

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: "Los Factores Psicosociales y la Satisfacción Laboral en el talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi"

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciados en Administración de Empresas

AUTORES: Sanguña Gualotuña Juan José

Terán Puetate Ambar Iveth

TUTORA: PhD. Cuadrado Barreto Gabriela Carla

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que los estudiantes Sanguña Gualotuña Juan José y Terán Puetate Ambar Iveth con el número de cédula 1004406680 y 0450038955 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Los Factores Psicosociales y la Satisfacción Laboral en el talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi"

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva

PhD. Cuadrado Barreto Gabriela Carla

TUTORA

Tulcán, febrero de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciados en la Carrera de administración de empresas de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Nosotros, Sanguña Gualotuña Juan José y Terán Puetate Ambar Iveth con cédula de identidad número 100440668-0 y 045003895-5 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



Sanguña Gualotuña Juan José

AUTOR



Terán Puetate Ambar Iveth

AUTORA

Tulcán, febrero de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotros Sanguña Gualotuña Juan José y Terán Puetate Ambar Iveth declaramos ser autores de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Los Factores Psicosociales y la Satisfacción Laboral en el talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Sanguña Gualotuña Juan José

AUTOR



Terán Puetate Ambar Iveth

AUTORA

Tulcán, febrero de 2026

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, que me acogió y brindó el ambiente académico necesario para mi formación y desarrollo profesional. A todos los profesores que compartieron sus conocimientos, y en particular a mi tutora PhD. Gabriela Cuadrado, por su mentoría y dedicación esencial. A mi familia, especialmente a mis padres y hermanos, quienes fueron un pilar fundamental en este camino, su amor, apoyo moral, sacrificios y consejos han sido el motor de este logro.

Gracias a todos por cada una de sus contribuciones a mi crecimiento personal y profesional.

Sanguña Juan

En primer lugar, agradezco a Dios por guiarme en cada paso que he dado en mi vida por brindarme experiencias muy bonitas y además por poner en mi camino a personas muy queridas. Gracias al esfuerzo de mis padres por darme su apoyo incondicional y a sus sabios consejos que me han servido para llegar al final de esta etapa, a mi novio, mis hermanos, mis abuelitos maternos y paternos quienes siempre me han ayudado en este proceso.

Pongo mi gratitud por supuesto, a cada empresa que participo en este proceso a su amabilidad y compromiso porque sin su colaboración no habría sido posible. A la carrera de Administración de Empresas y en especial a la PhD. Gabriela Cuadrado, docente que estuvo presente y supervisó cada detalle en todo el proceso del desarrollo de nuestra investigación, a través de su conocimiento, experiencia, orientación y profesionalismo. También agradezco a mis amigas Soraya Fernández, Nayeli García y Albenis Paspuezán con quienes compartimos y nos apoyamos mutuamente en todos estos 4 años.

Terán Ambar

DEDICATORIA

Dedico a Dios, por darme la fuerza para superar cada obstáculo y por acompañarme en cada paso de este camino académico. A mis padres, Carlos Sanguña y Martha Gualotuña, quienes han apoyado mi educación desde mis primeros años, a mis hermanos, cuya paciencia, comprensión y apoyo me enseñaron que los sueños se construyen con esfuerzo y humildad.

Este logro académico es gracias a ustedes, quienes han sido parte de mi historia y me han ayudado a alcanzar este momento tan especial.

Sanguña Juan

El presente estudio de investigación se lo dedico a Dios por darme fuerza y perseverancia a mis padres por su amor, cariño esfuerzo y sacrificio de regalarme una oportunidad de crecer de forma personal y profesional, a cada miembro de mi familia y docentes que también contribuyeron de diferentes maneras en mi formación.

Terán Ambar

ÍNDICE

RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
I. EL PROBLEMA	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.3. JUSTIFICACIÓN	18
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.4.1. Objetivo General	19
1.4.2. Objetivos Específicos	19
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	19
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. Factores Psicosociales.....	22
2.2.2. Satisfacción Laboral	28
III. METODOLOGÍA	31
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	31
3.1.1. Enfoque	31
3.1.2. Modalidad	31
3.1.3. Tipo de Investigación	31
3.2. HIPÓTESIS	32
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	32
3.3.1. Definición de las variables.....	32
3.3.2. Operacionalización de las variables	33
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	34

3.4.1. Método deductivo	34
3.4.2. Técnicas e instrumentos	34
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	35
3.5.1. Población	35
3.5.2. Tratamiento de datos	36
3.5.3. Validación del instrumento por Alfa de Cronbach y Omega de McDonald	36
3.5.4. Método Baremo	38
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1. RESULTADOS	39
4.1.1. Datos demográficos	39
4.1.2. Resultados de los Factores Psicosociales de las empresas florícolas	40
4.1.3. Satisfacción Laboral	45
4.1.4. Correlación de variables, dimensiones y comprobación de hipótesis	47
4.2. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1. CONCLUSIONES	51
5.2. RECOMENDACIONES	52
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
VII. ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables factores psicosociales y satisfacción laboral.....	33
Tabla 2 Población de estudio en las empresas florícolas de la provincia del Carchi .	36
Tabla 3 Prueba de fiabilidad del instrumento de acuerdo con Alfa de Cronbach y Omega de McDonald	37
Tabla 4 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	37
Tabla 5 Correlación de Spearman entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral.....	48
Tabla 6 Correlación de las dimensiones de la variable independiente y dependiente	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los factores psicosociales en el trabajo	23
Figura 2 Dispersión de normalidad de la variable factores psicosociales	38
Figura 3 Dispersión de normalidad de la variable satisfacción laboral.....	38
Figura 4 Nivel de exigencias psicológicas en los trabajadores	41
Figura 5 Nivel del Trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores	42
Figura 6 Nivel de Apoyo social y calidad de liderazgo en los trabajadores	42
Figura 7 Nivel de Compensaciones en los trabajadores	43
Figura 8 Nivel de Doble Presencia en los trabajadores	44
Figura 9 Nivel de Riesgo Psicosocial en los trabajadores.....	45
Figura 10 Nivel de satisfacción extrínseca en los trabajadores	46
Figura 11 Nivel de satisfacción intrínseca en los trabajadores	46
Figura 12 Nivel de satisfacción laboral general en los trabajadores	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas	59
Anexo 2. Encuesta	61
Anexo 3. Datos demográficos de los trabajadores de las florícolas de la provincia del Carchi	65
Anexo 4. Aplicación de la encuesta a trabajadores del sector florícola de la provincia del Carchi.....	67

RESUMEN

Los factores psicosociales influyen en el rendimiento, en la salud y en la satisfacción laboral de los trabajadores a nivel mundial. La investigación es no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y correlacional. El censo incluye a 13 empresas florícolas, 304 trabajadores, se utiliza el cuestionario SUCESO/ISTAS21 y la Escala General de Satisfacción con el objetivo de analizar los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi. Los resultados de los factores psicosociales en el talento humano se sitúan en un nivel medio del 88%, requieren monitoreo constante con el fin de mitigar el riesgo a largo plazo. La satisfacción laboral en el talento humano alcanza el nivel alto con un 87%. Se concluye que los factores psicosociales y la satisfacción laboral tienen una relación negativa moderada con una rho de Spearman de -0.508 y un p valor de $< .001$, siendo estadísticamente significativa, por ende, se acepta la hipótesis de que los factores psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral en el talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi.

Palabras Claves: Factores psicosociales, satisfacción laboral, talento humano.

ABSTRACT

Psychosocial factors have a significant influence on the performance, health, and job satisfaction of workers worldwide. This research is non-experimental, cross-sectional, and follows a quantitative approach with a descriptive and correlational design. The study includes a census of 13 floricultural companies and 304 workers, using the SUCESO/ISTAS21 questionnaire to analyze psychosocial factors and job satisfaction among the human talent in the floricultural sector of the province of Carchi. The results show that psychosocial factors among the workforce fall within a medium level 88%; indicating the need for continuous monitoring to mitigate long-term risks. Job satisfaction reaches a high level at 87%. It is concluded that psychosocial factors and job satisfaction exhibit a strong moderate negative relationship, with a Spearman's Rho of -0.508 and a p-value $< .001$, indicating statistical significance. Therefore, the hypothesis that psychosocial factors are related to job satisfaction among the human talent in the floricultural companies of the province of Carchi is accepted.

Keywords: Psychosocial factors, job satisfaction, human talent.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales han adquirido una relevancia creciente en la salud y el bienestar de los trabajadores en los distintos sectores económicos, especialmente en el contexto de un entorno laboral cada vez más dinámico y exigente. La investigación actual tiene la intención de analizar el nivel y la relación de los factores psicosociales con la satisfacción laboral en el talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi, tema de interés para recursos humanos debido al impacto en el entorno organizacional, rotación del personal y la productividad de la empresa.

La Organización Mundial de la Salud (1988), reconoce a los factores psicosociales de suma importancia, en lo que respecta a la relación de causas y la prevención de enfermedades debido a las altas exigencias laborales como la producción en masa, actividades monótonas y rutinarias, el ritmo de trabajo y el control sobre el trabajo, asimismo resalta la significancia de tener al personal satisfecho dado que la satisfacción laboral y la productividad se relacionan estrechamente, un trabajador insatisfecho y no motivado tiende a bajar la productividad en otros casos e incluso provoca con mayor frecuencia ausencias en el trabajo.

El primer capítulo, aborda el planteamiento del problema de investigación a nivel macro meso, micro y local, la justificación académica, es más, se definieron los objetivos que guiarán a la investigación. El segundo capítulo acomete los antecedentes para justificar la relevancia del estudio, proporcionan datos teóricos e históricos. De igual modo se enfatiza el marco teórico constituye el Modelo ISTAS para factores psicosociales y para la variable dependiente la satisfacción laboral respaldada por la teoría de los dos factores de Herzberg.

En el tercer capítulo se describe la metodología, en el cual se aplica el enfoque cuantitativo, no experimental, método deductivo de corte transversal y del tipo descriptivo y correlacional con la finalidad de identificar que factor psicosocial está presente en los trabajadores, establecer el nivel de satisfacción laboral de los factores psicosocial de los trabajadores del talento humano de la provincia del Carchi, por último, se busca determinar la relación de las dos variables evaluadas con cuestionarios validados. La población de este estudio tuvo la participación de 13

empresas florícolas a las cuales se hizo un censo para mejor representatividad de la situación actual de los empleados del sector florícola.

En el cuarto capítulo se revelan los hallazgos de los resultados obtenidos por parte de los trabajadores de la provincia del Carchi, se identificó a los factores psicosociales existentes, el nivel de satisfacción laboral y la relación de ambas variables. En la discusión se ejecutó conectar los resultados impuestos por otras investigaciones y explicar los puntos de vista nuevos o diferentes. En el quinto capítulo se centra en las conclusiones en donde se sintetiza los datos obtenidos clave, manifestando la importancia del estudio. Al final los dos últimos capítulos se encuentran las referencias bibliográficas y los anexos.

Esta investigación es Relevante debido a que el talento humano constituye uno de los activos más valiosos de las organizaciones, dado que impulsa el cumplimiento de objetivos y metas, contribuyendo al éxito, la eficiencia, la competitividad y la innovación empresarial. En este sentido, cuidar y preservar la salud de los trabajadores equivale a una adecuada gestión de los recursos organizacionales.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los factores psicosociales se consideran como elementos indispensables de análisis en el talento humano de la organización. Según la Organización Mundial de la Salud (2022), los entornos laborales deficientes e inseguros, caracterizados por discriminación, desigualdad, sobrecarga laboral y falta de apoyo institucional constituyen un riesgo psicosocial para los trabajadores, en el año 2019 se estimó que el 15% de adultos en edad laboral muestran un trastorno mental, lo que representa que cada año a nivel mundial se pierden 12 millones de días de trabajo a causa de la depresión y la ansiedad, lo que implica un detrimento económico de 1 billón de dólares americanos cada año debido a la baja productividad.

En el contexto ecuatoriano, el Ministerio de Trabajo establece la prevención de los riesgos psicosociales en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0082. Esta normativa erradica la discriminación en el ámbito laboral, específicamente en el art. 9, detalla que las empresas de carácter público como privado deben implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales cuando se superen los 10 empleados. Sin embargo, su aplicación es escasa en las empresas e instituciones (Ministerio del trabajo, 2021; Jurado 2021).

