estudio no experimental, se observó y analizó las variables de estudio sin alterar el contexto en que se presentan. La observación directa sin realizar modificaciones en el entorno laboral, permitió conseguir una visión fidedigna de la relación entre variables.

3.3 Diseño de investigación

Tomando como estructura este estudio tiene un diseño, no experimental, transversal y correlacional. Por otro lado, al ser transversal esto, facilitó la recolección de datos en una sola línea de tiempo, dando un enfoque rápido de cómo se manifiestan las variables. Para concluir con la narrativa metodológica se puede mencionar que el diseño correlacional analizó la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, lo que permitió identificar asociaciones entre factores y el impacto en el bienestar de los trabajadores.

3.4 Descripción del área de estudio

La investigación se realizó en Ecuador, en la provincia de Cotopaxi en una empresa florícola, durante el período comprendido entre agosto y noviembre del 2024. Este sector fue seleccionado debido a sus características laborales y ambientales, que lo convierten en un entorno representativo para analizar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en trabajadores del sector florícola.

3.4.1 Población y muestra

Compuesta por 54 empleados de una empresa florícola en Cotopaxi la muestra se compuso realizando un muestreo no probabilístico de conveniencia. Y aquellos trabajadores que cumplían con los criterios de inclusión previamente establecidos para el estudio fueron elegidos.

3.4.2 Criterios de inclusión

Los criterios para seleccionar a los participantes fueron: trabajadores con una experiencia mínima de un año en la empresa y aquellos empleados que otorgaron su consentimiento informado para participar en el estudio.

3.4.3 Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión incluyeron a los trabajadores sin el tiempo mínimo de experiencia en la empresa, así como a aquellos que estaban de licencia, permisos o ausentes por largos períodos durante la recolección de datos. Esta medida fue tomada para evitar que su participación afectara la validez del análisis. Se buscó asegurar que los empleados seleccionados tuvieran la experiencia y disponibilidad necesaria. De esta manera, se garantizó la calidad y fiabilidad de los resultados. La exclusión fue esencial para obtener datos representativos.

3.5 Procedimiento

Se realizó una solicitud de reunión dirigida a la gerente y personal jefe de talento humano, en la cual se explicó los aspectos positivos de llevar a cabo este estudio, tras lo cual se realizó una reunión con todo el personal para explicar los objetivos del estudio.

Se entregó un documento de consentimiento informado, detallando el procedimiento a seguir garantizando la voluntariedad de la participación.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Existen varios instrumentos a emplear, esta vez se utilizó el cuestionario de Estrés Laboral (JSS) de Spielberger (2023) que fue aplicado para medir frecuencia e intensidad de los estresores en el ambiente laboral de la empresa. Gracias a esta herramienta fue posible determinar en qué áreas hay mayor nivel de tensión. Y se obtuvo un panorama sobre cómo el estrés aparece en diferentes áreas y tareas laborales. Además, el JSS permitió desglosar cada fuente de tensión, lo que permite identificar situaciones que afectan mayormente al personal.

Para determinar el nivel de satisfacción laboral, se aplicó el Cuestionario S20/23 de Meliá & Peiró (1989), reconocido por su validez y confiabilidad. Este cuestionario evalúa cinco dimensiones fundamentales que abarcan desde la supervisión hasta la participación del trabajador. Al utilizarlo, se obtuvieron datos precisos sobre cómo perciben los empleados su entorno y sus condiciones de trabajo. La categorización de las respuestas permitió identificar distintos grados de satisfacción en la población evaluada. Este análisis constituye una base sólida para mejorar el bienestar laboral en el sector florícola. Cuando se obtuvo todos los datos se realizó un análisis cruzado de los resultados y observar la relación entre variables.

3.7 Técnicas de análisis de datos

El análisis de los datos del Cuestionario JSS mediante SPSS permitió identificar los principales factores de estrés en los trabajadores. A través de tablas de frecuencia, porcentajes y medidas de tendencia central como la media, se obtuvieron resultados claros sobre los niveles de estrés presentes. Esta información facilitó detectar los estresores más recurrentes dentro del entorno laboral. La organización y procesamiento riguroso de los datos garantizó la fiabilidad del diagnóstico. Así, se estableció una base sólida para proponer medidas de mejora.

El resultado del cuestionario S20/23 dio a conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores lo cual fue útil para interpretar la información. También se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de 0.05 para determinar asociaciones significativas entre variables.

3.8 Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló con normas éticas, respetando los derechos de los participantes, junto con el principio de no maleficencia para evitar cualquier daño que pudiera presentarse. Se dio explicación sobre el procedimiento, y al final los resultados obtenidos. Para garantizar la transparencia del proceso.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de los datos recopilados permitió evaluar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa florícola en Cotopaxi. Se utilizaron instrumentos validados para identificar los niveles de estrés percibido. Además, se evaluó el grado de satisfacción con distintos aspectos del entorno laboral.

4.1 Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos, organizados en función de los principales indicadores de estrés y satisfacción laboral, junto con su interpretación y análisis correspondiente.

