



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES
DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología

Autor(a)

Flores Coyago Bryan Alexander

Tutor(a)

Psi. Org. Guerra Guerra Mónica Paulina,
MSc.

QUITO – ECUADOR

2025

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

Yo, Flores Coyago Bryan Alexander, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre Estrés y Satisfacción Laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 21 días del mes de febrero de 2025, firmo conforme:

Autor: Flores Coyago Bryan Alexander



Firma:

Número de Cédula: 1727444687 Dirección:
Pichincha, Quito, San Antonio Correo:
bflores8@indoamerica.edu.ec Teléfono:
0994954803

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO presentado por Flores Coyago Bryan Alexander para optar por el Título de Licenciado en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 21 enero de 2025

Psi. Org. Guerra Guerra Mónica Paulina, MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

Quito, 21 enero de 2025



.....

Flores Coyago Bryan Alexander 1727444687

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: Estrés y Satisfacción Laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 21 de enero de 2025

.....

Msc. Valencia Guillermo Edwin Guillermo
LECTOR

.....

Msc. Pérez Pérez Paulina del Rocío LECTORA

DEDICATORIA

A mis queridos padres Carmen Coyago y Patricio Flores quienes me brindaron su apoyo incondicional, a mi madre por su infinito amor y paciencia, a mi padre por sus lecciones y buenos consejos sobre el trabajo duro. También mis queridos hermanos, Patricio quien me brindó sus palabras de aliento y perseverancia que me inspiraron a no rendirme, Geovanny cuyo gran ejemplo de fortaleza y determinación fue un modelo, Ángeles mi confidente leal y compañera de aventuras siempre has estado a mi lado dándome tu apoyo. Finalmente, a mis sobrinos Paula y Dominic que llenaron mis días de alegría y ternura ya que sus sonrisas son mi mayor motivación. Les dedico este logro a todos ustedes, espero que puedan alcanzar sus metas algún día.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer sinceramente a todos los profesores que me han ayudado durante mi educación, especialmente al profesor Santiago Ubillús por su ayuda con los instrumentos de investigación, al profesor Luis Iriarte por compartir sus conocimientos y a mi tutora Paulina Guerra por guiarme y apoyarme en todo el proceso.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACION DE AUTENTICIDAD	IV
APROBACIÓN TRIBUNAL	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO METODOLÓGICO	9
RESULTADOS.....	15
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGIA

TEMA: ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

AUTOR: Flores Coyago Bryan Alexander

TUTOR: Psi. Org. Guerra Guerra Mónica Paulina,
MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio describe el estrés y la satisfacción laboral de los empleados en su entorno laboral, para ello se realizó una revisión exhaustiva de información bibliográfica, la cual luego fue detallada y resumida en este informe, por lo que este proceso permitió comprender en profundidad el problema y justificar el desarrollo del estudio. Los objetivos planteados fueron la medición y correlación del estrés laboral, la satisfacción laboral y variables sociodemográficas. Se utilizaron métodos cuantitativos, es decir instrumentos específicos para estrés laboral y satisfacción laboral, los cuales demostraron resultados que revelaron una correlación inversamente proporcional de 0.370 entre estrés laboral y satisfacción laboral, con un nivel $p = 0.001$ el 72% de los trabajadores reportó niveles bajos de estrés, mientras que el 53% de satisfacción laboral. Además, se observó una correlación positiva de 0,358 ($p = 0,000$) entre satisfacción laboral, edad y antigüedad de 0,291 ($p = 0,003$), la cual es significativa, la cual muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores de la ciudad de Quito. En conclusión, los resultados sugieren que menores niveles de estrés se asocian con una mayor satisfacción laboral, lo que indica un estado general de bienestar de los empleados.

DESCRIPTORES: Correlación, Empleados, Empresas, Estrés, Satisfacción.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGIA

**THEME: STRESS AND JOB SATISFACTION IN WORKERS OF
PRIVATE COMPANIES IN THE CITY OF QUITO**

AUTHOR: Flores Coyago Bryan Alexander

TUTOR: Psi. Org. Guerra Guerra Mónica Paulina,
MSc.

ABSTRACT

This study describes the stress and job satisfaction of employees in their work environment, for this purpose an exhaustive review of bibliographic information was carried out, which was then detailed and summarized in this report, so that this process allowed to understand the problem in depth and justify the development of the study. The objectives were the measurement and correlation of work stress, job satisfaction and sociodemographic variables. Quantitative methods were used, i.e. specific instruments for job stress and job satisfaction, which showed results that revealed an inverse correlation of 0.370 between job stress and job satisfaction, with a p level = 0.001, 72% of the workers reported low levels of stress, while 53% reported low levels of job satisfaction. In addition, a positive correlation of 0.358 ($p = 0.000$) was observed between job satisfaction, age and seniority of 0.291 ($p = 0.003$), which is significant, the which sample was composed of 100 workers in the city of Quito. In conclusion, the results suggest that lower levels of stress are associated with higher job satisfaction, indicating a general state of well-being of employees.

KEYWORDS: Correlation, Employees, Companies, Stress, Satisfaction.

ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

STRESS AND JOB SATISFACTION IN WORKERS OF PRIVATE COMPANIES IN THE CITY OF QUITO

Autor: Bryan Flores-Coyago
bflores8@indoamerica.edu.ec

Tutor: Paulina Guerra- Guerra
paulinaguerra@uti.edu.ec

Lector: Edwin Valencia-González
edwinvalencia@uti.edu.ec

Lector: Paulina Pérez-Pérez
paulinaperez@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciado en Psicología de la Universidad Indoamérica.

Modalidad: Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.
Enero de 2025.

RESUMEN

Este estudio describe el estrés y la satisfacción laboral de los empleados en su entorno laboral, para ello se realizó una revisión exhaustiva de información bibliográfica, la cual luego fue detallada y resumida en este informe, por lo que este proceso permitió comprender en profundidad el problema y justificar el desarrollo del estudio. Los objetivos planteados fueron la medición y correlación del estrés laboral, la satisfacción laboral y variables sociodemográficas

Se utilizaron métodos cuantitativos, es decir instrumentos específicos para estrés laboral y satisfacción laboral, los cuales demostraron resultados que revelaron una correlación inversamente proporcional de 0.370 entre estrés laboral y satisfacción laboral, con un nivel $p = 0.001$ el 72% de los trabajadores reportó niveles bajos de estrés, mientras que el 53% de satisfacción laboral. Además, se observó una correlación positiva de 0,358 ($p = 0,000$) entre satisfacción laboral, edad y antigüedad de 0,291 ($p = 0,003$), la cual es significativa, la cual muestra estuvo compuesta por 100 trabajadores de la ciudad de Quito.

En conclusión, los resultados sugieren que menores niveles de

ABSTRACT

This study describes the stress and job satisfaction of employees in their work environment, for this purpose an exhaustive review of bibliographic information was carried out, which was then detailed and summarized in this report, so that this process allowed to understand the problem in depth and justify the development of the study. The objectives were the measurement and correlation of work stress, job satisfaction and sociodemographic variables.

Quantitative methods were used, i.e. specific instruments for job stress and job satisfaction, which showed results that revealed an inverse correlation of 0.370 between job stress and job satisfaction, with a p level = 0.001, 72% of the workers reported low levels of stress, while 53% reported low levels of job satisfaction. In addition, a positive correlation of 0.358 ($p = 0.000$) was observed between job satisfaction, age and seniority of 0.291 ($p = 0.003$), which is significant, the which sample was composed of 100 workers in the city of Quito.

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

estrés se asocian con una mayor satisfacción laboral, lo que indica un estado general de bienestar de los empleados.

Palabras
Empleados,
Satisfacción.

Clave: Correlación,
Empresas, Estrés,

In conclusion, the results suggest that lower levels of stress are associated with higher job satisfaction, indicating a general state of well-being of employees.

Keywords: Correlation, Employees, Companies, Stress, Satisfaction.