El director Comercial de Multitabajos Ecuador el señor Miguel Bechara en el año 2024 realizó un estudio en donde los profesionales de Recursos Humanos perciben el problema con mayor gravedad, considerando que 9 de cada 10 organizaciones reportaron casos de burnout. Esto implica un aumento de seis puntos porcentuales frente al año anterior, el estudio reveló que el 78% de los trabajadores confirmaron experimentar el síndrome de burnout originado por el entorno laboral. Los expertos en Recursos Humanos señalan que el 73% de trabajadores con burnout disminuye la calidad del trabajo, lo que aumenta la rotación laboral en un 67%. Mientras tanto el 52% indica una reducción en el compromiso organizacional y el otro 52% alerta sobre la pérdida de talento potencial (Ekos Negocios, 2025).

Un ejemplo son las florícolas ecuatorianas (Cotopaxi, Azuay, Pichincha, Imbabura, Chimborazo, Loja, Cañar y Carchi), donde se usó el método ISTAS 21, este arrojó que los trabajadores están expuestos en un nivel medio de riesgo, ubicados en una medida preventiva de control. También el 31,1% de los trabajadores sienten sobre carga laboral. Ello conlleva a que en distintas áreas los empleados sientan un alto índice de inconformidad o insatisfacción, especialmente ante situaciones que puedan provocarles enfermedades y/o accidentes ocupacionales en el corto, mediano y largo plazo (Arenas *et al.*, 2023).

En el mismo sector Caicedo (2023) detalla que las áreas más afectadas son postcosecha y cultivo, precisamente ambos son operativos y presentan exigencias psicosociales en la temporada donde la producción se duplica. Esta situación provoca cansancio mental y físico, y acompañado de las largas jornadas de trabajo disminuyeron el rendimiento entre el 40.47% y 45.23%. Por otro lado, los factores de riesgo psicosocial más evidentes fueron: el control sobre el trabajo, acoso laboral y el margen de acción.

En las empresas del sector florícola, los trabajadores tienden a estar expuestos a altos riesgos laborales como químicos, manejo de maquinaria pesada y posturas repetitivas, esto genera un problema evidentemente operativo y financiero. Destacan los costos directos, particularmente por indemnización en caso de muerte o incapacidad, y aumentos considerables en gastos médicos. En lo que concierne a costos indirectos son mucho más onerosos que los directos, pues, aunque no son muy evidentes a simple vista a largo plazo se vuelven pérdidas significativas en la productividad. Un claro ejemplo es el proceso de contratación de nuevo personal y capacitación al personal, generando un clima laboral negativo y de incertidumbre.

En última instancia, se puede deducir que los riesgos laborales y los costos que generan en el sector florícola disminuyen la rentabilidad, eficiencia, eficacia y competitividad, debido a que estas condiciones influyen en la satisfacción laboral del talento humano, afectando su motivación, compromiso y permanencia en las organizaciones (Valle y Reinoso, 2024).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se relacionan los factores psicosociales con la satisfacción laboral del Talento Humano de las Florícolas del Carchi?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El estudio de los factores psicosociales y la satisfacción laboral, nacen de las condiciones laborales, esto pues al comprender la relación entre las variables se favorece el desarrollo institucional al garantizar entornos más equitativos, seguros y sostenibles. Por ello, se destaca la labor del Ministerio de trabajo sobre la importancia de identificar el riesgo psicosocial en empresas públicas y privadas, gestionando y reduciendo los factores psicosociales negativos que influyen en el desarrollo de los empleados y las empresas.

En lo social el sector florícola es una de las mayores fuentes de ingresos del país, según la ministra de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, Sonsoles García (2024), el Ecuador concentra el 10% del valor de las exportaciones mundiales de flores, por debajo de Países Bajos y Colombia. El sector florícola constituye la quinta actividad agrícola más importante del Ecuador, generando alrededor de 65 mil empleos directos y 55 mil empleos indirectos, esta actividad sostiene el equilibrio económico de 31 500 familias del país, donde el género femenino conforma el 51%. Este sector requiere mucha mano de obra para la siembra, cosecha y la postcosecha, procesos muy riesgosos para la salud física y mental, pues los empleados se exponen a químicos, riesgos de accidentes en corte y recolección, presión por cumplir con metas empresariales, y la incertidumbre del trabajo seguro, repercutiendo en la calidad de vida personal.

En lo académico la materia de Recursos Humanos forma parte de la malla curricular de la carrera de Administración de Empresas, porque el capital humano es el activo más importante dentro de una organización, pues es la base para alcanzar y cumplir con los objetivos y metas establecidos. En consecuencia, al gestionar al talento humano estratégicamente las organizaciones se vuelven más competitivas, potencian la eficiencia, la innovación y la productividad. La investigación cumple con dos de los tres lineamientos de investigación pertenecientes en la Carrera de

Administración de Empresas: la competitividad empresarial y la gestión de intangibles y capital intelectual.

El estudio se vincula con los objetivos de desarrollo sostenible y el Modelo Educativo Ecológico Contextual de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC). Los ODS específicos son: número tres, vinculado a la salud y bienestar al crear un entorno saludable que mitigue y reduzca las enfermedades de carácter psicológico. El número 5 sobre la igualdad de género al promover condiciones equitativas de apoyo social, calidad de liderazgo, trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal. El número 8 corresponde al trabajo decente y crecimiento económico al garantizar factores como el apoyo social, compensaciones que mejoren la calidad de vida y al número de 10 sobre la reducción de las desigualdades en lo que concierne a compensaciones salariales y a la formación personal y profesional (Universidad Politécnica Estatal del Carchi, 2022).

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores psicosociales existentes en el talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi.
- Establecer el nivel satisfacción laboral en el talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi.
- Determinar la relación de los factores psicosociales y la satisfacción laboral del talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los factores psicosociales existentes en el talento humano de las florícolas de la Provincia del Carchi?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi?
- ¿Qué relación existe entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral del talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado, se han tomado en cuenta investigaciones que contribuyen a fundamentar la importancia de evaluar los factores psicosociales y la satisfacción laboral en los distintos ámbitos. A continuación, se muestran los antecedentes:

En el estudio realizado por Hernández *et al.* (2022) examinaron la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en conductores profesionales de España. Se trató de una investigación descriptivo-correlacional, de corte transversal. Para medir los factores psicosociales se aplicó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), mientras que la satisfacción laboral se evaluó mediante el cuestionario de Satisfacción Laboral Global. La muestra estuvo conformada por 601 conductores. Los resultados mostraron elevadas exigencias psicológicas cuantitativas y, en general, limitaciones en condiciones asociadas al desempeño, con excepción del control sobre el trabajo. En consecuencia, la satisfacción laboral se ubicó en un nivel medio-bajo. Los autores concluyeron que existe una influencia estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral.

De igual manera, Arberola *et al.* (2024) analizaron la influencia de los riesgos psicosociales sobre la salud y la satisfacción laboral en policías municipales de la Comunidad Valenciana (España). El estudio fue de diseño transversal y empleó la batería UNIPSIPO, aplicada a 103 agentes. Los hallazgos evidenciaron un nivel medio de riesgo psicosocial y un nivel similar de satisfacción laboral. No obstante, se observó que el estrés y los estresores organizacionales se asocian con un deterioro de la salud y con una disminución de la satisfacción laboral. En particular, la falta de recursos y las altas demandas de exposición aparecen como condiciones que incrementan el malestar y afectan negativamente el bienestar ocupacional. Los autores reportaron una relación significativa entre las variables analizadas.

En este contexto, Rojas *et al.* (2024) examinaron la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral en unidades de oncología y cuidados paliativos en Chile. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal; se aplicó un censo a 110 trabajadores sanitarios. Para los factores psicosociales se

utilizó el cuestionario SUCESO/ISTAS21 y para satisfacción laboral el S20/23. Los resultados indicaron una relación significativa entre ambas variables: a mayor percepción de riesgo psicosocial, menor satisfacción laboral. Asimismo, el personal de oncología reportó niveles más altos de riesgo, destacando como dimensiones críticas las exigencias psicológicas y la doble presencia. En contraste, las dimensiones vinculadas con trabajo activo y desarrollo de habilidades, compensación y apoyo social se ubicaron en un nivel medio.

De tal manera que Espinoza *et al.* (2024) analizaron los factores psicosociales y su relación con la satisfacción laboral, considerando sus posibles efectos sobre el bienestar físico y mental, así como sobre el rendimiento en el trabajo. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. Participaron 100 trabajadores. Para medir los riesgos psicosociales se aplicó el instrumento del Ministerio de Trabajo, y para satisfacción laboral se empleó el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró. Los resultados evidenciaron una correlación negativa y significativa: a mayor nivel de riesgo psicosocial percibido, menor satisfacción laboral. Además, se reportó presencia de riesgo relevante en el área operativa, especialmente en la dimensión de organización del trabajo y liderazgo.

Por su parte, Guañuna y Espinosa (2024) tuvieron como propósito identificar y evaluar los factores psicosociales que afectan la satisfacción laboral del personal. El estudio fue descriptivo y correlacional, con la participación de 66 trabajadores. Para medir los factores psicosociales se empleó la Escala de Carga de Trabajo, ajustada al enfoque de Karasek, Schaufeli y Bakker; la satisfacción laboral se evaluó mediante una Escala de Satisfacción Laboral. Los hallazgos mostraron un nivel elevado de insatisfacción asociado principalmente a la falta de oportunidades de crecimiento profesional y a la sobrecarga laboral, condiciones que impactan el desempeño. Sin embargo, el apoyo social y el liderazgo obtuvieron valoraciones favorables, lo que sugiere la presencia de elementos protectores para la estabilidad del clima laboral.

Dentro de la investigación de Moya y Mursin (2024) analizaron los niveles de riesgo psicosocial en trabajadores del sector durante el período 2023–2024. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y correlacional, y contó con 130 participantes. La evaluación se realizó mediante el cuestionario del Ministerio de Trabajo para riesgos psicosociales. Los resultados evidenciaron una mejora en el período analizado, con una disminución del nivel de riesgo, principalmente por

avances en apoyo social, calidad del liderazgo y trabajo activo/desarrollo de habilidades. No obstante, se mantuvieron niveles de riesgo en dimensiones sensibles como acoso laboral, doble presencia y exigencias cuantitativas, lo que indica la persistencia de factores críticos en la dinámica organizacional.

Finalmente, en el estudio de Limaico Berrazueta (2020) desarrolló un plan de prevención del riesgo psicosocial en una empresa florícola de Cotopaxi, con la participación de 100 trabajadores del área operativa de Arcoflor Flores Arcoíris S.A. La investigación fue cuantitativa, de alcance descriptivo y corte transversal. Para la valoración de los factores psicosociales se utilizó el cuestionario del Ministerio de Trabajo. Se concluyó que los riesgos psicosociales afectan la salud de los trabajadores y, en consecuencia, perjudican el rendimiento laboral, lo que limita el desarrollo organizacional. La dimensión más crítica fue la doble presencia, entendida como la tensión entre las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares. Adicionalmente, se identificó que la sobrecarga laboral, el agotamiento físico y mental, y la comunicación deficiente se asocian con desmotivación y con la aparición de estrés.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Factores Psicosociales

- Modelos de estudio de los factores psicosociales

Los factores psicosociales de los trabajadores en las empresas son estudiados desde el Modelo demanda-control de Karasek; el Modelo esfuerzo-recompensa de Slegrist y el Modelo ISTAS21, a continuación, su detalle.

Karasek, mediante el modelo demanda-control-apoyo, explica la relación entre el estrés laboral y la aparición de enfermedades asociadas al trabajo. El modelo sirve como base para múltiples enfoques de evaluación de la salud psicosocial. En este modelo, la demanda laboral se vincula con el esfuerzo emocional, físico y psicológico requerido por el puesto. El control se refiere al grado de autonomía e influencia del trabajador para decidir cómo ejecutar sus tareas, lo que puede amortiguar el impacto de demandas elevadas. Por otro lado, el apoyo social, se enfoca en la calidad de las relaciones con superiores y compañeros, y actúa como un factor protector capaz de contrarrestar dichas exigencias (Rosario y Rovira, 2016).