Tabla 1

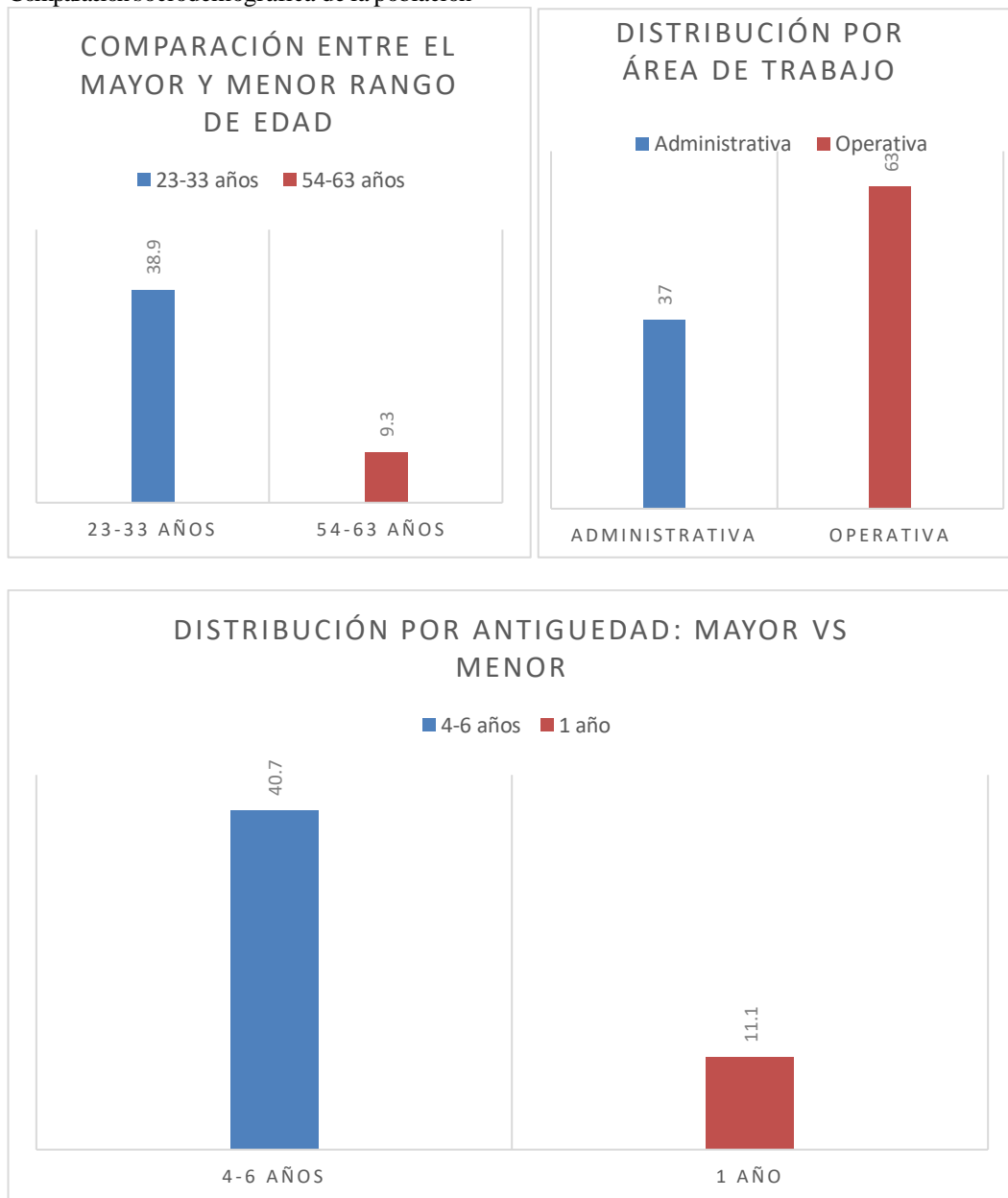
Características sociodemográficas de la población de estudio

Variables	Media	Desviación estándar	Frecuencia (Fr)	Porcentaje (%)	Población Total (N = 54)
Edad	39.24	10.427			54 (100%)
Edad por grupos					
23 - 33 años	21			38.9	
34 - 43 años	16			29.6	
44 - 53 años	12			22.2	
54 - 63 años	5			9.3	
Sexo				54 (100%)	
Masculino	28			51.9	
Femenino	26			48.1	
Área que desempeña				54 (100%)	
Operativa	34			63.0	
Administrativa	20			37.0	
Tipo de Jornada				54 (100%)	
Jornada Completa	52			96.3	
Jornada Parcial	2			3.7	
Antigüedad en la empresa	6.14	4.031		54 (100%)	
Antigüedad por escala					
1 año	6			11.1	
2 - 3 años	8			14.8	
4 - 6 años	22			40.7	
7 - 10 años	10			18.5	
11 o más años	8			14.8	

Fuente: Elaborador por David Guerrero Carrillo

Figura 1

Comparación sociodemográfica de la población



Fuente: elaborador por David Guerrero Carrillo

Análisis: La edad promedio de los trabajadores de la empresa de flores fue de 39,24 años con una desviación estándar de 10.427 años, lo que indica una distribución de edades relativamente homogénea en la población estudiada. La mayor proporción de trabajadores se encuentra en el grupo de edad de 23 a 33 años, que representa el 38,9% del total, seguido por el grupo de edad de 34 a 43 años con un 29,6%. Los asalariados entre 44 y 53 años suponen el 22,2%, mientras que el grupo de mayor edad, entre 54 y 63 años, supone el 9,3% de la población estudiada. En cuanto a la distribución por género, se encontró que el 51,9% de los trabajadores son hombres y

el 48,1% son mujeres. Esta distribución refleja una participación equilibrada de ambos géneros en el sector floral.

De acuerdo con la función que desempeñaban los trabajadores, el 63% son del área operativa y el 37% área administrativa. Mientras que el 96,3% trabaja jornada completa y el 3,7% a tiempo parcial. Por tanto, la mayoría de trabajadores trabaja tiempo completo.

La duración media del servicio fue de 6,14 años con una desviación estándar de 4,031 años, lo que sugiere una longevidad significativa de los empleados en la empresa. El 40,7% de los empleados ha trabajado entre 4 y 6 años, que es el colectivo más representativo, mientras que el 18,5% ha trabajado en la empresa entre 7 y 10 años. El 14,8% de los empleados lleva más de 11 años en la empresa, lo que indica que parte de la plantilla ha consolidado su carrera dentro de la empresa. Sin embargo, el 11,1% sólo lleva un año en la empresa, lo que podría indicar una reciente rotación de personal. El mayor rango de edad, representa al 9.3% y el menor rango de edad 23 a 33 años con 38.9% lo que refleja que el mayor porcentaje de trabajadores son más jóvenes, y los trabajadores de 54 a 63 años representa la mayor edad pero a su vez el menor porcentaje de trabajadores. El 40.7% de los trabajadores tiene antigüedad de 4 a 6 años, y el 11,1% permanece al menos 1 año, se concluye así que el mayor porcentaje de trabajadores presenta mayor tiempo en la empresa.