1. INTRODUCCIÓN.

Antecedentes

Ha sido demostrado que existen registros de estrés desde hace 2000 años, cuando el filósofo Heraclitus creía que es una condición inmóvil y sin respuesta, a pesar de que tenían la capacidad de enfrentar la situación (Elena, 2002)

Se considera que el pionero que propuso la teoría del estrés fue el Dr. Hans Selye en 1936, por lo tanto, en su teoría plantea que las personas reaccionan ante estímulos estresantes o amenazas teniendo en cuenta las diferentes situaciones o cambios fisiológicos, biológicos y conductuales que se desencadenan a partir de demandas o la presión del entorno (Cruz et al., 2016, citado en Cortez et al., 2020).

En la rama organizacional, el primer precursor del estudio del estrés laboral fue el psicólogo Walter Cannon en el siglo XX, así argumentó su teoría de que el individuo posee la capacidad de reorganizar su funcionamiento para mantener el equilibrio interno. Además, se destacó la importancia del entorno laboral en la generación de respuestas emocionales y fisiológicas, dado que su labor ha sido reconocida como pionera en la vinculación de estos aspectos dentro del campo de la medicina. (Cannon, 1914, citado en Patlán, 2019).

Definición

Hans Selye definió el estrés como el conjunto de reacciones o respuestas fisiológicas que muestra una persona ante cualquier tipo de estímulo hostil en la interacción entre el cuerpo y la mente, esta patología se caracteriza por el crecimiento y aparición de las glándulas suprarrenales, la aparición de úlceras gastrointestinales y la alteración del sistema timo linfático, denominada medicina psicosomática (López, 2010).

El concepto del psicólogo Cannon se centra en la homeostasis, describe cómo el cuerpo activa una serie de respuestas para prepararse ante la amenaza o peligro. Por tanto, estas respuestas, inducidas por la médula suprarrenal, son fundamentales para mantener las condiciones internas de los individuos. enfrentar desafíos externos (Daneri, 2012).

Otra definición propuesta de estrés es la expresada por la Organización Mundial de la Salud, que teoriza que es un conjunto de respuestas fisiológicas provocadas por estímulos ambientales, son necesarias para la supervivencia, pueden volverse patológicas si superan los límites adaptativos del individuo, es decir, el problema no es que la amenaza sea intensa, sino que sobrepasa los

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

límites de adaptación del organismo, poniendo en peligro su salud (INSST, 2024).

Félix y sus colaboradores a través de un profundo análisis de textos literarios, expresan que el estrés como una reacción fisiológica que experimenta un individuo frente a estímulos ambientales, mediante un enfoque adaptativo hacia las demandas de su entorno, ya que es un enfoque que se centra en los factores que influyen y gestiona el fenómeno, en lo que respecta a en el área organizacional los escritores indican que el estrés laboral se caracteriza como la reacción subjetiva de un trabajador ante situaciones laborales que considera demasiado demandantes o amenazantes porque su respuesta se muestra a través de la tensión así desencadenado por estímulos que pueden cambiar en intensidad, duración, frecuencia y previsibilidad dando como resultado un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales del individuo (Félix et al., 2018). La Organización Internacional del Trabajo mencionan que el estrés laboral se centra en el diseño del trabajo, incluido el entorno físico y las relaciones interpersonales. Además, examina cómo este diseño se ve afectado cuando las demandas del trabajo no coinciden con las habilidades, recursos o necesidades de los empleados, o cuando estas demandas entran en conflicto con los valores y normas de la organización (Griffiths y Cox, 2004, citado en Vallejo, 2022).

Manifestaciones del estrés laboral

Síntomas Físicos: Desde el punto de vista físico, puede haber disminución de la protección de las defensas y cambios en algunos órganos del cuerpo, lo que significa

que afecta directamente a la persona (Vidal, 2019, citado en Vallejo, 2022).

Síntomas cognitivos e intelectuales: Se trata de síntomas que afectan directamente a nuestra capacidad mental y de pensamiento, provocando alteraciones psicológicas y emocionales

Síntomas emocionales: Desde el punto de vista de los síntomas emocionales, nos referimos a los sentimientos y al malestar emocional que experimenta un trabajador, que generan tensión y dificultan el descanso, ya que esta situación puede generar estrés y afectar la salud del trabajador.

Síntomas conductuales: Se trata de cambios en nuestro comportamiento que se producen en respuesta a una situación laboral y que pueden provocar complicaciones físicas, problemas de salud mental e incluso problemas conductuales y emocionales (Clayton, 2013, citado en Vallejo, 2022).

Causas del estrés:

Psicosociales: Este factor resulta de la interacción del entorno y las relaciones sociales, es la adaptación de nuestros sentidos y mente al procesamiento de la información

Biológicos: Son aquellas manifestaciones que se relaciona con los cambios físicos y químico de nuestro cuerpo ante amenazas del entorno. sustancia, alimenticios, desnutrición, etc.

Actividad Física: Los agentes estresores que se manifiestan generan una alta cantidad de energía y cuando hacemos un esfuerzo físico, nuestro cuerpo experimenta dificultades

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Factores Ambientales: Son las condiciones del entorno que el ser humano que se desenvuelve hacia la acción de la respuesta del estrés.

Personalidad: Es el dinamismo de los individuos hacia la percepción del entorno, de la situación y del interior de sí mismos, manifestando así actitudes y comportamientos que requieren el riesgo de cambios psíquicos y somáticos (ISSSTE, 2016).

Consecuencias del estrés laboral:

Enfermedades y Patologías: La persona o grupo comienza a generar síntomas como taquicardia, insomnio, hipertensión, migraña, movimientos involuntarios, diabetes, aumento y disminución del apetito, deterioro de memoria.

Alteraciones en el estilo de vida y salud mental: Se experimenta ideas suicidas, presenta comportamientos compulsivos, muestra una disminución en las relaciones familiares, desarrolla una baja motivación lo que se puede derivar a la depresión.

Alteraciones conductuales: Se presenta un nivel bajo de concentración, falta de higiene, tendencia sufrir accidentes laborales, dificultades para tener una buena comunicación con sus compañeros, dependencia del control de sus compañeros

Psicosociales: Se presentan situaciones específicas como altas innecesarias al trabajo, reducción en la productividad, aumento de accidentes laborales, mayor rotación de empleados, incremento de quejas y demandas por parte de los trabajadores, incremento de los gastos

financieros, y falta de respeto a los horarios de entrada y salida (Aray y Acosta, 2016).

Fases del estrés:

Fase de reacción de alarma: Las personas tienen una respuesta automática con el único fin de poder escapar de la estimulación del estrés, porque éste induce una activación psicológica, aumentando así la capacidad de atención y concentración, considerando que esta fase es de corta duración y no es dañina para el organismo del ser humano.

Fase de resistencia: En esta etapa suelen aparecer los primeros síntomas del estrés debido a que el organismo no dispone del tiempo adecuado para recuperarse y enfrentarlo.

Fase de agotamiento: Se considera como las energías en las adaptaciones se consideran una forma limitada, ya que en este proceso puede haber intensidad que permite superar las circunstancias y la resistencia, lo que permite que el individuo entre en una fase de agotamiento (Regueiro, 2018).

Tipos de estrés

Estrés episódico: Se considera como un factor momentáneo que se dura un periodo de tiempo y desaparece.

Estrés crónico: La persona desarrolla constantemente este factor según la situación que enfrenta, por lo que actúa de forma continuamente. (Slipack, 1996, citado en Chávez, 2022)

Tipos de estrés laboral:

Eustrés: Esta clasificación se llama estrés positivo porque también es un desafío laboral en una situación laboral ya que el

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

individuo está vigilante y en la situación, una forma biológica que se desarrolla a partir de la dopamina.

Distrés: Este tipo de estrés es considerado como negativo debido a que la persona enfrenta la situación de una manera más abrumadora y sin control, con una duración prolongada; su manifestación biológica se produce a través de la liberación de la hormona cortisol (De la Torre, 2024).

Relación entre el estrés y satisfacción laboral

La relación entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo se establece en el ambiente laboral, donde las condiciones laborales pueden influir en niveles altos de estrés y la satisfacción se enfoca en cubrir necesidades y en cómo se percibe lograrlo. Estas dimensiones tienen similitudes en aspectos como relaciones interpersonales, métodos de trabajo y condiciones físicas y materiales, por lo tanto, el cumplimiento o incumplimiento de las necesidades básicas, que es crucial para la satisfacción, pueden generar y afectar el nivel de estrés (Herrera y Canqui, 2024)

Satisfacción laboral

Antecedentes

Elton Mayo propuso en 1923 su teoría que hace referencia a la satisfacción y utiliza su conocimiento de las interacciones sociales y las condiciones laborales para mejorar el desempeño para la satisfacción de las necesidades, pues pudo observar que son las diversas condiciones que provocan o mejoran la productividad de los empleados (Salazar y Ospina, 2019).