Por su parte, el modelo esfuerzo–recompensa de Siegrist analiza el equilibrio entre el esfuerzo invertido y la recompensa obtenida por el trabajo realizado. El esfuerzo comprende componentes extrínsecos como: las demandas del puesto y las condiciones organizacionales; e intrínsecos como: la motivación, el compromiso y la necesidad de aprobación. Las recompensas incluyen estabilidad laboral, apoyo y respeto, así como retribución económica. En consecuencia, cuando el esfuerzo es alto y la recompensa es insuficiente, se producen efectos negativos sobre el bienestar y la salud del trabajador y sobre el ambiente laboral (García *et al.*, 2022).

En este marco, el ISTAS21, desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) a partir del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), es un instrumento diseñado para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Su estructura incluye aportes de los modelos de Karasek y Siegrist, y organiza la evaluación en dimensiones como exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia (Moncada *et al.*, 2004).

Se puede definir a los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en el entorno laboral y logran influir en la salud mental y física de los trabajadores. Al entender que la salud del empleado está vinculada a la productividad, se entiende el impacto negativo de no controlar los factores psicosociales en el ambiente laboral. No necesariamente estos factores son considerados nocivos para el trabajador, pero su acumulación o negligencia pueden generar accidentes con desenlaces fatales. Se plantea generar un ambiente laboral enriquecido con recompensas monetarias y no monetarias. Por ejemplo: reconocimiento por una tarea bien hecha, estabilidad laboral, entorno armonioso para desempeñar el trabajo, horarios de trabajo y la alta rotación (Toro *et al.*, 2010).

Al hablar de factores psicosociales se alude al conjunto de interacciones entre el trabajo, el ambiente y la organización. Por ejemplo: clima laboral, prácticas de gestión administrativa, estilo de liderazgo, diseño del puesto y exigencias, y las características del trabajador como: capacidades, necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo. Estas condiciones son mediadas por las percepciones y experiencias individuales, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (González *et al.*, 2022).

Según la OMS y la OIT (1984), los factores psicosociales se entienden como el conjunto de interacciones entre las condiciones del entorno laboral y la forma en que los trabajadores experimentan su trabajo, elementos que influyen en su bienestar y en su satisfacción laboral. Dichos factores no operan de manera independiente y uniforme, pues varían según sus propias experiencias previas, necesidades individuales, contexto cultural y económico, condiciones personales externas al trabajo, vínculos con compañeros y supervisores, así como prácticas de gestión y administración. Estas interacciones pueden influir de manera directa en el desempeño y en la satisfacción laboral, tal y como se muestra en la (Figura1).

Figura 1

Los factores psicosociales en el trabajo



Nota. Adaptado de la Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud (1984).

Cuando estos factores actúan como estresores o condiciones con probabilidad de generar efectos adversos, se denominan factores de riesgo psicosocial. En este grupo suelen incluirse elementos como la carga y ritmo de trabajo, el grado de

control/autonomía, el apoyo social, la calidad del liderazgo, el reconocimiento y las compensaciones, la organización del tiempo, y la presencia de violencia o acoso. Su exposición sostenida se asocia con problemas de salud mental tales como: estrés crónico, ansiedad, depresión y con efectos físicos vinculados al estrés como las alteraciones cardiovasculares, además de impactos organizacionales como mayor rotación, ausentismo, incidentes y menor productividad. En síntesis, se justifica su evaluación y gestión preventiva dentro de las empresas (Ortiz, 2021).

En concordancia, la Superintendencia de Seguridad y Salud (2020), con base en una adaptación del modelo ISTAS21, considera las mismas dimensiones, las cuales se retoman en la presente investigación.

- Exigencias psicológicas

La dimensión exigencias psicológicas se asocia con demandas organizativas y relacionales que requieren esfuerzo mental y emocional, vinculándose con la carga psicosocial del trabajo. Cuando estas exigencias se intensifican y se sostienen en el tiempo, pueden generar presión, fatiga mental, estrés y ansiedad. No obstante, si se gestionan de forma equilibrada, pueden mantenerse en rangos tolerables y compatibles con el bienestar del trabajador (Martín, 2012).

En términos operativos, estas exigencias incluyen demandas cuantitativas de ritmo y cantidad de trabajo; y cualitativas respecto a exigencias emocionales. Se consideran estresores cuando implican decisiones difíciles, ocultamiento de emociones o sobrecarga, con efectos directos sobre la salud y el bienestar, lo que exige acciones correctivas y preventivas por parte de la organización (Castro y Suárez, 2022).

En el marco del enfoque de Karasek, las exigencias pueden diferenciarse en componentes cuantitativos como: tiempo disponible frente al volumen de trabajo; y cualitativos con claras implicaciones emocionales y afectivas. Lo cual permite comprender cuando el riesgo es elevado, se incrementan los conflictos, las ausencias y el deterioro del desempeño. Por ello, se analizan subdimensiones como exigencias cognitivas, sensoriales, emocionales y esconder emociones (Candia *et al.*, 2020; Moncada *et al.*, 2004).

- Trabajo activo y desarrollo de habilidades

La dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades se refiere a la autonomía y capacidad del trabajador para aplicar y fortalecer sus conocimientos y competencias, también integra elementos como influencia sobre el método de trabajo, control del tiempo y oportunidades de aprendizaje, lo que favorece la motivación, el crecimiento personal y el desarrollo continuo (Acebedo *et al.*, 2022). En esta línea, se evalúan aspectos como la autonomía para tomar decisiones, la retroalimentación del desempeño, la variedad de tareas y los métodos utilizados, al considerarse factores que impulsan el crecimiento profesional sostenido (García *et al.*, 2016).

Desde el modelo demanda-control, esta dimensión expresa el margen real de decisión del trabajador y sus oportunidades de aprendizaje; cuando el riesgo es alto, predomina el escaso control, se restringe el uso de capacidades y afecta el desarrollo. Por ello, se desagrega en subdimensiones como influencia, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo e integración en la empresa (Candia *et al.*, 2020; Moncada *et al.*, 2004).

- Apoyo social y calidad de liderazgo

El apoyo social y la calidad de liderazgo se entienden como la disponibilidad y oportunidad del respaldo recibido por parte de jefaturas y compañeros, especialmente cuando el trabajador lo requiere para cumplir sus tareas. Este apoyo adquiere mayor impacto cuando se integra con un liderazgo capaz de orientar, motivar y coordinar al equipo. En conjunto, ambas condiciones favorecen un entorno laboral más saludable y productivo, debido a su relación con el bienestar y la salud ocupacional (Marcilla y Ugarte, 2020).

Se identifica en el apoyo social y calidad de liderazgo un factor encargado de evaluar los riesgos para la salud y el ambiente psico laboral, representadas por la índole de relaciones de superiores como entre compañeros de trabajo e involucra la colaboración y el trabajo colectivo de esta manera alivia y facilita las tareas laborales, en cuanto al liderazgo es la competencia de gestionar al equipo de forma saludable y eficaz puesto que es una medida para contrarrestar el riesgo psicosocial (Acosta *et al.*, 2020).

El apoyo social y calidad de liderazgo se basa en el modelo Johnson y Hall "demanda-control" se divide en la calidad y en la cantidad de relaciones laborales y el apoyo instrumental radica hasta qué punto se percibe ayuda de los compañeros de trabajo o supervisores para sacar adelante un trabajo o proyecto, esto permite amenorar las exigencias y crea un ambiente laboral más saludable, no obstante el liderazgo es un principio que procede de la gestión de personas en cuanto a motivación, capacitación y guiar al trabajador para cumplir con los objetivos de una organización se subdivide en claridad del rol; conflicto del rol; calidad de liderazgo y la calidad de relación con superiores y compañeros de trabajo, un alto riesgo significa que la gestión de liderazgo no es apropiada y las malas relaciones conlleva a malos entendidos, baja productividad y a entornos de conflicto (Candia *et al.*, 2020; Moncada *et al.*, 2004).

- Compensaciones

Las compensaciones son el conjunto de retribuciones que recibe el trabajador por su esfuerzo, incluyendo además del sueldo, el reconocimiento y estabilidad laboral. Estos elementos son determinantes para equilibrar la percepción de justicia organizacional y disminuir el impacto de condiciones psicosociales adversas. En general, una compensación adecuada favorece la motivación y el compromiso, lo que beneficia tanto a la organización como al desarrollo profesional del trabajador. Al contrario, una compensación percibida como insuficiente genera efectos opuestos (Paredes y Vallejos, 2025).

Las compensaciones actúan como un factor de mejora en condiciones desfavorables, si se ve bien redistribuida puede compensarse de forma económica o no económica, con el objeto de incentivar al igual que motivar a los trabajadores e influye en reducir la rotación del personal, aumenta la felicidad, bienestar y productividad lo cual es positivo para la organización porque le permite tener mejor control de sus gastos y maximizar el rendimiento (Ossa y Álzate, 2024).

Esta dimensión se articula con el modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist, destaca la necesidad de retribuir el esfuerzo mediante recompensas que disminuyen la inseguridad laboral y la precariedad, y por ende mejoran la salud del personal (Moncada *et al.*, 2004). Cuando no existe equilibrio entre esfuerzo y recompensa, las compensaciones se convierten en un factor de riesgo; un nivel alto se asocia con

inestabilidad y bajo reconocimiento, lo que exige acciones preventivas inmediatas. La dimensión se analiza mediante subdimensiones como: estima, inseguridad sobre la estabilidad laboral y cambios o variabilidad en las condiciones de trabajo (Candia *et al.*, 2020).

- Doble presencia

La doble presencia es conocida como la relación del conflicto trabajo-familia y el individuo tiene la necesidad de responsabilizarse además de cumplir con ambas demandas, este factor comprende la falta de control del trabajo y las largas jornadas, sin embargo, suele estar más presentes en el género femenino debido a la cultura y al entorno en el cual vivimos puede ocasionar problemas de salud a largo plazo (Montalvo *et al.*, 2020).

En términos prácticos, la doble presencia implica atender de manera simultánea el trabajo remunerado y las tareas del hogar, lo que incrementa la carga percibida y afecta la estabilidad, el rendimiento y la salud, favoreciendo manifestaciones como estrés y angustia. Con frecuencia, esta situación impacta en mayor medida a las mujeres por razones culturales y por la distribución desigual del trabajo doméstico, lo que amplía brechas de género (Reina *et al.*, 2014).

La doble presencia corresponde a exigencias simultáneas o sincrónicas, asociadas al conflicto trabajo-familia y se articula con otras demandas psicológicas, razón por la cual su evaluación resulta clave en contextos donde las responsabilidades domésticas coexisten con el empleo remunerado (Candia *et al.*, 2020; Moncada *et al.*, 2004).

2.2.2. Satisfacción Laboral

- Teoría de los dos factores

El estudio de esta variable se apoya con frecuencia en la Teoría de los dos factores. Según Manso (2002), a partir de los planteamientos de Frederick Irving Herzberg, psicólogo que expuso en 1959 la teoría Motivación-Higiene, el nivel de satisfacción o insatisfacción influye de manera significativa en el rendimiento laboral. En esta línea, Herzberg propone una comprensión integral de la naturaleza humana, señalando que las personas buscan satisfacer necesidades básicas y, a la vez, necesidades

superiores de autorrealización y crecimiento personal, lo cual permite diferenciar el peso de los factores motivacionales e higiénicos en la experiencia laboral (Madero, 2019).

La satisfacción laboral, desde la Teoría de los dos factores o bifactorial, permite comprender cómo se siente el talento humano en relación con condiciones intrínsecas; es decir, vinculadas al contenido del trabajo, y extrínsecas; es decir, relacionadas con el entorno laboral. En este sentido, un trabajador puede experimentar agrado cuando valora positivamente sus funciones, el reconocimiento y otros elementos asociados a su desempeño. En cambio, puede manifestar insatisfacción cuando percibe condiciones físicas desfavorables o cuando enfrenta situaciones que dificultan su bienestar cotidiano. En síntesis, una baja satisfacción tiende a reflejarse en un menor rendimiento (Saavedra y Delgado, 2020).

La satisfacción laboral constituye una variable estratégica para el crecimiento y desempeño organizacional, pues se relaciona con la actitud y el sentimiento subjetivo del trabajador frente a sus experiencias, valores y necesidades. Su evaluación integra componentes conductuales, cognitivos y emocionales. Por ello, cuando la organización no responde a las expectativas del colaborador, se experimenta un estado de insatisfacción, cuando dichas expectativas se cubren adecuadamente, se presenta satisfacción o placer de trabajar (Díaz *et al.*, 2023). En términos conceptuales, se entiende como el nivel de agrado que una persona experimenta respecto a su trabajo, el cual se desarrolla a partir de su experiencia laboral y condiciones físicas como reconocimiento, estabilidad, salario, jornada, desarrollo profesional y relaciones con jefaturas y compañeros, entre otros (Pujol y Davos, 2018).

