

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TEMA:**

**El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores  
de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha.**

**AUTORES:**

**Araujo Sánchez, Katya Leonor  
Jumbo Ochoa, Jessica Michelle**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**TUTOR:**

**Psi. Salazar Jaramillo, José Gregorio, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**19 de enero del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

### **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación: **El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha**, fue realizado en su totalidad por **Araujo Sánchez, Katya Leonor y Jumbo Ochoa, Jessica Michelle**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**.

#### **TUTOR**

f. \_\_\_\_\_

**Psi. Salazar Jaramillo, José Gregorio, Mgs.**

#### **DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Lic. Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.**

**Guayaquil, a los 19 días del mes de enero del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotras, **Araujo Sánchez, Katya Leonor**  
**Jumbo Ochoa, Jessica Michelle**

### **DECLARAMOS QUE:**

El Trabajo de Titulación: **El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha**, previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

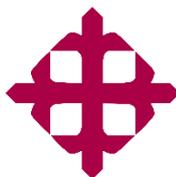
En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 19 días del mes de enero del año 2023**

### **LAS AUTORAS**

f. \_\_\_\_\_  
**Araujo Sánchez, Katya Leonor**

f. \_\_\_\_\_  
**Jumbo Ochoa, Jessica Michelle**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Araujo Sánchez, Katya Leonor**  
**Jumbo Ochoa, Jessica Michelle**

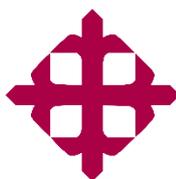
Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha** previo a la obtención del título de **Licenciadas en Trabajo Social**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 19 días del mes de enero del año 2023

### LAS AUTORAS

f. \_\_\_\_\_  
**Araujo Sánchez, Katya Leonor**

f. \_\_\_\_\_  
**Jumbo Ochoa, Jessica Michelle**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

## REPORTE URKUND

### Document Information

Analyzed document	TESIS FINAL 15-01-2023 ARAUJO Y JUMBO revisada 17 enero 2023.docx (D156288509)
Submitted	2023-01-19 05:34:00
Submitted by	José Salazar Jaramillo
Submitter email	jose.salazar04@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	jose.salazar04.ucsg@analysis.orkund.com

### Sources included in the report

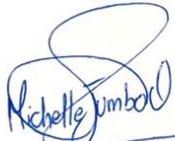
<b>W</b>	URL: <a href="https://repositorio.comillas.edu/xmliui/bitstream/handle/11531/7426/TFM000338.pdf?sequence=16is...">https://repositorio.comillas.edu/xmliui/bitstream/handle/11531/7426/TFM000338.pdf?sequence=16is...</a> Fetched: 2023-01-19 05:35:00	 1
<b>W</b>	URL: <a href="https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/_IMPORTANCIA_CLIMA_OR...">https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/_IMPORTANCIA_CLIMA_OR...</a> Fetched: 2023-01-19 05:35:00	 1
<b>W</b>	URL: <a href="https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DE...">https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DE...</a> Fetched: 2023-01-19 05:35:00	 2
<b>W</b>	URL: <a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS_KIKUKAWA%20GARAY.pdf?s...">http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS_KIKUKAWA%20GARAY.pdf?s...</a> Fetched: 2023-01-19 05:36:00	 3

### Tema:

El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha.

### LAS AUTORAS

f.   
Araujo Sánchez, Katya Leonor

f.   
Jumbo Ochoa, Jessica Michelle

### TUTORES

f.   
Psi. Salazar Jaramillo, José, Mgs.

f.   
Lic. Muñoz Sánchez, Christopher, Mgs.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi madre por hacer de mí una mejor persona a través de sus consejos, enseñanzas y amor.

A mi padre por animarme en todo momento.

A mi hijo porque con su inocencia me enseñó que siempre se puede.

A mi hermana por ser esa tía amorosa que cuidó a mi hijo mientras yo cumplía mi sueño.

Agradezco también el acompañamiento de varios profesores de la carrera, que por su dedicación mostraron siempre su humanidad en las dificultades que se presentaban a lo largo de esta carrera.

*Araujo Sánchez, Katya Leonor*

Agradezco a Dios, por su amor y su bondad, por brindarme capacidad y la fuerza para alcanzar todas las metas propuestas en mi vida.

A mis padres, por ese apoyo incondicional en mi proceso formativo y por siempre inculcarme buenos valores.

A mi esposo y a mi hija, por su amor, su paciencia y por brindarme siempre su apoyo con una palabra de motivación día a día.

Gracias también a los docentes de la Universidad, que aportaron con sus conocimientos y guía en este proceso y a mi compañera Katya por su apoyo en este arduo camino.

*Jumbo Ochoa, Jessica Michelle*

## DEDICATORIA

A Dios, por darme las fuerzas y la voluntad para seguir adelante a pesar de las adversidades.

A mis padres, Margarita y Eduardo, por todos sus consejos y palabras de aliento cuando más los necesitaba. Gracias por creer siempre en mí.

A mi hijo, Emiliano quien a pesar de su corta edad siempre estuvo acompañándome en este largo proceso, por fin podrá enorgullecerse de que su mamá es una profesional; hijo eres mi más grande inspiración y mi más grande ejemplo.

A mis abuelitos, Ernesto y Rosita, y mi Hermana Jany, quienes, con su amor, paciencia y complicidad, aportaron inmensamente a que yo culmine este proceso.

En fin, a todos los que de alguna manera colaboraron en la realización de este trabajo.

*Araujo Sánchez, Katya Leonor*

Dedico este trabajo de tesis, en mi primer lugar a mi Dios por ser mi fortaleza y refugio todo este tiempo, puesto que muchas veces quería desistir.

En segundo lugar, se lo dedico en especial a mi hija Valentina por ser la motivación de mi vida, porque deseo que sepa que todo esfuerzo vale la pena y que con su profesión pueda servir al prójimo.

A mis padres y esposo, porque sin su apoyo incondicional no podía haber alcanzado esta meta de ser una Profesional y a quienes han estado presente en mi vida.

Finalmente, me siento también muy orgullosa de la mujer que me he convertido, por no haberme rendido, y contra toda circunstancia adversa hoy puedo decir lo logré, porque detrás de cada logro, hay un Dios que lo hizo posible.

*Jumbo Ochoa, Jessica Michelle*



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

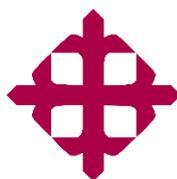
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_  
**Psi. Salazar Jaramillo, José Gregorio, Mgs.**  
**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Lic. Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.**  
**DIRECTORA DE CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Lic. Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.**  
**COORDINADOR DEL ÁREA**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL (R)  
**PERIODO** B-2022

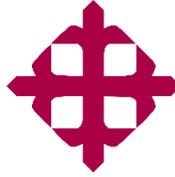
**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN  
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA", elaborado por el/la estudiante JESSICA MICHELLE JUMBO OCHOA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>9.5 / 10</b>	<b>9.50 / 10</b>	<b>9.50 / 10</b>	<b>9.50 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título:		<b>9.50 / 10</b>	

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

**Coordinador(a) de Titulación**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD** SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA  
**CARRERA** TRABAJO SOCIAL  
**PERIODO** B-2022

**ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN  
TRABAJO DE TITULACIÓN**

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA FLORÍCOLA EN LA PROVINCIA DE PICHINCHA", elaborado por el/la estudiante KATYA LEONOR ARAUJO SANCHEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
JOSE GREGORIO SALAZAR JARAMILLO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	JOSELYN DAYAN CELI ANDRADE
<b>Etapas de ejecución del proceso e Informe final</b>			
<b>9.5 / 10</b>	<b>9.50 / 10</b>	<b>9.50 / 10</b>	<b>9.50 / 10</b>
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	<b>Parcial: 50 %</b>		
Nota final ponderada del trabajo de título: <b>9.50 / 10</b>			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

**Coordinador(a) de Titulación**

## Índice general

RESUMEN.....	XVII
ABSTRACT.....	XVIII
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I.....	4
Planteamiento del problema .....	4
1.1 Antecedentes .....	4
1.1.1 Antecedentes contextuales .....	4
1.1.2 Antecedentes estadísticos.....	5
1.1.3 Antecedentes investigativos.....	9
1.2. Definición del problema de investigación.....	13
1.3. Preguntas de la investigación .....	18
1.3.1 Subpreguntas de investigación .....	18
1.4. Objetivos .....	18
1.4.1. Objetivo general .....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
1.5. Justificación.....	19
CAPÍTULO II.....	22
2.1. Marco teórico .....	22
2.1.1. Teoría del clima organizacional .....	22
2.1.2. Teoría de la calidad de vida laboral .....	27
2.2. Referentes conceptuales .....	30
2.2.1. Clima organizacional.....	30
2.2.2. Dimensiones para un buen clima organizacional .....	31
2.2.3. Importancia del clima organizacional .....	34
2.2.4. Enfoque del clima organizacional .....	35

2.2.5. Factores que influyen en el clima organizacional .....	36
2.2.6. Aspectos para medir el clima organizacional.....	37
2.2.7. Variantes de estados del clima laboral .....	39
2.2.8. Calidad de vida laboral.....	40
2.2.9. Importancia de la calidad de vida laboral.....	41
2.2.10. Dimensiones de la calidad de vida laboral .....	43
2.2.11. Beneficios de la calidad de vida laboral.....	44
2.3. Referente normativo .....	45
2.3.1. Normativas nacionales .....	47
2.3.2. Normativas internacionales .....	48
2.4. Referente estratégico.....	51
CAPÍTULO III .....	55
Metodología de la Investigación .....	55
3.1 Enfoque de la Investigación .....	55
3.2 Tipo y Nivel de la Investigación .....	55
3.3 Método de investigación .....	56
3.4 Universo, muestra y muestreo .....	57
3.4.1 Universo .....	57
3.4.2 Muestra.....	57
3.4.3 Muestreo.....	59
3.5 Categorías y subcategorías del estudio.....	59
3.6 Formas de recolección de la Información .....	60
3.7 Formas de Análisis de la Información.....	62
CAPÍTULO IV.....	64
Resultados de la Investigación .....	64
4.1 Análisis descriptivo .....	64
4.2 Análisis de resultados según el objetivo con sus variables de estudio.....	84

CAPÍTULO V .....	101
Conclusiones y recomendaciones .....	101
5.1 Conclusiones .....	101
5.2 Recomendaciones .....	102
Bibliografía.....	104
ANEXOS.....	113

## Índice de figuras

Figura 1. ....	26
Figura 2. ....	65
Figura 3. ....	66
Figura 4. ....	66
Figura 5. ....	67
Figura 6. ....	67
Figura 7. ....	68
Figura 8. ....	69
Figura 9. ....	69
Figura 10. ....	70
Figura 11. ....	71
Figura 12. ....	71
Figura 13. ....	72
Figura 14. ....	72
Figura 15. ....	73
Figura 16. ....	74
Figura 17. ....	74
Figura 18. ....	75
Figura 19. ....	76
Figura 20. ....	76
Figura 21. ....	77
Figura 22. ....	77
Figura 23. ....	78
Figura 24. ....	78
Figura 25. ....	79
Figura 26. ....	80
Figura 27. ....	80
Figura 28. ....	81
Figura 29. ....	82
Figura 30. ....	82
Figura 31. ....	83
Figura 32. ....	84

Figura 33.....	85
Figura 34.....	86
Figura 35.....	87
Figura 36.....	88
Figura 37.....	89
Figura 38.....	90
Figura 39.....	91
Figura 40.....	93
Figura 41.....	94
Figura 42.....	95

## Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de Categorías y subcategorías del estudio .....	59
Tabla 2. Escala de calificación del cuestionario de calidad de vida .....	61
Tabla 3. Escala de calificación del cuestionario de clima organizacional .....	61
Tabla 4. Escala de valoración o baremo del cuestionario de calidad de vida laboral	62
Tabla 5. Escala de valoración o baremo del cuestionario de clima organizacional ...	62
Tabla 6. Criterio de decisión de la prueba de normalidad.....	96
Tabla 7. Coeficiente de correlaciones según criterio y valor .....	97
Tabla 8. Correlación de Clima organizacional con calidad de vida laboral.....	98
Tabla 9. Correlación de calidad de vida laboral con dimensiones del Clima organizacional .....	99
Tabla 10. Correlación de clima laboral con las dimensiones de calidad de vida laboral .....	100

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola, en la provincia de Pichincha.

La relación problemática entre calidad de vida y clima organizacional establece que la disminución del nivel de compromiso del personal se relaciona con los bajos niveles de bienestar en la calidad de vida de la persona.

El enfoque utilizado es de tipo cuantitativo, y se aplica una investigación de tipo exploratoria y descriptiva. Para la recolección de datos, se utilizó el instrumento de cuestionario con preguntas estandarizadas. El universo del estudio corresponde a una población de 480 trabajadores dentro de una empresa florícola de la provincia de Pichincha, ubicada en el cantón Pedro Moncayo.

Resultados: respecto a la situación del clima organizacional, 43% de trabajadores tienen una percepción regular; 13%, percepción muy desfavorable y desfavorable; y 7%, muy favorable. Los resultados de la calidad de vida laboral de los encuestados, 57% no perciben un alto nivel de calidad de vida laboral.

Conclusiones: la percepción respecto al clima organizacional no es un resultado definido, aunque se evidencia que la percepción favorable es minoría, lo que conlleva a los problemas de desempeño que mostraron los trabajadores. Además, se determina que el desempeño de los trabajadores respecto al alto nivel de carga laboral es afectado por la concentración de actividades y horas extras. La relación de las dimensiones de clima organizacional, señaló que cada vez que la dimensión de imparcialidad, respeto y orgullo disminuyen en una unidad, esto afecta la calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** clima organizacional, calidad de vida, compromiso laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to analyze how the organizational climate relates to the quality of working life of workers in a floriculture company in the Pichincha province.

The problematic relationship between quality of life and organizational climate establishes that the diminution of the level of commitment of the staff, is related to the low levels of well-being in the quality of life of the person.

The approach used is quantitative, and exploratory and descriptive research is applied. For data collection, the questionnaire instrument with standardized questions was used. The universe of the study corresponds to a population of 480 workers within a floriculture company in the province of Pichincha, located in the canton Pedro Moncayo.

Results: Regarding the situation of the organizational climate, 43% of workers have a regular perception; 13%, very unfavorable and unfavorable perception; and 7%, very favorable. The results of the quality of working life of the respondents, 57% do not perceive a high level of quality of working life.

Conclusions: the perception regarding the organizational climate is not a definite result, although it is evident that the favorable perception is minority, which leads to the performance problems that the workers showed. In addition, it is determined that the performance of workers with respect to the high level of workload is affected by the concentration of activities and overtime. The relationship of organizational climate dimensions pointed out that every time the dimension of impartiality, respect and pride decrease in a unit, this affects the quality of working life.

**Keywords:** organizational climate, quality of life, work commitment.

## INTRODUCCIÓN

El recurso humano, es decir, los trabajadores son el pilar fundamental de toda organización; es por ello que las organizaciones tienen la responsabilidad de brindar un ambiente laboral apropiado a sus colaboradores, que fomente la optimización de la calidad organizacional permitiendo así, mejorar el rendimiento de los trabajadores, tanto para bienestar y satisfacción de ellos como el crecimiento de la empresa.

Asimismo, se debe considerar que el trabajador social dentro una organización es quien lidera este papel, orientando dentro de la misma, la práctica del respeto, el trabajo en equipo, el sentido de pertinencia, y confianza; por consiguiente, el trabajador social ayuda a la organización a lograr sus objetivos, y dirige a la institución hacia su constante desarrollo y crecimiento.

De este modo, una empresa puede reducir los problemas de bienestar en sus trabajadores, al mejorar sus condiciones de clima organizacional, con la finalidad de: minimizar inconvenientes, elevar la productividad, y mejorar la seguridad y salud de los trabajadores de la institución.

En función a eso, el presente proyecto investigativo tiene como finalidad analizar cómo el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola, en la provincia de Pichincha. Para lograr ello, el proyecto presenta la siguiente estructura: en el Capítulo I, se instituye el tema, se desarrolla el planteamiento del problema, se da a conocer los antecedentes del problema, se define el problema junto con sus correspondientes preguntas, se presentan los objetivos y la justificación de la importancia de llevar a cabo el trabajo investigativo.

El capítulo II, se refiere al marco teórico, el cual se encuentra estructurado en base a los antecedentes teóricos del problema los cuales están enfocados en las teorías de los conceptos principales del tema: clima organizacional y calidad de vida laboral; también, este capítulo contiene los referentes conceptuales, normativos y estratégicos del tema.

En el capítulo III, se detalla la metodología utilizada en el trabajo de investigación, en donde se empleó un enfoque cuantitativo tipo cuantitativo, y se aplica

una investigación de tipo exploratoria y descriptiva, para luego proceder a la recolección de datos y posterior tabulación e interpretación de los resultados.

En el Capítulo IV se analizan los resultados obtenidos a través del procesamiento de los datos recolectados en las encuestas, se desarrolla la propuesta en base a los análisis de las variables del estudio y así poder contrastar los resultados con la información adquirida en los capítulos anteriores.

Para finalizar, en el Capítulo V, se incluyen las conclusiones que describieron el cumplimiento de los objetivos que se propusieron, y se presentan las recomendaciones en base a todo el proceso de investigación realizado.

# CAPÍTULO I

## Planteamiento del problema

### 1.1 Antecedentes

#### 1.1.1 Antecedentes contextuales

La floricultura en Ecuador comenzó a principios de la década de 1980 en ese aspecto, la primera granja de flores se estableció en 1982, y ahora hay más de 100 de ellas a nivel nacional, pero en su mayoría concentrados en la zona geográfica de Pichincha y Cotopaxi. Desde entonces, la industria de la floricultura se ha consolidado y evolucionado de forma progresiva a través de nuevos métodos y técnicas de cultivos, que fortalece la industria. Esta actividad recién comenzó a finales de los noventa y como resultado de la aceleración de su desarrollo, la industria se ha convertido entre una de las primeras actividades exportadoras de Ecuador. En ese sentido, son miles los trabajadores vinculados de manera directa e indirecta al sector florícola que abastecen a los mercados internacionales con miles de toneladas de flores al exterior y que inyectan millones de dólares a la economía ecuatoriana (Morán, 2021).

Desde la década de 1970 los trabajadores dedicados a la producción agrícola de siembra de flores y otras especies, han experimentado los primeros síntomas de afectación a la salud, debido a la concentración o repetición de actividades lo cual dependiendo de las posturas han causado dolor físico, asociado a inflamación, pérdida de fuerza y dificultad e incluso la imposibilidad para realizar algunos movimientos físicos. En otras palabras, este grupo de trastorno se presentan con frecuencia en trabajos que requieren mucha actividad física, levantamiento de objetos pesados, movimientos repetitivos o fuerza, así como en otros trabajos por malas posturas prolongadas, durante largos periodos de tiempo. No obstante, esto es una situación que sucede dentro del sector florícola en donde evidencian trabajadores con patologías de origen laboral, siendo un fenómeno que afecta la salud física y mental de las personas que realizan la mano de obra, sobre todo cuando las empresas florícolas deben cumplir altas demandas de producción, los trabajadores realizan mayor concentración de actividades; en ese sentido, aquellos factores afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores, disminuyendo la percepción de su grado de satisfacción en el entorno que se encuentran (Cheong, 2017).

Por otro lado, la falta de comunicación vertical y horizontal es un factor intermitente que cuando los empleados no entienden completamente la comunicación, puede afectar el desempeño o las actividades del trabajador por no informar suficientemente a los empleados de los cambios que tienen lugar en la empresa, de la situación de la misma, se transforma en una falta de confianza en los altos cargos y en sus decisiones, por lo cual los trabajadores comienzan a sentirse desplazados, fuera de lugar y desciende su compromiso con los objetivos organizacionales siendo también un elemento que afecta la calidad de vida laboral dentro de la empresa (Yungan, 2017).