Los primeros estudios sobre la satisfacción laboral fueron realizados por el Dr. Robert Hoopock en el año 1935, quien demostró que en la satisfacción laboral intervienen varios factores como las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y la supervisión (Briseño et al., 2005, citado en Vargas et al., 2018).

El psicólogo Abraham Maslow en 1943 explicó sobre la satisfacción y que no se logra plenamente solo en contadas ocasiones, ya que cuando se satisface una necesidad, ésta dura un tiempo y luego surge otra, ya que cada una de ellas se sitúa en la pirámide propuesta por este autor, de modo que en el ámbito laboral se añade la variable y se coloca en su lugar correspondiente según las jerarquías de necesidades (Maslow, 1943, citado en Barreras, 2019)

Definición

La investigación de Abraham Maslow se centró en las necesidades humanas jerárquicas para la satisfacción laboral. Esto se debe a que para crear un ambiente que satisfaga a un empleado, es necesario satisfacer las necesidades desde las más simples hasta las más detalladas (Bartheld y Capurro, 2018).

El autor Edwin Locke expresa que es un estado que experimentan los individuos emocionalmente, el cual puede ser a través de la percepción de la situación laboral, teniendo en cuenta una manera positiva y agradable (Locke, 1976, citado en Monroy et al., 2023).

Bravo define la satisfacción laboral como las actitudes que desarrolla un individuo ante una situación laboral, es decir, refleja las actitudes y conductas de los trabajadores

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

ante diferentes situaciones y aspectos de su trabajo (Bravo, 1996, citado en Góngora, 2022).

Según Robbins y Judge, la satisfacción es un estado en el que el trabajador se encuentra emocional y afectivamente, ya que es producto de la percepción peculiar del entorno y de la experiencia positiva que viven los trabajadores diariamente dentro de la organización (Robbins y Judge, 2009, citado en Arrayas, 2019).

Causas de la satisfacción laboral

En esta etapa se reconoce la valorización que se le asigna a los empleados a diario con el objetivo de garantizar su bienestar físico, emocional y social, es decir, su felicidad a través de la satisfacción para mejorar la calidad de vida laboral dentro de la empresa, o de lo contrario se generará insatisfacción, las principales causas o factores incluyen el salario, las relaciones interpersonales, las condiciones laborales, el desarrollo profesional, entre otros.

Consecuencia de la satisfacción laboral

- Disminución de la creatividad
- Ocurrencia de accidentes.
- Disminuir el rendimiento y generar una productividad baja.
- Tener problemas para colaborar en grupo (Molina, 2014).

Insatisfacción laboral

Las repercusiones de no contar con una satisfacción laboral adecuada pueden ser adversas, ya que pueden afectar de manera psicológica, física y conductual, generando estrés, aumentando los riesgos, dificultando la comunicación entre los miembros del

equipo y disminuyendo el rendimiento, entre otras consecuencias (Beltrán, 2014).

- El salario es reducido.
- Tener una relación negativa con los jefes y los miembros del equipo.
- No contar con la oportunidad de ascender en el trabajo.
- Los empleados generan un comportamiento inseguro.
- Carecer de la habilidad de adaptación al entorno laboral.
- Los empleados no disponen del tiempo para compartir con su familia.
- Las condiciones laborales son altamente improbables (Arteta, 2019)

Factores de la satisfacción laboral

Heninsberg plantea que su teoría de la satisfacción laboral tiene dos factores.

Extrínseco: Este aspecto también es conocido como higiénico y está relacionado con el entorno laboral, ya que puede asegurar la satisfacción o causar insatisfacción si no se cumple, lo que puede deberse a factores como el salario, las políticas, la seguridad, etc.

Intrínsecos: Este factor, también llamada motivacional, es un aspecto que proviene de los empleados internamente, lo que significa que les permite a los trabajadores motivarse para crecer dentro de la organización o desempeñarse con un alto grado de satisfacción (Madero, 2019).

Descripción de los factores

Salario: Un trabajador dentro de una empresa puede experimentar esa

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

satisfacción cuando su salario se ajusta al cargo que desempeña, dado que posee la experiencia, formación, habilidades y nivel de responsabilidad previamente establecido.

Relaciones interpersonales: La relación entre el equipo de trabajo y sus superiores es crucial, ya que los comportamientos inadecuados que se generan son la principal causa de un ambiente laboral caótico y negativo.

Desarrollo profesional: Se considera la falta de oportunidades de ascensos o desarrollo en el nivel profesional o personal

Condiciones laborales: El factor que interviene en el entorno o lugar de trabajo es importante, ya que una buena condición beneficia la persona y una mala puede causar insatisfacción y afectar al bienestar.

Equilibrio entre el trabajo y lo familiar: El desafío al que se enfrenta una persona es equilibrar la vida laboral y personal, en este caso específicamente se refiere al ámbito familiar (Morata, 2021).

Niveles de satisfacción laboral

General: Se refiere al grado en que los empleados se sienten satisfechos con su trabajo en general a través de múltiples interacciones o factores

Progresiva: El individuo se siente satisfecho, pero siempre está inspirado a desear aún más esta satisfacción.

Estable: Las personas tienen la particularidad de sentirse constantemente satisfechas, pero motivadas a mantener su aspiración y vivir esta situación placentera.

Conformista: La satisfacción en el trabajo no es claramente identificable, ya que empieza a disminuir la motivación debido a

que se ajusta a factores negativos, pero se siente una satisfacción.

Superficial: El trabajador se siente infeliz porque es una percepción negativa y distorsiona la situación que vive en el trabajo y se desarrollan los comportamientos superficiales.

Facetas: La magnitud varía desde mayor a menor incluyendo aspectos laborales como las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, las normativas de la empresa, etc., (Núñez, 2008, citado en Calderón, 2016).

La justificación y relevancia de la investigación

En la actualidad se cree que el estrés se ha convertido en uno de los principales desafíos para diversas instituciones a nivel mundial, debido a que los empleados están experimentando síntomas de fatiga, falta de motivación y presión, ya que el resultado, este fenómeno se ha vuelto muy común, provocando que las situaciones sean difíciles de evitar y generando presión en el lugar de trabajo, por lo tanto, los líderes de la organización deben estar alerta para evitar que afecte la productividad de la institución (Ortiz, 2020)

En la actualidad, se considera que las empresas deben hacer frente a un entorno en constante cambio, altamente competitivo y con un alto grado de demanda para alcanzar los objetivos establecidos, así esto puede resultar en un crecimiento positivo, pero si no se mantiene un equilibrio y no se establecen límites, puede tener consecuencias negativas, como la exigencia excesiva al personal y una disminución en las necesidades de los trabajadores, es decir, la satisfacción laboral (Lomas, 2017)

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

A partir de la información proporcionada previamente, se puede concluir que el estrés laboral actual es un asunto mundial que impacta la salud, el bienestar mental y el rendimiento de los empleados debido a los ajustes que la empresa experimenta en su entorno, la economía y la innovación han aumentado estas exigencias y causan un efecto perjudicial en su bienestar y especialmente la satisfacción laboral debido que la calidad de las satisfacción en una organización es fundamental, ya que ocurre de forma directa en el trabajo en equipo, la colaboración y el clima organizacional.

La siguiente investigación denominada el estrés y satisfacción laboral de los trabajadores en empresas privadas de Quito sería importante porque les permitiría comprender con mayor claridad el estrés, los factores, los efectos dinámicos entre los miembros de la organización y además brindaría información que les permita proponer estrategias para manejar el estrés y la satisfacción laboral, formando un ambiente laboral estable

Por esta razón, el siguiente estudio se justifica por aquella necesidad de querer entender el estrés y la satisfacción laboral de los empleados de empresas privadas de Quito, ya que los resultados obtenidos les permitirá encender la situación actual en esta provincia así sirviendo como una base para poder implementar la mejor estrategia de intervención sino también 'promover el bienestar del personal y aumentar la competitividad de las empresas locales de nuestro país. En palabras sencillas manejar el estrés y la satisfacción puede llevar a conducir a grandes ventajas por todo los involucrados en la organización a medida

que se desarrolla un ambiente laboral saludable y eficiente así mejorando los ingresos y productividad de la empresa.