Asimismo, la satisfacción laboral es un estado emocional positivo derivado de la valoración que el trabajador realiza sobre sus funciones y su contexto de trabajo. Un mayor nivel de satisfacción se asocia con el incremento del compromiso, mejora el rendimiento y aumenta la productividad, además de una reducción en ausencias laborales, lo que disminuye costos de rotación, contratación y capacitación para la empresa, volviéndola más exitosa (Pedraza, 2020). En conclusión, la satisfacción laboral es un elemento clave en el logro de objetivos institucionales.

- Factores Extrínsecos (Higiénicos)

Desde esta teoría, los factores extrínsecos se asocian con condiciones del entorno de trabajo. Su presencia tiende a reducir la insatisfacción; sin embargo, por sí solos no garantizan satisfacción ni compromiso, especialmente cuando en el ambiente laboral el trabajador normaliza el tener condiciones laborales mínimas y no percibe estímulos adicionales (Carmona y Leal, 1998). En coherencia, se sostiene que los factores extrínsecos se relacionan con aspectos externos como políticas, supervisión, ambiente físico, salario o seguridad, los cuales, al ser percibidos como insuficientes o injustos, generan insatisfacción dado que no se cumplen con las expectativas del trabajador (Domínguez y Pino, 2014).

- Factores Intrínsecos (Motivacionales)

Por otro lado, los factores motivacionales intrínsecos están vinculados directamente con la satisfacción laboral, dado que nacen del contenido del trabajo y de la vivencia personal de logro y realización. En este enfoque, la motivación se fortalece cuando la organización promueve condiciones que valoran el aporte del trabajador, favorecen el reconocimiento y posibilitan el crecimiento. Por otro lado, su ausencia puede reflejarse en desinterés, baja realización y menor rendimiento (Carmona y Leal, 1998). Estos factores se asocian con elementos como responsabilidad, logro, el trabajo en sí mismo y reconocimiento, y se relacionan con el desarrollo de competencias y la posibilidad de crecimiento profesional, aspectos que inciden positivamente en la productividad (Parra *et al.*, 2019).

Además, se articulan con el aprendizaje continuo y con el deseo de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, tanto para el desarrollo profesional como personal, aunque su efecto puede potenciarse cuando existe una retribución y valoración coherentes (Muñoz y Dossman, 2024). En el mismo marco, se señala que distintos componentes del entorno organizacional pueden fortalecer o debilitar la motivación, tales como reconocimiento limitado, políticas internas, jornadas extensas, relaciones laborales, entre otros (Melgar *et al.*, 2024).

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Para este estudio es recomendable emplear un enfoque cuantitativo para analizar el ambiente laboral dadas las condiciones laborales que rodean a los trabajadores del sector florícola. Por ello se empleó en el presente para medir objetivamente los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi a través del análisis de datos numéricos recogidos mediante encuestas, con el fin de confirmar o negar los fenómenos de investigación (Pérez, 2017).

3.1.2. Modalidad

Hernández (2014) afirma que la investigación no experimental consiste en no intervenir las variables de estudio. Por ende, la modalidad de esta investigación es no experimental, pues no se manipuló ninguna de las variables; en su lugar se buscó analizar el fenómeno tal y como ocurre en su momento natural y comprender mejor la situación de los factores psicosociales y la satisfacción laboral. Fue de tipo corte transversal, dado que se recolectó los datos en un solo momento.

3.1.3. Tipo de Investigación

3.1.3.1. Descriptivo

“La investigación descriptiva va más allá de la toma y tabulación de datos; supone un elemento interpretativo del significado o importancia de lo que describe, combinando así el contraste, la interpretación y la evaluación” (Pérez, 2017, p.35).

3.1.3.2. Correlacional

“Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, 2014, p.93).

El estudio fue descriptivo y correlacional, dado que se describió el nivel de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral de los trabajadores en las empresas del sector florícola. Así mismo se determinó la existencia de una relación entre las mismas.

3.2. HIPÓTESIS

Ho: Los factores psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral en el talento humano de las florícolas de la Provincia del Carchi.

H1: Los factores psicosociales no se relacionan con la satisfacción laboral en el talento humano de las florícolas de la Provincia del Carchi.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición de las variables

En este estudio se empleó dos variables con la finalidad de analizar la relación existente de los factores psicosociales y la satisfacción laboral del talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi.

Variable independiente: Factores Psicosociales

A estas condiciones de trabajo, también denominadas frecuentemente "condiciones organizativas", es a lo que llamamos factores psicosociales, y representan condiciones de trabajo directamente relacionadas con cuestiones como: cuánto trabajo hay que realizar, en qué plazos, a qué velocidad, qué nivel de conocimiento o destrezas se requiere para realizarlo, con qué capacidad de decisión y autonomía se cuenta, de qué fuentes de apoyo se dispone (otros compañeros, tecnología...), qué tipo de relaciones sociales existen entre los trabajadores y trabajadoras y los mandos (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2025, p. 1).

Variable dependiente: Satisfacción Laboral

"La satisfacción laboral es la actitud que tiene el individuo hacia su trabajo, lo cual es de vital importancia en el ámbito laboral de los profesionales" (Chuga y Escuza. 2020, p. 1).

3.3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables factores psicosociales y satisfacción laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Técnica	Instrumentos
Variable independiente: Factores Psicosociales	Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	Encuesta	Cuestionario al talento humano
		Exigencias cualitativas		
	Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	Exigencias sensoriales		
		Exigencias cognitivas		
		Influencia		
		Control sobre el tiempo de trabajo		
	Apoyo social y calidad de liderazgo	Posibilidad de desarrollo		
		Sentido del trabajo		
		Integración de la empresa		
		Claridad del rol		
Compensaciones	Conflicto del rol			
	Calidad de Liderazgo			
	Calidad de relación entre supervisores y compañeros de trabajo			
	Inseguridad de la estabilidad del trabajo			
Doble presencia	Inseguridad de la variedad de tareas			
	Estima			
Variable dependiente: Satisfacción Laboral	Factores Extrínsecos	Preocupación entre el trabajo y familia	Encuesta	Cuestionario al talento humano
		Salario		
	Factores Intrínsecos	Condiciones físicas de trabajo		
		Horario		
		Apoyo y compañerismo		
		Estabilidad laboral		
		Reconocimiento		
		Ascenso		
Factores Intrínsecos	Autonomía para tomar decisiones			
	Responsabilidad			
	Desarrollo personal y profesional			

Nota. Adaptado de la Superintendencia de Seguridad Social (2020) y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2019).

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Método deductivo

“El método deductivo supone que el contexto de descubrimiento no se atiende a reglas y procedimientos controlados, y sostiene que las hipótesis se admiten o rechazan según sea el resultado de la contratación de las mismas” (Martínez, 2015, p. 80). Por tal motivo, en el presente se empleó el método deductivo para dividir en partes la problemática general de satisfacción laboral y los factores que influyen en la misma. De tal modo que al entender la relación poder generalizarla en varias organizaciones. Por ende, probar o rechazar la hipótesis planteada de una relación entre las variables.

3.4.2. Técnicas e instrumentos

La técnica de investigación “es un método sistemático utilizado para recopilar y analizar información, con el fin de responder a una pregunta o resolver un problema específico” (Medina *et al.*, 2023, p. 12). En la presente se empleó la encuesta, como método para levantar información. Esta se dirigió al talento humano de las empresas florícolas de la provincia del Carchi, y se usaron cuestionarios validados (SUCESO/ISTAS 21) y adaptados a la realidad del sector florícola. Con el instrumento se indagó sobre datos demográficos como: edad, género, nivel educativo, estado civil, la salud, número de cargas familiares, tiempo que llevan trabajando en la empresa, ubicación cantonal y caracterización del trabajo como cargo y unidad geográfica.

El cuestionario SUCESO/ISTAS 21 en su versión breve tiene 20 preguntas con una escala del Likert del 1 al 5 que significa lo siguiente:

1= Nunca

2= Solo unas pocas veces

3= Algunas veces

4= La mayoría de las veces

5= Siempre

Por otro lado, para medir la satisfacción laboral se empleó el cuestionario llamado "Escala General de Satisfacción", cuenta con un total de 15 preguntas. De las mismas las preguntas impares miden los factores extrínsecos o higiénicos y las preguntas pares miden los factores intrínsecos o motivacionales, con una escala de Likert del 1 al 5 donde cada número representa:

1= Muy Insatisfecho

2=Insatisfecho

3= Ni satisfecho, ni insatisfecho

4= Satisfecho

5= Satisfecho

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población

La población de esta investigación estuvo conformada por los trabajadores de las empresas florícolas de la provincia del Carchi. Según el SRI en el año 2024, solo existen empresas de este rubro en los cantones de Mira, Espejo, Bolívar y Montúfar con la actividad económica, incluida la producción de flores cortadas y capullos. La población de esta investigación solo estuvo dirigida a los empleados con contrato fijo, debido a la temporalidad en la que se ejecutó la investigación. Esta información se corroboró con cada empresa a la que se iba a encuestar días antes de la recolección de datos. La población fue de 304 trabajadores (Tabla 2).

La población de estudio de esta investigación fueron las micro y pequeñas empresas que tuvieron la disposición a colaborar con información, tiempo y recursos, para evitar interferir con las operaciones, al final se contó con 13 empresas. Para tener mayor rigurosidad en los resultados se tomó como base al instructivo del cuestionario SUCESO/ISTAS21 el cual indica que debe dirigirse a todos los trabajadores, por tal motivo se optó realizar un censo a todas las empresas pues es limitado el número (Creswell, 2022).

Tabla 2

Población de estudio en las empresas florícolas de la provincia del Carchi

N° de Empresas	Cantones	Número de empleados
EMP-1	Mira	42
EMP-2	Mira	35
EMP-3	Mira	9
EMP-4	Espejo	15
EMP-5	Espejo	9
EMP-6	Espejo	34
EMP-7	Bolívar	25
EMP-8	Bolívar	28
EMP-9	Bolívar	46
EMP-10	Bolívar	40
EMP-11	Montúfar	10
EMP-12	Montúfar	6
EMP-13	Montúfar	5
Total		304

Nota. El código EMP significa la empresa que participo en cada Cantón

3.5.2. Tratamiento de datos

Para el análisis de datos obtenidos se creó una base de datos en Excel y en lo que concierne al procesamiento se utilizó el programa Jasp, posteriormente se analizó la confiabilidad del instrumento, la normalidad de los datos y la correlación de las dos variables estudiadas.

3.5.3. Validación del instrumento por Alfa de Cronbach y Omega de McDonald

El alfa de Cronbach mide la solidez de cada ítem del instrumento basado en las correlaciones. A través de Omega de McDonald se estimó la fiabilidad de las cargas factoriales. Además, es adecuado para escalas multidimensionales y tiene mejor precisión (Colorado *et al.*, 2025).

El instrumento de factores psicosociales tuvo un valor de 0.713 en alfa de Cronbach y 0.716 en Omega de McDonald, los cuales son aceptables. Por su parte, en la satisfacción laboral tanto alfa de Cronbach como omega de McDonald obtuvieron un valor de 0.90; los instrumentos son confiables. El instrumento en su totalidad tiene

un alfa de Cronbach de 0.806 y Omega de McDonald está en un valor de 0.777 lo cual verifica la validez del instrumento (Tabla 3).

Tabla 3

Prueba de fiabilidad del instrumento de acuerdo con Alfa de Cronbach y Omega de McDonald

Variables	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
Factores Psicosociales	0.713	0.716
Satisfacción Laboral	0.905	0.906
Instrumento	0.806	0.777

3.5.3.1. Prueba de normalidad

Para determinar el modelo estadístico para el análisis de los datos se realizó una prueba de normalidad de la base de datos de la población estudiada. Dado que el número de sujetos es mayor a 50, se debe aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov según lo manifestado por (Roco *et al.*, 2023).

