ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

Satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi

Job satisfaction and job performance among employees of a flower company in the province of Cotopaxi

[1] Cristina María Rodas Ostaiza https://orcid.org/0009-0002-1618-2091
Universidad Técnica del Cotopaxi (UCT), Latacunga, Ecuador.
cristina.rodas4005@utc.edu.ec
[2] Evelyn Alexandra Tovar Molina https://orcid.org/0000-0002-3577-0131
Universidad Técnica del Cotopaxi (UCT), Latacunga, Ecuador.
evelyn.tovar4593@utc.edu.ec

Artículo de Investigación Científica y Tecnológica
Enviado: 17/04/2025
Revisado: 18/05/2025
Aceptado: 25/06/2025
Publicado:15/09/2025
DOI: **https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v9i3.3505**

Cítese: Rodas Ostaiza, C. M., & Tovar Molina, E. A. (2025). Satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi. *Visionario Digital*, *9*(3), 91-109. https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v9i3.3505

VISIONARIO DIGITAL, es una revista científica, **trimestral,** que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. https://visionariodigital.org
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 International. Copia de la licencia: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

Palabras clave:
satisfacción laboral, desempeño laboral, industria florícola, estrategias.

Resumen

Introducción. La industria florícola en Ecuador, especialmente en la provincia de Cotopaxi, enfrenta desafíos críticos en la gestión del talento humano, como altos índices de rotación y ausentismo laboral. Estos problemas están asociados a la insatisfacción laboral, lo que puede afectar la productividad y sostenibilidad del sector. Estudios previos han señalado que factores como la remuneración, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo influyen en el desempeño de los trabajadores, pero existen vacíos en la investigación sobre este tema en el contexto específico de las florícolas ecuatorianas. Esta investigación buscó analizar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral en una empresa florícola de Cotopaxi, con el objetivo de proponer estrategias de mejora basadas en evidencia empírica. Se partió de la hipótesis de que existe una correlación positiva entre ambas variables, sustentada en estudios previos aplicados a sectores similares. **Objetivo.** Analizar la correlación entre satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa floricultora de Cotopaxi. **Metodología.** Se utilizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Población: 200 colaboradores de una florícola en Cotopaxi. Instrumentos: Encuestas con escalas Likert validadas. Análisis: Pruebas de normalidad (Kolmogórov-Smirnov), correlación de Spearman y análisis factorial (SPSS v.25). Ética: Consentimiento informado y confidencialidad garantizada. **Resultados.** Alta consistencia interna en los instrumentos ($\alpha = 0.853$ para satisfacción; $\alpha = 0.890$ para desempeño). Correlación: Relación positiva moderada entre satisfacción y desempeño laborales ($\rho = 0.403$, *p* < 0.01). **Conclusión.** Con base en los resultados obtenidos, se proponen estrategias de satisfacción laboral orientadas a mejorar el desempeño en sus tres dimensiones: D1, D2 y D3. **Área de estudio general:** Talento Humano. **Área de estudio específica:** Comportamiento Humano. **Tipo de estudio:** Artículos originales.

Keywords:
job satisfaction, job performance,

Abstract

Introduction. The flower industry in Ecuador, especially in the province of Cotopaxi, faces critical challenges in human talent management, such as high rates of labor turnover and

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

floriculture industry, strategies.

absenteeism. These problems are associated with labor dissatisfaction, which can affect the sector's productivity and sustainability. Previous studies have indicated that factors such as remuneration, work environment and development opportunities influence worker performance, but there are gaps in the research on this topic in the specific context of Ecuadorian flower companies. This research sought to analyze the relationship between job satisfaction and job performance in a flower company in Cotopaxi, with the objective of proposing improvement strategies based on empirical evidence. We started from the hypothesis that there is a positive correlation between both variables, supported by previous studies applied to similar sectors. **Objective.** To analyze the correlation between job satisfaction and performance in employees of a flower company in Cotopaxi. **Methodology.** Quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational study was used. Population: 200 employees of a flower farm in Cotopaxi. Instruments: Surveys with validated Likert scales. Analysis: Normality tests (Kolmogórov-Smirnov), Spearman correlation and factor analysis (SPSS v.25). Ethics: Informed consent and confidentiality guaranteed. **Results.** High internal consistency in the instruments ($\alpha = 0.853$ for satisfaction; $\alpha = 0.890$ for performance). Correlation: Moderate positive relationship between job satisfaction and job performance ($\rho = 0.403$, *p* < 0.01). **Conclusion.** Based on the results obtained, job satisfaction strategies aimed at improving performance in its three dimensions are proposed: D1, D2 and D3. **General Area of Study:** Human Resources. **Specific area of study:** Human Behavior. **Type of study:** Original articles.