Cabe señalar que este estudio utilizará herramientas que le permitan conectar las variables propuestas y le permitan brindar datos confiables y válidos para identificar cómo se encuentran actualmente estas variables en el ámbito organizacional y así poder correlacionar con datos sociodemográficos.

Preguntas de investigación:

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés la laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Cuáles son los niveles de estrés que experimentan los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito?

¿Como se relaciona el estrés con los datos socios demográficos (edad, género, nivel de instrucción, tiempo laborando en la empresa)?

Objetivos:

General:

- Analizar la relación que existe entre el estrés la laboral y la satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Quito

Específicos:

- Precisar los niveles estrés laboral que experimenta los trabajadores de

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

las empresas privadas de la Ciudad de Quito.

- Identificar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Quito.
- Correlacionar la satisfacción laboral con los datos socios demográficos (edad, género, nivel de instrucción, estado civil, tiempo laborando en la empresa)

2. MARCO METODOLÓGICO.

Tipos de paradigma

Paradigma

Thomas Kuhn, en 1962, fue el pionero en explicar el término paradigma, argumentando que el avance no debe basarse en el conocimiento previo, sino en la reorganización de los valores de cada época en la historia de la ciencia, lo que genera una autenticidad (Thomas Kuhn, 1962, citado en Balerdi y Bravo, 2021).

La Real Academia española afirma que es una palabra cuyo origen es la palabra griega paradigma, que se expresa como un conjunto de especulaciones que se centra en aceptar y no cuestionar con el único objetivo de adquirir conocimientos, mejorarlos y poder resolver un problema en el campo científico considerando un enfoque integral y disciplinado (REA,2022, citado en Mejía, 2022)

Paradigma positivista

En esta investigación decidimos emplear el enfoque positivista para conectar las variables estrés y satisfacción laboral, ya que este enfoque se distingue por su metodología científica que nos permite

cuantificar, obtener resultados y contribuir a la base de conocimientos existente.

Este paradigma se caracteriza por un enfoque centrado en el análisis y la observación práctica, que busca probar y encontrar la consistencia de teorías y leyes a través de diversas técnicas y herramientas cuantitativas ya que su propósito es recopilar y examinar datos para generar conocimiento desde una perspectiva científica (Herrera, 2024).

El positivismo tiene una característica específica, ya que su enfoque se basa en la existencia de una realidad que es verdadera, exacta y observada, por lo que puede ser declarada de forma científica. Aquellos que adoptan este paradigma pueden emplear herramientas de observación y medición para asegurar que los datos recopilados sean válidos y fiables, centrándose en cuantificar y medir lo que está establecido. (Gonfianiti, 2023).

Enfoque

Según la investigación de Fernando Acosta, el enfoque es un panorama metodológico que tiene como propósito analizar la problemática, guiar la realidad de la investigación y dirigirse hacia el proceso de resolución de problemas, todo esto relacionado con el diseño y el paradigma planteado. Es importante considerar que toda la información adquirida debe ser recolectada a través de instrumentos metodológicos (Acosta, 2023).

Enfoque cuantitativo

Esta investigación se caracteriza como un procedimiento de manera sistemática implica la recopilar, examinar y comprender

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

la información numérica con el fin de abordar las interrogantes planteadas en el estudio y poder validar la teoría de la investigación propuesta.

Este enfoque está basado en el positivismo con el fin de describir el fenómeno propuesto, por lo tanto, implica analizar e identificar información estadística y relacionarla con la variable, de esta manera la información recolectada debe ser convertida en cifras numéricas debido a que los objetivos establecidos suelen ser cuantificables y enfocados en los resultados obtenidos, lo que permite medir y cuantificar. (Cárdenas, 2018).

Alcance de la investigación

De acuerdo con el autor Ramos, el alcance de la investigación se define como las restricciones del proyecto, ya que establece las pautas que se tratan y las que no se abordan en el estudio. El alcance incluye ciertos aspectos como los objetivos, la pregunta de investigación y las variables planteadas, ya que son fundamentales para determinar la viabilidad del estudio ya que abarca aspectos importantes como los elementos disponibles y lo que se puede lograr (Ramos, 2020, citado en Arias, 2024)

Alcance descriptivo

En esta investigación se empleará este enfoque para explicar la información y los hallazgos descubiertos de manera numérica y comprender sobre el estrés y satisfacción en el trabajo de las empresas.

A este tipo de alcance se le conoce como las propiedades del fenómeno a desarrollar en los puntos del grupo propuesto, por lo tanto, investiga y detalla la información, ya

que utiliza métodos cuantitativos que son capaces de analizar los datos de forma numérica y estadística detallada. Esto hace que sea útil y necesario formular hipótesis de investigación que ya sean impredecibles y caractericen el fenómeno en estudio (Unemi, 2020)

Alcance correccional

En esta ocasión, se empleará este enfoque correccional exclusivamente para vincular las variables planteadas con los datos socio demográficos con el único objetivo de comprender aspectos críticos que impactan en la salud mental y en el desempeño en el entorno laboral, como el estrés y la satisfacción laboral.

Este alcance en particular se identifica como el que puede cuantificar y establecer una relación entre las variables de manera numérica, esto es lo que se conoce como correlación, ya que no requiere la inclusión de variables externas específicas. Se considera que esta variable tiene una estrecha relación cuantitativa, ya que los números, puntos o datos estadísticos se relacionan en un momento determinado (Mejía, 2017, citado en Huamani, 2019)

Diseño de la investigación

Robles en sus textos definen que el diseño serio como un proceso que el investigador determina la forma que va dirigido la investigación, es decir un plan estratégico que se centra puntos importantes que en este caso sería definir que estudiar, detallar la información, desarrollar el plan y ponerlo en práctica (Robles, 2018).

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Diseño de la investigación no experimental

Según Arias afirma que el diseño no experimental no se enfoca en los estímulos porque no hay situación experimental, sino que centra directamente a lo natural, lo que permite no alterar lo planteado ya que no se puede modificar y se puede tener un enfoque más realista de la investigación (Arias y Corvinis, 2021)

Diseño no experimental de corte Transversal

Nuestro estudio se basaría en un diseño transversal, ya que se llevó a cabo un momento específico para poder observar y analizar la información del estrés y satisfacción laboral sin intervenir, simplemente una percepción clara de la situación actual que se encuentra las empresas de Quito.

Sampieri y sus colaboradores afirmaron que se le conoce como el diseño transversal o transeccional y también es un no experimental ya que observa de manera natural la realidad, pero con plus que solo observa el momento y describe un momento específico, es decir un momento único (Sampieri et al., 2016, citado en Casari et al., 2020).

Muestreo

En este estudio actual se utilizó un muestreo no probabilístico ya que los participantes fueron seleccionados hacia la función accesibilidad y relevancia en relación con los objetivos del estudio, por lo tanto la muestra está conformada por empleados de diferentes empresas privadas de la ciudad de Quito, ya que cumplieron con el procesos de

inclusión y exclusión, por lo tanto participaron de manera voluntaria, esto permitió obtener información interpretativa y representativas sobre el estrés y satisfacción laboral del entorno organizacional, lo que facilitara en la observación y análisis de las variables planteadas del estudio.

El muestreo, también conocida como muestra consiste en los procesos en científicos realizada por la persona involucrada con el fin de conocer la realidad del estudio, así se plantea de forma valida y se obtienes datos validos al seguir las reglas establecidas para comprender el fenómeno (Solonet, 2020)

Muestreo no probabilístico intencional

El muestreo no probabilístico es un proceso que selecciona de manera específica y cuidadosamente a las personas que deseen participar en esta investigación, teniendo en cuenta los propósitos y los lineamientos establecido para el muestre , mientras que el muestreo no probabilístico intencional tiene objetivo buscar el muestreo o población considerando las cualidades y las motivaciones de la persona a cargo, ya que apropiado es la selección de los sujetos debido que este enfoque es fácil acceso y participan de forma voluntaria hasta alcanzar lo establecido (Hernández y Carpio, 2019)

Características de la muestra

- El procedimiento utilizado para identificar a los participantes de este estudio sería el individuo perteneciente al círculo social del investigador, donde se incluye amigos, familiares y conocidos que

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

laboran en diferentes empresas privadas.