Los resultados de normalidad muestran que los factores psicosociales y la satisfacción laboral no son datos normales están por debajo del nivel de significancia de 0.05. En otras palabras, se rechaza la hipótesis de normalidad; por ende, se utilizaron técnicas no paramétricas. Así mismo se usó la prueba no paramétrica de Spearman para corroborar que los datos son atípicos (Rangel *al.*, 2025).

Tabla 4

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variables	Estadístico	p
Factores Psicosociales	0.095	.008
Satisfacción Laboral	0.092	.011

Nota. Muestra la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov; los valores $p < .05$ en ambas variables indican que no presentan distribución normal.

En las figuras 2 y 3 se visualiza la distribución no normal de los datos respecto a los factores psicosociales y a la satisfacción laboral, se concluyó estadísticamente que son datos no paramétricos.

Figura 2

Dispersión de normalidad de la variable factores psicosociales

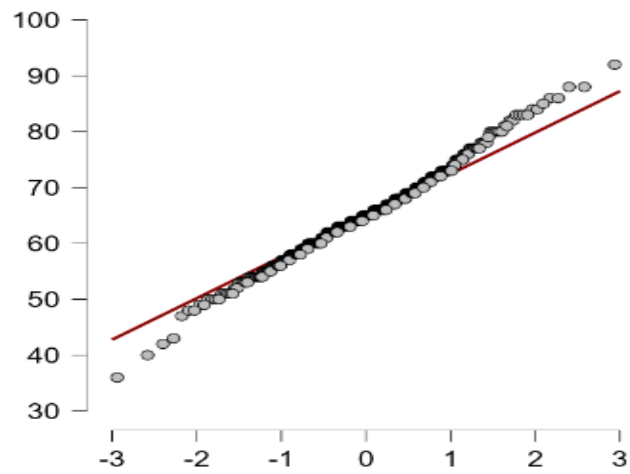
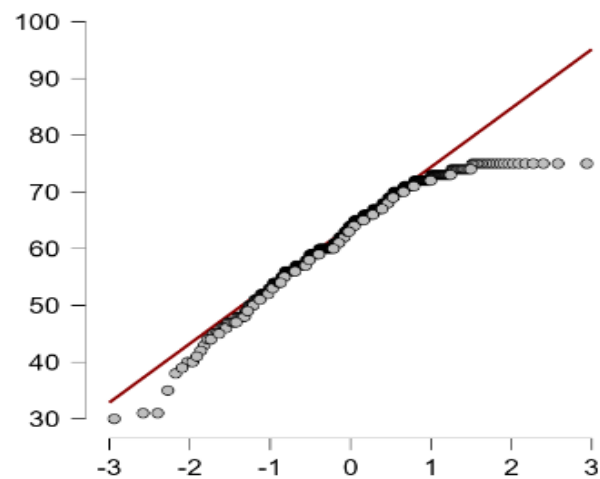


Figura 3

Dispersión de normalidad de la variable satisfacción laboral



3.5.4. Método Baremo

En esta investigación se usó el baremo, dado que es un conjunto de normas o criterios cuantitativos realizados a partir de una puntuación ponderada por percentil. Esto posteriormente permitió medir los factores psicosociales y la satisfacción laboral alineados a los objetivos planteados en este estudio al facilitar la comprensión y la comparación de forma precisa al comportamiento de los empleados del sector florícola de la provincia del Carchi (Montañez y Palma, 2023).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a empresas florícolas de la provincia del Carchi, específicamente a su talento humano, en cuanto a los indicadores respecto de los factores psicosociales y la satisfacción laboral, concluyen con la correlación existente entre estos dos factores en atención al objetivo general, y la respuesta a las preguntas de investigación al aporta evidencia que respalda el cumplimiento del objetivo planteado en la investigación.

4.1.1. Datos demográficos

La edad de los trabajadores se concentra en el rango de 18 a 44 años, que representa el 68% de la población estudiada, lo que evidencia una fuerza laboral mayoritariamente joven. Le sigue el grupo de 18 a 24 años con el 18%, mientras que el 13% corresponde a trabajadores con edades entre 45 y 59 años. El 2% de los trabajadores supera los 60 años. En lo que respecta al género, el 49.3% está representado por el género femenino y el 50,7% hay una distribución casi equitativa.

En relación con el nivel educativo de los empleados, el 54.3% ha cursado la educación secundaria, seguido de la educación primaria con el 32.6%, el 6,9% cuenta con un título de tercer nivel, el 4,6% posee formación técnica y el 1,6% afirma no tener ningún tipo de formación académica. El estado civil, el 48,7% de los trabajadores se identifica como soltero/a, el 28,6% como casado/a y el 17,4% convive en unión libre con su pareja. Por parte de las personas que se encuentran divorciadas está el 4,9% y el 0,3% son viudos/as.

Respecto a las cargas familiares el 26% no tiene hijos, 24.7% tiene dos hijos y el 21.7% tiene un hijo. Acerca de la experiencia de trabajo, el 40.5% de los trabajadores señala trabajar menos de un año y el 24% ha trabajado en la misma empresa de 2 a 3 años, tiempos relativamente cortos.

Sobre la distribución geográfica el 45.7% fueron del Cantón Bolívar, el 28.3% de Mira, y el 19.1% de Espejo. Referente al área donde laboran el 59.5 % pertenece al área de

invernadero y cultivo, el 33% es de postcosecha y 5.9% trabajan en el área administrativa y el área de transporte, la mayor parte se expone a sol y frío durante su jornada completa.

El 86.5% del talento humano es operario y solo el 5.9% es administrativo, en cuanto al 3.6% son supervisores del área de cultivo, el 2.6% es supervisor de postcosecha y el 0.7% con 0.3% tiene el cargo chofer y técnico agrícola. La gran mayoría se expone a riesgos de recogida y empaque como posiciones repetitivas, cargas pesadas, exposición a químicos, largas jornadas laborales y las condiciones climáticas. La matriz de las características demográficas puede verse en el (Anexo 3).

4.1.2. Resultados de los Factores Psicosociales en las empresas florícolas de la provincia del Carchi

La sección responde a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores psicosociales existentes en el talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi? Para ello, se utilizó el instrumento SUCESO/ISTAS21 versión breve adaptado de la Superintendencia de Seguridad y Salud del Gobierno de Chile del año 2020 (Anexo 2). El instrumento es ampliamente reconocido por su validez, por lo tanto, permitió identificar y medir los factores psicosociales presentes en el talento humano del sector florícola. El análisis se realizó considerando cinco dimensiones fundamentales las cuales son: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

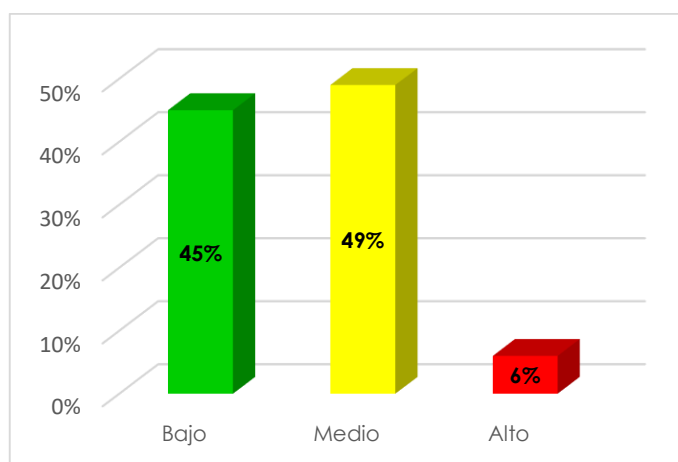
- **Exigencias Psicológicas**

En la dimensión exigencias psicológicas, se identificó que el 45% de los trabajadores del sector florícola se ubica en un nivel bajo, el 49% en un nivel medio y el 6% en un nivel alto. En términos generales, los resultados evidencian que el personal de la provincia del Carchi percibe estas exigencias en un rango moderado, lo que sugiere una capacidad aceptable para gestionar demandas cuantitativas y cualitativas del trabajo. Sin embargo, de acuerdo con el enfoque del modelo ISTAS21, la predominancia predominante de un nivel medio se interpreta como una condición preventiva, es decir, una situación que debe ser monitoreada y gestionada para evitar que evolucione hacia escenarios de mayor riesgo.

Asimismo, el 6% que reporta un nivel alto constituye un grupo de atención prioritaria, al estar expuesto a sobrecarga laboral y a efectos negativos sobre el bienestar emocional. Adicionalmente, la distribución del nivel de las exigencias psicológicas no es percibidas de manera homogénea para todos los trabajadores debido a políticas internas, la cultura organizacional y las actividades laborales que desempeña cada trabajador en las 13 empresas florícolas de la provincia de la provincia del Carchi. Estos resultados se presentan en la (Figura 4).

Figura 4

Nivel de exigencias psicológicas en los trabajadores



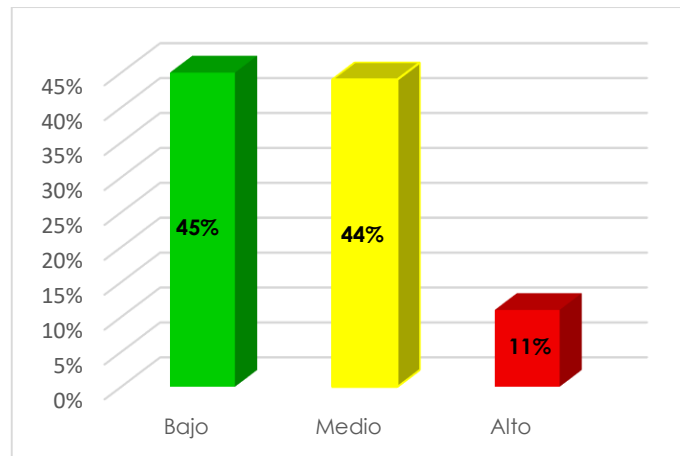
- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades**

En la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, los resultados muestran que el 45% de los trabajadores se ubica en un nivel bajo, el 44% en un nivel medio y el 11% en un nivel alto. La información facilita la comprensión del grado de participación laboral existente que tiene cada colaborador dentro de una empresa. En conjunto, estos hallazgos indican que, en el sector florícola, la percepción predominante se concentra entre los niveles bajo y medio, lo que sugiere que una parte importante del personal valora de manera relativamente favorable su posibilidad de influir en el trabajo, ejercer autonomía y aplicar sus habilidades y conocimientos en las actividades cotidianas.

No obstante, el 11% que se sitúa en nivel alto representa un grupo de atención, ya que reporta mayor riesgo psicosocial asociado a limitaciones en la autonomía y el control sobre el trabajo. Este resultado evidencia la necesidad de monitorear la dimensión y considerar acciones focalizadas para prevenir efectos negativos en el bienestar y desempeño laboral. La distribución se ilustra en la (Figura 5).

Figura 5

Nivel del Trabajo activo y desarrollo de habilidades en los trabajadores

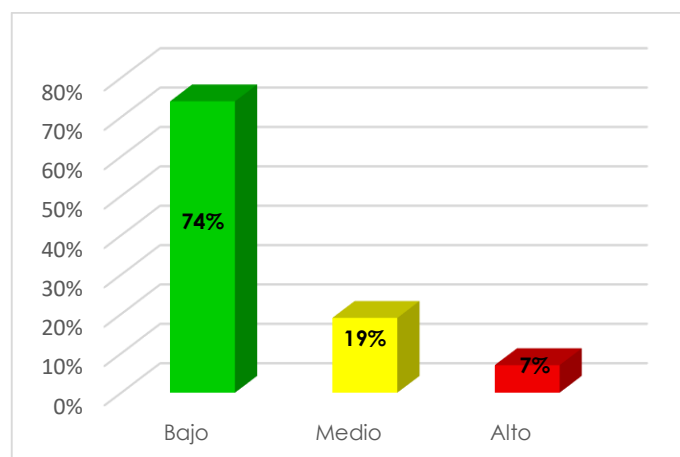


- **Apoyo social y calidad de liderazgo**

Los resultados revelan en la dimensión del apoyo social y calidad de liderazgo que el 74% de trabajadores se sitúa en un nivel bajo, el 19% en un nivel medio y el 7% se coloca en un nivel alto. Los trabajadores del sector florícola aprecian al apoyo social y calidad de liderazgo de tener buenas relaciones interpersonales, apoyo por parte de sus supervisores de ayudarse entre compañeros en el trabajo la mayoría de las veces y la resolución de problemas o conflictos según el modelo ISTAS 21 sugiere que es un factor protector al riesgo psicosocial, en lo que concierne el 7% de nivel alto presencia bajo liderazgo, malas relaciones entre compañeros y supervisores (Figura 6).