En ese sentido, el estudio de Ubillús (2012) referenciado por Yungan (2017) señaló que en muchas organizaciones los superiores sólo dan feedback a los empleados cuando hacen algo mal. Sin embargo, no reconocen nunca el trabajo bien hecho por un trabajador, por el cual mina su motivación, dejándolo de sentirse cómodo al realizar esa actividad, y luego no tendrá ganas de acudir a su puesto de trabajo ya que creará un mal clima laboral, además de afectar a la productividad de la persona.

Según un estudio realizado por la Universidad Central del Ecuador en Quito, un buen ambiente de trabajo es importante para los empleados ya que el compromiso con la empresa es palpable, pero también es un factor útil para atraer talento, por lo que las organizaciones no pueden pasar por alto este factor y deben esforzarse por generarlo, desarrollarlo y mantenerlo. Otro factor importante es la adecuada comunicación, tanto vertical como horizontal, por lo que en la estructura organizacional se recomienda seguir políticas de comunicación interna como reglas generales en la cadena de mando, dando importancia a las autoridades: sean jefes inmediatos o supervisores; mejorando así el canal comunicacional (Ubillús, 2012).

### **1.1.2 Antecedentes estadísticos**

A nivel internacional, un estudio sobre la “calidad de vida laboral realizado en el 2010 por el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno español, concluyeron que el 49,9% de las personas ocupadas manifestaron niveles muy altos de estrés frente

al 17,4% que expresaron niveles muy bajos” (Torres, Sarabia, & Sarabia, 2021, pág. 15).

Por otro lado, un estudio realizado en Ecuador sobre las condiciones de vida laboral y salud en el trabajo ejecutado por la Universidad Internacional SEK elaborado el 2017, dirigido a todos “los afiliados del Seguro Social del campesino, con contrato laboral vigente y perteneciente a todas las actividades económicas, residentes en la ciudad de Quito, sobre las condiciones de calidad de vida laboral indicaron el 37% que el trabajo realizado en las empresas afectan negativamente su salud causando molestias y dolores, destacando el siguiente orden: dolores de espalda 49.7%; cabeza 40.5%; miembros superiores 26.2% y problemas oftalmológicos de visión. En ese sentido, todas las actividades de agricultura y entre otras, presentan mayores problemas de siniestralidad laboral y salud” (Gómez, Merino, Silva, Suasnavas, & Vilaret, 2017, pág. 10).

Dentro de las actividades de agricultura se encuentran las actividades del sector florícola ecuatoriano donde existe la ausencia de regulación por parte del Estado y de los sindicatos. No obstante, existía de manera exclusiva las floriculturas quienes hacían del mercado de su total control, señalando desde su punto de vista que la fuerza de trabajo ocupada requiere por lo menos 60.000 trabajadores directos quienes eran considerados los que laboraban dentro de las plantaciones de flores. Sin embargo, las empresas florícolas estimaron que en las plantaciones por lo menos de unas seis mil hectáreas necesitan de entre 9 y 12 trabajadores por hectáreas lo cual se puede evidenciar que las empresas florícolas manejan altos volúmenes de personas a nivel laboral (Rivero , 2011, pág. 35).

Según el autor Rivero (2011) los colaboradores no pasan más allá de los 40 años de edad, ya que el trabajo conlleva fuerzas físicas y provoca problemas de salud, es importante recalcar que la vida laboral de los trabajadores es breve por lo que luego de haber dejado sus trabajos en las plantaciones no tienen otra oportunidad laboral en otra área ya que sus condiciones de salud les impide desempeñarse en otras actividades. Por otro lado, con el pasar de los años las organizaciones sindicales fueron

admitidas por las empresas que inician sus producciones florícolas, sin embargo no duraron porque fueron reprimidas en su entonces, quedando al frente las empresas Jardines del Cayambe y Florequisa denominadas como los dos sindicatos principales para el sector florícola.

En ese sentido, la industria floricultura del Ecuador esta cerca de las cuatro décadas de funcionamiento continuo, durante las cuales ha desarrollado un año productivo muy positivo para el desarrollo empresarial del país. Los orígenes de la industria de las flores en Ecuador se remontan a 1982 en la región de Puembo (una parroquia rural en el área metropolitana de Quito, a más de 70 km de la capital). Aquí está la empresa "Jardine Ecuador", que ocupa el primer lugar del país donde se cultivan claveles y crisantemos (Chavarro, 2021).

La decisión fue seguida por "Rosa Ecuador" en 1983, que llevo algunos empresarios ecuatorianos apoyar la iniciativa y poder crear un proyecto en la región de Cayambe que forma parte de la provincia de Pichincha, el cual cuenta con una población de 85.795 personas en total, de las cuales el 48,91% son hombre y el 51,09% son mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2011, pág. 8). El Sistema Nacional de Información (2014) afirma que el 59,6% de la población de Cayambe se encuentra económicamente activa (PEA), representando dicho valor el 3,2% del PEA total de la provincia de Pichincha. La población rural en Cayambe es más numerosa que la población urbana (Sistema Nacional de Información, 2014, pág. 1). Además, las actividades del campo (agricultura, ganadería, entre otros) representan el principal motor económico de Cayambe, con un total de 47,7% de las personas ocupadas trabajando en este sector. El segundo sector de importancia en Cayambe es el del comercio, pero este apenas se conforma por el 11,9% del PEA (Sistema Nacional de Información, 2014, pág. 2).

De acuerdo a lo citado en el párrafo anterior, se demuestra que las actividades campesinas son predominantes en el cantón. Tal presencia permitiría inferir que los problemas que puedan ocurrir en las empresas de este sector afectarían a una buena parte de la sociedad de Cayambe ubicada en la provincia de Quito, lo que revela la importancia de atender tales situaciones.

Además, las empresas florícolas en Cayambe son numerosas, lo que conlleva que la competencia sea elevada. Esto ha forzado a que muchas organizaciones apliquen de una manera eficiente sus factores de gestión empresarial, aunque con ciertos límites. Según el trabajo de Gallegos et al. (2020) “el 81% de las empresas florícolas poseen protocolos para el manejo efectivo del talento humano, aunque el 35% de estas empresas nunca han analizado cómo se encuentra el clima laboral en sus empresas. Si a ello se suma que existe un 20% de informalidad en este sector” (pág. 6). Dentro del contexto anterior, las empresas florícolas al manejar grandes tamaños de población laboral, estas buscan las competencias, en el clima organizacional, aunque no esté todo bien manejado en este sector, lo que conlleva a problemas de calidad de vida laboral lo cual produce a su vez problemas de salud física y mental en el trabajador florícola.

Con lo que respecta a la producción de flores uno de los puntos importantes es la certificación internacional, que están basadas en políticas y sistemas rigurosos en estándares internacionales como es el caso de “FlorEcuador”, el cual tiene como objetivo garantizar la salud y seguridad de los trabajadores, también incorporar un manejo eficiente de los recursos naturales, así mismo establecer procesos sostenibles para cuidar el medio ambiente y por ende cumplir con los derechos de los trabajadores y así garantizar el bienestar en las fincas (ExpoFlores, 2022).

En Ecuador la industria floricultura representó un ingreso de \$827.14 MM de FOB en el año 2020 en exportaciones, donde se generó empleo para 18,851 personas las cuales son provenientes de grandes empresas, dando como un total de 237 empresas en el sector florícola las cuales el 73% están concentradas en la provincia de Pichincha (Subgerencia de Análisis de Productos y Servicios, 2021).

Expuesto lo anterior, es importante señalar que las empresas del sector agrícola al manejar altos tamaños de población para los procesos de producción y siembra de flores evidencia que para cubrir grandes tamaños de demanda internacional requieren de grandes tamaños de hectáreas de tierra para plantaciones de flores de distintas y especies, lo cual conlleva a un mayor tamaño de contratación laboral para las personas

que se dedican a las actividades florícolas dentro del sector rural. Sin embargo, carecen de un buen clima organizacional, que permita a los trabajadores tener un ambiente de trabajo con mejores condiciones de vida laboral, en donde se ha evidenciado que la concentración de actividades afecta el estado de salud física y mental dando como resultado una baja satisfacción laboral y emocional, sin embargo, la necesidad de las personas que viven en los sectores rurales, en su mayoría son personas de bajos recursos que por necesidad deciden trabajar en las plantaciones florícolas para cubrir sus principales necesidades dentro de sus hogares.

### **1.1.3 Antecedentes investigativos**

Luego de haber realizado una búsqueda de varios estudios relacionados al presente tema de investigación, se identificaron escasos estudios académicos a nivel país, y de fuentes latinoamericanas. A nivel de continente europeo no existen estudios sobre el tema, esto considerando de que los grandes exportadores de rosas pertenecen la mayoría a países latinoamericanos. En virtud de lo antes expuesto, se presenta el análisis de dichos trabajos académicos pertenecientes a la región de Sudamérica que han sido consultados:

Un estudio realizado en Ecuador ciudad de Quito por Yungan (2017) cuyo tema denominado “Elaborar un plan de motivación para mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa florícola San Isidro Labrador Florsani Cia. Ltda, del distrito metropolitano de Quito periodo 2017, tiene como objetivo desarrollar un plan motivacional que permita mejorar el clima laboral y prevalecer una buena comunicación entre los colaboradores de las diferentes áreas, dentro de la metodología utilizaron como método el Marco lógico el cual consiste de 9 matrices, la cuales dan a conocer la finalidad, el propósito, los componentes y actividades a desarrollar, la técnica utilizada fue un cuestionario de 10 preguntas cerradas con dos opciones de respuesta, también emplearon el método inductivo y deductivo los cuales permitieron ver de una manera precisa el fenómeno a estudiar. El estudio fue dirigido a una población de 50 personas que laboraron en la florícola. A partir de ello, los resultados obtenidos mediante la metodología señalaron que el clima laboral es una variable clave en el desempeño de una organización, y aun cuando no

puede ser visto o tocado, el clima de la empresa puede ser afectado en todos los aspectos debido a la falta de prácticas.

Un estudio realizado en Ecuador en la ciudad de Latacunga por Pazmiño (2020) presentó como tema titulado “Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga”, presentaron como objetivo general proponer un plan estratégico para el clima organizacional en base a los factores diagnosticados en las florícolas del cantón Latacunga. De la misma manera planteo objetivos específicos como: realizar un análisis situacional del clima organizacional; así mismo medir el clima organizacional de las empresas florícolas mediante una encuesta y por último elaborar el plan de estrategias para el clima organizacional.

La autora para desarrollar el tema investigativo utilizó la metodología no experimental donde los empleados dan a conocer la percepción que tiene sobre el clima laboral donde se encuentran brindando su servicio, el respectivo análisis se llevó a cabo en dos empresas del cantón de Latacunga que se tomaron como muestreo probabilístico aleatorio simple donde escogieron 45 personas de una empresa y 78 de otra.

En base a los resultados obtenidos lograron identificar en las empresas florícolas inconvenientes dentro del clima organizacional, como problemas en la toma de decisiones, trato interpersonal, apoyo al jefe, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad organizacional, coherencia, trabajo en equipo y valores colectivos, lo que lleva a alentar a las empresas a transformar sus estructuras organizativas basadas en la cultura organizativa o la responsabilidad social corporativa, ya que el talento a través de ellas se considera uno de los pilares del éxito de cualquier empresa. Además de estudiar la importancia de mantener un buen clima laboral y organizacional para alinear los procesos con este eje lateral, desarrollar y utilizar herramientas para medir continuamente el clima organizacional para que puedan desarrollar herramientas de medición para crear mejores condiciones laborales.

Un estudio realizado por Vinueza (2014) realizado en Ecuador ciudad de Guayaquil denominado “La calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora” presentó como objetivo general “identificar las condiciones de la Calidad de Vida Laboral de los y las colaboradoras de la Empresa de Productos Plásticos de Guayaquil, así como las debilidades y oportunidades de la organización” (Vinueza, 2014, pág. 10). Además, sus objetivos específicos fueron: Determinar las condiciones objetivas y subjetivas de calidad de vida laboral; Identificar las debilidades y oportunidades organizacionales; y, Reconocer los programas, proyectos y actividades que deben incluir en su enfoque de calidad de vida laboral.

La autora presentó como metodología un enfoque empírico analítico con una investigación de tipo mixta enfocados en aspectos cualitativos y cuantitativos de la vida laboral, con un nivel de investigación descriptivo. La muestra del estudio fue dirigido a 80 operadores pertenecientes al área de producción de la empresa con un muestreo de tipo probabilístico. Los resultados del estudio señalaron que el 91% de los colaboradores presentan algún tema de salud a tratar y la mitad del porcentaje señala que la empresa brinda poca atención a la salud de los trabajadores. También señalaron en un 61% que cuentan con equipos pero que corren algún tipo de peligro al usarlos. No obstante, existe un 81% de trabajadores escépticos que cree que la empresa no le da importancia relevante al tema familiar del trabajador. Además, un 61% sintieron que no se consideran sus opiniones y esto crea un factor de desconfianza entre los mismos trabajadores, por el cual, en cuanto a la cuestión de los derechos, señalaron que un gran número de trabajadores sentían que no se les proporcionaban condiciones laborales equitativas y que sus sugerencias no se tenían en cuenta.

Un estudio latinoamericano realizado en Colombia por Ortiz (2018) presentó un proyecto de investigación titulado: “La flor del trabajo: políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del sector florícola en Colombia” El objetivo es arrojar luz sobre las relaciones laborales en Colombia y las condiciones laborales que enfrentan los trabajadores de la industria de las flores y el impacto en su salud; Dado el contexto de patrones de trabajo flexibles e inestables que afectan principalmente a las mujeres, este es un avance global en el

proceso de transformación, cultura neoliberal y trabajo por el capitalismo en este país. Este trabajo investigativo para ser desarrollado aborda información de La Sabana de Bogotá que tuvo como inicio en junio del 2015 hasta junio del siguiente año, donde se exponen documentación recogida en el trabajo de campo de la Sabana de Bogotá. No obstante, también se implementó el instrumento de cuestionario la cual se le aplico a 10 personas con 36 preguntas en una fase piloto, así mismo se adoptó por las entrevistas y por grupos focales donde los integrantes fueron personas que laboran en el sector florícola de Colombia.

La autora del trabajo investigativo señaló algunas reflexiones acerca de la situación laboral de los trabajadores de las empresas florícolas, con respecto al marco general las empresas deben ajustarse a las políticas sanitarias y laborales no solamente por el marco legal que les obliga sino para solucionar problemáticas que presentan los trabajadores dentro del desempeño laboral. Es importante aplicar políticas internas que ayuden a prevenir, disminuir y mejorar las secuelas en la salud de los colaboradores.

Ante la problemática del estudio se entiende que existe falta de oportunidades al empleo, una situación que lleva a estar conforme a la actividad del trabajo sin importar las cargas laborales, dificultades entre otras actividades fuera de lo normal. En la metodología utilizada se logró obtener resultados que existen un desapego a las actividades laborales por la necesidad que se enfrenta día a día las familias.

En el estudio de Espitia & Solano (2007) desarrollado en Colombia ciudad de Bogotá denominado “Comunicación como medio de relación en la cultura organizacional de flores Jayvana Ltda” plantea como objetivo general identificar el proceso de comunicación que se desarrolla como un medio de mantener una relación en la cultura organizacional de la empresa. Por ende, los objetivos específicos son: comprender las características sociodemográficas de los empleados y directivos asociados a la empresa; el siguiente es construir componentes relacionados con valores, relaciones y clima laboral en el desarrollo de la cultura organizacional de Flores Jayvana, así mismo se busca identificar las estrategias existentes de interacción y comunicación de los empleados y el ultimo objetivo específicos es comprender los

elementos que contribuyen al desarrollo de las habilidades comunicativas de la empresa.

Las autoras en su investigación utilizaron la metodología de tipo cualitativo en conjunto a los instrumentos cuantitativos que ayudan recopilar e interpretar información, la población se basó en criterios previamente señalados en las entrevistas que fueron direccionadas a 132 personas que colaboran en la empresa. En base a los resultados se obtuvo que la empresa presenta dificultades de interacción y comunicación ya que la información no llega de manera correcta ni oportuna, lo que conlleva a que se dé un trabajo desarticulado.

En base a este estudio es importante proponer que el profesional de trabajo social se vincule con la necesidad que existe dentro de la empresa, y que establezca programas eficientes que ayuden a fortalecer y potenciar los procesos de comunicación entre los operarios y las áreas administrativas. Con el fin de dar un acercamiento en las actividades diarias y continuas permitiendo así una interacción en trabajo de equipo.

A partir de los resultados, podemos concluir que la participación social de los trabajadores es muy baja o casi nula, a nivel de su comunidad local y también dentro de las actividades de la empresa, por el cual no lo promueven internamente, careciendo de una falta de socialización, ya que debido a la concentración de actividades no tienen tiempo por cumplir aquello. Además, de que se sienten afectados, ya que la organización no tiene un equilibrio en cuanto a las condiciones laborales asignadas al personal generando un problema de insatisfacción laboral.

## **1.2. Definición del problema de investigación**

La relación problemática entre calidad de vida y clima organizacional determina que cuando los niveles de compromiso en los trabajadores disminuyen este a su vez se relaciona con bajos niveles de bienestar en la calidad de vida de la persona y menor motivación hacia el compromiso laboral. En ese sentido, la calidad de vida se basa en una percepción expresada por los trabajadores de la empresa sobre el nivel de

satisfacción recibido con relación al entorno laboral que da como resultado un determinado grado de bienestar humano a los trabajadores (Salanova & Llorens, 2008; 2009; Cruz, 2018). El ámbito organizacional posee una amplia diversidad de variables que pueden ser interesantes para el estudio de las ciencias sociales, donde se incluye al trabajador social. Dentro de estas variables destaca el clima organizacional, la cual es una de las más abordadas cuando se trata de trabajos vinculados con las empresas (Arias, Lazo, & S, 2018, pág. 81).

Para comprender los problemas que se pueden presentar con el clima organizacional resulta imprescindible reconocer qué se entiende como clima organizacional adecuado o positivo. Según Díaz (2020) como se citó en el trabajo de Olivera y otros (2021) “el clima organizacional es adecuado cuando existe una armonía en entre los trabajadores, esto a nivel emocional y conductual, que permite el trabajo eficiente de los colaboradores” (p. 4). Esta forma de entender al clima organizacional resulta intuitiva dado que un trabajador podría tener una mejor calidad de vida laboral en un entorno en donde se sienta a gusto o donde no se le limite su accionar por circunstancias problemáticas relacionadas con las interrelaciones laborales.

Aunque lo ideal sería que todas las empresas consigan afianzar un clima organizacional positivo, lo cierto es que no todas pueden lograrlo, ya que cuando esto ocurre, no resultaría extraño detectar en la organización problemas con los trabajadores, como en el caso de los comportamientos de conducta particular o cómo estos pueden afectar las conductas de sus compañeros. En el estudio de Cruz Zúñiga y otros (2022) se aseveró que “un inadecuado clima organizacional puede provocar que los trabajadores no se adapten al entorno empresarial, lo cual puede traer como resultado la aparición de problemas organizacionales y personales” (p. 1).

De la misma forma, el clima laboral puede impactar positiva o negativamente en la calidad de vida del trabajador y como resultado de ello, el nivel de bienestar recibido en los trabajadores por parte de la empresa (Encinas, 2019, pág. 10). Así, los inconvenientes de la satisfacción laboral estarían vinculados con cuestiones de calidad de vida dentro de la organización, lo cual se asociarían con repercusiones psicológicas

y físicas que podrían afectar la salud mental y física del trabajador. De manera similar, una situación que afecte al entorno laboral y provoque en el trabajador problemas de salud, bienestar y seguridad, se perfila como insostenible con el paso del tiempo (Rosiles, Lugo, Clara, & Ramírez, 2020, pág. 87). Por ello, en el caso del clima laboral, si una organización posee problemas en este ambiente y esto deriva en una caída de rendimiento en los trabajadores, a todas luces sería una situación que la empresa desearía corregir tan rápido como sea posible, atendiendo el bienestar de la fuerza laboral.