- La muestra conformada por los trabajadores de las empresas privada de Quito.
- El proceso de búsqueda de muestreo se llevó a cabo con los trabajadores dentro del ámbito laboral y se recopiló información durante los meses que duró este proceso.
- Este apartado también incluye datos sociodemográficos como edad, sexo, nivel de instrucción, estado civil y tiempo laborando en la empresa.
- La elección de la muestra se efectuó a través de un muestro no probabilístico no intencional, ya que se aseguró la relación al analizar las variables de estrés y satisfacción laboral.

Criterios de inclusión

- Los empleados de estas organizaciones deberán realizar su trabajo en la ciudad de Quito
- Se seleccionó a la población de empleados de diversas empresas privadas.
- El grupo de edad de los empleados se encuentra entre los 18 y 65 años porque esas edades están establecidas en las leyes.
- Las personas asignadas a este proyecto deben ser individuos con contratos vigentes y que estén desempeñado sus laborales.
- Es importante considerar que las personas deben estar dispuestas y

tener tiempo disponible para completar el instrumento que es fundamental para obtener la información.

Este tipo de criterio se define como los aspectos o elementos que debe presentar el muestreo o el estudio en general (COIF, 2022)

Criterios de exclusión

- Las personas que llevan a cabo sus laborales fuera de Quito o se ubiquen en otras provincias no participara de este estudio.
- Los empleados que desempeñan sus laborales en empresas públicas, en este caso instituciones gubernamentales o públicas.
- Los menores o personas de tercera edad no pueden participar en este proyecto porque no cumplen con el rango de edad establecido por la ley.
- Los empleados retirados o jubilados no deben involucrarse en esta investigación.

Este tipo de criterio se puede definir como aquel que carece de los elementos necesarios para poder formar parte de una muestra o investigación (COIF, 2022)

Principios éticos

Beneficencia

Se refiere aquella responsabilidad del investigador durante el proceso de investigación, la cual consiste en garantizar el equilibrio y el bienestar en todas las áreas, incluyendo la corporal, interpersonales y psicológicas, con el propósito de prevenir cualquier tipo de daño y promover el

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

máximo beneficio para los participantes del estudio (Paz, 2018).

Respeto a las personas

Se conoce como principio que consiste en escuchar, aceptar y tomar en cuenta las opiniones de las personas, ya que tienen derecho a expresarse de forma autónoma y determinar su propia decisión, puesto que son libres y tienen su propia dignidad, aunque se debe tener cuidado con los grupos vulnerables (Álvarez, 2018)

Consentimiento informado

El consentimiento informado implica la autonomía del paciente ya que se le proporciona a la persona involucrada la información relevante, opciones y posibles riesgos asociados con el proceso para que pueda dar su aprobación y reconocer la importancia de la calidad de vida y la libertad, esto proporciona respaldo tanto a nivel científico como ético, debido a que se guarda la información de manera confidencial. (Cardozo, 2024)

Instrumentos utilizados

Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

El instrumento utilizado ante situaciones estresantes en el trabajo sería el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, apoyado por Ivancevich y Matteson, el cual es un cuestionario de 25 ítems que contiene una serie de preguntas y respuestas con una duración estimada de 15 minutos, por lo que dichas preguntas son relacionadas con las condiciones ambientales y el entorno interno de la organización, administración, tecnología, liderazgo y estructura organizacional.

Este cuestionario consiste en un total de 25 preguntas con un conjunto de 7 opciones para que las personas seleccionen su respuesta según su criterio, que va desde nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7), esto permite que su puntuación y calificación sean directas, es decir, la suma de las respuestas. En este caso, un nivel de estrés se considera bajo si la puntuación es inferior a 90, intermedio si está entre 91 y 117, estrés si va de 118 a 153 y muy alto estrés si supera los 154. (Suarez, 2013, citado en Escandón, 2016)

- El índice de confiabilidad y validez del instrumento es de 0,966 según Alfa de Cronbach (UPN, 2022)

Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Este cuestionario fue desarrollado por la autora Sonia Pala en el año 2005 con el único fin de evaluar la satisfacción laboral que se presenta una empresa, este instrumento consta un total de 27 preguntas y se divide en 4 factores. Su confiabilidad se considera alta de 0,84 a 0,81 en la Alfa Cronbach

Este cuestionario consta de un total de 27 preguntas con un conjunto de 5 opciones para que los participantes elijan la respuesta que mejor refleje su opinión: total de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y total desacuerdo (1).

La calificación a nivel general es la suma de todas las preguntas respondidas que en este caso de 117 a más es muy satisfecho, 103 a 116 es satisfecho, 89 a 102 es promedio, 75

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

a 88 es insatisfecho y 74 a menos es muy insatisfecho.

Los 4 factores

Significación de la tarea: Se le considera aquella idea y disposición del trabajo.

- Esto corresponde con las preguntas número 3,4,7,18,21,22,25,26.

El total es la sumatoria donde los puntajes de 37 o más indica muy satisfecho, entre 33 y 36 reflejan satisfecho, mientras que el promedio va de 28 a 32, insatisfecho se ubica en 27, por debajo de 23 a menos se considera muy insatisfacción.

Condiciones de trabajo: El entorno o lo que rodea al trabajador al desempeñar su función.

- Esto corresponde con las preguntas número 1,8,12,15,17,20,23,27.

La puntuación en general se considera muy satisfecha cuando es de 41 o más, satisfecha de 35 a 40, el promedio entre 27 a 34, insatisfecha de 20 a 26 y muy insatisfecha con 19 o menos.

Reconocimiento personal o social: Se refiere a la valoración a nivel individual o personal en la organización.

- Esto corresponde con las preguntas número 6,11,13,19,24.

La suma total demuestra que de 24 a más es muy satisfecho, de 19 a 23 satisfecho, de 18 a 20 es el promedio, de 12 a 17 insatisfecho y por último de 11 a bajo muy insatisfecho.

Beneficios económicos: Estos son los beneficios financieros y las asignaciones en la organización.

- Esto corresponde con las preguntas número 2,5,9,10.

El resultado muestra que las personas están muy satisfechas con 20 o más, satisfechas con 16 a 19, promedio con 11 a 15, insatisfechas con 8 a 10 y muy insatisfechas con 7 a menos (Sonia Palma, 2005 citado en Orihuela y Salas, 2021).

Análisis de los resultados

Excel

Esta herramienta será utilizada en este proyecto para organizar y manejar obtenida por los instrumentos utilizados en el estrés y satisfacción laboral, donde se generan datos descriptivos y visuales fáciles de comprender, lo que proporcionara en el análisis los resultados encontrados.

Microsoft Excel es una excelente herramienta que no solo sirve para guardar y manejar información, sino que también tiene la capacidad de realizar cálculos e informes de manera sencilla y comprensible a través de tablas o gráficos que presentan los datos de forma ordenada para su posterior análisis y revisión (Garmendia, 2018)

SPSS

Se opto por utilizar la herramienta SPSS para llevar a cabo el análisis estadístico en este estudio ya que facilita el proceso de interpretación de datos y correlación, lo que permite evaluar las variables del estrés y satisfacción laboral, así como la relación con los datos sociodemográficos, dando resultados de forma clara y confiable para verificar la confiabilidad de la investigación.

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Es un instrumento tecnológico e informático que posee diferentes programaciones destinadas al análisis de datos, iniciando de la planificación, gestión y análisis con el único propósito de presentar información de forma clara y concisa llegando incluso a la correlación de variables en casos específicos (Rivadeneira et al., 2020).