1. Introducción

La satisfacción laboral ha sido uno de los temas más vinculados a la psicología organizacional y al comportamiento organizacional, los investigadores han analizado su relación con el desempeño laboral (Álvarez et al., 2019). Diferentes investigaciones han demostrado que la satisfacción laboral está positivamente relacionada con el desempeño del empleado, aunque se aseguró que existe una relación entre el desempeño y los empleados en general, algunos estudios han llegado a la conclusión que la satisfacción laboral no predice el desempeño laboral en ciertos sectores o industrias.

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Visionario Digital
ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original
www.visionariodigital.org

Alejandro & Cañizares (2025) realizan un análisis que este año se inició en Ecuador una etapa política de cambios que busca una caída de la corrupción; y el sector agrario ha sido criticado por prácticas inmorales y de corrupción, el presente estudio incluye el análisis del desempeño laboral junto a la satisfacción laboral. En lugar de solo analizar el performance inicial o final de una industria, analizamos diferentes respuestas del procedimiento de una organización (Aspajo, 2025). A través del ranking de fase del índice de consistencia se pueden ver si las variables muestran decline, mantenimiento o elevación en distintas etapas en el proceso llevado a cabo

La satisfacción laboral y el rendimiento son dos de las áreas más importantes que influyen en la efectividad y continuidad de cualquier organización (Acuña, 2023). En relación con las empresas florales en la provincia de Cotopaxi en Ecuador, estos factores son críticos debido a los atributos únicos de esta industria, que incluyen la variabilidad estacional del trabajo, las condiciones laborales en una zona rural y una necesidad aguda de alta calidad debido a la competencia tanto nacional como internacional (Serrano et al., 2025). Las empresas florícolas son una de las principales industrias en el sector productivo, las mismas que dependen en gran medida de la productividad operacional de sus empleados en cada una de las áreas que se desempeñan, la cual está estrechamente vinculada con la satisfacción con respecto a las condiciones de trabajo y el entorno dentro de la empresa florícola (Quimbita, 2018).

La importancia de la satisfacción en el trabajo para las empresas de floricultura en Cotopaxi está enfocada hacia el cuidado que los empleados perciban sobre su bienestar y, a su vez, sobre su productividad (Castillo et al., 2019). Este término se describe como la experiencia emocional favorable que resulta de evaluar las condiciones de trabajo y el equilibrio entre las expectativas laborales y lo que se encuentra realmente (Burgaleta & Chala., 2024). Sobre el caso de las empresas florícolas, el tipo de empleo que ofrecen a sus trabajadores, la solución sobre los problemas concernientes a la rotación de los empleados y así como mantener altos estándares de calidad en su trabajo, satisfaciendo el puesto principal (Chalá, 2024).

En lo que respecto al factor “comportamiento talentoso”, se puede mencionar que reduce la rotación del personal, a lo que postulan (Caisa & Chasi., 2024), existe alta satisfacción laboral en relación con múltiples niveles de participación, eso es relevante para casos donde existen necesidades sistemáticas continuas; grupo de personas trabajando colaborativamente entre ellos (Sanabria et al., 2019).

Por otro lado, el trabajo se aplica a las habilidades de los empleados para cumplir con la efectividad y efectividad de las expectativas y objetivos de la organización (Medero, 2019). En una empresa como Florícola, el desempeño profesional no sólo se mide en términos de color o color de empaque, sino también en el trabajo, la capacidad de mantener el tiempo y la flexibilidad para adaptarse a cambios inesperados, como el mal

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

tiempo o el cambio en la demanda (Quimbita, 2018). Esto es lo que implica que el resultado de los trabajadores de Florícola es función de sus competencias y motivación técnica, la cual se condiciona al grado de satisfacción que obtienen en el trabajo.

La eficiencia de los empleados es profundamente causada por su motivación, y la satisfacción del trabajo juega un papel básico en este proceso. Según estudios recientes realizados por Diaz et al. (2023), los empleados están satisfechos con el trabajo que muestra una gran preparación para cumplir con obligaciones adicionales, trabajar como grupo y contribuir activamente a la mejora continua de los procesos. En Cotopaxi, las florícolas, toman en cuenta este tipo de comportamiento que es muy importante porque la competitividad de la industria depende en gran medida de la eficiencia y la calidad de la producción de color (Guerrero et al., 2021). Si los empleados no están motivados o insatisfechos, sus resultados pueden ser malos, esto afectará negativamente las ganancias y la competitividad de las empresas en el mercado.