Respecto a la relación entre calidad de vida laboral y clima organizacional, el estudio de Pérez, Peralta y Fernández (2014) señalaron que aquellas personas que experimentan mayor número de actividades laborales o compromisos poseen altos niveles de implicación, dedicación y absorción con su trabajo, por lo que la percepción de calidad de vida laboral y de clima organizacional disminuyen frente a esta condición, lo cual puede ser ocasionado porque ambas variables están compuestas, entre otras, por factores externos o del entorno laboral. Sin embargo, otros estudios (Salanova & Llorens, 2008; 2009) señalaron que cuando los niveles de compromiso en los trabajadores disminuyen este a su vez se relaciona con bajos niveles de bienestar en la calidad de vida de la persona y menor motivación hacia el compromiso laboral.

En base a lo antes expuesto, el estudio de Breilh et al. (2005); (2009) señala que en el sector florícola la producción de flores afecta la vida y la salud de los trabajadores, con mano de obra exigente y estilos de vida poco saludables; y, altos niveles de estrés que aumentan la vulnerabilidad humana, con cambios profundos en los estilos de vida de las comunidades y trabajadores agrícolas, generando una tensión entre disfrutar de oportunidades activas de empleo y beneficiarse de ingresos ligeramente por encima del promedio de la economía campesina pobre de la zona, por el cual los cambios en los estilos de vida resultantes perjudica a las comunidades donde viven los trabajadores. En ese sentido, los trabajadores del sector agrícola constituyen uno de los grupos de mayor riesgo de presentan una mala calidad de vida laboral debido a los altos niveles de estrés y sobrecarga física que impacta en la salud mental de la persona, detectando estrés ligados a todas las dimensiones del modo de vivir de

los trabajadores florícolas (laborales, del consumo, afectivos, del entorno doméstico y del ambiente).

Es importante señalar, sobre la tensión de los trabajadores y la floricultura en un estudio realizado por Shilla y Sehgal (2020) donde referencian el estudio de Workneh (2007) señalando acerca de las condiciones laborales de los trabajadores dedicados a la floricultura que mantienen largas horas de pie debido a la postura de los trabajadores provoca diversos problemas de salud y seguridad, como dolor de cabeza, erupciones en la piel, problemas en las venas y problemas respiratorios. Por lo tanto, la incomodidad física y el esfuerzo repetitivo es reconocido cada vez más como peligros significativos de la ocupación de la floricultura. Por tal razón, es importante tener conocimiento sobre las condiciones de trabajo adecuadas, la postura de trabajo, la pausa de descanso efectiva, etc., son necesarios identificarlas con el fin de combatir las molestias físicas y mejorar la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores de la floricultura.

En esa misma línea, el estudio de Guzmán (2014) señaló que en todo “el entorno social empresarial de las organizaciones florícolas existen colaboradores o trabajadores por lo general que se encuentran insatisfechos con su empleo actual o con el clima organizacional, imperante en un momento determinado lo que se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes” (pág. 14).

A partir de la revisión de la literatura, se comprende que los problemas de clima organizacional que han presentado las empresas productoras de flores afectan la calidad de vida laboral en los trabajadores de una empresa de la provincia de Pichincha, cuya principal actividad es la producción de flores y de capullos para exportación. Por lo tanto, a través de la revisión de la literatura se comprende que las empresas florícolas cuentan con un elevado número de trabajadores que, por su diversidad en términos de aspiraciones, educación, nivel socioeconómico, entre otros, poseen diferentes formas de ver el mundo que les rodea y, por ello, distintas formas de concebir las relaciones laborales y cómo mantenerlas en estados positivos para ellos mismos y para la propia empresa.

Además, las empresas florícolas según los estudios de Guzmán (2014); Shilla y Sehgal (2020); Breilh et al. (2005); (2009) pueden presentar problemas en el clima laboral, debido a repercusiones psicológicas y físicas que pueden afectar la salud mental y física del trabajador, lo cual este a su vez impacta negativamente hacia una caída del rendimiento en la productividad laboral de la organización debido a la satisfacción percibida por la fuerza de trabajo. Además, señalaron que las empresas florícolas no están bien preparadas para hacer frente a las diferentes clases de problemas que presentan sus trabajadores en calidad de vida laboral. Por lo tanto, la preocupación de las jefaturas o gerencias al ser más por la producción y el crecimiento económico organizacional que por la salud mental y física de sus trabajadores, incide en sus decisiones para optimizar costos estableciendo trabajos con periodos cortos y constantes cambios de personal, lo cual afectan beneficios sociales como la continuidad laboral, ya que al estar preocupados más por cumplir los objetivos y metas de la empresa, ocasiona que la fuerza laboral se recienta con el paso del tiempo, generándose cambios del personal en lugar de mantenerlos estables con una mejor calidad de vida laboral.

En contraste con lo anterior, los estudios concuerdan con la investigación de Brunet (1987) donde señala acerca de que las dimensiones del clima organizacional como actitudes, percepciones, estrés, valores, estructura, procesos, normas, motivos, necesidades, esfuerzos físicos, poder, políticas e influencia son elementos que están vinculadas con el rendimiento de los colaboradores de la empresa (pág. 40), lo que otorga verosimilitud no sólo a la existencia del problema, sino a la necesidad imperiosa de atacarlo cuanto antes al observarse como una situación multidimensional que puede llegar a hacerse realmente peligrosa para el bienestar de los trabajadores.

Es en este punto, de la problematización en donde emerge la necesidad de una intervención del trabajador social, para identificar el problema que puede afectar de manera directa la calidad de vida de los trabajadores de una empresa florícola de Pichincha y este como se relaciona con el clima organizacional de la empresa a fin de conocer los factores influyentes para a partir de ello, la organización pueda generar

programas de satisfacción o calidad de vida laboral, por cuanto dichos colaboradores podrían estar siendo afectados en términos de calidad de vida, salud mental y física, al estar expuestos a distintas eventualidades en el entorno de la organización.

### **1.3. Preguntas de la investigación**

¿Cómo el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha?

#### **1.3.1 Subpreguntas de investigación**

¿Cuál es el estado actual del clima organizacional en una empresa florícola de la provincia de Pichincha?

¿Qué factores afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha?

¿De qué manera impacta el clima organizacional en la calidad de vida laboral de una empresa florícola en la provincia de Pichincha?

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Analizar como el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Conocer el estado actual del clima organizacional en una empresa florícola en la provincia de Pichincha.

- Identificar los factores que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha.
- Determinar la relación del clima organizacional y la calidad de vida laboral de una empresa florícola en la provincia de Pichincha.

### **1.5. Justificación**

La presente investigación busca mediante un estudio identificar como el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola de la provincia de Pichincha, identificando aquellos factores que influyen en la calidad de vida de las personas dedicadas a la producción de flores, con el fin de que conocer aquellos resultados obtenidos a través de una investigación dirigida a los trabajadores con el fin de conocer aquellos fenómenos que afecta la salud del trabajador. En otras palabras, con los resultados obtenidos se busca identificar aquellos factores calidad de vida que influyen en el clima organizacional a fin de identificar el fenómeno que afecta el estado de salud física, emocional y mental de sus colaboradores, tomando como referencia los problemas u obstáculos que se observen en el levantamiento de información cuyas variables son clima organizacional y calidad de vida laboral de las personas que laboran en una empresa florícola de la provincia de Pichincha.

Con respecto a lo **profesional**, el trabajo social se centra en la posibilidad de generar mejores situaciones de los colaboradores dentro de una organización. El trabajador social tiene como primordial función el ayudar a las personas y grupos de personas a mejorar su condición de vida, ello sin importar en qué ambiente o condición se presenta el problema (Orbe, Reyes, Carrión, & Cabrera, 2021, pág. 4). Así, atender un problema de orden laboral que afecta la calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas florícolas tiene sentido profesional y honra la finalidad del trabajador social, cuando su accionar se produce en esta clase de ámbitos. Además, en la práctica profesional, el trabajo social se enfrenta a las desigualdades que existen en la sociedad y responde a las crisis y emergencias, así como a los problemas personales y sociales, por el cual el profesional aplica distintos conocimientos, técnicas y

actividades en el entorno de las personas que son diagnosticadas a través de la intervención social a fin de mitigar los problemas y promover el bienestar social y emocional de las personas que laboran dentro de una organización (Farías, 2015, pág. 165).

Por lo tanto, el hombre es el motor principal de toda organización, en base a sus capacidades de inherente transformación, creatividad, confianza, respeto, trabajo en equipo y sentido de pertinencia, las organizaciones deben responder por un ambiente laboral adecuado que ayude a optimizar la calidad organizacional mediante la satisfacción de los trabajadores, el principal responsable de aportar con ideas que permitan mejorar el rendimiento de los trabajadores es el trabajador social. El trabajador social puede ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos y a desarrollarse, ello sin perder el foco de su labor relacionada con el factor humano (Luna & Mamani, 2018, pág. 59). Se pretende, ayudar a las instituciones a reducir sus problemas de clima organizacional el cual les permitirá, además de mejorar su productividad, reducir los problemas de bienestar en sus trabajadores, la minimización de estos inconvenientes, además de ser positivos en términos empresariales-económicos, lo serían para la salud y seguridad de los mismos colaboradores.

En el aspecto **académico** pretende buscar a futuros investigadores justificar sus intervenciones o diseño de proyectos en empresas similares, o incluso afianzar sus teorías a raíz de la discusión de los resultados que se obtengan con este estudio. Este trabajo es importante porque abre oportunidades para explorar el clima organizacional de las empresas de diferentes indoles, se espera que los directivos de las empresas proporcionen información para lograr obtener los resultados para poder contribuir en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores. Cabe recalcar que hay que mantener argumentos para investigar sobre la pertinencia de los universitarios de la carrera de Trabajo Social ante la problemática de las empresas del sector florícola. Asimismo, la realización del presente estudio representa un nuevo e importante aporte para el avance de la práctica del trabajador social en el Ecuador.

Al igual que ocurre en muchas otras naciones de América Latina y el mundo, Ecuador requiere de más investigaciones en el campo de trabajo social que aporten con información sobre las oportunidades y retos que la intervención profesional conlleva. En este orden de ideas, los resultados obtenidos podrán ser un aporte significativo para el trabajo social.

En el campo **institucional** el presente estudio está relacionado con la legislación, el cual ha orientado su política social de tal manera que los profesionales que brindan soluciones a los trabajadores del sector agrícola son respaldados a través de las leyes proporcionados por el gobierno mediante sus instituciones públicas, para que se garanticen los derechos, dignidad, respeto y bienestar dentro de las organizaciones donde se encuentran laborando. En ese sentido, el trabajo social se preocupa particularmente por las condiciones de vida de los trabajadores florícolas que se dedican al cultivo y cosecha de flores; así mismo, como las interacciones y problemas entre estos actores con el fin de lograr el bienestar general para todos los que participan en la producción de flores.

A nivel **social**, el sector florícola necesita este tipo de investigación como generadora de conocimiento que luego le permita poner en práctica con retroalimentación constante a través de prácticas de indagación, creando un aspecto diferente a otras profesiones. A nivel social, las diferentes percepciones de las personas que laboran en la empresa requieren de empoderamiento social y así cambie lentamente el aspecto de esta actividad de manera profesional. Por lo tanto, estos cambios, permitirán que el sector florícola influya mejor en su comportamiento social y cumpla con su propósito declarado de rectitud, justicia social y generar cambios en la sociedad. Además, es importante, también porque el problema de calidad de vida laboral en los trabajadores dentro del ámbito social es un tema de interés que preocupa a las comunidades rurales, quienes son aquellos que buscan mayor grado de satisfacción y calidad de vida, permitiéndoles obtener una mejor percepción del grado de satisfacción, que a su vez tendrá efectos positivos en las condiciones de vida y bienestar de las personas que son parte de la empresa florícola.

## **CAPÍTULO II**

### **Marco Teórico, Conceptual, Normativo y Estratégico**

Para el desarrollo de la investigación se adopta referentes teóricos que van ayudar a visualizar la realidad desde varios ángulos, conjuntamente de mantener una base teórica sólida para que la comprensión sea más fundamentada; acerca de las variables de clima organizacional y calidad de vida laboral donde se busca fundamentar aquellos factores que la componen.

#### **2.1. Marco teórico**

En la teoría organizacional, el clima organizacional para García (2009), “es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización” (pág. 43). Uno de los métodos más utilizados para analizar el clima organizacional es de la teoría de sistemas, que Likert utilizó desde un principio. Citado por Peña, Dias y Olivares (2015), indican que el comportamiento que las personas adoptan en el lugar de trabajo es producido por los ambientes organizacionales que los colaboradores perciben.

##### **2.1.1. Teoría del clima organizacional**

Hay varias teorías para poder estudiar el clima organizacional, de acuerdo con lo citado por los autores Peña, Dias y Olivares (2015) nos enfocamos en la Teoría de los Sistemas de Rensis Likert de 1968 el cual indica que el comportamiento de los trabajadores está en base al ambiente, la conducta y valores de los niveles jerárquicos de una organización. Por ende, se dice que la reacción esta identificada por la percepción, a partir de ello en el siguiente apartado se fundamenta la teoría de Rensis Likert.

##### **Teoría de Rensis Likert**

En esta teoría se especifica la dinámica del clima señalando que es participativo el cual ayuda a facilitar la eficacia organizacional y la individual de acuerdo con las

teorías contemporáneas de la motivación que conciertan a la participación motivadora del personal laboral. Las empresas que implementen métodos les garantizan el desarrollo de sus aspiraciones de sus integrantes a tener un mejor rendimiento, donde los resultados que se obtienen son de una mejor productividad, rendimiento, satisfacción del personal y sobre todo que influye en la percepción del clima que se da en la organización.

En esta teoría de los sistemas Likert propone un análisis y diagnóstico del sistema organizacional el cual está diseñado en tres tipos de variables; las causales, intermedias y las variables finales, donde se establecen las características organizacionales, las mismas que influyen en la percepción propio del clima. (Peña, Dias, & Olivares, 2015).

- Las variables causales, también conocidas como variables independientes, son variables diseñadas para indicar la dirección en la que una organización se desarrolla y lograr resultados. Entre estas variables se halla la estructura de la organización y su gestión, normas, decisiones, capacidades y actitudes. Cuando las variables independientes cambian, hacen que cambien otras variables.
- Las variables intermedias manifiestan el curso interno y la salud de la organización y dan forma a los procesos organizativos de la empresa. Estos incluyen a las actitudes, la motivación, objetivos, la eficacia de la comunicación interna y la toma de decisiones.
- La variable final, también conocida como variable dependiente, es el resultado de la acción combinada de variables independientes e intermedias y representa los resultados de la organización, incluyendo productividad, gastos de la empresa, pérdida y ganancias, etc.

La combinación de las variables, Likert alcanza a plasmar cuatro sistemas organizacionales diferentes que pueden ser utilizadas por el gerente o el supervisor,

cada una de las que se van a mencionar produce un tipo de diferente de clima organizacional.

En el estudio de Vázquez y Guadarrama (2001) donde hacen referencia el estudio de Sverdlik et al. (1991) acerca del ordenamiento de los sistemas de Likert en donde se da a conocer a continuación y se observa el siguiente orden:

- Sistema explotador – autoritario: en este se observa que existe una mínima confianza entre los gerentes y los subordinados, donde es poca las veces que involucran en la toma de decisiones a los subordinados, también existe una atmosfera de desconfianza entre los superiores y los subordinados. No obstante, en este sistema existe una línea jerárquica de comunicación llegando a los empleados con amenazas en momentos necesarios para obtener que los resultados laborales se desarrollen bien. Este tipo de clima es de ambiente aleatorio y estable donde la comunicación no existe entre niveles de dirección más que solo de instrucciones específicas (Vázquez & Guadarrama, 2001).
- Sistema benevolente – autoritario: aquí se dan las ordenes de los gerentes, donde existe un poco de libertad de los empleados que pueden realizar comentarios de temas laborales, también se da la flexibilidad pero dentro de líneas y parámetros limitados, los subordinados que logra alcanzar sus metas son reconocidos por los gerente, por lo general en este sistema los gerentes presentan una actitud condescendientes con los subordinados, con este clima la dirección conoce las necesidades sociales de sus colaboradores (Vázquez & Guadarrama, 2001).
- Sistema consultivo: aquí se establecen metas y se implementar ordenes generales luego de compartirlas con los subordinados, quien también son parte de tomar decisiones, cabe recalcar que en este sistema hay una libertad de discutir temas laborales con los jefes, y por parte del gerente hay una confianza que sus subordinados desarrollan sus actividades correctamente. Este clima es muy dinámico por lo que la administración se basa en alcanzar los objetivos organizacionales (Vázquez & Guadarrama, 2001).

- Sistema participativo: existe una absoluta confianza de la gerencia hacia sus subordinados, la comunicación fluye de manera igualitaria dentro de la organización, de esta manera se logra un ambiente amigable y confiable, conllevando a un clima organizacional con buenos resultados en la productividad, rotación de personal y económicos de la empresa (Vázquez & Guadarrama, 2001).

El cuestionario de Rensis Likert se enfoca analizar el perfil organizacional, ya que este autor se enfocó en su teoría de los sistemas de organización que ayuda a visualizar causa - el efecto natural de los climas organizacionales estudiados con sus variables. En ese sentido, la herramienta que utilizó Likert es de medir la naturaleza del sistema de gestión el cual lo relaciono con los instrumentos que ayudan a identificar a que sistema de gestión corresponde una empresa en base a las características de actuación y organizativas de las empresas y el otro instrumento fue de mostrar las discrepancias que se dan entre los sistemas de gestión para así poder medir la naturaleza de los mismos (García , 2009, pág. 51).

Para Likert el clima organizacional es multidimensional ya que se compone por ocho dimensiones como: “los métodos de mando, las fuerzas de motivación, los procesos de comunicación, la influencia, la toma de decisiones, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento” (García , 2009, pág. 51).

De acuerdo a lo citado, se analiza que estas dimensiones al momento que se unen forman un constructo de factores compuesto por una sola variable identificada como clima organizacional que influye de manera notoria en el comportamiento del personal de la organización, por lo que este permite analizar el perfil del clima organizacional, a partir de la teoría de Rensis Likert el estudio de Great Place to Work (2013) desarrollo un instrumento que permite medir el clima organizacional.

### **Modelo de Great Place to Work**

El Instituto Great Place to Work (2013) es un centro de consultoría y de investigación que tuvo sus inicios en 1992 en Estados Unidos, el cual fue constituido

por los periodistas de negocios Robert Lebering y Milton Moskowitz, desarrollaron el Trust Index un instrumento que ayuda a recopilar información del clima organizacional en base a la teoría de likert, apoyado en valoración y en la cultura de las organizaciones. A partir de ello, Great Place to Work propone un modelo de evaluación del clima organizacional, en diferencias de otros modelos este realiza un estudio empírico que se sostiene en las experiencias vividas de las organizaciones que son sustentadas en conceptualizaciones teóricas, mismo que se enfoca desde la perspectiva del trabajador y de la empresa.

El instituto para medir el clima organizacional se basa en total cinco dimensiones, ya que desde la perspectiva del trabajador se sostienen la confianza como es la **credibilidad**; el cual se enfoca en la integridad, comunicación y la competencia; el siguiente factor es **imparcialidad**; es la equidad, justicia y la ausencia de favoritismo; el siguiente factor es el **respeto** el cual se direcciona al apoyo, cuidado y la colaboración de los trabajadores; otro factor es el **orgullo** el cual se refiere al orgullo por el trabajo individual, por el equipo y por la organización; y por último el factor **camaradería** indica relaciones cercanas, hospitalidad y sentido de unidad (Barranco, 2016, pág. 7).



**Figura 1. Modelo Great Place to Work de clima organizacional**

Nota: Instituto Great Place to Work (2013)

De acuerdo al modelo se determina que el punto clave para desarrollar un buen ambiente de trabajo no solamente es en base a programas especializados, prácticas para los trabajadores o el conjunto de beneficios que se les otorga, sino que es la construcción de las relaciones de calidad las cuales se basan en las 5 dimensiones de: camaradería, orgullo, credibilidad, respeto y la imparcialidad.