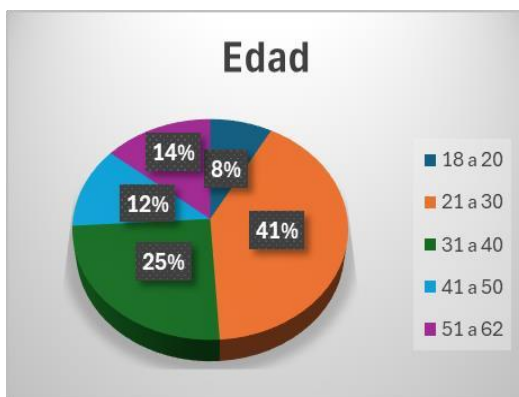
3. RESULTADOS

Resultados sociodemográficos:

A continuación, se describirán los siguientes resultados de los datos sociodemográficos utilizados en la siguiente investigación.

Gráfico 1

Edad

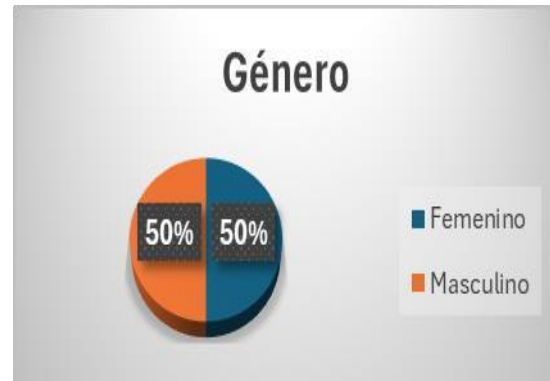


Se muestra que en la investigación participaron 100 trabajadores encuestados, lo que indica que el 41% tenía entre 21 y 30 años, seguido por el 25% de 31 a 40 años, el 14% de 51 a 62 años, el 12% de 41 a 50 años y el 8% de 18 a 20 años.

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2

Género

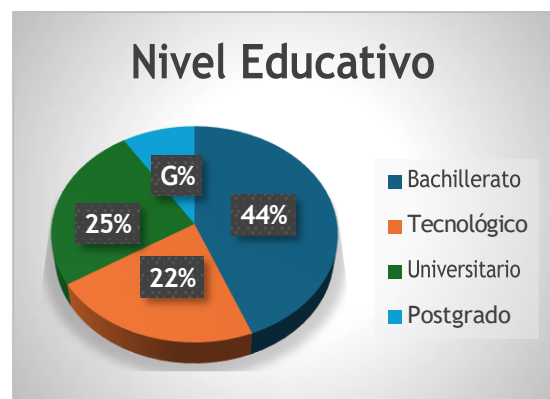


En la gráfica se muestra que, de un total de 100 personas, el 50% respondió al grupo femenino y el 50% restante respondió al grupo masculino.

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3

Nivel Educativo



El resultado evidencia que el nivel educativo o el título de los trabajadores varía, con un 44% de bachilleres, un 25% de universitarios, un 22% de tecnológicos y, por último, un 9% de postgrado.

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Gráfico 4

Tiempo de experiencia en la empresa



Fuente: Elaboración propia

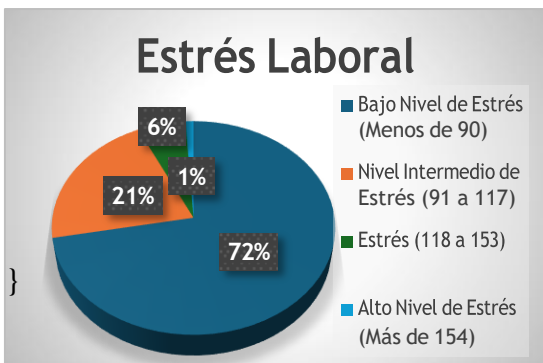
Los datos demuestran que la experiencia de los empleados varía del 67% de 1 a 10 años, el 15% de 0 a 9 meses son personas que recién ingresan a la empresa, el 10% de 21 de 30 años y la última cifra es menor del 8% que equivale a 13 a 20 años.

Resultados de estrés y satisfacción laboral:

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos de las variables del el estrés laboral y la satisfacción laboral.

Gráfico 5

Estrés Laboral

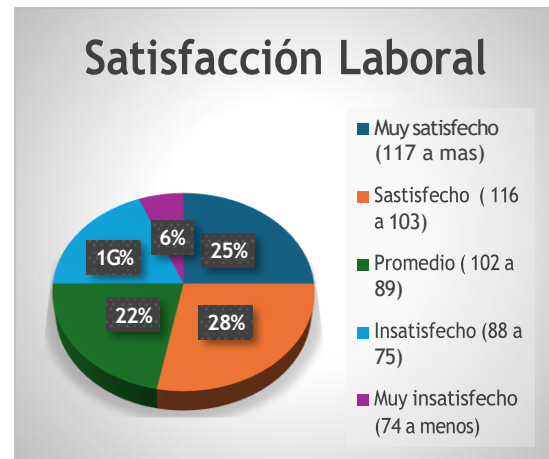


Fuente: Elaboración propia

Los resultados finales obtenidos muestran en las gráficas que los trabajadores de las empresas tienen un nivel de estrés bajo con un total de 72% y la siguiente cifra alta sería 21%, lo que muestra un nivel promedio, los demás criterios son bajos con un 6% de estrés y 1% que es el nivel alto de estrés, lo que significa que no hay estrés en la organización, pero realizas tus actividades laborales con satisfacción.

Gráfico 6

Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración propia

La siguiente gráfica muestra los resultados obtenidos, donde el puntaje alto es el 28% que es sentirse satisfecho de su trabajo, por otro lado, el 25 % se encuentra en la categoría muy satisfecho, mientras que el 22 % se encuentra promedio, Además, el 19 % manifestó que se siente muy satisfecho y el 6% muy insatisfecho, lo que quiere decir la persona se siente satisfecha de su trabajo y de la organización.

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Resultados de la correlación del estrés y la satisfacción laboral:

A continuación, se explicará los datos encontrados a partir de las correlaciones entre el estrés laboral y la satisfacción laboral, así como las correlaciones entre satisfacción y los datos demográficos (edad, tiempo laborando en la empresa)

Tabla 1
Correlación del estrés y la satisfacción laboral

Correlaciones			
		Estrés Laboral	Satisfacción Laboral
Estrés Laboral	Correlación de Pearson	1	-.370**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	100	100
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	-.370**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	100	100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: Elaboración propia

La tabla 1 muestra una correlación negativa estadística inversamente proporcional, esto se interpreta de la siguiente manera: a mayor nivel de estrés, menor satisfacción laboral. El nivel de correlación entre la variable estrés y satisfacción laboral $-0,370$, con nivel $p= (0,001)$

Tabla 2
Correlación de la satisfacción laboral y los datos sociodemográficos

Correlaciones					
		Edad de los empleados	Genero de los empleados	Nivel Educativo	Cuánto tiempo lleva trabajando
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	.358**	-.074	.012	.291**
	Sig. (bilateral)	.000	.466	.908	.003
	N	100	100	100	100
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).					

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 2 presenta los datos correlacionados significativos, interpretados de la siguiente manera existe una correlación entre los niveles de satisfacción y la edad de los trabajadores, así como también la satisfacción con el tiempo de trabajo. El nivel de correlación entre la variable estrés y satisfacción laboral con los datos sociodemográficos de edad es de $0,358$ con un $p= (0,000)$ y el tiempo de experiencia es de $0,291$ con un $p= (0,003)$.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Discusiones

Según Mena (2023, citado en Brito, 2024) expresa en su trabajo que el Grupo Gallup International ha realizado varias investigaciones y demostrando que 160 países han experimentado un aumento de los niveles de estrés con un total del 44% debido a la implementación del trabajo distante y mixto ya sea presenciales o semi

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

presenciales, surgidas a raíz de la pandemia de COVID-19, la cual ha generado un cambio significativo.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación realizada, se observa un contraste con las afirmaciones de otros autores previos, ya que los datos muestran que un 72% de los empleados de empresas privadas en la ciudad de Quito presentan bajos niveles de estrés, esto significa que la mayoría de los trabajadores no sufren de estrés y gozan de buena salud.