Figura 6

Nivel de Apoyo social y calidad de liderazgo en los trabajadores

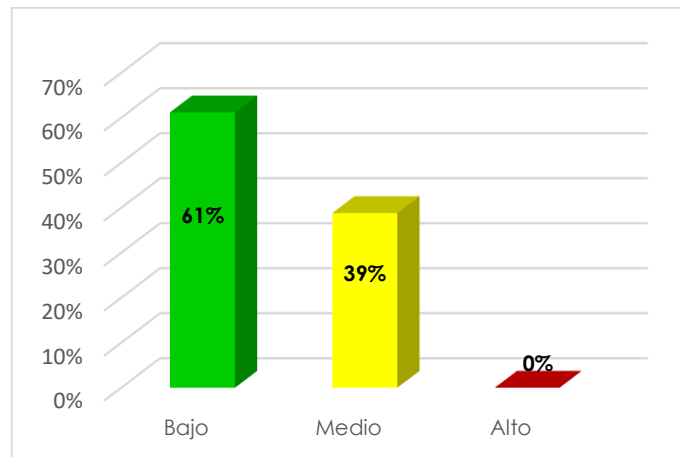


- **Compensaciones**

En la dimensión compensaciones, los resultados evidencian que el 61% de los trabajadores del sector florícola se ubica en un nivel bajo, mientras que el 39% se sitúa en un nivel medio. Además, no se registraron casos en el nivel alto. En el marco del ISTAS21, esta distribución se interpreta de manera favorable, pues un nivel bajo en compensaciones implica menor exposición al riesgo asociado a inseguridad laboral, escaso reconocimiento o preocupación por cambios en las condiciones de trabajo. En consecuencia, los hallazgos sugieren que, para la mayoría del talento humano, existen condiciones relativamente estables y percepciones adecuadas de reconocimiento y seguridad en esta dimensión (Figura 7).

Figura 7

Nivel de Compensaciones en los trabajadores



- **Doble Presencia**

En la dimensión doble presencia, los resultados indican que el 47% de los trabajadores del sector florícola se ubica en un nivel bajo, el 30% en un nivel medio y el 23% en un nivel alto. Desde la interpretación del ISTAS21, la predominancia del nivel bajo sugiere que, para una parte importante del personal, el conflicto trabajo-familia no constituye una presión frecuente durante la jornada laboral, es decir, no existe una interferencia marcada de las exigencias domésticas en el desempeño cotidiano.

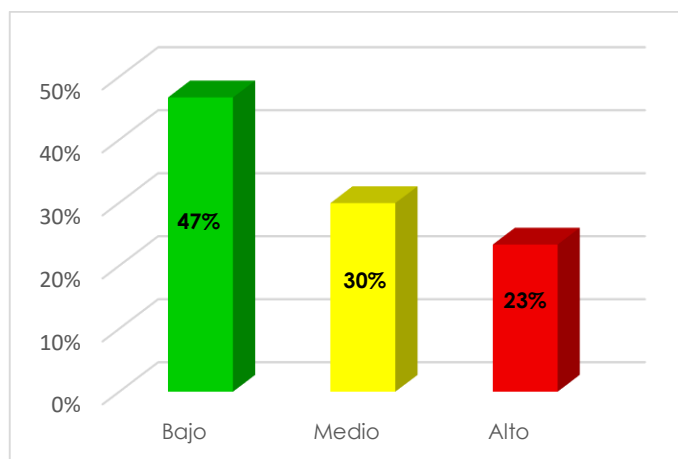
No obstante, el 30% situado en nivel medio representa una condición que requiere seguimiento preventivo, dado que, aunque no implica necesariamente un escenario nocivo, puede evolucionar hacia mayores niveles de afectación si no se gestiona adecuadamente. De manera más relevante, el 23% que reporta un nivel alto

evidencia un grupo de atención prioritaria, pues indica que una proporción significativa del talento humano experimenta con mayor intensidad el conflicto trabajo–familia. En estos casos, se observa una tendencia a mantener preocupaciones domésticas durante el trabajo y a enfrentar situaciones de simultaneidad entre responsabilidades laborales y familiares, lo que puede perjudicar el rendimiento y la concentración en las funciones asignadas.

En función de estos resultados y considerando que cerca de una cuarta parte del personal se ubica en un nivel alto de riesgo, el modelo ISTAS21 recomienda implementar o fortalecer medidas orientadas a mitigar la doble presencia y prevenir su impacto en el bienestar y desempeño laboral (Figura 8).

Figura 8

Nivel de Doble Presencia en los trabajadores



- **Factores Psicosociales**

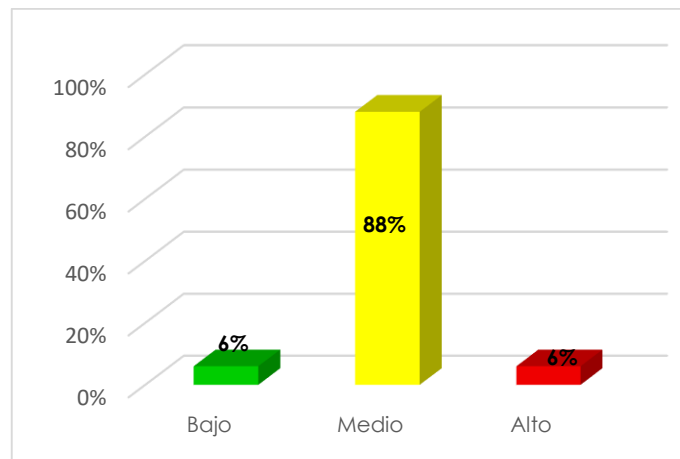
En la variable factores psicosociales, los resultados evidencian que el 6% de los trabajadores del sector florícola se ubica en un nivel bajo, el 88% en un nivel medio y el 6% en un nivel alto. En términos generales, la concentración mayoritaria en el nivel medio indica que el personal percibe las condiciones psicosociales del trabajo de forma moderada, sin que esto implique afectaciones severas e inmediatas en la salud y el bienestar.

No obstante, según los criterios de interpretación del ISTAS21, la predominancia del nivel medio debe entenderse como una zona preventiva, que exige seguimiento continuo y gestión sistemática. Esto se debe a que, cuando una proporción amplia de trabajadores se mantiene en un mismo nivel, cualquier cambio en las condiciones

organizacionales puede desplazar rápidamente la percepción hacia niveles menos favorables, incrementando el riesgo psicosocial. Por ello, se recomienda monitorear la variable de manera permanente y aplicar medidas de mejora cuando sea necesario (Figura 9).

Figura 9

Nivel de riesgo Psicosocial en los trabajadores



4.1.3. Satisfacción Laboral

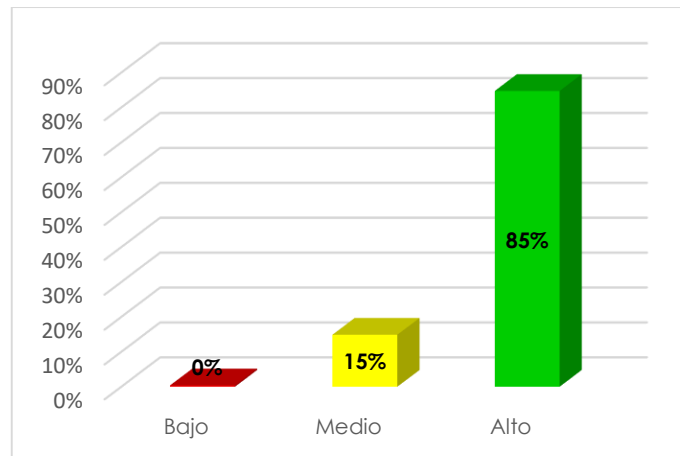
La sección contesta a la pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del talento humano en las florícolas de la provincia del Carchi?, se ha utilizado el instrumento del cuestionario escala general de satisfacción de Wall, Wall 2020 (Anexo 2), permite evaluar y medir la satisfacción laboral en dos dimensiones propuestas por Herzberg: factores intrínsecos y extrínsecos.

- **Factores Extrínsecos**

En la dimensión de factores extrínsecos los resultados son favorables, dado que el nivel de satisfacción laboral es alto representado por el 85% que afirman estar satisfechos con las condiciones físicas del lugar de trabajo, la relación entre supervisores y compañeros de trabajo, el salario que reciben por su trabajo, la gestión de la empresa, el horario y la estabilidad laborales que les brinda su trabajo. Es decir, cumplen con las expectativas del trabajador. El nivel de satisfacción laboral medio lo representa el 15% que no está ni satisfecho ni insatisfecho con las condiciones extrínsecas de su entorno laboral y el nivel bajo es del 0.3% lo cual no genera preocupación (Figura 10).

Figura 10

Nivel de satisfacción extrínseca en los trabajadores

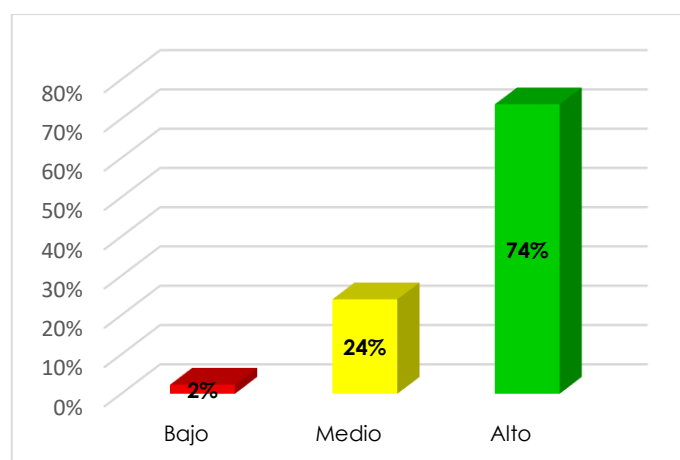


- **Factores Intrínsecos**

En la dimensión de los factores intrínsecos o motivacionales se representan por el 74% e indica que los trabajadores tienen un nivel de satisfacción alto en lo que respecta al reconocimiento, la autonomía, de su trabajo, las oportunidades de aplicar sus habilidades y conocimientos, mientras que el 24% corresponde a un nivel de satisfacción medio que resulta que no experimentan insatisfacción y tampoco satisfacción y el 2% estima el nivel de satisfacción no gratificante o motivacional, pero no es alarmante. Los datos plasman que las condiciones motivacionales son percibidas de forma favorable (Figura 11).

Figura 11

Nivel de satisfacción intrínseca en los trabajadores

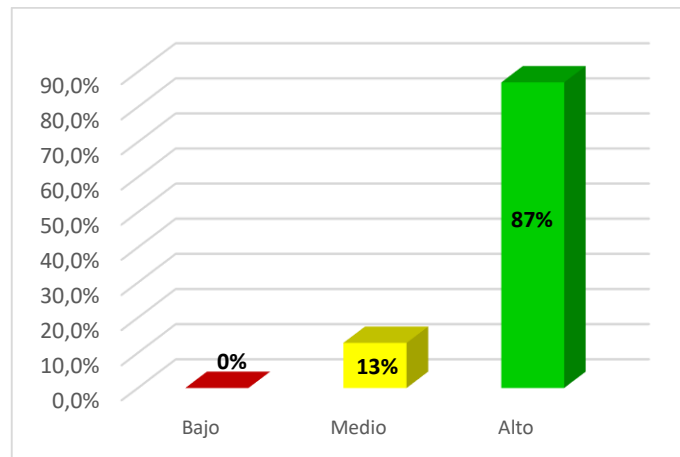


- **Satisfacción Laboral General**

La variable de satisfacción laboral muestra resultados altamente positivos en sentido que el 87% del talento humano de la provincia del Carchi asegura sentirse satisfecho o muy satisfecho con las condiciones físicas del lugar de trabajo, al ambiente laboral, la estabilidad que le brinda su trabajo, el sentido de tareas, motivación, reconocimiento, horario de trabajo y al salario que perciben por su trabajo, estos elementos crean un ambiente positivo y de bienestar para el trabajador. El 13% se encuentra en un nivel medio; es decir, los colaboradores no se sienten ni satisfechos, pero tampoco insatisfechos, en cuanto al nivel bajo, ningún trabajador manifestó sentirse insatisfecho con los factores intrínsecos y extrínsecos (Figura 12).