En conclusión, el modelo del Instituto Great Place to Work se refiere a una dimensión que caracteriza la relación entre los empleados y sus colegas, los jefes y la organización. Estas dimensiones son claramente psicológicas y por tanto subjetivas, por lo que no pueden medirse por métodos directos, lo que significa que no es posible medir directamente el nivel de respeto de una persona por sus compañeros y viceversa, y uno debe confiar en evidencia secundaria como opiniones, comentarios, acciones y comportamientos en los grupos sociales de trabajo.

### **2.1.2. Teoría de la calidad de vida laboral**

#### **Teoría de Richard Walton**

Para Walton (1973) la calidad de vida laboral es muy relativo y se da por un consenso de los patrones objetivos y subjetivos, es por ello que desarrolla un modelo teórico con el objetivo de que sea aplicado en los ambientes culturales y humanos ya que han sido descuidados por las organizaciones, impidiendo el avance tecnológico, de la producción y del crecimiento monetario. Por lo tanto, Walton indica las siguientes dimensiones importantes que son necesaria para poder tener una buena calidad de vida laboral del cual señala que los factores que influyen en la calidad de vida son motivaciones intrínsecas, apoyo directivo; y, cargo en el trabajo. Además, es importante señalar que el estudio de Cruz (2018) afirma que la calidad de vida laboral esta conformada por las variables tales como: “las motivaciones intrínsecas y carga en el trabajo” (Cruz, 2018, pág. 61).

A partir de lo expuesto, los autores Alves, Cirera, & Giulian (2013) describen cada una de las dimensiones del modelo de Walton:

## **Motivaciones intrínsecas**

- **Compensación justa y adecuada:** es la justa ganancia financiera que se ha realizado por la actividad laboral, también se enfoca a la equidad que se da dentro y fuera de las empresas enfocados en la economía.
- **Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo:** esto se enfoca a los recursos materiales, que se emplean para la ejecución de las actividades laborales, con el objetivo de cuidar la salud de los trabajadores.

En estas dos primeras condiciones podemos analizar que son importantes por lo que deben desarrollarse las funciones laborales en un lugar adecuado y que al mismo tiempo deben cumplirse en cubrir monetariamente de acuerdo con jornadas laborales. La seguridad evita los riesgos y prevenir accidentes, lesiones que pueden ser perjudiciales para el personal.

## **Apoyo directivo**

- **Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana:** se reconoce las capacidades de los trabajadores y se los conserva con incentivos constantes sobre los resultados objetivos dentro del proceso laboral.

Actualmente las organizaciones adoptan con la capacitación a su personal, con el fin de mejorar las habilidades y capacidades de los colaboradores convirtiéndose así una forma de incentivar y potenciar a sus empleados para que puedan rendir los mejores resultados.

- **Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad:** son las políticas organizacionales que se relacionan con el personal, con el fin de brindar una seguridad y creciente.

Se ha convertido una herramienta que muchas organizaciones la implementan para satisfacer a su personal, esta herramienta es realizar convocatorias internas donde el personal se proyecte para un progreso ya sea individual o familiar.

- Integración social en la organización: es la igualdad de oportunidades sin discriminación, de esta manera se mantiene buenas relaciones interpersonales para mantener un clima laboral positivo.

Las organizaciones implementan espacios de recreación con el fin de romper barreras entre el personal y también se establece una cultura de clima organizacional.

- Constitucionalismo en la organización del trabajo: los derechos de los trabajadores son respetados, donde existe la libertad de expresión.

La comunicación y el respeto son normas que se implementan en las empresas, es la base que todo trabajador debe manejar para tener una mejora en la calidad de vida laboral, de esta manera se vive un clima organizacional muy satisfactorio.

### **Cargo en el trabajo**

- Trabajo y espacio total de vida: se enfoca al equilibrio de la vida personal y el trabajo.
- Relevancia del trabajo en la vida social: lo que el trabajador percibe de su trabajo, la responsabilidad que desarrolla para entregar un producto o servicio con excelente calidad.

Por último, estas dos dimensiones son importantes también por lo que en estos se llega a cumplir un balance de vida laboral, donde se integra el personal a una calidad de vida satisfecho y feliz.

Para los autores de la teoría la calidad de vida laboral se ha convertido en un fenómeno muy lento, es así que se puede analizar y hacer comparaciones estadísticas, estudios cualitativos y correlaciones. En el ámbito empresarial se ha presentado una mejoría de la calidad de vida laboral, sin embargo no hay que descartar que hay empresas que aun presentan una confusión relativa específicamente en su estructuración muy rígida con un alto índice de renuencia al cambio, esto se da más en las organizaciones que manejan sistemas de producción tradicional como las industriales.

## **2.2. Referentes conceptuales**

### **2.2.1. Clima organizacional**

El clima organizacional, según Daza y otros (2021) se comprende como la forma en la que los colaboradores de una organización perciben el ambiente de trabajo en donde se desenvuelven, el cual se afecta por cuestiones de índole empresarial a la par de individuales relacionados con el trabajador (p. 67). Como el clima organizacional es una cuestión de percepción, este podría ser considerado como positivo, negativo o indiferente (neutral). Este clima se considera un concepto y variable fundamental para cualquier empresa en la actualidad, en especial cuando se trata de cuestiones de rendimiento y productividad (Daza, Beltrán, & Silva, 2021, pág. 67).

Otra manera de conceptualizar al clima organizacional es bajo la perspectiva cultural y comportamental. Según Vera y otros (2021) el clima organizacional se puede entender como el derivado del encuentro de culturas y valores en una institución, los cuales formarían las bases de encuentro y entendimiento entre los colaboradores (p. 8). Bajo esta definición queda claro que el clima organizacional sería único para cada organización y que la manera en la que este clima debe ajustarse para hacerlo positivo será, igualmente, única.

Según el Ministerio de salud publica (2021) indico que el clima laboral es “primordial para el desarrollo de la productividad institucional; así como el fortalecimiento del bienestar de los funcionarios que se ve reflejado en un servicio de calidad”. Es decir que el objetivo del clima organizacional es identificar las principales habilidades que se pueden implementar, como el liderazgo, el ambiente laboral, la nueva modalidad de trabajar conocido como el teletrabajo, la inclusión, entre otros.

Para Barranco (2016) indica que el clima organizacional se viene presentando en los últimos años con una mejora, el autor se basa en los contextos actuales para determinar que hay que cuidar la calidad de la relación entre la empresa y el personal. Es importante mencionar que existe un indicador muy amplio sobre la calidad entre la

relación de los ya mencionados el cual es el ranking de Best Workplaces desarrollado por Great Place to Work que se lo lleva de manera anual.

Por lo tanto, de acuerdo con la revisión de la literatura acerca del clima organizacional, los estudios de los investigadores han señalado que las organizaciones deben cuidar las relaciones entre el personal y la empresa generando un vínculo de fortaleza entre sus colaboradores, generando bienestar, un excelente ambiente laboral con un inclusión y participación de las familias en las organizaciones para aumentar el nivel de satisfacción y calidad de vida en los trabajadores como técnicas de fortalecimiento social interno, a fin de que todos sean beneficiados de manera igualitaria. Además, de que el resultado de un buen clima laboral se puede observar a través del comportamiento de las personas que laboran en la empresa en donde adoptando sus actividades con motivación y libres de estrés, el cual produce un ambiente organizacional estable y tranquilo y con una buena calidad de vida en donde los colaboradores lo perciben de manera satisfactoria.

### **2.2.2. Dimensiones para un buen clima organizacional**

De acuerdo al Instituto Great Place to Work (2013), presenta un modelo que permite evaluar el clima organizacional donde se mencionan las siguientes dimensiones:

**Camaradería:** es la relación interpersonal que se dan entre los trabajadores, crear este tipo de relación es muy satisfactorio dentro de un ambiente laboral. El instituto Great Place to Work indica que dentro de esta dimensión es necesario abordar la fraternidad, el sentido de equipo y la hospitalidad de las personas y del lugar.

La Real Academia Española de la Lengua (2021) define la camaradería como “amistad o relación cordial que mantienen entre sí los buenos camaradas”.

De acuerdo con lo citado se determina que esta dimensión es una relación de amistad que llega ser muy influyente en el clima organización, de hecho, se puede

dar un aporte que esta actitud en los trabajadores es colectiva puede llegar a mejorar el bienestar de la vida laboral.

**Orgullo:** es la satisfacción de los trabajadores por las funciones que desempeñan dentro de su trabajo. Siguiendo el modelo de Great Place to Work esta dimensión se enfoca en tres tipos: el orgullo laboral, orgullo de equipo y el por la organización. Es importante resaltar que para que los trabajadores lleguen a este punto de orgullo o que se identifiquen con la empresa es muy difícil llegar hasta ahí, es por eso que las organizaciones deben enfocarse en ser mejores (Great Place to Work, 2013, pág. 7).

Una dimensión que posee el hombre de manera individual, el cual se ha convertido en una emoción categorizada como una facilitadora de conductas antisociales, es decir que estar orgulloso es necesario e importante que se relevante en la relación del personal de una organización, pero si bien es cierto existen casos que los empleados disfrutan de lo que hacen mas no se sienten orgullosos del mismo.

**Credibilidad:** esta dimensión dentro de una organización con sus empleados es crucial para lograr adecuadamente los objetivos de la organización. Si los empleados se sienten engañados por la organización, es probable que se desarrolle una desconfianza.

Dentro del modelo Great Place to Work (2013) la credibilidad se conforma por los factores de información, visión, accesibilidad, coordinación, confiabilidad y la honestidad que se da en las organizaciones.

La credibilidad ha llegado a convertirse en un importante activo intangible que le permite a una empresa destacarse y crear brechas en el mercado, lo que explica que una empresa con credibilidad y reputación pueda alcanzar un mejor nivel de utilidades en comparación con sus competidores directos (Kirmann & Garrido, 2006).

Esta dimensión es una de las más importantes ya que siempre trata de crear la confianza necesaria entre patrones y empleados para que las organizaciones puedan actuar con una percepción y transparencia óptimas.

**Respeto:** es una de las dimensiones que el hombre posee el cual permite que se conviva en un ambiente positivo, en el estudio de Barranco (2016) toma como referencia el estudio de Bulman & Werther (2008) quien indica que existen dos tipos de respeto en las relaciones humanas. A continuación, se detallan cada una de ellas.

El respeto categórico se trata a una forma de reconocimiento entre partes iguales donde se garantiza el reconocimiento de alguien al reconocer que es parte del grupo al que pertenece y el respeto contingente sería el reconocimiento de que uno o más miembros de un grupo son los mejores en un campo en particular. Es un fenómeno pronunciado en el grupo, que promueve el surgimiento de líderes informales en el grupo. (Barranco, 2016, pág. 15)

Los dos tipos de respeto son muy importantes para que se dé un buen ambiente laboral, las autoridades de las organizaciones tienen la obligación de respaldar a sus trabajadores, cuidarlos y hacerlos partícipes de la empresa. También es imprescindible para que el personal tenga una vida laboral óptima y es de gran ayuda esta dimensión dentro del área de talento humano ya que aquí se fomenta la tolerancia y el soporte del talento humano.

Esta dimensión se conforma con los indicadores: “entorno al trabajo, desarrollo, reconocimiento, participación y la vida personal” (Great Place to Work, 2013, pág. 7).

**Imparcialidad:** esta dimensión permite que el hombre tome decisiones honestas y actúen de manera justa, lo que produce las mismas oportunidades y una distribución equitativa, las empresas con imparcialidad siempre deben poseer una imagen positiva entre los trabajadores. no obstante, la imparcialidad es “autoridad

moral de los jefes por ser equitativos, por no practicar el favoritismo y por ser justos” (Montoya, 2021, pág. 23).

De acuerdo al párrafo anterior se determina que es la ausencia de inclinación en favor o en contra de ninguna persona o situación al juzgar o actuar sobre algo. es un ingrediente básico de la confianza de los empleados en la organización, esto reduce la incertidumbre sobre las expectativas de la organización debido a su propio comportamiento.

De acuerdo con el modelo de Great Place to Work la imparcialidad diferencia los siguientes componentes como es la: equidad de remuneración y en el trato; la ausencia de favoritismo; la justicia en el trato de las personas y la capacidad de apelación.

### **2.2.3. Importancia del clima organizacional**

El clima organizacional en las empresas se hace cada vez más amplio e importante, porque esta variable es la que permite a la empresa que se desarrolle a nivel general. Este aspecto es uno de los factores más importantes en el desarrollo ideal de la empresa, tanto micro como macro, porque permite que las relaciones interpersonales que deben existir entre los empleados se desenvuelvan de tal manera que su trabajo se vea de manera correcta y eficiente con una buena comunicación (Cajiao, 2021).

Con respecto al párrafo anterior el clima organizacional es de vital importancia en las empresas por lo que transforma a las personas en su desempeño en base a la función y al cumplimiento de las solicitudes de la organización, por lo que esta se convierte en parte de un sistema social. Es decir que el clima organizacional es el ambiente creado por las habilidades de los colaboradores de una organización y que se plasma en las actitudes que se vinculan entre sí.

#### 2.2.4. Enfoque del clima organizacional

Desde la perspectiva del clima laboral, es necesario mencionar cuatro enfoques existentes del clima organizacional, como son el enfoque estructural, el enfoque perceptivo, el enfoque interaccional y el enfoque cultural, para comprender que no existe un solo tipo de clima o entorno en una empresa, pero cada uno se compone de puestos de trabajo, factores de gestión, prácticas de gestión, estructura organizativa (sistemas de comunicación, dependencia, promoción, pago), etc. Sin embargo, existen 4 métodos o enfoques que pueden ayudar a determinar el tipo de clima organizacional que opera una empresa (Gonzalez, Rodriguez, & Gonzalez, 2018).

**Enfoque estructural:** Este enfoque utiliza el clima organizacional como una representación objetiva de la estructura organizacional; es decir, se desarrolla como resultado de la interacción de los miembros de la empresa con las características estructurales comunes de cualquier organización. Debido a este contacto, tienen puntos de vista similares, donde se refleja su propio entorno de trabajo.

**Enfoque perceptual:** El enfoque perceptivo ve el clima organizacional como la base del individuo, donde reconoce que las reacciones de las personas a las variables situacionales sólo tienen significado psicológico. En otras palabras, el clima es una descripción individual que trata mentalmente con rasgos y características.

**Enfoque interactivo:** Este enfoque refleja la interacción entre personas o individuos en respuesta a una situación específica y proporciona un acuerdo compartido que subyace en el clima organizacional.

**Enfoque cultural:** Este consiste en un grupo de personas que interactúan y comparten una estructura común, o lo que comúnmente se conoce como la cultura de una organización.

### 2.2.5. Factores que influyen en el clima organizacional

Según Corichi, Hernández, y García (2014) existen diversos factores que inciden y determinan el clima organizacional, conformado por condiciones internas y externas, son los principales factores para el éxito de la empresa, porque determinan la actitud y comportamiento de los empleados, los cuales se explican a continuación:

**Comunicación:** en una organización el proceso de comunicación involucra algunas interacciones; desde conversaciones informales hasta complejas, siendo este un factor que influye mucho en el clima organizacional ya que desempeña un papel importante en el desarrollo de las relaciones interpersonales. Es también un vínculo implica la transferencia de información y entendimiento entre dos o más personas. Una buena comunicación ayuda a comprender las necesidades de los miembros de la empresa, es decir, que mediante de una comunicación efectiva, los valores, la misión y las metas de una organización se pueden definir y mantener. Por lo tanto, se cree que, para mejorar el clima laboral en las organizaciones, es necesario conocer el proceso de comunicación, ya que una mejor comprensión entre los miembros aumentará la motivación y el compromiso, además de conducir a un alto desempeño positivo de los colaboradores (Corichi, Hernández, & García, 2014),

**Colaboración:** en este factor se evalúa la madurez, el respeto, el estilo de la comunicación, el nivel de cooperación y la confianza que existente. Es importante este factor porque brinda un buen ambiente de trabajo y, por ende, la calidad de las relaciones humanas en la empresa, que será evaluada de acuerdo a las necesidades del cliente.

**Liderazgo:** este es un factor clave, pero no lo es todo, para el éxito de una organización depende esencialmente de la calidad del liderazgo, ya que los líderes suelen gestionar el logro de las metas, también son los que poseen todas las capacidades de planificar y organizar, pero la tarea básica de un líder es influir en los demás para que trabajen con entusiasmo y así poder lograr una meta establecida.

Por lo tanto, se puede afirmar que el estilo de liderazgo que deben poseer las organizaciones para poder tener un impacto positivo en el clima organizacional (Pilligua & Arteaga, 2019).

**Carrera profesional:** se relaciona mucho con el nivel de formación académica, habilidades y capacidades que debe tener un empleado para optar a un ascenso, lo que también incide en una mejor calidad de vida, comodidad, remuneración digna y puestos basados en el desempeño, todo lo cual se ve reflejado en las evaluaciones de rendimiento. Al promover el desarrollo de carrera, la compañía tiene varios objetivos, entre ellos: fortalecer su y capacidades para cubrir el espacio disponible ya sea en el mediano y largo plazo; donde se construye una comunicación interna sólida (Núñez, Grande, & Pedrosa, 2012).

**Satisfacción:** es la actitud de una persona hacia su trabajo, los trabajadores que se encuentran en un ambiente cómodo en una organización cuyo gerente reconoce su trabajo y lo alienta a seguir mejorando a través de la motivación es probable que experimente satisfacción personal. No obstante, el personal en muchas ocasiones no expresa abiertamente sus actitudes y cuando no están satisfechos empiezan a perder el desempeño laboral. (Sánchez & García, 2017).

**Condiciones físicas:** tienen en cuenta las características del entorno en el que lleva a cabo el trabajo tales como es: iluminación, sonido, distribución de espacio, ubicación de personas, entre otros.

#### **2.2.6. Aspectos para medir el clima organizacional**

Acercar a las organizaciones a las diversas funciones que componen el clima organizacional, se busca medir y se adopta por los instrumentos de observación, encuesta, entrevistas o cuestionario. Con el objetivo de obtener las percepciones de los trabajadores de la organización y luego en base a los resultados estudiar minuciosamente las características de la organización para después tomar decisiones para mejorar el rendimiento laboral.

Con respecto a la medición del clima organizacional actualmente existen tácticas de dirección y del desarrollo de los colaboradores los cuales son factores importantes para alcanzar el éxito de los objetivos organizacionales. De acuerdo con Copeme (2009) “dentro de este campo existen procesos que intervienen, tales como: capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional. El factor humano constituye un elemento vital para el desarrollo de los procesos de cualquier organización” (pág. 2).

La medición del clima laboral es importante en las organizaciones porque permite conocer la diferencia entre la satisfacción y la motivación, dos conceptualizaciones que siempre se usan como sinónimo pero que involucran otros temas y diferentes estrategias de gestión. El hecho de que el personal esté satisfecho no asegura que estén motivados, La satisfacción puede reducir un pequeño porcentaje en el ausentismo porque los empleados están satisfechos con el trabajo que desarrollan y, si están motivados, les permite no solo reducir el ausentismo, sino también esforzarse más en su trabajo y no conformarse con lo cotidiano sino ir más allá de lo común (Copeme, 2009).

En base al párrafo anterior se analiza que la valoración del clima organizacional se puede conocer la percepción de los trabajadores y de esta manera saber si están satisfechos en sus lugares de trabajo y en los casos que se encuentre insatisfechos se puede conocer cuáles son las causas que los lleva a tener actitudes negativas lo cual perjudica a la organización.

El estudio de clima organizacional realizado por Peña (2018) señala acerca de la evaluación del clima organizacional el cual se deben considerar los siguientes aspectos:

- Evaluar el origen del conflicto, problemas de satisfacción laboral, estrés o frustración que no favorecen al desarrollo de la organización.

- Establecer una base para programas y esfuerzos dirigidos a mejorar la calidad, armonía, eficiencia, y las relaciones del diario vivir dentro de las empresas ya sea a corto, mediano o largo plazo.
- Supervisar el desarrollo de la organización de manera oportuna y anticipar los problemas antes que genere consecuencias que llevaría a perjudicar la productividad o el ambiente laboral.