Además, la satisfacción del trabajo tiene un impacto directo en la salud mental y física del personal. En un entorno de trabajo que no proporciona condiciones adecuadas, los empleados pueden experimentar el nivel de estrés, agotamiento y alta decepción que pueden causar problemas de salud y reducir el rendimiento (Hernández, 2023). Por el contrario, un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio contribuye al pozo general de los empleados, lo que lleva a una mayor energía, motivación y tendencia de su trabajo de la mejor manera, en este sentido, el campo de Cotopaxi las empresas florícolas deberían prestar especial atención a las condiciones de trabajo, porque los empleados enfrentan requisitos físicos y ambientales que pueden tener un impacto negativo en su salud si no se consideran verdaderos (Pedraza, 2020).

La importancia de la satisfacción con el trabajo y la eficiencia también está relacionada con las ganancias y la competitividad de las empresas. Como señalan (Benalcázar, 2025), una fuerza de trabajo está más afectada y el trabajo común, lo que lleva a una mayor eficiencia. En el caso de las florícolas de Cotopaxi, aumentar la satisfacción laboral no solo ayuda bien, sino que también optimiza el rendimiento y la calidad del producto, esto es muy importante para mantener la competitividad en el mercado global (Mora, 2019). Las exportaciones de color a los mercados internacionales, como Europa y América del Norte, requieren alta calidad y secuencia en la producción, solo se pueden lograr mediante el uso de la fuerza laboral motivada y dedicada

Debe enfatizarse que otros factores, como el desarrollo profesional, la capacitación continua y la gestión adecuada de los recursos humanos en la organización, que afectan el trabajo, además de la dependencia de la satisfacción (Tama, 2020). La capacitación de los empleados es un factor importante para garantizar la efectividad de sus tareas y el nivel esperado de calidad. Las empresas de florícolas invierten en el desarrollo de sus empleados no solo mejorando sus resultados, sino que también contribuyen al entorno de

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Visionario Digital
ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original
www.visionariodigital.org

trabajo, en el que los empleados se sienten valiosos y tienen la oportunidad de desarrollarse (Vargas, 2019). En el último estudio Mendoza-Armijos (2022) afirmó que la capacitación y el reconocimiento de logros contribuyeron significativamente de manera continua a mejorar la satisfacción laboral, reflejando una mayor eficiencia y desempeño

Por lo tanto, la satisfacción laboral y el desempeño laboral son dos componentes interrelacionados que juegan un papel fundamental en el éxito de las empresas florícolas de Cotopaxi, mejorar estos factores no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también mejora la competitividad y rentabilidad de las empresas, la implementación de políticas que promuevan la satisfacción laboral, como mejores condiciones de trabajo, programas de capacitación y reconocimiento, puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral, lo que a su vez fortalecerá el sector florícola en la provincia y lo posicionará favorablemente en el mercado global (Tejedor et al., 2021).

2. Metodología

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal, ya que las variables de estudio: satisfacción y desempeño laborales fueron observadas en su contexto natural sin ninguna manipulación. El estudio se clasificó como correlacional, dado que su propósito principal era determinar la relación entre estas dos variables, y alcanzó un nivel descriptivo-explicativo, pues no solo midió los niveles de satisfacción y desempeño, sino que también buscó determinar cómo se asociaban. La modalidad de investigación fue de campo, ya que los datos se recolectaron directamente en el entorno laboral de los colaboradores. Para la recolección de datos, se aplicaron encuestas estructuradas con escalas Likert validadas, se verificó la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, asegurando consistencia interna. La población de estudio estuvo conformada por los 200 trabajadores de una empresa florícola en Cotopaxi, y, al ser un grupo accesible y manejable, se optó por trabajar con toda la población en lugar de una muestra. El análisis de datos se realizó con el software SPSS v.25, empleando estadística descriptiva para caracterizar ambas variables, y estadística inferencial (correlación de Pearson y regresión lineal simple) para determinar la fuerza y dirección de su relación. En cuanto a los aspectos éticos, se obtuvo la autorización formal de la empresa y el consentimiento informado de cada participante, garantizando confidencialidad, uso exclusivo para fines académicos y cumplimiento de los principios éticos de investigación en ciencias sociales. Esta metodología permitió contrastar empíricamente la hipótesis de relación entre satisfacción y desempeño laborales, aportando evidencia válida y confiable para la toma de decisiones en el ámbito organizacional.