Tabla 2

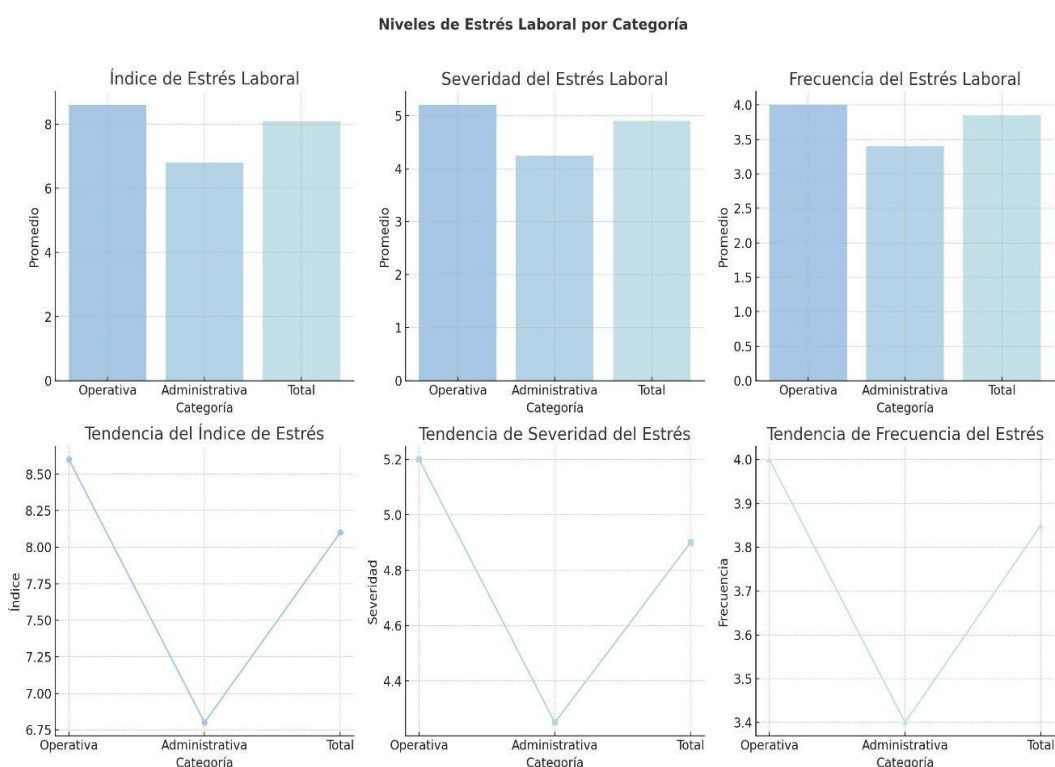
Cuestionario de Estrés Laboral (JSS) (N = 54)

Categoría	Índice de Estrés Laboral		
	PD	PC	Desviación estándar
Operativa	8.60	38	3.55
Administrativa	6.80	16	3.30
Total	8.10	54	3.47
Severidad del Estrés Laboral			
Categoría	PD	PC	Desviación estándar
Operativa	5.20	38	1.80
Administrativa	4.25	16	1.60
Total	4.90	54	1.72
Frecuencia del Estrés Laboral			

Categoría	PD	PC	Desviación estándar
Operativa	4.00	38	1.90
Administrativa	3.40	16	1.70
Total	3.85	54	1.85

Fuente: elaborador por David Guerrero Carrillo. **Nota:** puntuación directa media PC: Percentil 54 (Q2 o mediana), valor que separa la mitad superior de los datos de la mitad inferior.

Figura 2
Índice Estrés Laboral



Fuente: elaborador por David Guerrero Carrillo. **Nota:** puntuación directa media PC: Percentil 54 (Q2 o mediana), valor que separa la mitad superior de los datos de la mitad inferior.

Análisis: El índice de estrés laboral es más alto en el área operativa (8.60) en comparación con la administrativa (6.80), con un promedio total de 8.10 en la población de estudio. Esto sugiere que las exigencias físicas y el ritmo de trabajo en la producción agrícola generan mayores niveles de estrés en los trabajadores operativos. En cuanto a la severidad del estrés laboral, se observa un valor promedio de 5.20 en la operativa y 4.25 en la administrativa, con un promedio general de 4.90. Esto indica que, además de experimentar un mayor índice de estrés, los empleados

operativos perciben sus efectos de manera más intensa.

En cuanto a la frecuencia del estrés laboral se obtuvo un valor de 4.00 en el área operativa y 3.40 en la administrativa y una media total de 3.85. Lo que sugiere que el estrés se repite más en los trabajadores del área de producción.

Tabla 3

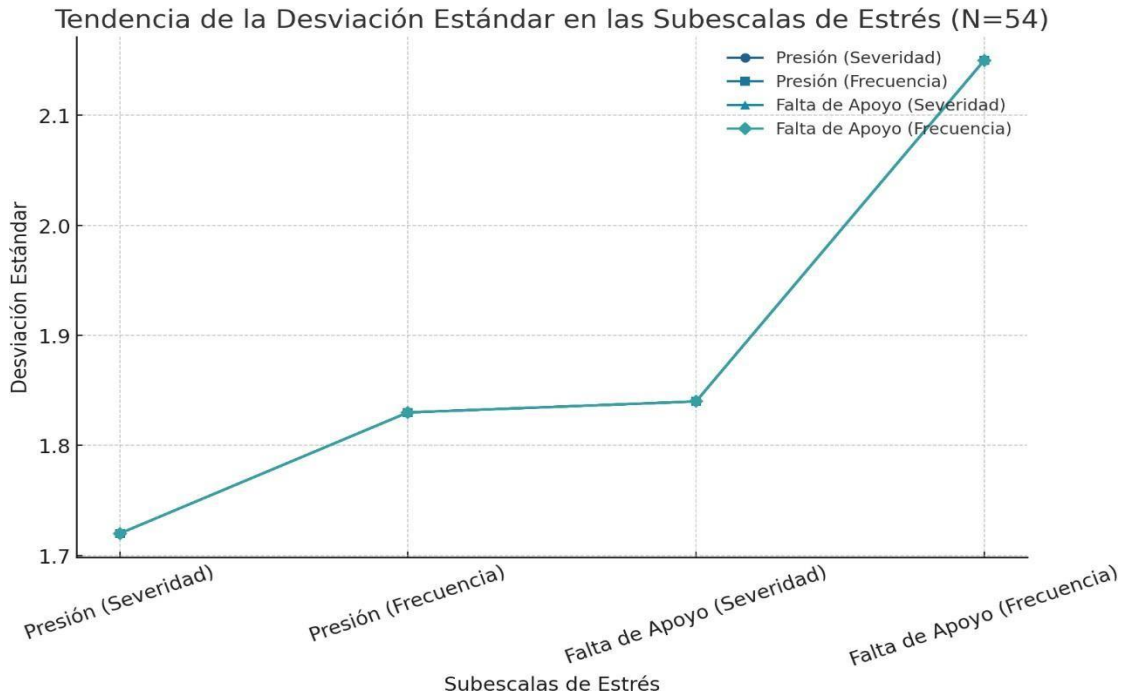
Subescalas de Estrés Laboral (N = 54)

Subescala	PD	PC	Desviación estándar
Presión Laboral (Severidad)	4.56	54	1.72
Presión Laboral (Frecuencia)	4.35	54	1.83
Falta de Apoyo (Severidad)	4.26	54	1.84
Falta de Apoyo (Frecuencia)	3.75	54	2.15

Fuente: elaborador por David Guerrero Carrillo. **Nota:** puntuación directa media PC: Percentil 54 (Q2 o mediana), valor que separa la mitad superior de los datos de la mitad inferior.