Para concluir con los instrumentos que permiten medir el clima organizacional es importante resaltar que aquellos son las entrevistas, encuestas y la observación. Una vez obtenidos los resultados se puede implementar estrategias, programas con el fin de tomar acciones para corregir o también para prevenir, de esta manera se puede mejorar el ambiente organizacional y que los colaboradores se desempeñen de manera eficiente y efectiva.

### **2.2.7. Variantes de estados del clima laboral**

La correlación entre el ambiente de trabajo y la productividad depende en gran medida de circunstancias específicas que están bajo nuestro control, donde se han realizado varios estudios para poder mostrar la relación entre la eficiencia y el clima laboral, y se ha llegado a la conclusión de que podemos definir la relación de dependencia en cuatro estados manejables. El hecho de que las empresas se preocupen por brindar un buen ambiente de trabajo no garantiza que esto signifique una alta productividad.

Para Pilligua (2019) las variantes de estado del clima organizacional son las siguientes:

**Baja productividad y clima laboral elevado:** esto se da cuando las metas individuales y grupales que se logran no ayudan a aumentar la productividad. En este caso, el ambiente de trabajo aumenta el potencial productivo, pero sin una buena estructura de gestión no se llega a una alta eficiencia.

**Baja productividad y clima laboral bajo:** la organización que no logra una buena eficiencia en el ambiente de trabajo no puede lograr objetivos colectivos e individuales, y también carece de una gestión eficaz que pueda promover la motivación y el desempeño de los colaboradores. En este caso se recomienda redefinir metas, incrementar capacitaciones, analizar, revisar u organizar las funciones de cada uno del personal.

**Alta productividad y clima laboral bajo:** aquí en esta variante de estado se puede aumentar la productividad a través de programas o habilidades de los miembros sin tener que preocuparse por incrementar la motivación del personal. Es importante resaltar que el sistema genera productividad a partir de las acciones continuas de la gerencia, sin necesidad de que los empleados se involucren en el negocio. En este caso, la productividad se basa en los trabajadores lo que es difícil de mantener a largo plazo.

**Alta productividad y clima laboral elevado:** se demuestra que los objetivos se están logrando, por lo tanto, el ambiente de trabajo mejora, los empleados se vuelven más eficientes y alcanzan una alta productividad, lo que a su vez fortalece el propio ambiente de trabajo y crea una sinergia que es autosustentable y se fortalece de manera continua y cíclica.

El ambiente de trabajo, junto con la estructura, las características de la organización y las personas que la integran forman un sistema altamente dinámico e interdependiente que afecta directamente el desempeño organizacional. Así, el clima organizacional determina cómo los individuos perciben su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción (Quintero, Africano, & Faría, 2008).

### **2.2.8. Calidad de vida laboral**

Para los autores Segurado y Argulló (2002) indican que la calidad de vida laboral puede ser abordada bajo dos perspectivas como la calidad de vida del entorno

de trabajo que “tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales” (Segurado & Agulló, 2002, pág. 828). En esta perspectiva se analiza a la empresa como un sistema y a cada uno de los subsistemas que lo integran. La siguiente perspectiva es de la calidad de vida laboral psicológica que se “centra con mayor interés por el colaborador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo” (Granados, 2011, pág. 216).

De acuerdo con lo citado por los autores se determina que ambas perspectivas se presentan con objetivos en base a la calidad de vida laboral y cada una enfocada con sus distintos factores que la forman. Actualmente hablar de calidad de vida laboral es un tema de coyuntura internacional por lo que la situación laboral está en situaciones de crisis, donde la precariedad va en crecimiento y el logro de las condiciones laborales que se habían alcanzados en los últimos años ha llegado a disminuir en una gran parte.

La conceptualización de calidad de vida laboral para (Casas et al., 2002) es aquella que abarca las relaciones laborales como son los horarios, clima laboral, retribución, beneficios, las relaciones humanas, entre otros temas relevantes que son para el rendimiento laboral, la motivación y la satisfacción dentro de una organización. También especifica que la calidad de vida laboral se la conceptualiza como un proceso dinámico y continuo donde se organiza de manera objetiva y subjetiva.

Por lo tanto, se determina que la calidad de vida laboral son las experticias humanas vividas dentro de las organizaciones, así mismo es importante recalcar la importancia que cumple dentro de las empresas ya que se ha convertido en un elemento que ayuda a garantizar la productividad en todo tipo de empresa.

### **2.2.9. Importancia de la calidad de vida laboral**

Es claro que la calidad de vida laboral debe ser gestionada en todos los niveles de la organización, y para ello el logro de los objetivos de la organización debe estar alineado con las expectativas de sus socios, teniendo en

cuenta sus intereses. Sin embargo, la calidad de vida laboral no debe ser entendida como falta de trabajo, ya que el significado va desarrollo al campo profesional, abundancia de trabajo, pero al mismo tiempo dando igual atención e importancia al ambiente de trabajo, lo que repercute directamente en la salud mental. No obstante, las personas valoran la calidad de vida laboral donde dependen en gran medida de los líderes organizaciones, quienes deben ser responsables de crear un equilibrio y administrar la calidad de vida laboral sin descuidar el logro de las metas organizacionales (Anda, 2017, pág. 22).

Es importante lograr un equilibrio entre integrar y representar todos sus aspectos, ya que empieza por lograr el equilibrio antes mencionado entre la parte personal y así mismo en la alegría de trabajar y en satisfacer las necesidades de la organización. Dentro de la calidad de vida laboral se entiende que la importancia radica en ajustar la realidad de las empresas en base a consideraciones que van desde varias perspectivas de los trabajadores.

Según Granados (2011) señaló que un enfoque psicológico de la calidad de vida laboral tiene como objetivo satisfacer la satisfacción, la salud y el bienestar de los empleados; subordinar los intereses de la organización a los intereses de los empleados. La importancia de la calidad de vida laboral en la empresa radica en su función práctica, así también existen muchos beneficios para empresas y los empleados donde existen evidencia empírica de que el uso de programas para mejorar la calidad de vida laboral beneficia a las organizaciones en lalo siguiente:

- Mejora la situación financiera
- Incrementa el valor de mercado
- Incrementa la productividad
- Mejora sus destrezas para atraer y retener personal
- Fortalece la lealtad y confianza del personal
- Reduce el ausentismo

En base a citado por Granados, se puede concluir que la calidad de vida laboral otorga beneficios donde empleados y los jefes gana de manera mutua y por lo

tanto todos ganan en la organización.

### **2.2.10. Dimensiones de la calidad de vida laboral**

El estudio de Kikukawa (2020) hace énfasis el estudio de Cabeza (2000) quien determina que la calidad de vida laboral se vincula con el equilibrio entre la demanda de trabajo y la capacidad percibida para satisfacer esas demandas para el desarrollo de por vida, es recomendable para el ámbito profesional, familiar y personal.

La autora Cabezas ha señalado en su estudio tres dimensiones las cuales las desarrolla dentro de su cuestionario Calidad de Vida Profesional o Laboral, la cual tiene como fin realizar una medición multidimensional de la calidad de vida laboral.

**Carga en el trabajo:** se considere las percepciones de los empleados sobre las demandas del trabajo, incluidos indicadores como la cantidad de trabajo, presión laboral, conflictos laborales, falta de tiempo, enfermedades laborales, interrupciones y la carga de responsabilidad (Ríos, 2018, pág. 85).

En este sentido, la carga de trabajo a menudo está sujeta a un exceso, lo que hace que los empleados no puedan realizar sus tareas de manera efectiva debido a la falta de tiempo, además de exponer a los empleados al riesgo de accidentes o enfermedades profesionales.

**Motivaciones intrínsecas:** es la motivación personal provocada por factores internos la que determina la necesidad, y por tanto la conducta motivada indica satisfacción profesional. Donde se consideran los siguientes indicadores: la satisfacción laboral y personal, las capacitaciones, el apoyo familiar y de los compañeros, y por último la proactividad (Ríos, 2018, pág. 85).

En esta dimensión se incluye aspectos emocionales de realización que solo pueden ser compensados por una buena terapia, autorrealización y otros aspectos afines con el bienestar mental o emocional.

**Apoyo directivo:** se enfoca al apoyo emocional que brindan los gerentes a quienes trabajan en la organización. Considere los siguientes indicadores: la comunicación, el reconocimiento y promoción, el apoyo de superiores y compañeros, la autonomía y la variedad en el trabajo (Ríos, 2018, pág. 85).

El apoyo gerencial también se refleja en la retroalimentación que un jefe o gerente brinda a los empleados en un esfuerzo por mejorar el desempeño. Este apoyo beneficia tanto al empleado como al empleador a medida que mejora el desempeño de sus colaboradores.

#### **2.2.11. Beneficios de la calidad de vida laboral**

Según Carranza (2018) el desarrollo de programas de calidad de vida laboral en las organizaciones ha traído varios beneficios a nivel de capital humano y desempeño empresarial, debido a que estos son dos aspectos en conjunto, el desempeño empresarial y la práctica de cada talento humano, es decir es manera individual. El objetivo principal de la calidad de vida laboral es “es crear un ambiente excelente para los empleados que contribuya a la salud económica de la organización” (Guízar, 2013, pág. 212).

Dentro de los beneficios de la calidad de vida laboral se encuentran en beneficios personales y organizacionales:

El principal motor que da movimiento a las organizaciones es el capital humano como lo recalca Valencia (2005) que “los recursos humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas cada vez en mayor medida deben identificar el valor que la persona tiene para la organización y tratar de potenciarlo” (pág. 20). Convirtiéndose en un enfoque para ser estrategia dentro de los programas de calidad de vida laboral que se direccionan en el crecimiento y el desarrollo del personal que va a portar beneficios para la organización. Entre los

beneficios personales se encuentran: el desarrollo profesional y conciliación trabajo-familia.

Continuar aceptando que el capital humano es un componente esencial para que la organización logre sus metas previamente establecidas; la calidad de vida laboral crea beneficios para la organización. No obstante, se puede dividir en dos áreas principales: mejorar la productividad en el crecimiento organizacional y regularla o reducir la tasa de rotación (Carranza , 2018, pág. 29).

### **2.3. Referente normativo**

En este apartado es muy importante mencionar a la Constitución de la Republica del Ecuador (2018) que indica en el capítulo de los Derechos del buen vivir de la sección de Trabajo y Seguridad Social que los trabajadores tienen que gozar de un trabajo ya que es un derecho económico que les brinda una realización personal, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar un respeto a su dignidad laboral, de dar remuneraciones, una vida decorosa, de unas retribuciones justas y sobre todo el desempeño de un trabajo libre y saludable.

El presente tema investigativo se enmarca en normativa nacional e internacional las cuales son los siguientes cuerpos legales:

La Constitución Nacional del Ecuador en el artículo 32 señala que la salud es un derecho que el Estado garantiza, el cual se vincula con el ejercicio de otros derechos, como derecho al trabajo, la seguridad social, alimentación, educación, clima sano entre otros factores que sustentan el buen vivir primordialmente en el lugar de trabajo que sea de ambiente sano (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 19).

Por otro lado, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018, tiene como objeto regular los procedimientos operativos y técnicos para poder medir el clima laboral, cultural y organizacional de las empresas que contempla el acuerdo, con el fin de

mejorar el ambiente laboral de las instituciones. Así mismo hay mediciones para las instituciones que están exentas de que realicen la medición del clima laboral y cultural organizacional en base a una metodología establecida, el cual deberán solicitarlo a la Dirección de gestión del Cambio y Cultura Organizacional, quien será el encargado de analizar la disponibilidad y la respectiva ejecución (Ministerio del trabajo, 2018, pág. 2).

En base al ámbito de medición del clima laboral, cultural y organizacional de las organizaciones el Ministerio del Trabajo desde la Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizacional, ha desarrollado una mención especial para:

Reconocer a aquellas instituciones que han obtenido valores destacados dentro de los procesos de medición, enmarcados en los componentes de liderazgo, compromiso y entorno de trabajo, los cuales reflejan índices elevados de aceptación desde la opinión de los servidores dentro de sus instituciones (Ministerio del Trabajo , 2020).

El Ministerio del Trabajo ha gestionado “El reconocimiento al mejor clima laboral y gestión”, el cual es un evento para recompensar a las organizaciones que están en la gestión del clima laboral, de esta manera se crea un incentivo que ayude a mantener y fortalecer las funciones destinadas al establecimiento de un correcto entorno laboral y de la misma manera se marca un factor de motivación para que otras organizaciones desarrollen una constancia en mejorar los resultados.

En la Ley Organiza de Salud (2015) en el artículo 118 que los patrones deben protegen la salud de sus colaboradores, brindándoles una adecuada información, equipos de protección y sobre todo ambientes laborales seguros, con el objetivo de prevenir accidentes o enfermedades físicas o psicológicas que pueden producirse en base a las actividades laborales. El Código de Trabajo regulara las relaciones de los patrones y los colaboradores de las organizaciones las cuales deben ser aplicadas en varias modalidades y las condiciones laborales. Las normas enfocadas al trabajado están en base a leyes o convenios internacionales confirmadas por el Ecuador, las cuales será aplicadas en casos que lo requieran.

### **2.3.1. Normativas nacionales**

En Ecuador el Estado trabaja para mejorar el clima laboral principalmente de las organizaciones públicas, donde la Subsecretaría Nacional de Desarrollo Organizacional de la SNAP, indico que el clima laboral ayuda identificar que los trabajadores sienten o perciben el ambiente laboral. Para llevar a cabo la medición del clima organizacional se enfocan en los factores de liderazgo, infraestructura y la carga de trabajo, siendo estos aspectos que no se pueden observar dentro de una gestión por el motivo de estar concentrados en los resultados (Consejo de Gobierno del Régimen Especial Galápagos, 2017).

En el artículo 276 de la Constitución de la República del Ecuador (2018) señala que el régimen de desarrollo que debe fundamentarse en cimentar un sistema económico, equitativo, democrático, fructífero y razonable establecido en la distribución equivalente de los beneficios del progreso, de los medios de producción y en la incubación de trabajo estable y digno. Es decir que debe crecer en base a la función de los derechos de los colaboradores de las organizaciones.

El artículo 326 de la Constitución señala los derechos de los trabajadores y uno de los principales está en el inciso 5 que todos deben desarrollar sus actividades laborales en un ambiente propicio y adecuado, que avale la salud, bienestar, higiene y la integridad. Es decir que las organizaciones tienen que mantener un buen clima organizacional (Constitución de la República del Ecuador, 2018, pág. 164).

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2018, en el capítulo dos de la aplicación de medición de clima laboral y cultura organizacional, señala en el artículo 3 y 4 que la medición del clima laboral se lo debe realizar cada año con carácter obligatorio. En cambio, la medición de la cultura organizacional se lo lleva a cabo cada dos años. No obstante, en el siguiente artículo menciona que los responsables en la aplicación de la medición son la Unidad de Gestión del Cambio, comunicación y el talento humano (Ministerio del trabajo, 2018, pág. 3).

Por otro lado, en el capítulo tres de mismo acuerdo muestra los componentes del modelo de medición de clima laboral con sus respectivos factores y subfactores. En primer lugar está el componente liderazgo el cual está integrado por: factores (influencia, interacción, orientación a los resultados) y subfactores (credibilidad, motivación, comunicación, participación, evaluación, organización, cumplimiento, independencia); el siguiente componente es de compromiso con sus factores (adaptación al cambio, reciprocidad, sentido de pertinencia) y sus subfactores (apertura al cambio, iniciativa, desarrollo, equidad, reconocimiento, identificación, integración) y por último está el componente entorno del trabajo con los factores (condiciones físicas y humanas) y subfactores (herramientas, instalaciones, equilibrio persona-trabajo) (Ministerio del trabajo, 2018, pág. 6).

Como herramienta de medición en el modelo es la encuesta electrónica desarrollada para medir la percepción que tienen los trabajadores en base al componente liderazgo, compromiso y el entorno laboral en las organizaciones específicamente las públicas.

El Código de Trabajo (2012) en el artículo 79 se enfoca a la igualdad de remuneración, el cual ampara a los trabajadores a que no reciban discriminación ya sea por edad, sexo, raza, religión, idioma, filiación política, discapacidad o alguna diferencia de cualquier índole, más aún en la especialización de la ejecución del trabajo en las organizaciones.

### **2.3.2. Normativas internacionales**

Se refiere a acuerdos internacionales o estándares laborales internacionales fundamentales que son vinculantes para los estados que los han ratificado y que tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

## **Organización Internacional del Trabajo**

“La Organización Internacional del Trabajo reconoce que en el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) no desarrolla suficientemente esa realidad y por esto, posteriormente, promulga el Convenio 156 trabajadores con responsabilidades familiares” (Organización Internacional del Trabajo, 2006, pág. 43).

Uno de los principales objetivos del acuerdo es la necesidad de introducir la igualdad, oportunidades y actitudes entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares y entre trabajadores con y sin responsabilidades familiares. Esto se aplica a todos los sectores, actividades económicas y categorías de trabajadores donde las responsabilidades familiares limitan la oportunidad de avanzar en el mercado laboral.

Convenio 111: reafirmar el principio de que nadie debe ser discriminado por motivos de raza, color de piel, género, ideología política, creencia religiosa, condición social, entre otros aspectos de discriminación. Es importante recalcar que debe existir el principio de igualdad entre hombres y mujeres para que gocen de oportunidades laborales dentro de un marco profesional y de tranquilidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2006, pág. 43).

Convenio 156: tienen derecho a una protección especial y por tanto no serán discriminados en el ámbito laboral. Para promover la igualdad de trato de las personas que tienen responsabilidades laborales y familiares y sus oportunidades de desarrollo profesional son limitadas, se deben tomar medidas para ayudar a equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. (Organización Internacional del Trabajo, 2006, pág. 47).

## **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En el artículo 2 al 4 se encuentran en desarrolladas normas que tienen como objetivo promover y regular las acciones preventivas y protectoras de la salud y el bienestar, la integridad física y psicológica de los trabajadores como consecuencia de

su trabajo. Continuando en la misma línea en el artículo 11 señala que las acciones determinadas para reducir los riesgos laborales deben concretarse en un plan integral de prevención de riesgo, que incluye diversas actuaciones (Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004).

Artículo 18 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, determina que todo trabajador tiene derecho a desempeñar su trabajo en un ambiente laboral adecuado y propicio que aproveche al máximo sus capacidades físicas y mentales, garantizando así su salud, seguridad y bienestar. Donde la participación, la formación, supervisión y el control forman parte de los derechos de los trabajadores así mismo a una protección adecuada de seguridad y salud laboral (pág. 8).

### **Declaración Sociolaboral del MERCOSUR**

Este aviso se incluye en atención al hecho de que Ecuador es un país asociado a este organismo internacional y por la importancia de su contenido. Esta declaración se basa en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos esenciales en el trabajo, un instrumento internacional sobre los derechos humanos esenciales. Los estados miembros se comprometen a promover el trabajo decente que mejore la calidad de vida laboral en las organizaciones, las medidas de seguridad apropiadas; observación, aplicación de los principios y derechos de los trabajadores (Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur, 1998).

Artículo 17: “todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional” (Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur, 1998, pág. 5).

Los países participantes se comprometen a cooperar con las organizaciones de jefes y de trabajadores para desarrollar, implementar y actualizar

continuamente políticas y programas de salud, seguridad de los trabajadores, medio ambiente laboral de esta manera se puede prevenir accidentes laborales o enfermedades que se originan dentro de las organizaciones, lo cual va a favorecer en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

El artículo 18 señala que “todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada en lo que se refiere a las condiciones y al ambiente de trabajo” (Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur, 1998, pág. 5). En ese sentido, los países participantes se involucran en establecer y mantener inspecciones del trabajo cuya tarea es controlar la implementación de las disposiciones reglamentarias sobre la protección de los trabajadores, las condiciones de seguridad y la salud laboral.

#### **2.4. Referente estratégico**

##### **Plan del buen vivir 2021-2025**

“Es una planificación que permite mejorar el estilo de vida de cada uno de los más de 15 millones de ecuatorianos, para que trabajen al servicio del país y que garanticen las condiciones de vida de los ciudadanos” (Plan Nacional del Buen Vivir , 2013).

El plan nacional de desarrollo es el eje obligado del sector público (de las directivas de otros sectores), el cual debe estar subordinado a las políticas, programas y proyectos nacionales (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2018, pág. 137).