Ciencia Digital Editorial
Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

3. Resultados

En primer lugar, se determinaron los niveles de satisfacción y desempeño laborales de los colaboradores. Posteriormente se evaluó la confiabilidad y validez de los instrumentos aplicados mediante pruebas psicométricas, como el alfa de Cronbach. A continuación, para garantizar el cumplimiento de los supuestos estadísticos, se analizó la normalidad de la distribución de los datos utilizando pruebas de bondad de ajuste, entre ellas la de Kolmogórov-Smirnov. Dado que los datos no seguían una distribución normal, se optó por la correlación de Spearman, método no paramétrico adecuado para este tipo de análisis. Finalmente, para corroborar la relación entre ambas variables, se realizó un análisis de regresión lineal simple.

Tabla 1

Alfa de Cronbach, Prueba de KMO y Bartlett

Satisfacción Laboral	Desempeño Laboral
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach
,853	,890
Numero de ítems	Numero de ítems
18	18
Medida Kaiser-Meyer-Olkin adecuación de muestreo	Medida Kaiser-Meyer-Olkin adecuación de muestreo
,703	,727
Prueba de esfericidad de Bartlett	Prueba de esfericidad de Bartlett
Aprox. Chi-cuadrado 465,313	Aprox. Chi-cuadrado 444,535
Gl 153	Gl 153
Sig. ,000	Sig. ,000

Nota: Los datos y cálculos han sido recopilados y realizados por los autores de esta investigación.

Como se muestra en la **Tabla 1** los resultados del análisis en SPSS para las variables de satisfacción y desempeño laborales mostraron alta confiabilidad y adecuación para el análisis factorial. En ambas escalas (18 ítems cada una), el alfa de Cronbach fue excelente (0.853 y 0.890, respectivamente), indicando consistencia interna. La prueba KMO arrojó valores aceptables (0.703 y 0.727), confirmando la idoneidad del muestreo, mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($p = 0.000$), validando la correlación entre ítems y la pertinencia del análisis factorial. Estos resultados demuestran que los instrumentos son confiables y válidos para medir satisfacción y desempeño laboral, con estructura factorial robusta.

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

Tabla 2

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Promedio Satisfacción Laboral	,090	200	,001
Promedio Desempeño Laboral	,045	200	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Los datos y cálculos han sido recopilados y realizados por los autores de esta investigación.

Los resultados de la **Tabla 2** prueba de Kolmogórov-Smirnov mostraron que el promedio de satisfacción laboral presentó una distribución no normal (D = 0.090; p = 0.001), mientras que el promedio de desempeño laboral sí siguió una distribución normal (D = 0.045; p = 0.200). Dado que una de las variables incumplió el supuesto de normalidad, se optó por utilizar la correlación de Spearman para analizar la relación entre ambas, garantizando así la validez de los resultados al emplear un método no paramétrico adecuado para datos que no se ajustan a la normalidad.

Tabla 3

Correlación de Spearman entre Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral

			Promedio Satisfacción Laboral	Promedio Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Promedio Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Promedio Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota: Los datos y cálculos han sido recopilados y realizados por los autores de esta investigación.

De acuerdo con los resultados presentados en la **Tabla 3** muestran que existe una relación positiva y moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo, con un coeficiente de Spearman de ρ = 0.403. Esto significa que en general cuando los colaboradores están más satisfechos con su trabajo, su desempeño tiende a ser mejor. Aunque la correlación no es extremadamente fuerte (ya que no se acerca a 1), sí es lo

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

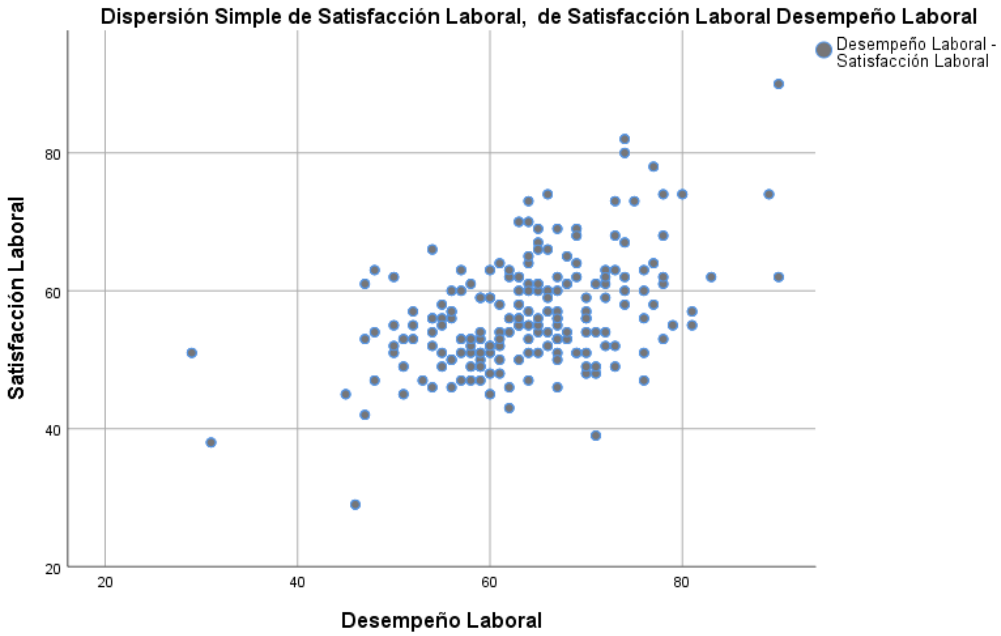
ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