Figura 3

Estrés Laboral



Fuente: elaborador por David Guerrero Carrillo

Análisis: La puntuación directa media (PD) es más alta en la presión laboral (severidad) con un valor de 4.56, lo que indica que los trabajadores perciben una carga significativa de presión en su entorno laboral. La frecuencia de la presión laboral también es elevada (4.35), lo que sugiere que el estrés por carga de trabajo es un factor recurrente en la empresa.

La falta de apoyo por parte de la organización dio una puntuación de 4.26 con una frecuencia de 3.75 esto se traduce en que los trabajadores perciben menor respaldo institucional. La desviación estándar, que mide la variabilidad en las respuestas, es más alta en la falta de apoyo organizacional (2.15 en frecuencia).

Tabla 4

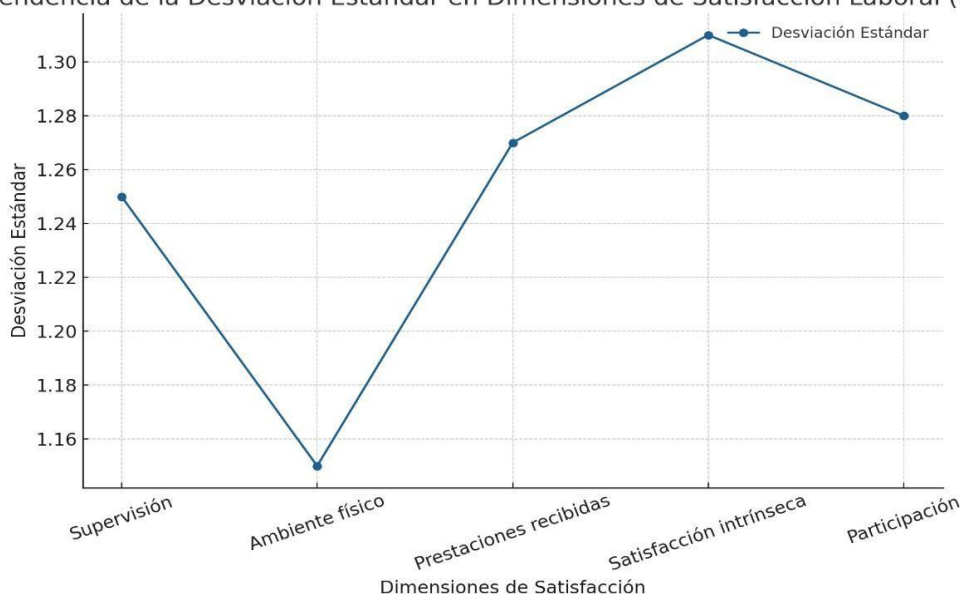
Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23.

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Satisfacción con la supervisión	5,22	1,25
Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	5,75	1,15
Satisfacción con las prestaciones recibidas	4,65	1,27
Satisfacción intrínseca del trabajo	5,54	1,31
Satisfacción con la participación	5,35	1,28

Fuente: elaborador por David Guerrero Carrillo

Figura 4
Dimensiones

Tendencia de la Desviación Estándar en Dimensiones de Satisfacción Laboral (N=54)



Fuente: elaborado por David Guerrero Carrillo

Análisis: La satisfacción con el ambiente físico de trabajo obtuvo la media más alta (5.75) con la desviación estándar más baja (1.15), lo que sugiere que la mayoría de los empleados perciben de manera uniforme condiciones favorables en su entorno de trabajo. En contraste, la satisfacción con las prestaciones recibidas fue la dimensión con la media más baja (4.65) y una desviación estándar de 1.27, indicando una mayor dispersión en las opiniones y menor nivel de conformidad respecto a este aspecto. Por otro lado, la satisfacción intrínseca del trabajo alcanzó una media de 5.54 con la mayor desviación estándar (1.31), lo que sugiere que existe una variabilidad más amplia en la percepción de la motivación y el disfrute de las actividades laborales. De manera similar, la satisfacción con la participación y la satisfacción con la supervisión registraron valores intermedios, con medias de 5.35 y 5.22, respectivamente, y desviaciones estándar de 1.28 y 1.25.

Tabla 5
Relación entre el estrés laboral y satisfacción laboral.

	V	D1	D2	D3	D4	D5
Correlación Pearson	de 1,000	-,426**	-,320*	-,545**	-,343**	-,335**
Estrés laboral						
Sig. (bilateral)	.	,002	,024	,000	,015	,017
N	54	54	54	54	54	54

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaborado por David Guerrero Carrillo. **V:** Estrés Laboral. **D1:** Satisfacción con la supervisión. **D2:** Satisfacción con el ambiente físico de trabajo. **D3:** Satisfacción con las prestaciones recibidas. **D4:** Satisfacción intrínseca del trabajo. **D5:** Satisfacción con la participación.

Análisis: Existe una correlación negativa del estrés laboral en todas las dimensiones de la satisfacción laboral, entonces se entiende que a mayor estrés menor satisfacción laboral. Tomando mayor correlación está entre el estrés laboral y la satisfacción laboral intrínseca del trabajo (D4) ($r = -0.545$, $p < 0.01$), esto sencillamente sugiere que el estrés tiene un impacto el disfrute que tiene el empleado al realizar las tareas. Mientras que sobre la satisfacción con la supervisión (D1) ($r = -0.426$, $p < 0.01$) y la satisfacción con la participación (D5) ($r = -0.335$, $p < 0.01$) muestran correlaciones negativas moderada, esto da entender que el estrés reduce la percepción de apoyo al tomar decisiones.