Figura 12

Nivel de satisfacción laboral general en los trabajadores



4.1.4. Correlación de variables, dimensiones y comprobación de hipótesis

En esta sección se responde a la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral del talento humano en las Florícolas de la Provincia del Carchi?, al evaluar la correlación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos enmarcan un coeficiente de correlación de Spearman de -0.581 con un p valor <.001; como se evidencia en la (Tabla 5).

Se concreta que existe una relación negativa y moderada fuerte entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral, se consiguió un rho de Spearman de -0.508 y un p valor menor a 0.05 siendo estadísticamente significativa. Por tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis alternativa, lo cual corresponde a

que los factores psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral en el talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi.

En este sentido, se dictamina que los factores psicosociales a mayor riesgo menor es la satisfacción laboral o, por otro lado, a menor riesgo de factores psicosociales mayor satisfacción laboral. Se confirma los modelos de Karasek demanda-control, y de Slegrist esfuerzo-recompensa, sobre que los factores como exigencias psicológicas, el trabajo activo y el apoyo social afectan al bienestar y a la percepción del trabajador.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral

Variables		Rho de Spearman	p
Factores psicosociales	Satisfacción Laboral	-0.508	< .001

Se detalla en la (Tabla 6), las correlaciones resultantes de las dimensiones pertenecientes a los factores psicosociales y la satisfacción laboral. Las exigencias psicológicas tienen una correlación inversa débil en factores intrínsecos (-0.148) y factores extrínsecos (-2.32), señala que las exigencias psicológicas no se relacionan de forma significativa con los higiénicos y motivacionales aclara que las emociones y la carga laboral los trabajadores lo manejan regularmente, por lo tanto, no reduce la satisfacción.

El trabajo activo y desarrollo de habilidades posee una relación inversa moderada con los factores intrínsecos (-0.385) al igual con los factores extrínsecos (-0.359), se deduce que los trabajadores del sector florícola al tener autonomía, influencia, control sobre su trabajo y la oportunidad de aplicar en su rol laboral sus competencias, por eso se ve reflejado en la satisfacción intrínseca más que en la extrínseco.

El apoyo social y calidad de liderazgo se muestra una relación inversa moderada fuerte con los factores intrínsecos (-0.421) y extrínsecos (-0.523), revela que las empresas del sector florícola les afectan más el factor higiénico que el motivacional poseen un ambiente laboral positivo, el liderazgo inspira, guía y logra que el personal de trabajo guste del trabajo en equipo se adhiere también a la comunicación efectiva que existe dentro de las empresas.

Las compensaciones denotan una relación inversa moderada baja, respecto a los factores intrínsecos (-0.381) y extrínsecos (-0.342), denota que la baja preocupación por la estabilidad laboral o por el cambio de actividades repentino y el reconocimiento dado a los trabajadores genera un mayor grado de satisfacción. La doble presencia advierte que no existe ningún tipo de relación en lo que concierne a los factores intrínsecos (-0.014) y extrínsecos (-0.001), exhibe que no hay significancia estadística, es decir la doble presencia no afecta a la satisfacción laboral.

Tabla 6

Correlación de las dimensiones de la variable independiente y dependiente

Dimensión Satisfacción Laboral	Correlación	Dimensiones Factores Psicosociales	Correlación	Dimensión Satisfacción Laboral
Factores Intrínsecos	-0.148	Exigencias Psicológicas	-0.232	Factores Extrínsecos
	-0.385	Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	-0.359	
	-0.421	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	-0.523	
	-0.381	Compensaciones	-0.342	
	-0.014	Doble presencia	-0.001	

4.2. DISCUSIÓN

Los factores psicosociales se sitúan en un nivel medio, percibidos así por los trabajadores de la provincia del Carchi. La dimensión de exigencias psicológicas se posiciona en un nivel medio, en cuanto a la doble presencia es un factor que necesita estar en observación a pesar de su nivel bajo debido a la cuarta parte de la población que siente que no puede con el conflicto trabajo-familia, por otro lado, el trabajo activo y desarrollo de habilidades, el apoyo social y la calidad de liderazgo si actúan como factores protectores y las compensaciones también se encuentran en un nivel bajo, los resultados se asemejan al estudio de (Moya y Mursin, 2024), respecto a los factores protectores pero se diferencia de las dimensiones exigencias psicológicas y la doble presencia que si están en alto riesgo.

Los resultados obtenidos sobre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi, con la investigación de Guañuna y Espinosa (2024), hay diferencias significativas, dado que, la investigación tiene un bajo nivel de satisfacción laboral en el factor motivacional en comparación con el nivel de satisfacción higiénica y el riesgo de exigencias psicológicas es alto

demonstrando un bajo desempeño laboral, pero en los factores protectores se detectó excelentes resultados pero no suficientes para recompensar el nivel de satisfacción.

En la investigación se demostró tener una relación inversa moderada entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas florícolas de la provincia del Carchi, lo que implica que a mayor riesgo psicosocial la satisfacción laboral baja o a menor riesgo psicosocial la satisfacción laboral aumenta, estos resultados coinciden con la investigación de Rojas *et al.* (2024) con el personal de oncología, además encaja con la investigación de Espinoza *et al.* (2024), en la población de empresas dedicadas a prestar servicios en Guayaquil.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Se identificó que los factores psicosociales presentes en el talento humano de las florícolas de la provincia del Carchi se concentran principalmente en un nivel medio del 88%, lo que evidencia condiciones laborales moderadas que requieren monitoreo y control. En particular, las exigencias psicológicas se ubican en un nivel medio, lo cual no supone un escenario crítico; sin embargo, tampoco refleja condiciones óptimas, ya que el personal las percibe como demandas manejables, pero susceptibles de intensificarse si no se gestionan oportunamente. En contraste, las dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y calidad de liderazgo y compensaciones se sitúan en un nivel bajo, lo que sugiere un contexto relativamente favorable. No obstante, la doble presencia, pese a presentar predominio en nivel bajo, muestra un hallazgo relevante: casi una cuarta parte del personal se ubica en nivel alto, indicando afectación significativa por la coexistencia de obligaciones laborales y domésticas.

En cuanto a la satisfacción laboral, se determinó que el 87% de los trabajadores presenta un nivel alto, tanto en los factores intrínsecos como extrínsecos. Además, los factores higiénicos registran una percepción más favorable que los motivacionales, lo que en conjunto sugiere que el entorno laboral ofrece condiciones positivas para el bienestar del talento humano.

La relación entre factores psicosociales y satisfacción laboral se comprobó estadísticamente mediante la prueba de Spearman, con un rho de -0.508, que corresponde a una correlación inversa moderada. Este resultado implica que, a medida que aumenta el riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral; mientras que, cuando el riesgo se reduce, la satisfacción tiende a incrementarse. En consecuencia, se acepta la hipótesis del investigador, confirmando que los factores psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral en el contexto analizado.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a futuros investigadores que deseen investigar el tema de los factores psicosociales y la satisfacción laboral en el sector florícola de la provincia del Carchi, aplicar un enfoque mixto, de corte longitudinal para tener una mejor percepción de la presencia de los factores psicosociales en el capital intelectual al tener una mejor representatividad analizar los factores más nocivos en temporada, momento en el cual se maximiza el rendimiento como también la productividad y son más evidentes el deterioro físico como mental. Se sugiere usar el cuestionario SUCESO/ISTAS21 versión larga para analizar a profundidad los factores psicosociales.

Se recomienda a las empresas que participaron en este proceso, mejorar sus estrategias para mitigar o amenorar los factores psicosociales, según los resultados se encuentran en una zona preventiva, pues no se presenta malestar con el ambiente laboral, pero si no se monitorean y controlan a largo plazo pueden agravarse y ocasionar aumento en gastos, pérdida de talentos valiosos e importantes, ausencias laborales y afectar negativamente a los objetivos de las empresas al reducir la productividad. Se recomienda a las empresas revisar la gestión de recursos humanos por la alta rotación de los empleados (40% trabaja menos de un año) lo que ocasiona incremento en gastos de capacitación y contratación.

Además, se recomienda a la carrera de Administración de Empresas, por pedido de algunos trabajadores del sector florícola, abordar el tema psicosocial para crear un proyecto de vinculación enfocado en ayudar a las micro y pequeñas empresas de la provincia del Carchi en la mejora de las condiciones laborales, tanto físicas como mentales y establecer nuevas políticas internas para mitigar el riesgo psicosocial; tal y como lo exige el Ministerio de trabajo. Esto ayudará a trascender del crecimiento económico a trabajos más estables, seguros, sostenibles y se alinean con los objetivos de desarrollo sostenibles.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M., Aguilera, M., Pozos, B., y Parra, L. (2020). Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología. Análisis de contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social. *Investigación en Educación Médica*, 9(36), 17-29. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2020.36.20232>
- Acevedo, G., Sánchez, J., Farías, M., y Fernández, A. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia y Trabajo*, 15(48). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300006>
- Candía T., Pérez, J., y González G. (2020). *Manual para la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21: Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Castro, N., y Suárez, X. (2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), 1–15. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2551>
- Chunga Diaz, T. O., y Escuzza Pasco, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas*, 19(1), 163-181. <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Colorado, R., Romero, M., Salazar, M., Cabrera, G., y Castillo, R. (2025). Análisis Comparativo de los Coeficientes Alfa de Cronbach, Omega de McDonald y Alfa Ordinal en la Validación de Cuestionarios. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica*, 4(4), 2738–2755. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i4.836>
- Creswell, J., y Creswell, D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., y Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>
- Domínguez, J., y Pino, M. (2014). Motivación intrínseca y extrínseca: análisis en adolescentes gallegos. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 349-358. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v1.380>
- Ekos Negocios. 2025. *En 9 de cada 10 organizaciones, los profesionales de HR reportan casos de burnout*. Ekos Negocios. <https://ekosnegocios.com/articulo/el-78-de-los-trabajadores-tiene-sintomas-de-burnout-en-ecuador-segun-estudio>

- Espinoza, E., Quimi, J., Escobar, K., y Camacho Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: Un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Revista Psicología UNEMI*, 4(007), 21–39. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss7.2020pp21-39p>
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- García, M., Luceño, L., y Martín, J. (2022). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 28(1), 16–29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8370272>
- González, Y., Zapata, A., y Hernández, J. (2022). Factores psicosociales y red de apoyo en trabajadores de una universidad pública. *Revista Nova*, 20(39), 9-23. <https://doi.org/10.22490/24629448.6575>
- Grau, E., Berlanga, A., y Figueiredo, H. (2024). Riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud y la satisfacción laboral en policías españoles. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 47(1), 1-8. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10933694/>
- Guañuna, V., y Espinosa, R. (2020). Factores psicosociales que influyen en la satisfacción laboral del personal de Contact Center de la empresa Gestiona en la ciudad de Quito. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(21), 233–246. <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1342/1740>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, V., Maeso, E., Gutiérrez, M., y García, A. (2022). Psychosocial risk and job satisfaction in professional drivers *Frente. Psicólogo*. 13, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.994358>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025). *Tema 10. Factores de riesgo psicosocial: concepto y caracterización. Clasificaciones de factores de riesgo psicosocial. Factores de riesgo relativos a las nuevas formas de organización del trabajo y el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)*. INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+10.+Factores+de+riesgo+psicosocial.pdf>
- Jurado, D. (2021). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Cuenca – Ecuador 2020* [Tesis de maestría, Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11096>
- Kalimo, R. (1988). Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. En Kalimo, R., El-Batawi, M. A., y Cooper, C. L. (Comps.), *Los factores*

psicosociales en el trabajo y su relación con la salud (3-8). Ginebra: Organización Mundial de la Salud. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/OMS-Los-factores-psicosociales-en-el-trabajo-y-su-relaci%C3%B3n-con-la-salud.pdf>

Limaico, C. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales para una empresa florícola de Cotopaxi* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0ffe67e5-c224-4fcd-b7d2-7135b653507a/content>

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 80–86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Marcilla, R. L., y Ugarte, F. (2020). Factores de riesgo psicosociales en médicos especialistas en hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina*, 77(4), 251–258. <https://doi.org/10.31053/1853.0605.v77.n4.25122>

Marín, J. (2012). ¿Cómo medir el grado de exigencias psicológicas requeridas por el entorno educativo español en el alumno universitario? *Working Papers on Operations Management*, 3(2), 58–70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4325229>

Martínez, H. (2014). *Metodología de la investigación*. CENGAGE Learning.