suficientemente relevante para considerar que ambas variables están asociadas. Además, el valor de p = 0.000 nos indica que esta relación no es producto del azar, sino que es estadísticamente significativa con un 99% de confianza, lo que refuerza la validez del hallazgo.

Figura 1

Regresión lineal simple: satisfacción y desempeño laborales



Nota: Los datos y cálculos han sido recopilados y realizados por los autores de esta investigación.

Fuente: Resultados tabulados con el software SPSS

Como puede observarse en la **Figura 1**, el diagrama de dispersión y línea de regresión muestran la relación entre el satisfacción y desempeño laborales. La tendencia de la línea sugiere una correlación positiva, aunque la dispersión de los puntos indica que esta relación no es perfectamente lineal y podría estar influenciada por otros factores.

Este resultado sugiere que, si una organización busca mejorar el desempeño de sus empleados, podría enfocarse en estrategias que incrementen su satisfacción laboral. Sin embargo, al ser una correlación moderada y no perfecta, también debemos considerar otros factores que podrían influir en el rendimiento.

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Visionario Digital
ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original
www.visionariodigital.org

Tabla 4

Correlación de Spearman entre satisfacción laboral y desempeño de la tarea

			Promedio Satisfacción Laboral	Desempeño de la Tarea (DL)
Rho de Spearman	Promedio Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,223**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	200	200
	Desempeño de la Tarea (DL)	Coeficiente de correlación	,223**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	200	200

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota: Los datos y cálculos han sido recopilados y realizados por los autores de esta investigación.

La **Tabla 4** muestra que los resultados de la correlación de Spearman entre satisfacción laboral y la primera dimensión de la variable desempeño laboral denominada *desempeño de la tarea* revelan una relación positiva pero débil ($\rho = 0.223$), lo que sugiere que, aunque existe cierta tendencia a que mayores niveles de satisfacción se acompañen de un leve incremento en el desempeño, esta asociación es limitada. La significancia estadística (*p* = 0.002) confirma que la correlación no es aleatoria (con un 99% de confianza), pero la magnitud del coeficiente ($\rho < 0.3$) implica que la satisfacción laboral explica solo una pequeña parte de la variabilidad del desempeño de la tarea, señalando que otros factores no medidos influyen con mayor peso.

Tabla 5

Correlación de Spearman entre satisfacción laboral y desempeño contextual

			Promedio Satisfacción Laboral	Desempeño Contextual (DL)
Rho de Spearman	Promedio Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,314**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Desempeño Contextual (DL)	Coeficiente de correlación	,314**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota: Los datos y cálculos han sido recopilados y realizados por los autores de esta investigación.

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

Los datos de la **Tabla 5** revela una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño contextual ($\rho = 0.314$, $p < 0.01$), lo que indica que los empleados con mayor satisfacción tienden a mostrar mejores conductas como cooperación, proactividad y compromiso organizacional. Si bien esta relación no es determinante (explicando aproximadamente el 10% de la variabilidad), su significancia estadística sugiere que mejorar la satisfacción laboral podría ser una estrategia válida, aunque no exclusiva, para fomentar este tipo de desempeño, debiendo complementarse con otras intervenciones organizacionales para lograr un impacto más integral.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre satisfacción laboral y comportamientos contraproducentes

			Promedio Satisfacción Laboral	Comportamientos Contraproducentes (DL)
Rho de Spearman	Promedio Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,274**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Comportamientos Contraproducentes (DL)	Coeficiente de correlación	,274**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Nota: Los datos y cálculos han sido recopilados y realizados por los autores de esta investigación.