La organización Randast implementó en 2018 una herramienta llamada Randas Workmonitor Q3, que trata información del mercado laboral y muestra resultados muy importantes centrados en la satisfacción laboral para países como India, México y Estados Unidos tiene un puntaje muy alto que va de 82 a 80% de satisfacción laboral (Randast, 2018, citado en Montes, 2020)

En esta investigación, se ha comprobado que los trabajadores de empresas privadas muestran un alto nivel de satisfacción, alcanzando un 53% en la suma de los porcentajes de muy satisfecho y satisfecho. Esto indica que los empleados se encuentran satisfechos con el entorno y las condiciones que la organización ofrece para llevar a cabo sus funciones.

Según Sucuple, su investigación muestra que los trabajadores de Tumbes Perú tienen una correlación entre estrés y satisfacción laborales con una cifra de - 0.409 con un nivel de $p = (0.001)$ con un total de 110 personas, esto es inversamente proporcional, ya que cuanto mayor es el nivel de estrés, menor es la satisfacción laboral (Suclupe, 2022).

En la presente investigación se encontraron resultados similares a las anteriores, pero con una ligera diferencia en este caso la relación entre estrés y satisfacción laboral sería una cifra de - 0.370 con un nivel de $p = (0.001)$, con un total de 100 personas, interpretándolo, así como inversamente proporcional a que aumenta el estrés, disminuye la satisfacción.

La investigación de Zúñiga muestra que la relación entre la satisfacción laboral y los datos sociodemográficos (edad, género, antigüedad y nivel educativo), es decir, existe correlación con el género con una cifra de 0.256 con un nivel $p = (0.014)$, con un total de 92 trabajadores de la ciudad de Cuenca, a mayor satisfacción, mayor predominio de género en la empresa (Zúñiga, 2015).

Los resultados de nuestra investigación con los datos previos son muy diferentes en la relación entre la satisfacción y los datos sociodemográficos (edad, género, antigüedad y nivel educativo), ya que la correlación va hacia la cifra de edad es de 0,358 con un $p = (0,000)$ y el tiempo de experiencia es de 0,291 con un $p = (0,003)$, con un total de 100 trabajadores de la ciudad de Quito, es decir mayor la edad y experiencia mayor satisfacción.

Conclusiones

- Se logró el objetivo general establecido, se analizó la relación que existe entre estrés y satisfacción en el entorno laboral, donde los datos obtenidos demostraron que existe una correlación inversamente proporcional, debido que aumenta el estrés, disminuye la satisfacción baja, por lo que existen muchos

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

factores que influyen en este proceso, pero es importante desarrollar actividades de apoyo al trabajador.

- Se alcanzó lo propuesto, se midieron los niveles de estrés en el trabajo en las empresas privadas por parte de los trabajadores en la ciudad de Quito donde los resultados discutidos expresaron que existe un nivel de estrés bajo con un total de 72%, lo que indica que las personas tienen un nivel alto de bienestar y sentirse satisfechos con su trabajo.
- Se logró el objetivo propuesto, se identificaron los niveles de satisfacción laboral de los empleados de empresas privadas de la ciudad de Quito donde se pueden resaltar datos positivos ya que la suma de muy satisfecho y satisfecho da una cifra de satisfacción de 53%, lo que significa que las personas están muy satisfechas con su ambiente de trabajo y su capacidad para trabajar en su organización.
- Se finalizó estableciendo una relación entre la satisfacción en el trabajo y los datos socio demográficos como como la edad, el sexo, el nivel de educación y el tiempo trabajando en la empresa, así se encontró que existe una correlación significativa entre la satisfacción y la edad o el tiempo trabajando en la empresa, lo que significa que a medida que la persona tiene más tiempo en la organización, se siente más satisfecha y cómoda al desempeñar su trabajo.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Limitaciones

- El tiempo fue otro factor importante, ya que, al aplicar el instrumento, era necesario coordinar la agenda de trabajo de los trabajadores con la nuestra para que pudieran utilizar su tiempo libre en completarlo, lo que habría permitido obtener una muestra mayor.
- Otro punto importante para considerar es que en los últimos meses ha habido cortes de energía que han afectado nuestra investigación, así esto nos obliga a reorganizar nuestro horario para poder realizar esta investigación y puede dificultar la participación de los sujetos, ya que pueden olvidarse o no poder completarla inmediatamente el instrumento.
- Se señala que los instrumentos utilizados para las variables son muy confiables, pero tienen una limitación debido a su extensión y a preguntas excesivamente técnicas, lo que provoca que los trabajadores no dispongan del tiempo necesario para completarlos adecuadamente.

Recomendaciones

- Se sugiriera continuar con esta investigación estableciendo un período determinado, con el objetivo de observar cómo se encuentran los niveles de las variables y su correlación, considerando la situación que se esté viviendo en ese momento.

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Se recomendaría obtener una nueva muestra para examinar si se presentan cambios en los resultados, considerando la posibilidad de una nueva correlación entre las variables analizadas y los datos sociodemográficos.
- Se sugiere desarrollar nuevos instrumentos más breves y con preguntas precisas, de manera que se ajusten al tiempo disponible de las personas y sean más fáciles de entender, lo que permitiría una aplicación más rápida y eficaz.

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, S.F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(8), 3-5. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226/237>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. Universidad De Santiago de Cali, 6-7. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6312423.pdf>
- Arias, D.A. (2024). Estrés y satisfacción laboral en conductores profesionales. Universidad Indoamérica, 19-20. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6706/1/ARIAS%20CARRERA%20DENISSE%20ALEJANDRA.pdf>
- Aray, D., Acosta, W. (2016). Diseño de un plan de prevención y control de estrés para mejorar el clima laboral del área de mantenimiento de la facultad de ciencias administrativas. Universidad de Guayaquil, 38-42. https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d206ae0e-9894_4867-bf46-7baf9912d55b/content
- Arias, J y Covinis, M, (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting Eirl, 87-88. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arrayás, N. (2019). Causas y consecuencias de la satisfacción laboral. Universidad de Sevilla, 9-10. <https://core.ac.uk/download/pdf/231996002.pdf>
- Arteta, V.A. (2019). El Efecto del Estrés Laboral en la Satisfacción Laboral del Personal de ElectroSur S.A., Año 2018. Universidad Privada de Tacna, 54-55. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/963/Arteta-Miranda-Viviam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Balerdi, S. y Bravo, A. (2021). Kuhn y las ciencias sociales. Universidad Nacional de la plata, 4-7. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5004/pm.5004.pdf>
- Barreras, C. (2019). Satisfacción Laboral: equilibrio entre esfuerzo y recompensa. Universidad Abierta de Catalunya, 7-8. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/100146/6/cbarreras2TFM0619memoria.pdf>
- Bartheld, S. y Capurro, B. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Desempeño y Compromiso Organizacional. Universidad del Bío-Bío, 10-11. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3992/1/Balbher_Lepe_Sof%C3%A1.pdf
- Beltrán, P. (2014). La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral. INVASATI, 21-22. <https://invassat.gva.es/documents/161660384/169577893/MB23-140302+La+carga+de+trabajo%20%20la+fatiga+y+la+insatisfacci%C3%B3n+laboral/0651cd51-26cc-47c9-a628-9d7803994625>

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Brito, J.A. (2024). Estrés laboral como factor de riesgo en la salud mental de médicos del área de emergencia y terapia intensiva. Universidad Nacional de Chimborazo, 14. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/13693/1/Brito%20Sancho%2c%20J.%20%282024%29%20Estr%2c%20a%20laboral%20como%20factor%20de%20riesgo%20en%20la%20salud%20mental%20de%20m%2c%20a%20dicos%20del%20c%20a%20rea%20de%20emergencia%20y%20terapia%20intensiva.pdf>
- Calderón, E.A. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar, 29-31. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Cardenas, J. (2018). Investigación Cuantitativa. Trandes, 10, 8-9. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0014.pdf>
- Cardozo, N. (2024). Consentimiento informado: un garante del principio de autonomía. Salus, 28(2), 3-4. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/vol28n2/art06.pdf>
- Casari, L. (2020). Diseños Cuantitativos de Investigación en Psicología: Una introducción. Investigaciones en Psicología, 25(2), 2, https://www.psi.uba.ar/investigaciones/revistas/investigaciones/indice/trabajos_completos/anio25_2/casari.pdf
- Chávez, J.E. (2022). Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de servicios múltiples de Lima. Universidad Privada Antenor Orrego, 32. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/10268/REP_JORG E.CH%2c%2081VEZ_ESTRES.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, P., Bedolla, M. y Pecina, E. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO, 7, 2. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Daneri, F. M. (2012). Psicobiología del estrés. Universidad de Buenos Aires, 2-3. https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- De La Torre, S. (2024). el estrés y su incidencia en el rendimiento laboral. Universidad Técnica del Norte, 26-27. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15946/2/02%20LAD%20016%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Elena, G. A. (2002). Estrés: desarrollo histórico y definición. Revista Argentina de Anestesiología, 60(6), 1. https://www.anestesia.org.ar/search/articulos_completos/1/1/279/c.pdf
- Escandón, P.A. (2016). Análisis correlacional entre la incidencia de riesgos psicosociales, estrés laboral y factores sociodemográficos en las educadoras y educadores familiares de la modalidad CNH de la Dirección Distrital Cuenca del Ministerio de Inclusión Económica y Social. Universidad del Azuay, 18-20. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6147/1/12409.pdf>