El objetivo 1 se refiere a “incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales” (Plan Nacional de Desarrollo, 2021, pág. 30).

Dentro de las políticas juega un papel muy importante en crear nuevos empleos dignos, promover la inclusión social, mejorar las prácticas de contratación, enfocarse en reducción de brecha de género, grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI.

De acuerdo al Plan del Buen Vivir se concluye que el trabajo no debe ser visto como un factor más de producción, sino como un elemento del buen vivir y la base para el desarrollo de las capacidades humanas. Por lo tanto, el trabajo no solo se considera como un mecanismo de integración y unificación social en el campo socioeconómico, sino que también debe tener como objetivo la satisfacción y el bienestar personal.

### **Plan Estratégico Institucional 2021 – 2025**

Entre las atribuciones que le caben al Ministerio del Trabajo se hallan las de emitir y vigilar el cumplimiento de Políticas Públicas, Normas, Proyectos, Decretos Ejecutivos, Planes, Programas, Reglamentos y Acuerdos relativas al trabajo y empleo, administración del personal que puedan certificar a las personas que trabajan el total respeto a su dignidad, llevar una vida digna, con remuneración justa, poder desempeñarse en un área laboral saludable, elegido con libertad, además de palpar una seguridad en el trabajo y prevención de riesgo laboral, entre otras (Plan Estratégico Institucional, 2022).

Sobre esta base, el Ministerio del Trabajo establece un Plan Estratégico cuatrianual, donde se estudia el contexto para su actuar, un análisis situacional, su relación con otros actores (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entre otras instituciones relacionadas) y los roles que tendrán de acuerdo con este Plan, teniendo elementos orientadores (misión, visión, valores institucionales, etc.), fijando los Objetivos estratégicos (alineados con los Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo) para instituir estrategias, programas y proyectos encaminados a lograr dichos objetivos, en el período determinado.

En cuanto a Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos persiguen la mejora de las condiciones de los trabajadores en este tema, que se acreciente una conciencia preventiva acerca de la seguridad al efectuar su labor dentro de una

organización, que se aminore el número de accidentes de trabajo, mejorar la productividad (todo lo cual afecta las condiciones de la calidad de vida en el trabajo).

Dentro del Plan Estratégico Institucional 2021 – 2025 encontramos el catálogo de servicios y tramites que se direccionan con la calidad de vida laboral, entre los servicios tenemos la “Aprobación de documentos de higiene y seguridad en el trabajo” y en el trámite el “Registro de programas de prevención de uso y consumo de drogas en espacios laborales y programa de prevención de riesgo psicosocial”. Dicho trámite se direcciona a registrar que se cumplan las actividades de los programas mencionados, siendo este un trámite obligatorio para las organizaciones que tienen más de 10 trabajadores (Plan Estrategico Institucional, 2022, pág. 31).

El programa de prevención de riesgo psicosocial se implementa para promover el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en el lugar de trabajo mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales y garantizando la igualdad y radicar con la discriminación. Así mismo se enfoca a tomar medidas teniendo en cuenta las condiciones de salud, enfermedades, características personales o sociales del personal siendo estos factores que puedan afectar su desempeño en las actividades laborales (Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos, 2018, pág. 7).

El grupo de trabajo responsable de la implantación del programa de prevención de riesgos psicosociales estará formado por los siguientes:

- La máxima autoridad o el representante legal
- El responsable de Seguridad y Salud laboral.
- Médico ocupacional.
- Autoridad a cargo del Talento Humano.
- El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo o los delegados de seguridad y salud en el trabajo
- Trabajador social

De acuerdo al estudio que esta direccionado a la carrera de trabajo social, nos enfocaremos a rol que desempeña un trabajador social dentro del programa.

Las funciones son desarrollar medidas de apoyo al personal, formas de tener en cuenta los determinantes psicosociales de cada situación y brindar apoyo a los familiares que lo necesitan, también apoyar a los profesionales de la salud en actividades de educación, sensibilización y vigilancia dirigidas a prevenir los riesgos psicosociales y por ultimo organizan o lideran talleres de sensibilización en temas relacionados con derechos laborales para grupos prioritarios, así como vulnerabilidad social en el trabajo, inclusión social, igualdad, lenguaje positivo y condiciones no discriminatorias.

En base a los contextos se puede determinar que un plan de intervención adecuado las organizaciones pueden fomentar un ambiente laboral saludable y seguro. El cual conllevara a un buen rendimiento laboral, brindando salud para los trabajadores y motivación laboral.

## CAPÍTULO III

### Metodología de la Investigación

#### 3.1 Enfoque de la Investigación

La presente investigación da a conocer como naturaleza del estudio, un **enfoque de tipo cuantitativo**, mismo que desde el punto de vista analítico, permite generar información precisa sobre el comportamiento del fenómeno relacionado al objeto de estudio. En ese sentido, el estudio de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señalaron que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (pág. 4).

De acuerdo a lo señalado por los autores, la aplicación del enfoque cuantitativo, busca medir y estimar magnitudes del objeto de estudio o el problema de investigación a través de la construcción de un marco teórico que permita fortalecer el estudio permitiendo una investigación más significativa hacia la comprobación de una teoría mediante la recolección y análisis de datos que serán representados gráficamente para entender mejor el comportamiento de las variables respecto a la calidad de vida de los trabajadores y clima organizacional de una empresa florícola de la provincia de Pichincha.

#### 3.2 Tipo y Nivel de la Investigación

El presente estudio aplica una investigación de tipo exploratoria como primer nivel, en ese sentido el estudio de Hernández et al. (2014) señalaron que “los estudios exploratorios se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (pág. 91). Por cuanto, “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describiendo tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 97). Además, aplica una investigación de tipo descriptiva, permitiendo “describir los resultados de los datos obtenidos a través de la contrastación estadística permitiendo

resumir la información mediante tablas y gráficos para una mejor interpretación de los resultados” (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020, pág. 165).

Expuesto lo anterior se explica que, al utilizar esta investigación, debido a la poca información acerca de estudios investigativos sobre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en el sector florícola enfocado al trabajo social, este nos permite explorar y maximizar la búsqueda de información para la construcción y fundamentación de teorías que respalden el estudio a través de distintas fuentes de información, a fin de tener una mayor aproximación al fenómeno del estudio. Así mismo con la investigación descriptiva, se busca describir aquellas variables que cualifica el perfil del encuestado, así también como las dimensiones de calidad de vida laboral y clima organizacional, permitiendo conocer el comportamiento significativo de la población que sobresale según los resultados identificados.

### **3.3 Método de investigación**

El estudio actual, como método de investigación presenta un **enfoque de tipo cuantitativo**, del cual la parte cuantitativa “pretende acotar intencionalmente la información; es decir, busca medir con precisión las variables del estudio, y tener foco” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 10). En ese sentido, para la **parte cuantitativa** utiliza el método científico, el cual consiste en “la observación sistemática, la medición, la experimentación, la formulación, el análisis y la modificación de las hipótesis” (Labajo González, 2016, pág. 4).

En base a lo señalado, para el **enfoque cuantitativo** se utilizó como instrumento el cuestionario que mediante un conjunto de preguntas estandarizadas se busca evaluar o medir las variables del estudio como clima organizacional y calidad de vida laboral en una empresa florícola de la provincia de Pichincha. El instrumento está compuesto con preguntas de escala de Likert debidamente organizadas, secuenciadas y estructuradas. Por lo tanto, el instrumento que se aplica mide la calidad de vida laboral y clima organizacional validado por Kikukawa (2020) el cual adoptó un instrumento dirigido a todas las empresas de los sectores económicos para

establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral, dicho instrumento para la calidad de vida laboral mide las siguientes dimensiones: Carga en el trabajo; motivaciones intrínsecas; y, apoyo directivo. Así mismo, para la variable de clima organizacional las dimensiones que mide son: Credibilidad; respeto; imparcialidad; orgullo; y, camaradería.

En otra perspectiva, “El método científico es el procedimiento intelectual o material que utiliza un sujeto para comprender, analizar, transformar o construir un objeto de conocimiento, a través del razonamiento humano” (UNAM, 1932, pág. 119). Los objetivos con relación a este enfoque son:

- Examinar el estado actual del clima organizacional en una empresa florícola en la provincia de Pichincha.
- Identificar los factores que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha.
- Determinar la relación del clima organizacional y la calidad de vida laboral de una empresa florícola en la provincia de Pichincha.

### **3.4 Universo, muestra y muestreo**

#### **3.4.1 Universo**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señalaron que “la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (pág. 174). En base a ello, el universo del presente estudio está dirigido a una población de **480 trabajadores** que representa el universo de personas que laboran dentro de una empresa florícola de la provincia de Pichincha ubicada en el cantón Pedro Moncayo.

#### **3.4.2 Muestra**

La muestra del estudio “es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con

precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 175). Dado a la población se obtendrá la muestra a través del **método de muestreo probabilístico aleatorio simple** el cual “es aquella en donde el sujeto o unidad de análisis indica quiénes van a ser medidos, es decir, los participantes o casos a quienes vamos a aplicar el instrumento de medición” (Salinas, 2004, pág. 121). Para este muestreo se debe aplicar una ecuación o fórmula que permita hallar en poblaciones finitas el tamaño ideal o representativo de la muestra, misma que es destinada para el análisis del estudio. En ese sentido, el estudio de Aguilar-Barojas (2005) señaló que para hallar la muestra en poblaciones finitas cuando se conoce el total de las unidades de observación o número de casos que la integran se debe aplicar la siguiente formula:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$  al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)
- q = 1 – p (en este caso del 50% = 0.5)
- d = precisión (en su investigación use un 5% = 0.05).

A partir de lo expuesto, se establece el cálculo de la muestra para poblaciones finitas a través de la aplicación de la fórmula que se detalla a continuación:

$$n = \frac{480 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (480 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \mathbf{214}$$

Una vez aplicada la fórmula para hallar la muestra en poblaciones finitas, podemos observar que el tamaño significativo de personas que serán encuestadas en una empresa florícola de la provincia de Pichincha representa en total 214 personas.

### 3.4.3 Muestreo

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señalaron que el muestreo es el acto de seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor, universo o población de interés para recolectar datos a fin de responder a un planteamiento de un problema de investigación (pág. 567). El presente estudio, utiliza un muestreo probabilístico, el cual “se refiere al hecho de que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos, por lo que la muestra realiza una selección aleatoria simple” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 182).

El estudio al presentar *un muestreo de tipo probabilístico*, para ello, se han definido los siguientes criterios muestrales:

1. Empresas que pertenezca al sector florícola.
2. Que se encuentre en el cantón de Pedro Moncayo en la provincia de Pichincha.
3. Que la mayoría de personas operativas pertenezcan a comunidades cercanas a la empresa.

### 3.5 Categorías y subcategorías del estudio

**Tabla 1.**  
**Matriz de Categorías y subcategorías del estudio**

Categorías	Subcategorías /variables	Ítems	Técnica e instrumento
<b>Clima organizacional</b>	Credibilidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	<b>Cuestionario</b>
	Respeto	14,15,16,17,18,19,20,21,22	
	Imparcialidad	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	
	Orgullo	34,35,36,37,38,39	
	Camaradería	40,41,42,43,44,45,46	
<b>Calidad de vida laboral</b>	Carga en el trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	<b>Cuestionario</b>
	Motivaciones intrínsecas	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	
	Apoyo directivo	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	

Nota: Información tomada del estudio de Kikukawa (2020) instrumento validado para medir el Clima organizacional y calidad de vida laboral

La categorización de las variables se encuentra configurado por la variable de clima organizacional la misma que dentro de las subcategorías contiene 7 subcategorías o dimensiones que son: 1) credibilidad; 2) respeto; 3) imparcialidad; 4) orgullo; y, 5) camaradería. En cambio, para la variable calidad de vida laboral las subcategorías o factores son: 1) carga en el trabajo; 2) motivaciones intrínsecas; y, 3) apoyo directivo.

### **3.6 Formas de recolección de la Información**

Para la obtención de la información se establece como técnica de investigación del enfoque cuantitativo el instrumento de recopilación de datos el cual permite recopilar la información del estudio del cual se da a conocer a continuación:

- **Enfoque cuantitativo**

**Encuesta:** mediante la técnica de recolección de datos se utiliza el instrumento de cuestionario que permite mediante un conjunto de preguntas clasificadas y ordenadas sistemáticamente a través de una valoración de puntos de escala de Likert, obtener información sobre cada uno de los ítems que permita explicar la situación del fenómeno. En ese sentido, el estudio de Casas, Repullo, & Donado (2003) señalaron que es una técnica muy utilizada como procedimiento de investigación en ciencias sociales para obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz con el fin de recopilar información a través de un conjunto de preguntas que son dirigidas hacia los sujetos de estudio.

En ese sentido, el instrumento permite evaluar cuantitativo la calidad de vida laboral de los trabajadores pertenecientes a una empresa florícola de la provincia de Pichincha, mismo instrumento que está compuesto por tres dimensiones que son carga en el trabajo; motivaciones intrínsecas; y apoyo directivo. Así mismo, mide la variable clima organizacional que está compuesta por cinco dimensiones que son credibilidad; respeto; imparcialidad; orgullo; y, camaradería. Es importante señalar que la construcción de dicho cuestionario presentó un alto nivel de confiabilidad expresado según el índice de fiabilidad de datos de Alfa de Cronbach el cual indica que presentó

un índice del 95% de confianza para el cuestionario de calidad de vida y 92% para el instrumento de clima organizacional y su respectiva validación fue realizada por expertos relacionados al tema (Kikukawa, 2020). Para el cuestionario de calidad de vida laboral la calificación de los ítems es a través de escala de Likert con valores que va desde 1 a 4 que contiene opciones de respuesta de la siguiente forma:

**Tabla 2.**  
**Escala de calificación del cuestionario de calidad de vida**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Nada	Algo	Bastante	Mucho

Nota: información tomada del estudio de Kikukawa (2020) instrumento validado para medir el Clima organizacional y calidad de vida laboral

Del mismo modo, para el cuestionario de clima organizacional la calificación para cada uno de los ítems que representa cada dimensión es a través de escala de Likert con valores que va desde 1 a 5 que contiene opciones de respuesta de la siguiente forma:

**Tabla 3.**  
**Escala de calificación del cuestionario de clima organizacional**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Muy rara vez cierto	Rara vez es cierto	A veces es cierto, a veces es falso	A menudo es cierto	Muy a menudo es cierto

Nota: información tomada del estudio de Kikukawa (2020) instrumento validado para medir el Clima organizacional y calidad de vida laboral

Para la interpretación del total de puntajes obtenidos en el cuestionario de calidad de vida laboral, el autor estableció un baremo de cinco categorías ordenadas de forma sistemática en rangos, el cual considera aquellos valores mínimos y máximos la situación del clima laboral obtenido en base a la escala de valoración el cual es la siguiente:

**Tabla 4.**  
**Escala de valoración o baremo del cuestionario de calidad de vida laboral**

<b>Categorías</b>	<b>Dimensión I - III</b>	<b>Dimensión II</b>	<b>Total</b>
Muy bajo	12-20	11-18	35-60
Bajo	21-28	19-25	61-81
Moderado	28-35	26-32	82-104
Alto	36-42	33-39	105-125
Muy alto	43-48	40-44	126-140

Nota: información tomada del estudio de Kikukawa (2020) instrumento validado para medir el Clima organizacional y calidad de vida laboral

Así mismo para la interpretación del cuestionario de clima organizacional el autor desarrollo una escala de valoración que a través de la suma total de puntos obtenidos en las respuestas, este lo clasifica de mayor a menor según el nivel de peso obtenido, distribuyéndolo para cada una de las dimensiones según la cantidad de respuestas obtenidas para cada ítem, del cual se da a conocer el siguiente baremo de medidas:

**Tabla 5.**  
**Escala de valoración o baremo del cuestionario de clima organizacional**

<b>Categorías</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>Variable</b>
Muy desfavorable	13-23	9-16	11-20	6-11	7-12	46-86
desfavorable	24-34	17-24	21-29	12-16	13-18	87-125
Regular	35-45	25-31	30-38	17-21	19-24	126-165
Favorable	46-55	32-38	39-47	22-26	25-30	164-200
Muy Favorable	56-65	39-45	48-55	27-30	31-25	201-230

Nota: información tomada del estudio de Kikukawa (2020) instrumento validado para medir el Clima organizacional y calidad de vida laboral

### **3.7 Formas de Análisis de la Información**

Los datos del cuestionario que representa información de las variables de calidad de vida laboral y clima organizacional, serán analizados mediante la técnica del análisis de correlación (técnica estadística) “El análisis de correlación consiste en

un procedimiento estadístico para determinar si dos variables están relacionadas o no, aquel resultado es un coeficiente de correlación que puede tomar valores entre -1 y +1 el cual indica el nivel de correlación entre dos variables” (Alquicira, 2022, pág. 1). Esta técnica permitirá conocer el grado de relación que existe entre los factores o dimensiones del constructo de clima organizacional con calidad de vida laboral y así también identificar aquellos que no presentan ningún grado de correlación el cual se lo realizará mediante software estadístico SPSS.

Para los datos cuantitativos, se analizarán mediante gráficos de barras a fin de resumir los datos mediante representaciones ilustrativas que permita visualizar el comportamiento de los datos para una mejor comprensión y análisis de la información. Para ello, organizaremos y realizaremos un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas, como género, edad, nivel de estudios, situación civil y generaremos una tabla en Excel y calculando la frecuencia y el porcentaje de casos en consecuencia. Luego como segundo apartado, para las variables de clima organizacional y calidad de vida laboral utilizaremos el software SPSS estadístico como una herramienta potente para conocer a partir de los datos obtenidos la distribución de normalidad, el nivel de confianza y por último el método de correlación para identificar la existencia de relación entre ambos factores. Es importante señalar, que la recopilación de datos se lo realizará una parte vía Google Form digital y la otra parte se lo realizará físicamente en las instalaciones de la empresa del cual se tiene la aprobación por parte de la gerencia para ingresar a las instalaciones.

## CAPÍTULO IV

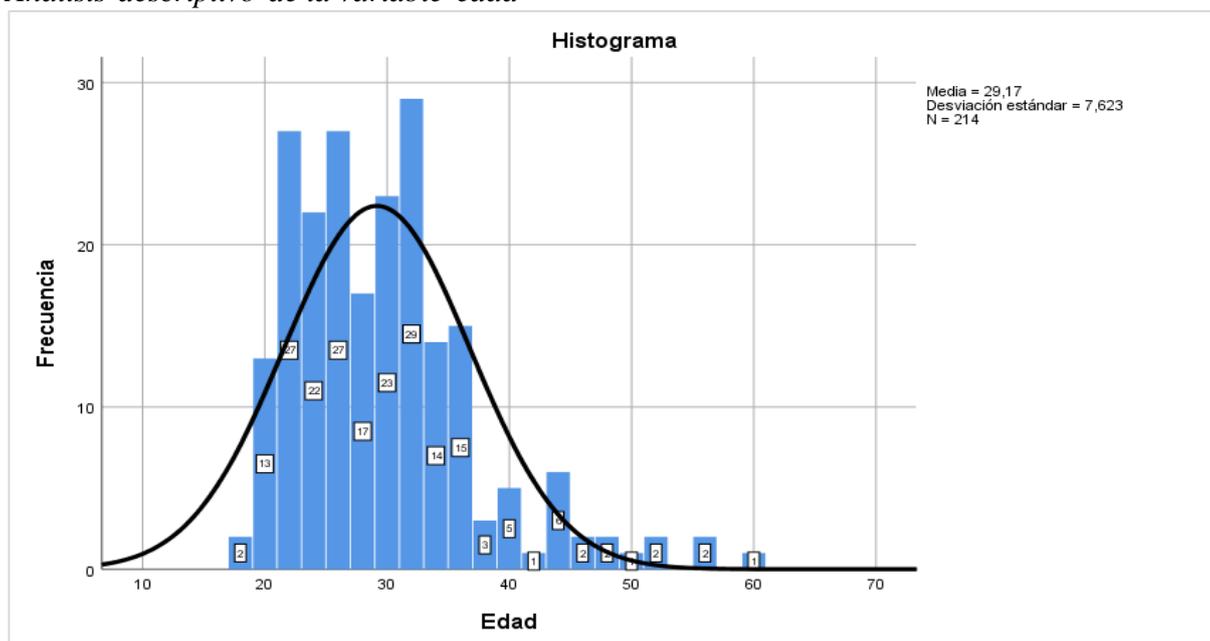
### Resultados de la Investigación

El desarrollo del presente capítulo permite conocer aquellos resultados que fueron obtenidos a través de la recopilación de datos, producto de un estudio realizado a una empresa florícola de la provincia de Pichincha, que de acuerdo con la selección de muestra se aplicaron a 214 trabajadores mediante un instrumento de medición (Cuestionario de clima organizacional y calidad de vida laboral), con el fin de obtener información sobre el objeto de estudio, a través del análisis de datos. Como primera fase del estudio, se dará a conocer la medición de las variables que representan las características sociodemográficas del encuestado, permitiendo conocer el perfil desde un aspecto descriptivo. Así mismo, se analizarán descriptivamente otras variables categóricas que miden el entorno familiar y laboral del encuestado y como segunda fase se dará a conocer si existe una relación del clima organizacional con la calidad de vida laboral en una empresa florícola de la provincia de Pichincha según lo señalado en el objetivo general del presente estudio.