Conforme a lo datos en la **Tabla 6**, el análisis reveló una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y comportamientos contraproducentes ($\rho = 0.274$, $p < 0.01$), lo que sugiere -dependiendo de la codificación de la escala- que a mayor satisfacción laboral podría corresponder una menor frecuencia de dichos comportamientos negativos en el trabajo. Sin embargo, al tratarse de una relación moderada (que explica aproximadamente el 7.5% de la varianza), este hallazgo indica que, si bien la satisfacción laboral parece ser un factor relevante, existen otros aspectos no medidos que influyen significativamente en la aparición de conductas contraproducentes, por lo que las intervenciones organizacionales deberían considerar múltiples variables para abordar efectivamente este fenómeno.

El análisis de los resultados demuestra una correlación estadísticamente significativa entre los niveles de satisfacción y el desempeño laborales, confirmando que los colaboradores más satisfechos muestran mayor eficiencia en sus funciones. Basado en esta evidencia empírica, se desarrolla una propuesta de estrategias que opera

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Visionario Digital
ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original
www.visionariodigital.org

simultáneamente sobre las tres dimensiones del desempeño laboral, identificados mediante análisis estadístico confirmatorio.

Tabla 7

Estrategias de satisfacción laboral

Estrategia	Objetivo	Acciones	Limitaciones
Sistema de planificación personalizado	Aumentar la eficiencia en la planificación y reducir el estrés por plazos.	• Usar herramientas de gestión del tiempo (como Trello, Asana o el método Pomodoro) para priorizar tareas. • Realizar revisiones semanales para ajustar prioridades y evitar sobrecarga. • Establecer metas SMART (Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Tiempo definido).	Resistencia al cambio o curva de aprendizaje
Capacitación en enfoque y productividad	Mejorar la calidad del trabajo y optimizar tiempo/esfuerzo, aumentando la sensación de logro.	• Talleres sobre técnicas de deep work (trabajo profundo) para minimizar distracciones. • Entrenamiento en delegación y diferenciación entre tareas principales/secundarias. • Fomentar la automatización de procesos repetitivos.	Falta de aplicación práctica
Retroalimentación y reconocimiento continuo	Reforzar la motivación intrínseca y la conexión entre esfuerzo-resultados, clave para la satisfacción laboral.	• Reuniones periódicas con supervisores para alinear expectativas y resultados. • Sistema de reconocimiento (ej.: felicitaciones públicas o bonos por metas cumplidas). • Encuestas mensuales de autoevaluación para reflexionar sobre el desempeño.	Subjetividad o sesgos en el feedback.

Nota: los datos fueron recopilados por los autores de esta investigación.

Fuente: resultados de la **tabla 4** desempeño de la tarea

Las estrategias mencionadas en la **Tabla 7**, buscan mejorar el desempeño laboral mediante enfoques estructurados en planificación, productividad y reconocimiento, cada una con acciones concretas para su implementación. Sin embargo, es importante considerar sus posibles limitaciones, como la resistencia al cambio, la brecha entre teoría y práctica, o los sesgos en evaluaciones.

Ciencia Digital Editorial
Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

Tabla 8

Estrategias de satisfacción laboral

Estrategia	Objetivo	Acciones	Limitaciones
Programa de Retos Autogestionados	Fomentar la iniciativa personal y la creatividad de los colaboradores	• Permitir que los empleados propongan y elijan proyectos desafiantes alineados con sus intereses y metas organizacionales. • Asignar un presupuesto pequeño o tiempo remunerado (ej.: 4 horas semanales) para desarrollar ideas innovadoras.	Riesgo de desalineación con prioridades de la empresa.
Sistema de Actualización Continua	Fortalecer la actualización de conocimientos y habilidades de los colaboradores.	• Crear un "banco de horas" anual para capacitación (cursos, certificaciones, webinars). • Implementar Lunch & Learn: Sesiones breves donde los colaboradores compartan aprendizajes.	Falta de tiempo o recursos para capacitarse.
Dinámicas de Participación Activa	Mejorar la contribución en reuniones y solución de problemas de los colaboradores.	• Rotar el rol de "facilitador" en reuniones para incentivar la participación equitativa. • Usar técnicas como Brainwriting (ideas escritas antes de discutirlas) para incluir a personas menos extrovertidas.	Reuniones mal estructuradas que generan fatiga.

Nota: Los datos fueron recopilados por los autores de esta investigación.
Fuente: resultados de la **tabla 5** desempeño contextual

Como se muestra en la **Tabla 8**, las estrategias presentadas buscan potenciar el desempeño contextual de los colaboradores mediante el fomento de la autonomía, el aprendizaje continuo y la participación activa. Cada iniciativa cuenta con acciones prácticas para su implementación, pero requiere considerar sus posibles limitaciones

Tabla 9

Estrategias de satisfacción laboral

Estrategia	Objetivo	Acciones	Limitaciones
Programa de Enfoque en Soluciones	Reducir la queja improductiva y promover mentalidad proactiva.	• Talleres de *resolución creativa de problemas* (ej.: técnicas de *Design Thinking*). •	Resistencia a cambiar hábitos de negatividad.