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Félix, R., García, C. y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Dialnet, 15(64), 2-4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Garmendia, M. (2018). Bases de Datos en Microsoft Excel, diseño y administración. Universidad Nacional Agraria, 9-11. <https://repositorio.una.edu.ni/3692/1/NC30G233.pdf>
- Gonfiantini, V. (2023). Encuentro: los paradigmas científicos en la historia. EspacioEstudio, 6-7. https://grupocieg.org/wp-content/uploads/2023/06/Gonfiantini_Investigar_Dossier_jun2023.pdf
- Góngora, J. (2023). El impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores en el Centro de Salud San Gabriel SAC Cusco. Universidad Continental, 24. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12244/5/IV_FCE_30_8_TE_Gongora_Bendezu_2022.pdf
- Hernández, C y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Revista Científica del Instituto Nacional de la Salud, 3(1), 78. <https://camjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Herrera, M. y Canqui, V. (2024). Satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de transportes Mayra Alejandra S.R.L., Ilo 2023. Universidad José Carlos Mariátegui, 9-10. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2745/Maria-Veronica_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamani, S. (2019). Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria Scribd, 19. <https://es.scribd.com/document/663089856/HUAMANI-MANTARI-SOFIA>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (2016). Guía para el estrés causas, consecuencias y prevención. ISSSTE. <https://hraei.gob.mx/doc/2016/guias/Guia-para-el-Estres.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). Estrés laboral. INSSST. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Universidad César Vallejo, 14-19. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, A. (2010). Respuesta fisiológica al estrés. En Acces Medicina. Recuperado de <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1858§ionid=134371650>
- Madero, S.M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Scielo, 9, 5-6. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Mejía, J. (2022). Los paradigmas en la investigación científica. Revista Ciencia Agraria, 1(3), 2. <https://cienciaagraria.com/index.php/rca/article/view/10/26>
- Molina, A. (2014). Programa de satisfacción laboral para el personal de una compañía multinacional con sede en Guatemala, prestadora de servicios de valor agregado en telecomunicaciones para región de Latinoamérica y estados unidos ubicada en la ciudad de Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala, 33-34. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4690.pdf
- Monroy, D., Delgado, A. y Tuberquia, C. (2023). Satisfacción Laboral. Fundación Universitaria Del Área Andina, 8-9. <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/e57372ce-bfe2-4457-8a47-eb5f481448ac/content>
- Montes, M. (2020). Ambiente de trabajo, elemento de la reputación corporativa. Revista Avance, 3. https://issuu.com/manu.hills/docs/imagen_corporativa_2
- Morata, M. (2021). Cuáles son los factores que mejoran la satisfacción laboral en los empleados/as del sector de la moda. Universidad Abierta de Catalunya, 12-14. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/129146/7/mariaveclazTFM0221memoria.pdf>
- Orihuela, L. y Salas, K. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una Empresa Privada de Huancayo 2021. Universidad Peruana de los Andes, 57-60. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3039/TESIS%20FINAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Daena, 15(3), 2-3. [https://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](https://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Paz, E.J. (2018). La ética en la investigación educativa. Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación, 6(1), 3. <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/219/255>
- Platán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. Revista Salud Uninorte, 30(1), 4-5. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Rivadeneira, J., Hoz, A. y Barrera, M. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. E-IDEA, 2 (4), 3. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19/19>
- Regueiro, A.M. (2018). conceptos básicos: ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta?. Universidad de Málaga, 4-5. <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Robles, F. (2018). ¿Qué es el Diseño Metodológico de una Investigación? Características Más Importante. Stodocu, 1-3. <https://www.stodocu.com/latam/document/universidad-autonoma-de-santo-domingo/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-de-la-salud/que-es-el-disenio-metodologico-de-una-investigacion/41620346>

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Universidad Pontificia Boliviana, 4-6. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Solanet, A.P. (2020). El muestreo. Universidad de Oberta de Catalunya,5. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/149990/2/ElMuestreo.pdf>
- Sucuple, I. (2024). Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de un CLAS del distrito de Tumbes-2022. Universidad Nacional de Tumbes, 42. <https://biblioteca.untumbes.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=13500>
- Universidad Central del Ecuador. (2022). Guía general para la presentación de proyectos de investigación cuantitativa para grado y posgrado. UCE. https://repositorio.uce.edu.ec/archivos/FCP/Titulacion/Guia_cuantitativa_elaboracion_plan_investigacion.pdf
- Universidad Estatal de Milagro (2020). Alcance de la Investigación UNEMI. <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2013.%20Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Universidad Privada del Norte. (2022). Ficha Técnica de la Escala de Estrés Laboral OIT.OMS. Studocu, 2-4. <https://es.scribd.com/document/685428850/ficha-tecnica-de-la-escala-de-estres-laboral-oitoms-2022>
- Vallejo, R.C. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. Universidad Andina Simón Bolívar, 22-23. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
- Vallejo, R.C. (2022). El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral. Universidad Andina Simón Bolívar, 21-22. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8608/1/T3768-MGTH-Vallejo-El%20estres.pdf>
- Vargas, T., Vizzuet, V., Amador, E., Becerra L. y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay, 9 (13), 3-4. <https://biblat.unam.mx/hevila/Teukenbidikay/2018/vol9/no13/7.pdf>
- Zúñiga, J.R. (2015). Satisfacción Laboral y su relación con la variable edad en las Instituciones Públicas del Sector Eléctrico, caso aplicado a la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A. Universidad del Azuay, 62-63. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/5113>

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

ANEXOS

Evaluación del Estrés y Satisfacción en el Entorno Laboral

Psicología

* Indica que la pregunta es obligatoria



Universidad
Indoamérica

Se le invita a participar en un estudio sobre el estrés laboral y la satisfacción laboral. *

Esta investigación, realizada a través de un cuestionario en línea, busca recopilar información de manera anónima y así participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia. Al continuar, usted confirma que ha comprendido los términos de este estudio y otorga su consentimiento informado.

- Acepto
- No acepto

Datos demográficos:

Edad *

Tu respuesta _____

Género *

- Femenino
 Masculino

Nivel educativo *

- Bachillerato
 Tecnológico
 Universitario
 Postgrado

Cuanto tiempo lleva trabajando en la empresa *

Tu respuesta _____

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS22

En la siguiente escala para cada ítem debe de indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, anotando en el número que mejor describa.

1. La gente no comprende la misión y metas de la organización. *

- Nunca (1)
 Raras veces (2)
 Ocasionalmente (3)
 Algunas Veces (4)
 Frecuentemente (5)
 Generalmente (6)
 Siempre (7)

ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE QUITO

Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas vinculadas al trabajo y nuestra actividad en la misma

Le agradecemos que responda marcando con una (x) el recuadro que consiste el recuadro que exprese mejor su punto de vista, no hay respuesta buena o mala, ya que todas son opiniones.

Total acuerdo (TA)

De acuerdo (A)

Indeciso (I)

En desacuerdo (D)

Total desacuerdo (TD)

DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACION DE LAS TAREAS

1. Me complace los resultados de mi trabajo *

- Total acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indeciso (I)
- En desacuerdo (D)
- Total desacuerdo (TD)

2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra *

- Total acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indeciso (I)
- En desacuerdo (D)
- Total desacuerdo (TD)