#### 4.1 Análisis descriptivo

Se puede observar en la siguiente ilustración, la distribución de datos de la variable edad que representa una variable cuantitativa continua, ya que refleja varios valores de edad de personas que fueron recopilados en el campo de estudio, donde la media de edades de las personas que laboran en la empresa florícola refleja una media de 29,17 lo que significa que el mayor número de personas que labora dentro de la empresa está en promedio entre los 29 años de edad. Sin embargo, se identificó una alta tasa de variabilidad en la desviación estándar de 7,623 lo que significa que de las 214 personas que fueron encuestadas, existen personas que se encuentran fuera de la curva con edades desde los 49 hasta los 60 años, esto significa que, al haber una alta variabilidad, existen evidencia de muy pocas personas que laboran en la empresa y que se encuentran dentro de este grupo de edades. De tal forma podemos observar la distribución de edades mediante la figura 2 que presenta una gráfica de histograma, visualizando su comportamiento de cómo se encuentran distribuidas las personas por edades dentro de la organización.

**Figura 2.**  
*Análisis descriptivo de la variable edad*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

La variable sexo es una variable categórica que da información del género de las personas, en este caso tal como se puede observar en la figura 3, el tamaño de personas con género masculino se encuentra ligeramente por encima de las mujeres por un 52.80% y las mujeres 47.20%. Esto quiere decir que la brecha de población de trabajadores por género presenta una ligera diferencia de 13 personas lo que representa el 5.60%. Es importante, señalar que la producción agrícola de flores demanda de esfuerzo físico, sin embargo, se puede observar que también existe un tamaño significativo de mujeres que se encuentran ejerciendo actividades de cultivo y procesos de producción florícola.

Es importante, señalar por antecedentes dentro de la organización la plantilla de mujeres ha crecido debido a las exigencias del Ministerio de Trabajo en donde realizan inspecciones a las empresas una vez al año para verificar que exista una igualdad de derechos en contratación por género, de la cual se evidencia que el tamaño de mujeres que realizan actividades florícolas se encuentran cerca del tamaño de

personas masculinas, lo cual la empresa cumple con los señalado por las Instituciones Gubernamentales.

**Figura 3.**

*Análisis descriptivo de la variable sexo*

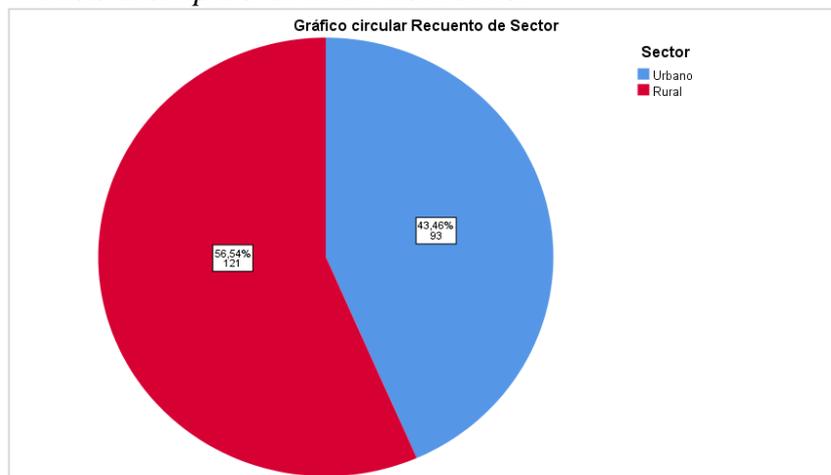


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

La variable sector señala que la mayor parte de trabajadores florícolas (56.54%) pertenecen a zonas rurales; es decir, son personas que viven en el campo y se dedican a las actividades agrícolas o agropecuarias.

**Figura 4.**

*Análisis descriptivo de la variable sector*

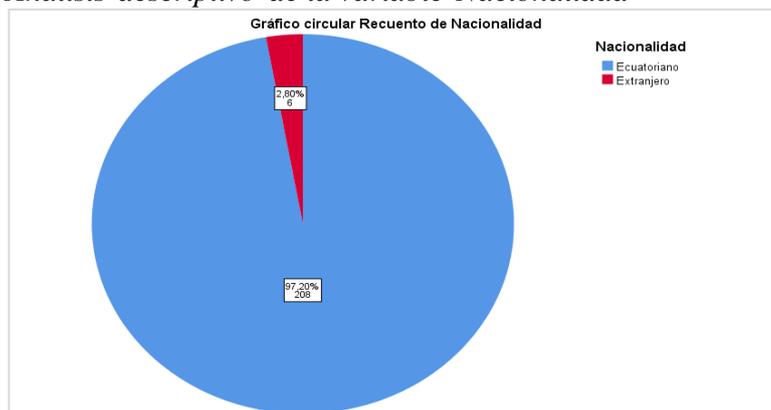


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 5 la variable nacionalidad indica que el mayor tamaño de trabajadores son de nacionalidad ecuatoriana que representan el 97.20% mientras que el 2.80% son extranjeros de nacionalidad venezolana, mismos que laboran dentro de la propiedad de la empresa florícola

**Figura 5.**

*Análisis descriptivo de la variable Nacionalidad*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

La variable nivel de estudios indica que la mayoría de los trabajadores presentan estudios en secundaria en un 42.52%; le sigue aquellos que presentan estudios con nivel de primaria en 30.37%; consecutivamente un 15.89% que no presentan estudios. En cambio, el 10.75% de trabajadores presentan estudios universitarios culminados y solo el 0.47% refleja Postgrado. En niveles de doctorado no se hallaron resultados. Se puede observar que la población de trabajadores florícolas presenta niveles básicos de educación primaria y secundaria, de lo cual se debe a la falta de recursos económicos que no les ha permitido continuar con su educación.

**Figura 6.**

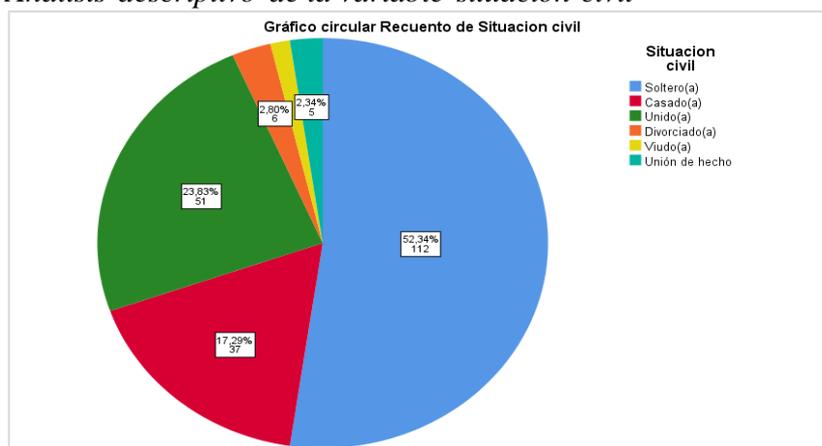
*Análisis descriptivo de la variable nivel de estudios*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

La variable situación civil refleja tres grupos grandes, siendo la primera la población de trabajadores solteros con 52.34%; le sigue los casados con 17.29% y luego los unidos en un 23.83%, se puede observar una gran variabilidad, como el caso de los solteros que buscan cubrir sus necesidades personales, de sus familias siendo un apoyo familiar por el cual se encuentran concentrados en su mayoría.

**Figura 7.**  
*Análisis descriptivo de la variable situación civil*

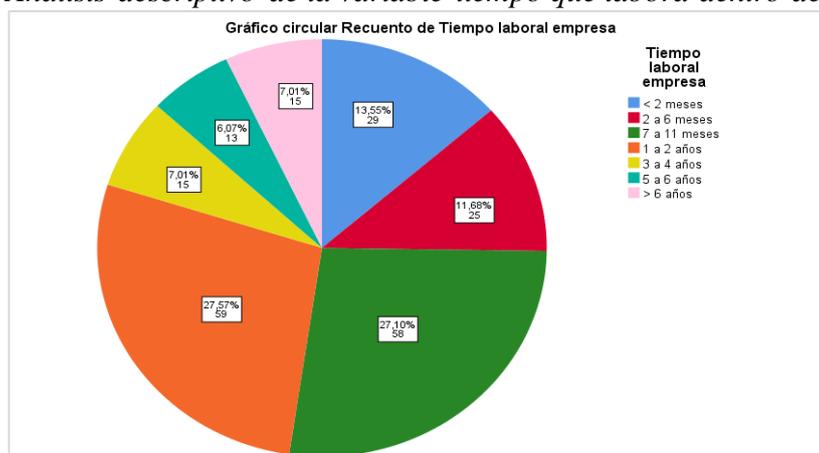


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 8 se puede observar que la permanencia del trabajador es de 1 a 2 años que representa el 28% de los encuestados, le sigue en un 27% de 7 a 11 meses; consecutivamente un 14% aquellos menor a 2 meses; y, un 12% aquellos entre 2 a 6 meses. No obstante, otros grupos menor al 8% indicaron tener estabilidad por encima de 2 años. Por lo tanto, se observa una frecuencia significativa de entre 7 a 11 meses, lo cual podría incidir en que la empresa presenta una alta variabilidad de rotación en este rango debido al alto número de personas cuya media es 3.49. En ese sentido, son muy pocas las personas con estabilidad laboral dentro de la organización, tomando en cuenta que la empresa florícola fue constituida en el año 96 en el mercado.

**Figura 8.**

*Análisis descriptivo de la variable tiempo que labora dentro de la empresa*

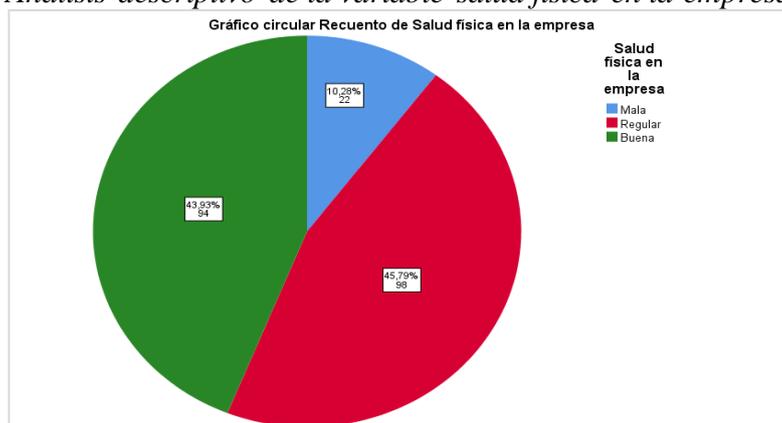


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 9 la población trabajadora florícola señala que en su mayoría el 46% de personas presentan un mal estado de salud física, mientras que el 44% indicó presentar buena salud y un 10% indicio que su estado de salud física es regular. Podemos observar un riesgo de personas en estado regular puedan transferirse a un mal estado físico incrementando el valor, debido a un antecedente previo del COVID-19 en el año 2020 que generó problemas de salud física en las personas lo cual afecta en cierta parte sus actividades laborales.

**Figura 9.**

*Análisis descriptivo de la variable salud física en la empresa*

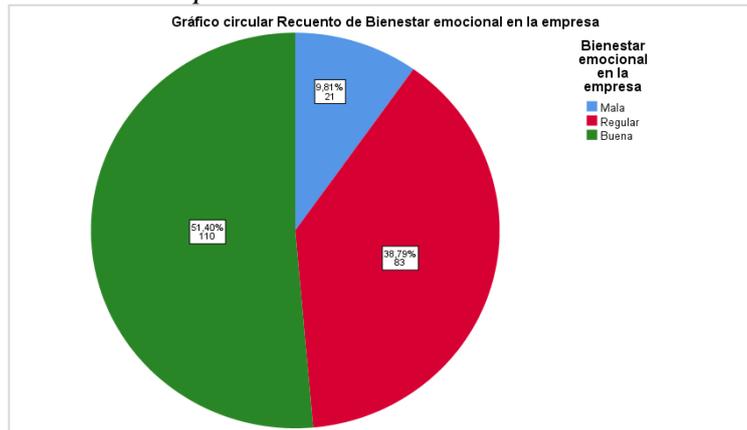


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 10 se puede observar que la población de trabajadores en su mayoría presentó en un 51% un buen estado de bienestar emocional dentro de la empresa, no obstante, el 10% señaló lo contrario y un 39% indicó tener un estado regular, siendo este último riesgoso ya que podría incidir negativamente en un mal estado, reflejando claramente una brecha de bienestar emocional.

**Figura 10.**

*Análisis descriptivo de la variable bienestar emocional en la empresa*

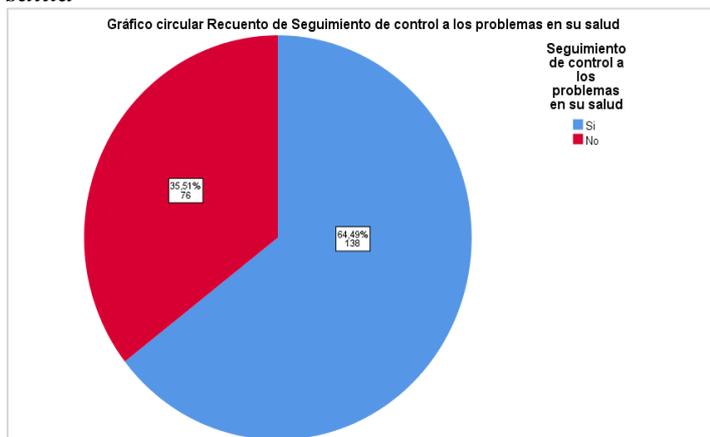


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

La población trabajadora señaló en su mayoría que la empresa si realiza seguimientos de control a los trabajadores que presentan problemas en su salud física y emocional representado por un 64%. Sin embargo, el 36% indicó lo contrario, esto puede darse a que el personal que realiza los controles médicos no se abastece para cubrir la demanda de personas por lo cual existen trabajadores que no perciben el seguimiento y control médico.

**Figura 11.**

*Análisis descriptivo de la variable seguimiento de control a los problemas en su salud*

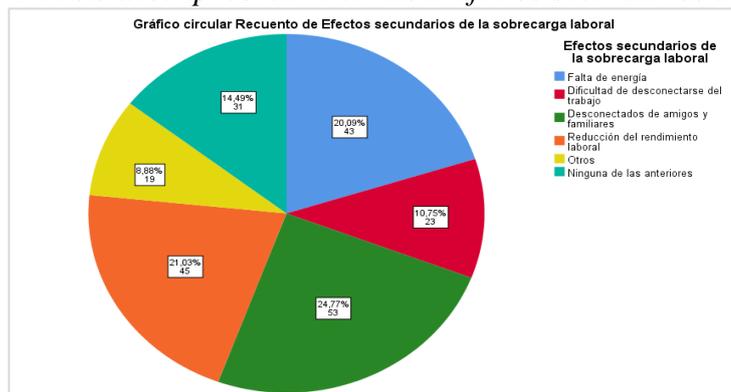


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En la figura 12 la población florícola en su mayoría indicó que de los efectos secundarios de la sobrecarga laboral que más le afecta, es el estar desconectado de amigos y familiares en un 25%; le sigue la reducción del rendimiento laboral 21%. Esto se debe a una asociación con el agotamiento, para el alto número de horas laborables que se extienden en los días de trabajo lo cual no permite que el trabajador ejecute bien sus actividades ocasionado por la debilidad física y mental.

**Figura 12.**

*Análisis descriptivo de la variable efectos secundarios de la sobrecarga laboral*

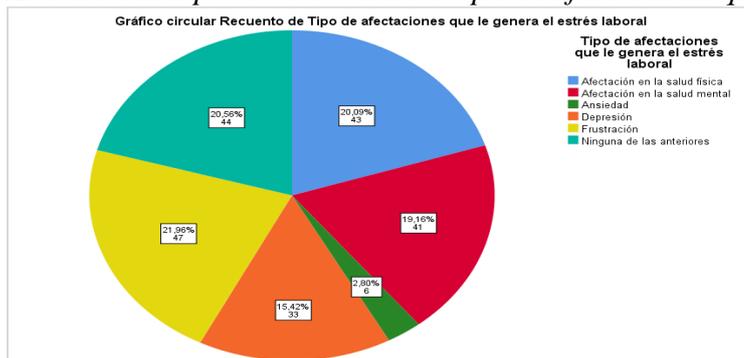


Nota: información elaborada por autoras del estudio con programa SPSS versión 26

En la figura 13 la población florícola señaló que le genera estrés laboral la frustración en un 22%; consecutivamente el 20% la salud física; el 19% salud mental; y un 15% depresión. En mayor nivel las personas se sienten frustrados por mayores exigencias y presiones por parte de los jefes de la empresa, incluso realizando horas extras dentro del trabajo lo cual incide en el cumplimiento de sus metas.

**Figura 13.**

*Análisis descriptivo de la variable tipo de afectaciones que le genera estrés laboral*

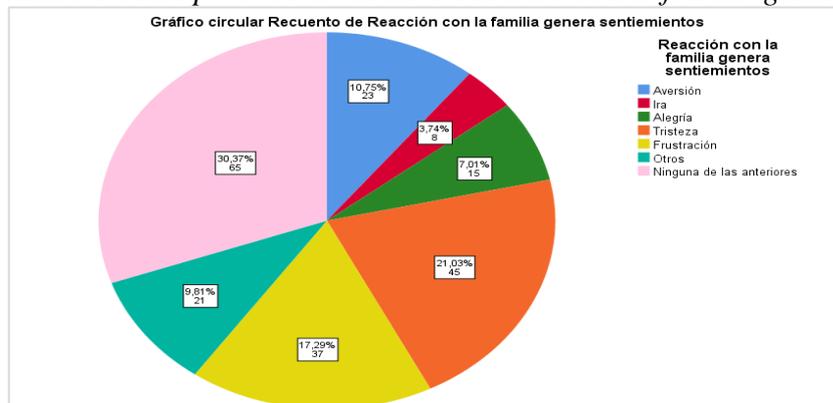


Nota: información elaborada por autoras con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 14 la reacción que tiene la población florícola con la familia debido al agotamiento por las actividades laborales es en su mayoría de tristeza 21%; luego le sigue frustración; aversión 11%. No obstante, el 7% refleja lo contrario con un 7% de alegría. En cambio, el 30% indicó ninguna de las anteriores. Por lo tanto, se puede entender que cuando el trabajador regresa a su hogar débil y cansado transmite tristeza a su hogar por la presión de sus actividades percibida la empresa, lo cual afecta su entorno social dentro del hogar al relacionarse con su familia.