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., Y Castillo, R. Y. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Editorial INUDI.

Melgar, J., Poxtan, D., Ramos, P., y Leiner, M. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Revista Espacios*, 45(3), 36-48. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04>

Millán, A., y Carmona, A. (1998). La teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 4(1), 53-80. <https://idus.us.es/items/268d84c1-442e-4006-b162-05018052d33a>

Ministerio de Producción, Comercio Exterior e Inversiones. (2024). *Ecuador reafirma su liderazgo en la industria florícola mundial con la inauguración de Expo Flor 2024*. MIPRO. <https://www.produccion.gob.ec/ecuador-reafirma-su-liderazgo-en-la-industria-floricola-mundial-con-la-inauguracion-de-expo-flor-2024/>

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2024). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos. Ministerio del Trabajo del Ecuador.

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>

- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Kristensen, T. S. (2005). *Método ISTAS21: Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Montalvo, E., Guerrero, E., Rodríguez, M., Agudo, J., Moreno, J., y Paredes, D. (2020). Prevalencia y niveles de exposición a factores y riesgos psicosociales a través del ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51(1), 53–72. <https://doi.org/10.14201/scero20205115372>
- Montañez, R., y Palma, Y. (2024). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 7418-7436. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284
- Moya, C., y Muisin, L. (2025). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales en el sector florícola en la provincia de Cotopaxi. *Revincisol*, 4(8), 129–149. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(8\)129-149](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(8)129-149)
- Muñoz, A., y Dossman, D. (2024). Motivación intrínseca y su relación con el aprendizaje del factor común. *Praxis*, 20 (1), 143-157. <https://doi.org/10.21676/23897856.5465>
- Neusa, G., Jiménez, J., y Navarrete, E. (2023). Riesgo laboral y sus patologías ocupacionales derivadas en el sector florícola de Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(2), 421-431. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8920560>
- Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (2005). *Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y prevención*. OIT y OMS. <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Para%20proteger%20y%20promover%20la,oportunidades%20de%20actividad%20f%C3%ADsica%20recreativa>
- Ortiz, A. (2021). Factores psicosociales que afectan a los empleados en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 16(3), 1–23. [http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16\(3\)1-23.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n3/A4.16(3)1-23.pdf)
- Ossa, J., y Álzate-Sánchez, K. (2024). La conexión salarial: más allá de los números, una relación psicológica. Efectos de la compensación salarial en el engagement del empleado. *Revista CEA*, 10(24), 2-32. <https://doi.org/10.22430/24223182.3041>
- Paredes, M., y Vallejos, I. (2025). Factores de riesgos psicosociales en trabajadores de producción de una empresa textil en la ciudad de Lima. *Industrial Data*, 28(1), 121-142. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v28i1.28007>

- Parra, C., Bayona, J., y Salamanca, T. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27), 25-41. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/409658132008.pdf>
- Pedraza, A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pérez, L. (2017). *Metodología y enfoques metodológicos*. Gráficas Euroamericana.
- Pérez, J. M. (2022). *Factor psicosocial de origen laboral y su incidencia patológica en el proceso de producción en el sector florícola del Carchi* [Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte]. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/14991>
- Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rangel, J., Ahumada, L. A., Lara, U., Alazate, J., y Cabezas, P. J. (2025). Alternativas para el análisis de correlación cuando no se cumple el supuesto de normalidad bivariante: Simulación y ejemplos en R. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 11311-11327. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16701
- Reina, E., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, Á., y Romo, M. (2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. *REIDOCREA*, 3(22), 172-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386447>
- Rivera, F., Ceballos, P. A., y González, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*, 21(1), 1-11. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.1.4>
- Roco, Á., Landabur, R., Maureira, N., y Olgúin, M. (2023). ¿Cómo determinar efectivamente si una serie de datos sigue una distribución normal cuando el tamaño muestral es pequeño? *Revista Nutrición Hospitalaria*, 40(1), 234-235. <http://dx.doi.org/10.20960/nh.04519>
- Rosario, E., y Rovira, L. (2016). Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 33(2), 108-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654468>
- Servicio de Rentas Internas. (2024). *Datasets (Datos Abiertos)*. Recuperado el 5 de diciembre de 2025, de <https://www.sri.gob.ec/datasets>
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

- Toro, F., Londoño, M., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95–137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654509>
- Universidad Politécnica Estatal del Carchi. (2022). *Modelo Educativo Ecológico Contextual "Un camino hacia la sostenibilidad planetaria"*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. <https://doi.org/10.32645/9789942914842>
- Valle-Pazmiño, J., y Reinoso-Avecillas, M. (2024). Revisión bibliográfica de los costos de prevención de riesgos laborales y accidentes de trabajo en las empresas florícolas del Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(4), 4398–4426. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4398-4426>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES CENTER

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Sanguña Gualotuña Juan José

Fecha de recepción del abstract: Miércoles, 24 de diciembre de 2025

Fecha de entrega del informe: Lunes, 12 de enero de 2026

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según la rúbrica de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9; por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jairo Guevara', is written over a circular stamp.

MSc. Jairo Guevara



**DIRECTOR DE CENTROS ACADÉMICOS Y DE
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI- FOREIGN AND
NATIVE LANGUAGES CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Terán Puetate Ambar Iveth

Fecha de recepción del abstract: Miércoles, 24 de diciembre de 2025

Fecha de entrega del informe: Lunes, 12 de enero de 2026

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según la rúbrica de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9; por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente

MSc. Jairo Guevara



**DIRECTOR DE CENTROS ACADÉMICOS Y DE
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

Anexo 2. Encuesta

CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

ENCUESTA DIRIGIDA AL TALENTO HUMANO DEL CARCHI

Le agradecemos por participar en esta encuesta. Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas a malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

A. Datos demográficos

Edad (colocar en números y años cumplidos):

Género: Masculino Femenino

Nivel educativo: Primaria Secundaria Técnico/tecnológico Grado
Posgrado Ninguno

Estado Civil:

Soltero/a Casado/a Divorciado/a Unión Libre Viudo/a

Número de Cargas Familiares:

Tiempo que lleva trabajando: Menos de 1 Entre 1 y 2 Entre 2 y 3 Entre de 3 y 5 Entre 4 y 5 Más de 5 años

Como considera su Salud

Muy Buena Buena Regular Mala

Ubicación de la empresa: Bolívar Espejo Montúfar Mira

B. Caracterización de su trabajo

¿En qué unidad geográfica trabaja usted?

Invernadero / área de cultivo Área de corte de flores Área de riego o fertilización

Área de postcosecha / empaque Cámara de frío Bodega o almacenamiento

Oficina administrativa Área de mantenimiento Salud y Seguridad Ocupacional

Otra (especifique): _____

¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

Operario(a) (cultivo, corte, empaque, postcosecha). Técnico(a) (agrícola de riego)

Supervisor(a) de área Personal administrativo Personal de mantenimiento

- Chofer / transporte ocupacional
 Guardia de seguridad
 Médico(a)
 Enfermero(a)
 Psicólogo(a)
 Otro (especifique):

FACTORES PSICOSOCIALES

El cuestionario utilizado fue adaptado de la Superintendencia de seguridad Social (2020):

Lea atentamente cada afirmación y marque la opción que mejor describa la frecuencia con la que ocurre en su entorno laboral, utilizando la siguiente escala: **1 = Nunca; 2 = Solo unas pocas veces; 3 = Algunas veces 4 = La mayoría de las veces; 5 = Siempre**

ID	Afirmaciones	Nivel de acuerdo				
		1	2	3	4	5
	Dimensión exigencias psicológicas					
PAE1	E1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
PAE2	E2 En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
PAE3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
PAE4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
PAE5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
	Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades					
PAT1	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
PAT2	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
PAT3	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
PAT4	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
PAT5	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
	Dimensión apoyo social en la empresa					
PAA1	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
PAA2	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
PAA3	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
PAA4	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
PAA5	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
	Dimensión compensaciones					
PAC1	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					

PAC2	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
PAC3	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
	Dimensión doble presencia					
PAD1	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
PAD2	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social. (2020). Manual del método del cuestionario Superintendencia de Seguridad Social e Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SUCESO/ISTAS21- Versiones completa y breve). Superintendencia de seguridad Social.

SATISFACCIÓN LABORAL

El cuestionario utilizado fue adaptado de Warr P, Cook J, Wall T, (1979):

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral. Por favor, indique su nivel de satisfacción marcando una opción según la siguiente escala: **1 = Muy insatisfecho, 2 = Insatisfecho, 3 = Ni satisfecho, ni insatisfecho, 4 = Satisfecho, 5 = Muy satisfecho**

	Afirmaciones	Grado de cambio				
		1	2	3	4	5
SA1	¿Las condiciones físicas del lugar donde trabaja (cultivo, empaque, herramientas, higiene, etc.) son adecuadas?					
SA2	¿Tiene libertad para organizar y realizar sus tareas según su experiencia?					
SA3	¿La relación con sus compañeros de trabajo es positiva?					
SA4	¿Recibe reconocimiento cuando realiza bien su trabajo (cosecha, clasificación, riego, etc.)?					
SA5	¿Está satisfecho/a con la relación que tiene con su jefe directo o encargado de área?					
SA6	¿Está satisfecho/a con la claridad y adecuación de las responsabilidades asignadas a su puesto?					
SA7	¿Estoy conforme con el salario que recibo por mi trabajo?					
SA8	¿Tiene oportunidades para aplicar sus habilidades y conocimientos?					
SA9	¿La relación entre administración y trabajadores es satisfactoria?					
SA10	¿Está satisfecho/a con las oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional dentro de la empresa?					
SA11	¿Está satisfecho/a con la forma en que se gestiona la empresa?					

SA12	¿Está satisfecho/a con la atención que la empresa brinda a sus sugerencias o ideas?					
SA13	¿Está satisfecho/a con su horario de trabajo actual?					
SA14	¿Qué tan satisfecho/a está con la variedad de tareas que realiza en su trabajo?					
SA15	¿Está satisfecho/a con la estabilidad laboral que le brinda su empleo?					

Fuente: Warr P. Cook J. Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*. 1979; 52: 129-48.

Anexo 3. Datos demográficos de los trabajadores de las florícolas de la provincia del Carchi

Datos Demográficos		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 24 años	54	18%
25 a 44 años	207	68%
45 a 59 años	38	13%
Más de 60 años	5	2%
Total	304	100%
Género		
Femenino	150	49%
Masculino	154	51%
Total	304	100%
Nivel Educativo		
Grado	21	7%
Ninguno	5	2%
Primaria	99	33%
Secundaria	165	54%
Técnico/tecnológico	14	5%
Total	304	100%
Estado civil		
Casado/a	87	29%
Divorciado/a	15	5%
Soltero/a	148	49%
Unión Libre	53	17%
Viudo/a	1	0%
Total	304	100%
En general diría usted que su salud es		
Buena	152	50%
Muy buena	58	19%
Regular	94	31%
Total	304	100%
# Cargas Familiares		
0	79	26%
1	66	22%
2	75	25%
3	52	17%

4	23	8%
5	7	2%
6	2	1%
Total	304	100%
Tiempo que lleva trabajando en la Empresa		
Entre 1 y 2 años	42	14%
Entre 2 y 3 años	73	24%
Entre 3 y 4 años	6	2%
Entre 4 y 5 años	38	13%
Menos de 1 año	123	40%
Más de 5 años	22	7%
Total	304	100%
Ubicación de la Empresa		
Bolívar	139	46%
Espejo	58	19%
Mira	86	28%
Montúfar	21	7%
Total	304	100%
¿En qué unidad geográfica trabaja usted?		
Invernadero / área de cultivo	181	60%
Postcosecha / empaque	103	34%
Oficina Administrativa	19	6%
Transporte	1	0,3%
Total	304	100%
¿En qué Cargo trabaja usted?		
Chofer	1	0,3%
Operario(a) (cultivo, corte, empaque, postcosecha).	264	87%
Personal Administrativo	18	6%
Supervisor(a) de cultivo	11	4%
Supervisor(a) de postcosecha	8	3%
Técnico Agrícola	2	1%
Total	304	100%

Anexo 4. Aplicación de la encuesta a trabajadores del sector florícola de la provincia del Carchi.