4.2 Discusión

4.2.1 Discusión de resultados y análisis crítico

Se determinó que la edad promedio de los trabajadores de la empresa florícola fue de 39.24 años, con una predominancia notable en el grupo de 23 a 33 años, representando el 38.9% de la población. A diferencia de Puga et al., (2023) quienes identificaron una mayor prevalencia de estrés en trabajadores de 50 a 59 años este hallazgo resalta la importancia de considerar las diferencias etarias en la percepción del estrés laboral en distintos sectores. En lo que respecta género, la muestra se distribuyó de manera equitativa, con un 51.9% de trabajadores masculinos y un 48.1% femeninos, lo que coincide con estudios previos que evidencian una participación balanceada de hombres y mujeres en sectores agrícolas intensivos. En relación a los roles laborales, el 63.0% de los empleados desempeña funciones operativas y el 37.0% pertenece al área administrativa, lo que refuerza la estructura organizativa de la empresa florícola, en la que la mayoría del personal está involucrado en actividades de producción. Estos resultados son comparables a los hallazgos de Gamboa Ardila (2021), quien evidenció que en la región floricultora existe una mayor proporción de trabajadores en áreas operativas en comparación con las administrativas. Reflejando que se debe prestar vital importante gestión en

recursos humanos hacia el personal operativo.

La antigüedad media fue de 6.14 años, el 40.7% de los trabajadores representa una antigüedad de 4 a 6 años, al igual que Munnangi et al. (2018) demostró que la mayor rotación del personal se da en personas de antigüedad más corta. En relación al estrés laboral, la mayoría presentó un índice de 8.10, especialmente en el área operativa 8.60, y el área administrativa con 6.80. Esto coincide con estudios que muestran que la carga y el esfuerzo físico son factores que determinan la aparición del estrés laboral (Liu et al. 2019).

Los resultados en las subescalas de estrés laboral indican que la presión laboral tuvo una severidad de 4.56 y una frecuencia de 4.35, lo que sugiere que los empleados experimentan una carga significativa de trabajo de manera constante. En cuanto a la falta de apoyo organizacional, la severidad alcanzó un valor de 4.26 y la frecuencia fue de 3.75, reflejando una percepción de respaldo insuficiente por parte de la empresa. Estos hallazgos contrastan con los de Salazar, (2019). quien identificó que el 51.5% de los trabajadores en su estudio presentaban niveles bajos de estrés laboral, mientras que en la empresa florícola el estrés se mantiene en un nivel medio, particularmente en la subescala de presión laboral.

Los resultados sobre la satisfacción laboral muestran que la mayoría de los trabajadores perciben de manera similar las condiciones laborales. Mientras que los trabajadores que presentaban mayor satisfacción con las prestaciones recibidas obtuvieron la medida más baja incluso dispersión en las opiniones. La satisfacción intrínseca del trabajo alcanzó una media de 5.54 con una desviación estándar de 1,31 demostrando que existe diferencias entre motivación y el disfrute del trabajo. La satisfacción con la supervisión y la satisfacción mostraron niveles intermedios de 5.22 y 5.35, respectivamente, y desviaciones estándar de 1.25 y 1.28. Los hallazgos de Inzulza et al., (2020), se señalan que la satisfacción laboral en la empresa florícola cambia según la dimensión evaluada. Muchos refieren que podría haber mejora en las compensaciones.

Mediante la correlación de Pearson se observan asociaciones negativas en todas las dimensiones evaluadas. Estos resultados concuerdan con Fontecha (2020), quien también reportó una relación negativa entre el estrés y la satisfacción laboral.

4.2.2 Fortalezas y limitaciones

Fortalezas

1. El estudio se centra en el sector florícola, un pilar económico de Cotopaxi y señala aspectos específicos que suelen ser invisibles en investigaciones más generales.
2. Los empleados se mostraron participativos y activos contando anécdotas y experiencias lo cual facilitó el procedimiento.
3. El margen de error fue mínimo gracias al uso de herramientas científicamente comprobadas.
4. Se contó con la colaboración desde talento humano y gerencia lo que permitió realizar el estudio de forma ordenada y rápida.

Limitaciones

1. La cultura de investigar aún tiene poca actividad a nivel industrial, las organizaciones no conocen los beneficios de investigar por lo que toma más tiempo explicar los objetivos y obtener una respuesta positiva que dé luz verde a la investigación.
2. No se encontró documentos investigativos previos en la empresa lo que impidió contrastar los resultados con información institucional más amplia.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1 Título: Implementación de un Programa de Meditación Laboral para la Reducción del Estrés y mejorar la Satisfacción en Trabajadores de una Empresa Florícola de Cotopaxi

5.2 Justificación

La investigación evidenció que el estrés laboral es un factor crítico que afecta negativamente el bienestar y la satisfacción de los trabajadores en la empresa florícola de Cotopaxi. En este contexto, surge la necesidad de intervenir con estrategias efectivas que aborden la salud mental y emocional del personal. La meditación en el lugar de trabajo respaldada por estudios científicos ha demostrado ser una herramienta efectiva para mejorar la salud mental, aumentar la productividad y fomentar un ambiente laboral saludable. Implementar un programa de meditación adaptado a las condiciones y necesidades de los empleados tanto operativos como administrativos permitirá mejorar la calidad del ambiente laboral, promover el equilibrio emocional y fortalecer la cultura organizacional orientada al bienestar.

5.3 Objetivo

Desarrollar e implementar un programa de meditación en el lugar de trabajo que contribuya a la reducción del estrés y al incremento de la satisfacción laboral en los empleados de una empresa florícola de Cotopaxi.

5.4 Alcance

Será aplicado todo el personal tanto administrativo como operativo durante un periodo de seis meses, con sesiones diarias de meditación guiada talleres sobre manejo del estrés. Se incluirán periódicamente evaluaciones para valorar resultados obtenidos.

5.5 Descripción

El programa estará compuesto por los siguientes elementos:

- Sesiones de meditación: Con espacios de 8 a 10 minutos diarios, adaptados a turnos y tiempos laborales.
- Capacitación en manejo del estrés: Talleres mensuales que enseñarán técnicas de autocontrol, relajación y enfoque mental.
- Evaluación periódica: Aplicación de encuestas a través de medios digitales.