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

Tabla 9

Estrategias de satisfacción laboral (continuación)

Estrategia	Objetivo	Acciones	Limitaciones
		• *Implementar buzones de "ideas para mejorar" con respuestas rápidas de liderazgo.* • *Reconocer públicamente a quienes transforman quejas en soluciones.*	
Espacios de Desahogo Constructivo	Canalizar la frustración de manera saludable e interna.	• Crear reuniones semanales de *feedback anónimo* (ej.: herramientas como *Officevibe*). • Designar "mentores de bienestar" (colegas entrenados en escucha activa). • Promover pausas activas para manejar estrés (ej.: 5 minutos de estiramientos guiados).	Riesgo de que los espacios se conviertan en círculos de queja.
Campaña de Reencuadre Positivo	Modificar la percepción de situaciones negativas	• Entrenar en *psicología positiva* (ej.: identificar 3 aprendizajes en cada desafío). • Crear un "muro de logros" donde los equipos compartan éxitos pequeños. • Usar lenguaje inspirador en comunicaciones internas (evitar palabras como "problema", usar "oportunidad").	Percepción de ingenuidad si no hay cambios reales en la organización.

Nota: los datos fueron recopilados por los autores de esta investigación.

Fuente: resultados de la **tabla 6** comportamientos contraproducentes

La **Tabla 9** muestra las estrategias presentadas buscan transformar los comportamientos contraproducentes mediante un enfoque triple que combina mentalidad proactiva, gestión emocional y replanteamiento cognitivo. Cada propuesta aborda el problema desde diferentes ángulos.

4. Conclusiones

- La satisfacción y el desempeño laborales son elementos cruciales en la gestión estratégica del talento humano, particularmente en sectores exigentes como el cultivo de flores. En situaciones en las que siempre existe una demanda de mantener el trabajo de alta calidad y eficiente, como en la provincia de Cotopaxi, garantizar que los buenos entornos de trabajo sean esencial para que las empresas

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

www.visionariodigital.org

continúen. La falta de atención de estos aspectos ha llevado a eventos preocupantes como el aumento del ausentismo y la rotación del personal, lo que perjudica tanto el funcionamiento fluido del negocio como el bienestar de los colaboradores. De esta manera, la importancia de abordar la satisfacción y el desempeño laborales está en su capacidad de cambiar los entornos de trabajo a catalizadores de crecimiento, beneficiando tanto al empleado como a la empresa invertir en lugares de trabajo bien equilibrados, justos y atractivos va más allá de las operaciones diarias y se considera un elemento clave para construir empresas fuertes, competitivas y socialmente responsables.

- Basándose en el análisis estadístico realizado en esta investigación, se concluye que si existe una correlación general entre la satisfacción y el desempeño laborales de los colaboradores de la empresa florícola estudiada en la provincia de Cotopaxi. Esta relación fue demostrada mediante la prueba de correlación de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación de $\rho = 0.403$ con un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo que indica que la relación es positiva, moderada y estadísticamente significativa. Esto señala que, a mayores niveles de satisfacción laboral, tienden a contemplar mejores niveles de desempeño laboral, a pesar de que la relación no es perfecta ni determinante. El valor del coeficiente sugiere que la satisfacción laboral explica una parte importante del comportamiento del desempeño, pero también señala la influencia de otros factores organizacionales, personales o contextuales que pueden estar influyendo en el rendimiento de los colaboradores. Este hallazgo respalda la hipótesis planteada y proporciona una base empírica sólida para el plan de estrategias que, al fortalecer la satisfacción laboral de los colaboradores, puedan contribuir al mejoramiento sostenido del desempeño laboral.
- Se establecieron estrategias de satisfacción laboral para diferentes dimensiones de desempeño laboral, con el objetivo de fortalecer la eficiencia en la tarea, el desempeño contextual y reducir comportamientos contraproducentes. Las acciones que se propusieron se centraron en crear condiciones laborales más favorables que tengan un impacto positivo en el rendimiento. Desde una perspectiva más amplia, las estrategias que se plantearon buscan fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar de los trabajadores, la mejora continua y la corresponsabilidad. Al integrar elementos como la planificación personalizada, el reconocimiento, el desarrollo de habilidades y un enfoque positivo, se establecieron mecanismos diseñados para optimizar el rendimiento de manera coherente con las exigencias del entorno laboral en el sector florícola. En conjunto, estas estrategias ayudan a crear ambientes más productivos, saludables y sostenibles, donde el rendimiento laboral se convierte en una consecuencia directa de la satisfacción y el compromiso del talento humano. Cabe resaltar que estas estrategias representan un aporte práctico significativo, ya que fueron

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

diseñadas en función de las evidencias empíricas del estudio y contemplando las particularidades del contexto Floricultor de Cotopaxi. Su ejecución contribuirá no solo al bienestar del colaborador sino también al crecimiento sostenible del rendimiento organizacional.

5. Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

6. Declaración de contribución de los autores

Todos autores contribuyeron significativamente en la elaboración del artículo.

7. Costos de financiamiento

La presente investigación fue financiada en su totalidad con fondos propios de los autores.

8. Referencias bibliográficas

Acuña Mayorga, J. M. (2023). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. *Repositorio de Universidad*, *3*(6), 45-54. https://revistaconcordia.org/index.php/concordia/article/view/103

Alejandro González, R. T., & Cañizares Cedeño, E. L. (2025). (2025). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, *6*(2), 188 – 198. https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3617

Álvarez Silva, L. A., López Rodríguez, L. A., & Silva Avilés, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, *35*, 87-96. https://core.ac.uk/download/234099499.pdf

Aspajo Quiroz, U. P., Tasayco Jala, A. A., Magallanes Yataco, E. M., & Angulo Poblete, D. (2025). Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Revista InveCom*, *5*(1), 1-11. https://doi.org/10.5281/zenodo.12696507

Benalcázar Ordóñez, F. J. (2025). Impacto y desafíos del sector florícola en Ecuador: entre certificaciones de responsabilidad social y realidades laborales. *REVISTA INVECOM*, *5*(2), 1-9. https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/download/3408/584/847

Ciencia Digital Editorial

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

Chalá Pabón, A. G. (2024). *Florícolas en Latinoamérica: rotación de personal y condiciones de trabajo* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador]. https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/5253

Caisa Rivera, M. P. & Chasi Tapia, S. D. (2024). *La grafología y la selección de personal en empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador]. https://repositorio.utc.edu.ec/items/92bc7bcc-7f74-431c-9339-a2748533c41b

Castillo Saavedra, S. E., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista cubana de salud pública, 45*(2), e1351. https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2019/csp192d.pdf

Chanatasig Rubio, M. F. & Quimuña Haro, V. B. (2022). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los empleados de la florícola MILROSE S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador]. http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8837

Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(101), 158-170. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394/44356

Quimbita Rocana, J. A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa florícola Ever Green Roses S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador] https://repositorio.utc.edu.ec/items/7a73187c-1bd3-4b9a-bf22-b3dc48a98998

Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios, 11*(2), 235-265. https://www.researchgate.net/publication/349486402_La_mediacion_de_la_satisfaccion_laboral_en_la_relacion_del_estilo_de_liderazgo_y_el_compromiso_organizacional

Hernández, G. (2023). *La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones*. Universidad de Piura. https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/

Ciencia Digital Editorial

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria, 29*(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar, 30*(76), 9-23. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000200009&script=sci_abstract&tlng=es

Mendoza-Armijos, H. E. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Revista Zambos, 1*(2), 51-66. https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/27

Mora Romero, J. L. & Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7(100), 1-11. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307

Sanabria Estrada, F. R., Vergara Apolinario, M., Santacruz Mora, M., & Lucin Borbor, J. M. (2019). Influencia de la cultura organizacional en el sistema de gestión de calidad: Estado del arte. *Ciencia Digital*, *3*(1), 239-256. https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.286

Tama Apolinario, A. N. (2020). *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA. En la ciudad de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15368

Tejedor Arias, R., Romaní Bendig, B., Espinosa Manfugas, J., Pérez Cabelleira, L., & García Vitier, S. (2021). Satisfacción laboral del personal de servicios de alimentos y bebidas en hoteles de La Habana. *Explorador Digital*, *5*(1), 229-243. https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v5i1.1500

Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, *33*(79), 149-176. https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913

Serrano Garcés, W. R., Game Coello, S. J., Riofrio Olaya, O. A., Alcivar Sánchez , E. G., & Sánchez López, A. Y. (2025). Liderazgo y satisfacción laboral en los

Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

ISSN: **2602-8506**
Vol. 9 No.3, pp. 91 – 109, julio – septiembre 2025
Revista en Ciencias sociales y humanidades
Artículo original

colaboradores de una empresa ecuatoriana. *Revista Veritas De Difusão Científica*, *6*(1), 1717–1738. https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24986

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Visionario Digital.**

El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Visionario Digital.**