5.6 Resultados esperados

- Reducción de los niveles de estrés reportados por los trabajadores.
- Aumento de la satisfacción laboral, medido a través de instrumentos estandarizados.
- Incremento en la productividad y motivación del personal.
- Incorporación una cultura de salud en la organización.

5.7 Sostenibilidad y seguimiento

Dentro del plan de acción incluye el cronograma de actividades donde muestra que las evaluaciones deben ser cada 3 meses, y se recomendará incluir esta práctica dentro del reglamento interno de trabajo como parte de bienestar y experiencia laboral. Lo que garantizará que se siga cumpliendo.

5.8 Conclusión vinculada a la investigación

La intervención directa sobre el estrés, permitirá generar un impacto positivo y un entorno saludable y humanista en los empleados. Lo que contribuye con el desarrollo una mejor percepción y a su vez satisfacción laboral dentro de la organización, de forma aplicable y sostenible.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- El estudio encontró que los empleados de las áreas operativas están expuestos a mayores niveles de estrés que los empleados de la administración. Las altas exigencias físicas y el ritmo de trabajo en la producción agrícola son factores decisivos para la percepción del estrés laboral. La carga de trabajo y la falta de descansos adecuados tienen un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados, lo que puede afectar su desempeño y calidad de vida en el ambiente laboral.
- Existen variantes en la satisfacción laboral varía según la dimensión evaluada. Los colaboradores de la empresa florícola perciben un ambiente físico agradable lo que da a entender que la organización brinda espacio y condiciones adecuadas. No obstante los empleados consideran que la remuneración en cuanto a las demandas que se exigen no tienen relación, ya que debería ser una compensación mayor.
- El estrés laboral tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral, sobre todo en el disfrute del empleado y en su relación con el empleador. Los colaboradores que presentan mayor estrés se sienten menos motivados y comprometidos con la actividad que realizan diariamente.

Recomendaciones

- Para mitigar el impacto del estrés en los trabajadores operativos, se recomienda la implementación de estrategias de manejo del estrés y bienestar laboral, tales como pausas activas, mejoras en la distribución de tareas y programas de capacitación en técnicas de relajación y manejo de la presión laboral. Además, se sugiere evaluar periódicamente las condiciones de trabajo para asegurar que las exigencias laborales sean equilibradas y sostenibles.
- Revisar los beneficios que se otorgan a los colaboradores incluyendo un salario emocional. Considerar incentivos económicos reconociendo las fortalezas del empleado cuando realiza bien sus tareas.
- Fortalecer el liderazgo dentro de la organización, con cursos y mentorías sobre liderazgo y manejo de conflictos. Donde el empleado se sienta valorado y sienta que su opinión cuenta.

REFERENCIAS

- Alarcón, D., Gaytan, C., & Ruiz, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa Vol. 4, Núm. 1, Enero-Diciembre 2018, Pp. 503-513.*, 4(1). <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Anzar, W., Qureshi, A., Afaq, A., Alkahtany, M. F., Almadi, K. H., Ben Gassem, A. A., AlRefeai, M. H., Naseem, M., Vohra, F., & Abduljabbar, T. (2022). *Analysis of occupational stress, burnout, and job satisfaction among dental practitioners.* Work (Reading, Mass.), 72(1), 323–331. <https://doi.org/10.3233/WOR-210555>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/constitucion-del-ecuador>
- Boumans, N. P. G., de Jong, A. H. J., & Janssen, S. M. (2011). *Age-differences in work motivation and job satisfaction: The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes.* International Journal of Aging & Human Development, 73(4), 331–350. <https://doi.org/10.2190/AG.73.4.d>
- Chimbo Chimbo, S. L., Retto Cortez, M. I., & Cargua Hernández, C. A. (2024). Análisis de riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores de una industria florícola en Ecuador: Un estudio de caso. *Polo del Conocimiento*, 9(6), 1–15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8142366>
- Deng, S., Yang, N., Li, S., Wang, W., Yan, H., & Li, H. (2018). Doctors' Job Satisfaction and Its Relationships With Doctor-Patient Relationship and Work-Family Conflict in China: A Structural Equation Modeling. *Inquiry : A Journal of Medical Care Organization, Provision and Financing*, 55, 46958018790831.

<https://doi.org/10.1177/0046958018790831>

Dumont, J. R. D., Cuadros, M. J. L., Cárdenas, J. V. T., & Haro, L. R. C. (2023).

Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158–170.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>

Ellison, J., & Caudill, J. (2020). Working on local time: Testing the job-demand-control-

support model of stress with jail officers. *Journal of Criminal Justice*, 70,

101717. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2020.101717>

Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario Emocional: Una

Solución Alternativa Para La Mejora Del Rendimiento Laboral. *NovaRUA*,

12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

Ewen, C., Jenkins, H., Jackson, C., Jutley-Neilson, J., & Galvin, J. (2021). Well-being,

job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: A review.

International Journal of Speech-Language Pathology, 23(2), 180–190.

<https://doi.org/10.1080/17549507.2020.1758210>

Félix Verduzco, R. O., García Hernández, C., & Mercado Ibarra, S. M. (2018). El estrés

en el entorno laboral: Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y*

Tecnológica. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>

Fredin-Knutzén, J., Olsson, N., Rosberg, T., Thorslund, B., & Lidestam, B. (2023). Train

drivers' work-related stress and job satisfaction. *Journal of Occupational*

Medicine, Advance online publication.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002903>

Gamboa Ardila, N. R. (2021). El impacto de la deslaborización en la cultura

organizacional de las empresas floricultoras del Oriente Antioqueño. Recuperado

de <https://www.academia.edu/66971956>

- González Freire, J. A. (2022). Satisfacción laboral y su relación con la cohesión familiar en trabajadores de la industria florícola (Trabajo de investigación). *Universidad Técnica de Ambato*. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/items/26e124f2-1a32-481c-8084-c93717fb0ea3>
- Guerrero-Figueroa, G., Otero, S., & Guerrero, M. (2024). Salario emocional y sus efectos en la productividad laboral: Un análisis desde el bienestar emocional y psicológico [Emotional salary and its effects on work productivity: An analysis from the point of emotional and psychological well-being]. *Saber, Ciencia y Libertad*, 19(2), 378–393. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2024v19n2.12288>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hawes, F. M., & Wang, S. (2023). Occupational Stress and Job Satisfaction: Differences Among Racial/Ethnic and Immigration Groups. *Journal of Gerontological Nursing*, 49(11), 42–52. <https://doi.org/10.3928/00989134-20231016-01>
- Hernández López, A. S., Oviedo Porras, D. J., Rodríguez Falcón, D. B., Encarnación Martínez, K., Cisneros-Herrera, J., & Guzmán, G. (2021). Estrés: manifestaciones en contextos académicos y análisis crítico del concepto. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 8(15), 33–36. <https://doi.org/10.29057/esat.v8i15.6673>
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. *John Wiley & Sons*. <https://psycnet.apa.org/record/1960-04849-000>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2022*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/ENEMDU/2022>

- Inzulza, N. F., Ferro, E. F., Cid, F. M., Salse, Á. S., & Lara, M. M. (2020). Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 23(4), 1650. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/77726>
- Ironson, G. H. (1989). *Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures*. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193–200. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>
- Kaltiainen, J., Lipponen, J., Fugate, M., & Vakola, M. (2020). Spiraling work engagement and change appraisals: A three-wave longitudinal study during organizational change. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 244–258. <https://doi.org/10.1037/ocp0000163>
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lagos Berríos, R. (2022). El estrés como posibilidad originaria de la existencia: Una interpretación del fenómeno del estrés desde el pensamiento de Heidegger. *Tópicos, Revista de Filosofía*, 64, 279–306. <https://doi.org/10.21555/top.v640.1999>
- Blanchard, K., & Hersey, P. (1982). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources (4th ed.)*. *Prentice-Hall*. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1090989>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. *Springer Publishing Company*. https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- Li, Y., Chu, L., & Zha, Z. (2022). Job stress and satisfaction in southwest Chinese hospitals: A cross-sectional study. *Medicine*, 101(3), e28562. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000028562>

- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20, 1–11.
<https://bmcprimcare.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129–169). Rand McNally
https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Meade, G. M., Charron, L. S., Kilburn, L. W., Pei, Z., Wang, H. Y., & Robinson, S. A. (2021). A model of negative emotional contagion between male-female rat dyads: Effects of voluntary exercise on stress-induced behavior and BDNF-TrkB signaling. *Physiology & Behavior*, 234, 113286.
<https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2020.113286>
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59–74.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Satisfaction_Q.htmjournals.copmadrid.org/psico/5
- Molina-Hernández, J., Fernández-Estevan, L., Montero, J., & González-García, L. (2021). Work environment, job satisfaction and burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC Oral Health*, 21(1), 156.

<https://doi.org/10.1186/s12903-021-01480-9>

Munnangi, S., Dupiton, L., Boutin, A., & Angus, L. D. G. (2018). Burnout, perceived stress, and job satisfaction among trauma nurses at a level I safety-net trauma center. *Journal of Trauma Nursing*, 25(1), 4–13.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29319643>

Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional (13.^a ed.). *McGraw-Hill Interamericana*.

https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1–24.

<https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

Olowogbon, T. S. (2020). Taming occupational stress among farmers in developing nations. *IntechOpen*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89898>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Conflictos laborales*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/546715642/Conflictos-laborales-OIT-2>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2020*. OIT.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_757163.pdf

Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2021, 16 de septiembre). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>

- Ortiz Guzmán, A. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. *International Journal of Good Conscience*. Recuperado de <https://id.scribd.com/document/814871301/>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81–90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Paucarima Cajas, J. P. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del sector florícola (Trabajo de investigación). *Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato*. Recuperado de <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/41983>
- Porras, F., Guzmán, M., Barragán, L., & Quintanar, M. (2024). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas. *Psicología y Salud*, 34(1), 93–101. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2847>
- Puga, R. R., Rodríguez, Y. D., & Díaz, Y. P. (2023). Prevalencia y factores asociados al estrés laboral en trabajadores sanitarios del Hospital Pediátrico de Camagüey. *Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana*, 19(3), 252. <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/252>
- Rathi, S., & Kumar, P. (2022). Job stress: A systematic literature review. *International Journal of Health Sciences*, 6(S6), 6204–6222. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS6.10971>
- Ríos Jácome, A. L. (2023). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los colaboradores de la Florícola Floranation en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga (Trabajo de investigación). *Universidad Técnica de Ambato*. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/items/44e58d23-f826-4e68-b298->

dc29878a997a

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Herмосilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72–88.

<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Salazar, C. A. (2019). Estrés laboral y satisfacción laboral del personal del Centro de Atención Residencial Renacer (Tesis de maestría). *Universidad César Vallejo*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38418>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación.

McGraw Hill Education, Sexta.

<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Santo Cepeda, K. A. (2021). *Prevalencia de síntomas osteomusculares asociados a condiciones de trabajo en trabajadores de florícolas en Cotopaxi* [Tesis de pregrado, Universidad de las Américas]. Repositorio UDLA.

<https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/13519>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Shouksmith, G., Pajo, K., & Jepsen, A. (1990). *Construction of a Multidimensional Scale of Job Satisfaction*. *Perceptual and Motor Skills*, 67(2), 355–364.

<https://doi.org/10.2466/pr0.1990.67.2.355>

Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59–83.

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of

- the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences. *Sage Publications*. <https://sk.sagepub.com/book/mono/job-satisfaction/toc>
- Spielberger, C. D. (2023). Job Stress Survey (JSS) [Instrumento de evaluación]. *Mind Garden, Inc.* <https://www.mindgarden.com/135-job-stress-survey>
- Taouk, Y., Spittal, M., Milner, A., & LaMontagne, A. (2020). All-cause mortality and the time-varying effects of psychosocial work stressors: A retrospective cohort study using the HILDA survey. *Social Science & Medicine*, 266, 113452. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.113452>
- Ursano, R. J. (1987). Posttraumatic stress disorder: The stressor criterion. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 175(5), 273–275. <https://doi.org/10.1097/00005053-198705000-00005>
- Vega Muñoz, E. A., Garzón Puetate, W. A., & Morales, Y. P. (2023). Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de las florícolas del cantón Cayambe. *Dominio de las Ciencias*, 9(3), 1481–1497. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3509>
- Vera, J. L. A. (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: Revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719–732. <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/605>
- Vilar, L. G., Castro, S. P. A., & Vidal, G. G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Mundo Recursivo*, 4(2), 25–48. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the

Minnesota Satisfaction Questionnaire. Work Adjustment Project, *Industrial Relations Center, University of Minnesota*. Recuperado de <https://vpr.psych.umn.edu/node/26>

ANEXOS

Anexo 1 Oficio de aceptación de la institución donde se realizó el estudio



HIGH CONNECTION FLOWERS No. de oficio: 225350

Latacunga 7 de Agosto del 2024

Dra. Lucía Yépez
DECANA FACULTAD DE POSGRADO UTN

Me permito informar a usted que el señor: GUERRERO CARRILLO MILTON DAVID, con número de cédula 0921992046 estudiante del Programa de Maestría en **HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL**, ha sido aceptado en esta institución para realizar su trabajo de titulación. La Institución brindará las facilidades e información necesarias para el desarrollo de la investigación.

Agradezco su atención.

Atentamente,

HIGH CONNECTION
FLOWERS
R. 53194001

DAYSI CAROLINA ACOSTA RAMÓN
JEFE DE TALENTO HUMANO
CÉDULA: 0502483738

Dirección: Mulalo, barrio San Ramon, Calle la Roca y Aníbal Castro
Fono: 098 3211 126
Email: rrrh@highconnectionec.com

Anexo 2 Consentimiento Informado utilizado para el trabajo de investigación

REPÚBLICA DEL ECUADOR



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL
NORTE**
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-
CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. Estimado/a participante:

La presente investigación tiene como objetivo realizar Evaluación del estrés y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa florícola de Cotopaxi 2024

Los resultados de este estudio servirán para el desarrollo del proceso de investigación y únicamente con fines académicos.

¿Acepta usted de forma libre y voluntaria participar en esta investigación y es consciente de que sus respuestas proporcionadas servirán para desarrollar la Evaluación del estrés y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa florícola de Cotopaxi 2024

Si () No ()

2. Compromiso

Por su aceptación el/la participante autoriza y se compromete a:

- 2.1. Proveer información real y verídica durante la entrevista.
- 2.2. Autorizar que la entrevista sea escrita en el formato o grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.
- 2.3. Aceptar la toma de fotografías durante el desarrollo de la entrevista.

3. Confidencialidad:

- 3.1. La información obtenida en la presente entrevista es confidencial, es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
- 3.2. La información proporcionada por el/la participante será utilizada única y exclusivamente con fines académicos de investigación.

3.3. Cada entrevista recibirá un código por participante, que solo podrá conocer el investigador responsable del presente estudio.

3.4. La entrevista será realizada en un ambiente propicio que estimule la comunicación y el anonimato elegido por el/la participante de ser el caso.

f):

Fecha:

.....

Firma del entrevistado

C.C

Nombre investigador: GUERRERO CARRILLO MILTON DAVID

Firma del investigador:

Fecha:

Anexo 3 Cronograma de trabajo

TEMA DE TRABAJO DE GRADO: EVALUACIÓN DEL ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA DE COTOPAXI 2024																								
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	RESULTADOS POR OBJETIVO	MEDIO DE VERIFICACIÓN	VISITAS TÉCNICAS	INSUMOS/ EQUIPAMIENTO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES SEMANAL												% de avance					
							MES: JULIO			MES: AGOSTO			MES: SEPTIEMBRE											
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12						
Evaluar el impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa florícola en Cotopaxi durante el año 2024	1. Identificar el nivel de estrés laboral que afecta a los trabajadores	Elaboración del cuestionario basado en la "Escala de Estrés Deseñada."	Identificación de trabajadores con niveles de estrés	CUESTIONARIO JSS, FOTOGRAFÍAS DEL ENTORNO, REGISTROS DE CAMPO	Area de cultivo y comedor	PAPELERÍA			X											5%				
		Aplicación presencial del cuestionario	Se identificó que el 38% presenta un nivel alto de estrés						X													10%		
		Observación de rutinas laborales	estrés								X												15%	
		Observación de factores psicosociales en el entorno laboral	Las áreas operativas mostraron mayor incidencia										X											20%
		Identificación de beneficios laborales ofrecidos por la empresa	Deficiencias en incentivos y comunicación														X							25%
	2. Determinar el grado de satisfacción laboral en los trabajadores del sector	Aplicación presencial del cuestionario	52% indicó satisfacción laboral media	Encuestas S20/23, Transcripciones de entrevista, Documentos internos de RRHH	Oficinas administrativas y áreas operativas	Laptop					X										40%			
		Entrevistas a 10 trabajadores de diferentes áreas	Estrés valorado positivamente en personal administrativo								X												41%	
		Revisión de políticas internas de bienestar laboral	Políticas internas deficientes									X												42%
		Análisis de la comunicación interna de la empresa	No comunicación asertiva											X										45%
		Observación de cumplimiento de reglamentos de bienestar laboral	Evidencia cumplimiento de reglamento, en menor grado										X											50%
		Revisión de plan de acción enfocado en bienestar	El 30% de los trabajadores manifestó falta de reconocimiento por parte de la empresa										X											55%
		Comparación de satisfacción entre diferentes departamentos	Se detectó alta tasa de ausentismo según área												X									60%
		Revisión de registros de ausentismo laboral	Alta rotación de personal													X								65%
		Análisis de indicadores de rotación de personal	Alta rotación de personal														X							70%
	3. Establecer la relación entre estrés y satisfacción laboral	Tabulación de datos y limpieza de base	Se halló una correlación negativa moderada entre estrés y satisfacción (-0,62)	Gráficos y tablas estadísticas, Informe de análisis, Matriz de correlación	Reunión final con supervisores de planta y RRHH	SPSS y Excel										X					75%			
		Análisis de correlación (Pearson)	estrés y satisfacción (-0,62)														X					80%		
		Redacción del análisis e interpretación de resultados y plan de acción	Se recomendó intervención psicosocial preventiva																X					90%
		Análisis de conclusiones y recomendaciones	Establecer conclusiones y recomendaciones																	X				98%
		Revisión final	Culminación de trabajo de titulación																		X			100%

OBSERVACIONES:

Anexo 4 Fotografía: Socialización de las herramientas a utilizar en el estudio a los trabajadores de la empresa florícola.



Anexo 5: Socialización de resultados obtenidos al personal administrativo y operativo de la empresa florícola