**Figura 14.**

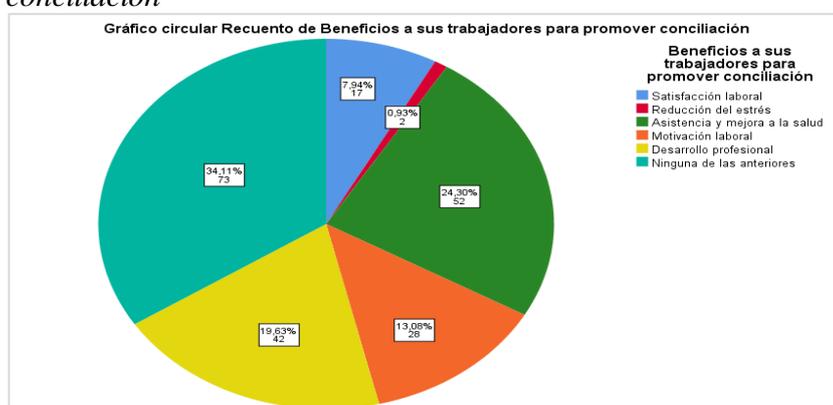
*Análisis descriptivo de la variable reacción con la familia genera sentimientos*



Nota: información elaborada por autoras con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 15 los beneficios que perciben la población florícola indicaron que solo el 24% recibe asistencia y mejora a la salud; mientras que el 20% recibe desarrollo profesional; le sigue un 13% motivación laboral y un 8% satisfacción laboral. No obstante, solo el 0.93% recibe reducción de estrés laboral, Por otro lado, un 34% indicó no recibir ninguna de las anteriores. Es importante señalar que este último grupo refleja una brecha en la falta de percepción de beneficios, lo cual incide en su bienestar emocional, esto podría darse debido a empresa se preocupa por el rendimiento de la organización con el fin de optimizar costos y gastos.

**Figura 15.**  
*Análisis descriptivo de la variable beneficios a sus trabajadores para promover conciliación*

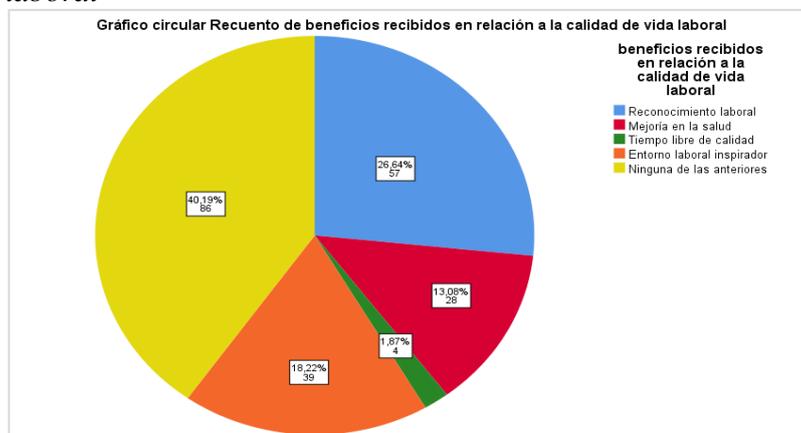


Nota: información elaborada por autoras con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 16 la población de trabajadores en su mayoría indicó en un 40% no recibir ningún beneficio para promover la calidad de vida laboral; en cambio, el 27% indicó recibir reconocimiento laboral, le sigue el 18% recibir un entorno laboral inspirador; luego de ello el 13% recibe mejoría en su salud y el 2% recibe tiempo libre de calidad. Se observa que el recibimiento de beneficios no es cubierto a toda la población, lo cual podría incidir en que la empresa busca maximizar el flujo económico dentro de la misma concentrando su esfuerzo por incrementar la utilidad.

**Figura 16.**

*Análisis descriptivo de la variable beneficios recibidos en relación a calidad de vida laboral*

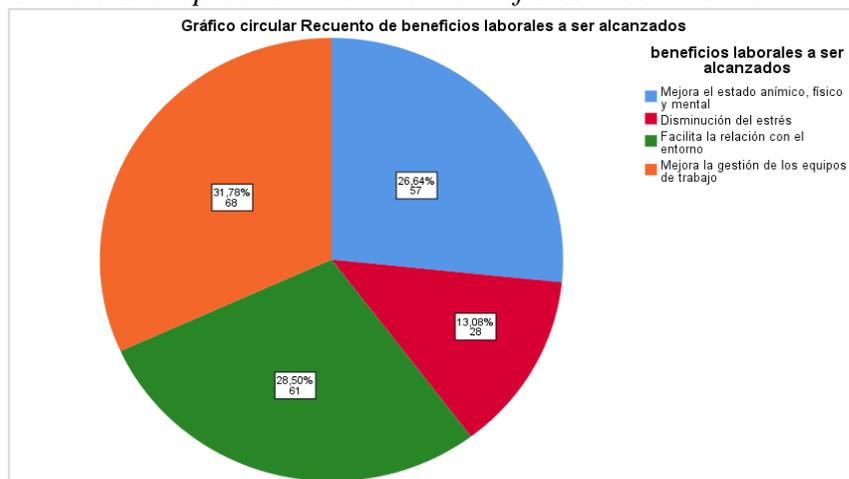


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En la figura 17 la población florícola señaló en su mayoría de acuerdo a su núcleo familiar, percibir como beneficios en 32% mejorar la gestión de los equipos de trabajo; luego le sigue en un 29% facilitar la relación con el entorno; en tercer lugar, mejorar el estado anímico, físico y mental en un 27% y por último disminución del estrés en un 13%. Se observa en una gran significancia aquellos trabajadores que desean la mejora en la gestión de equipos de trabajo, ya que dentro de la empresa las jefaturas se encargan de dotar todos los recursos que necesita el personal para cumplir con las actividades.

**Figura 17.**

*Análisis descriptivo de la variable beneficios laborales a ser alcanzados*

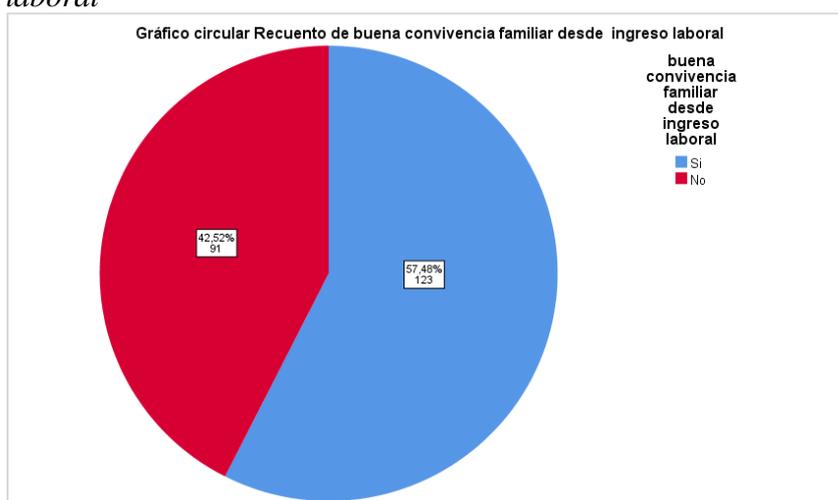


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 18 es notable que la mitad de los trabajadores si manifiestan una buena convivencia familiar, mientras que la otra mitad refleja todo lo contrario, lo cual es imprescindible señalar la existencia de una brecha debido a que la organización no se preocupa por la inclusión social del trabajador en la empresa y en el hogar dando como resultado un 42% de personas adversas a la convivencia familiar.

**Figura 18.**

*Análisis descriptivo de la variable buena convivencia familiar desde el ingreso laboral*

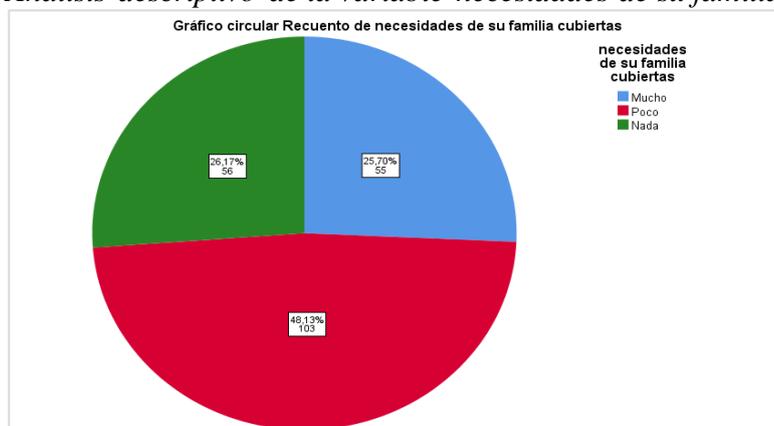


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

En la figura 19 enfocada a la relación familiar de los trabajadores de la florícola indicaron que laborar en la empresa no es todo por lo que el 48% indicaron cubrir poco las necesidades dentro de la familia, mientras que existe una población mínima del 26% que señalaron lo contrario, es decir que si cubren muchas de las necesidades dentro de su familia. Esto señala que los trabajadores dentro de sus familias pueden tener otros compromisos personales o sociales que afectan la cobertura de necesidades.

**Figura 19.**

*Análisis descriptivo de la variable necesidades de su familia cubiertas*

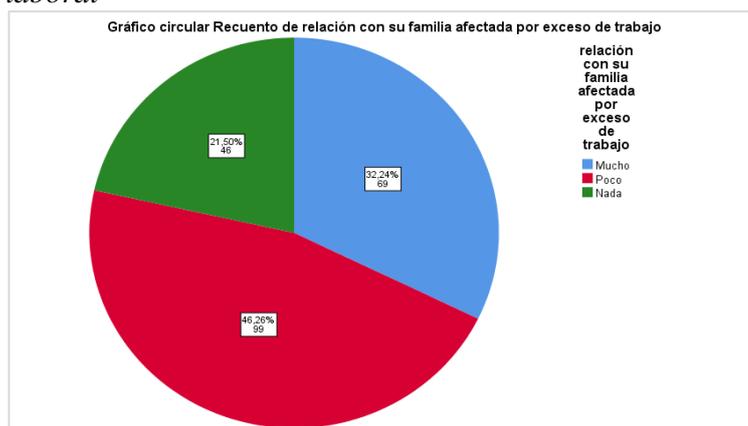


Nota: información descriptiva elaborada por autoras del estudio con programa estadístico SPSS versión 26

De acuerdo a la figura 20 se visualiza que la relación familiar está siendo poco afectada por el exceso de trabajo el cual esta con el porcentaje del 46% del total de los encuestados, esto quiere decir que las actividades laborales son asimiladas por la familia adaptándose a los cambios que generan las tareas del trabajador.

**Figura 20.**

*Análisis descriptivo de la variable relación con su familia afectada por exceso laboral*

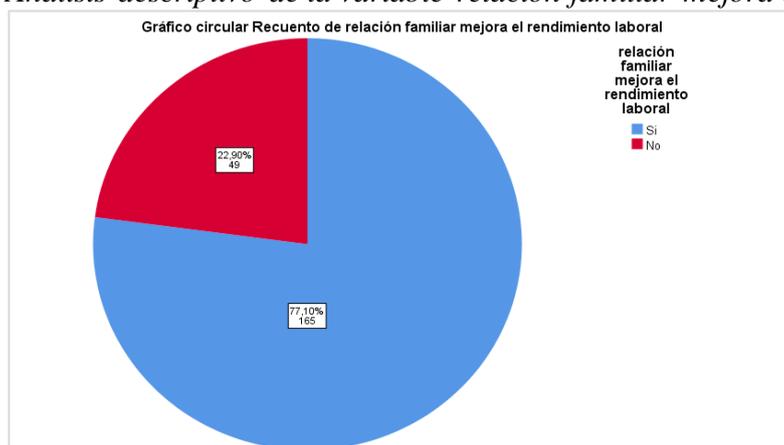


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En esta figura 21 se observa que del total de los encuestados el 77% considera que es importante fortalecer las relaciones familiares ya que permitirá asumir mayores riesgos de responsabilidades, a su vez se obtendrán resultados positivos donde se mantiene un equilibrio óptimo entre la vida laboral y familiar.

**Figura 21.**

*Análisis descriptivo de la variable relación familiar mejora el rendimiento laboral*

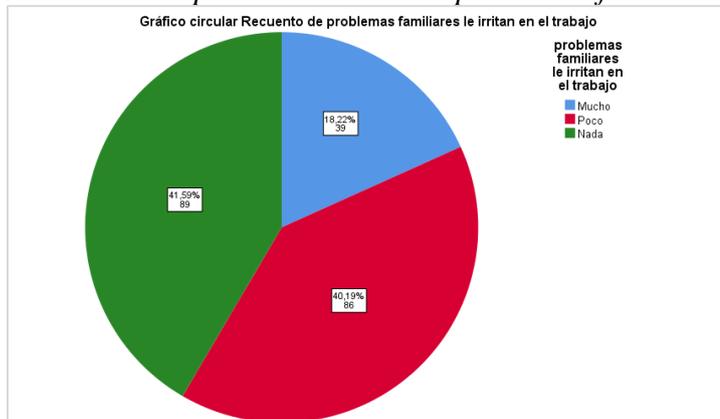


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En esta figura se obtiene resultados con las adversidades que las familias presentan en sus hogares y lo llevan a sus puestos de trabajos, es así que el 41% de los encuestados indican que es nada que los problemas del ámbito familiar los hagan estar irritables con sus compañeros de trabajo, mientras que el nivel poco que esta con el porcentaje del 40% algo similar al nada dan a entender que no existen adversidades familiares que hagan cambiar su estado de ánimo.

**Figura 22.**

*Análisis descriptivo de la variable problemas familiares le irritan en el trabajo*

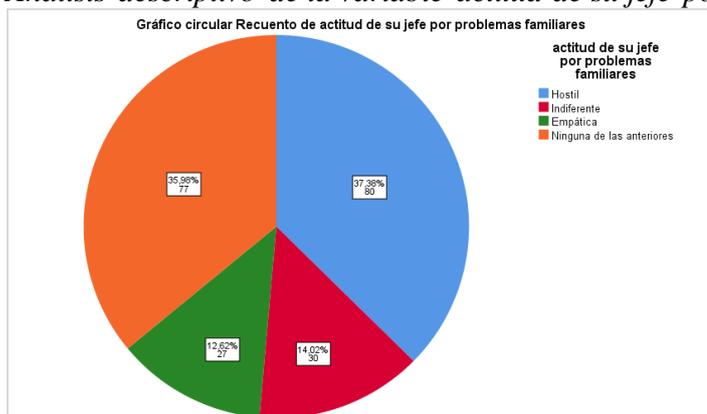


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

Esta figura se obtiene que el 37% de los encuestados indicaron que el jefe presenta una actitud hostil ante un problema familiar del algún personal que este presentando, luego el 35% que no quisieron mencionar ningunas de las alternativas presentadas, así mismo se reflejó el 14% que es indiferente ante los problemas familiares y por último el 13% de empática. Estos resultados nos llevan a entender que el jefe es una persona con actitudes negativas hacia las adversidades familiares que presentan sus colaboradores.

**Figura 23.**

*Análisis descriptivo de la variable actitud de su jefe por problemas familiares*

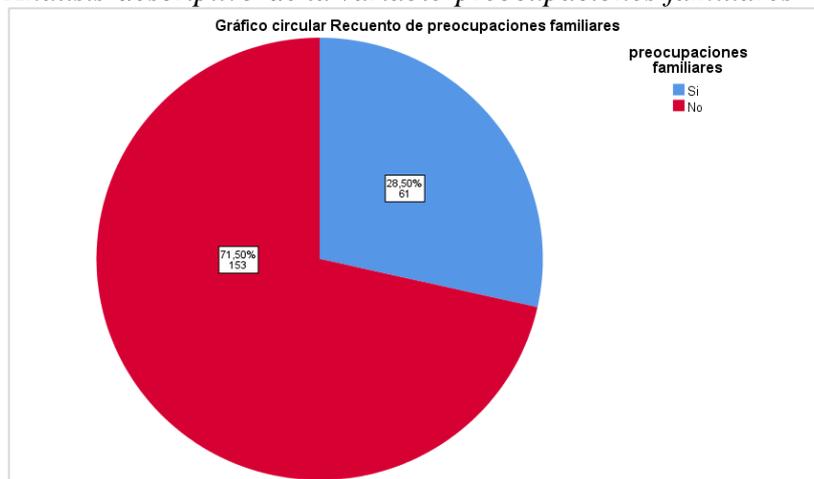


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

La figura 24 se obtiene resultados donde los encuetados resaltaron el no con el 77% el cual significa que las preocupaciones familiares desafortunadamente no es un factor que los lleve a la descontracción en el lugar de trabajo.

**Figura 24.**

*Análisis descriptivo de la variable preocupaciones familiares*

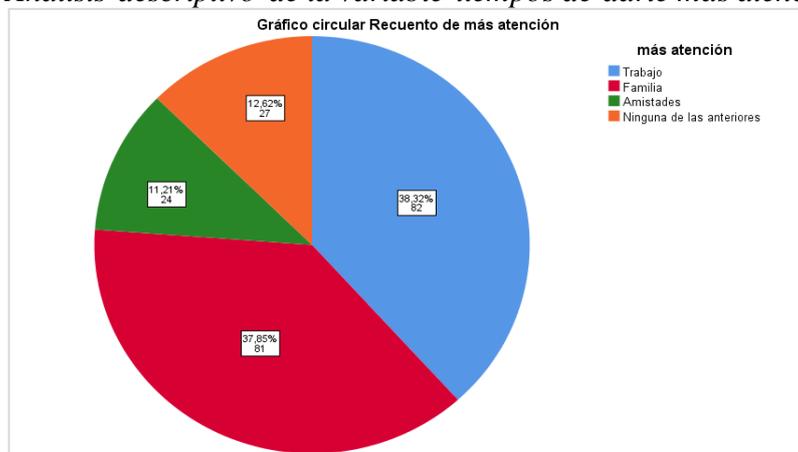


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

De acuerdo a esta figura el 38% de los encuestados de la empresa florícola dedican más atención al trabajo que a la familia que ocupa el segundo lugar con un 37%, el cual no es mucha la diferencia en la distribución de tiempo para la el trabajo y la familia, así mismo le continua el tercer lugar a las amistades un 11% y sin dejar a un lado el 12% que son los no eligieron ninguna de las anteriores. Cabe recalcar que los trabajadores tienen una distribución dando prioridad al trabajo y a las familias.

**Figura 25.**

*Análisis descriptivo de la variable tiempos de darle más atención*

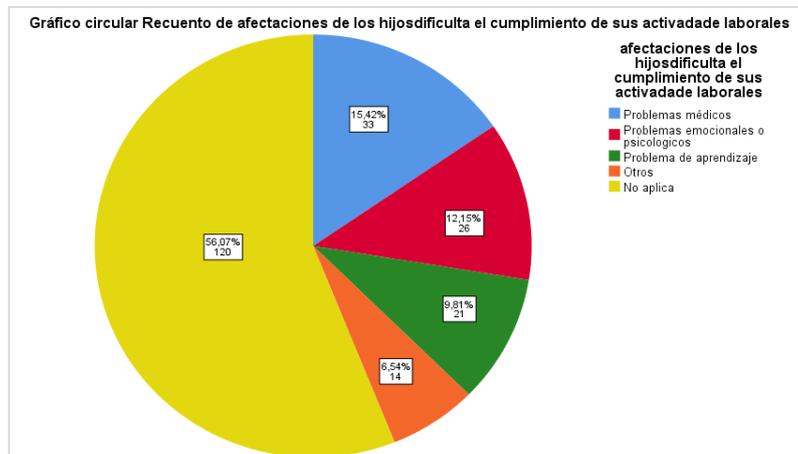


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En esta figura se continua con la variable adversidades o problemas familiares, donde se busca obtener resultados de que si los hijos con afectaciones pueden dificultar en el cumplimiento de las actividades laborales. En base a los resultados se concluye que más del 50% no aplica con hijos con afectaciones en su salud, mientras que sí presentan está el 15% con problemas médicos, el 12% con problemas emocionales o psicológicos y por último el 9% son de problemas de aprendizaje.

**Figura 26.**

*Análisis descriptivo de la variable afectaciones de los hijos dificulta cumplimiento laboral*

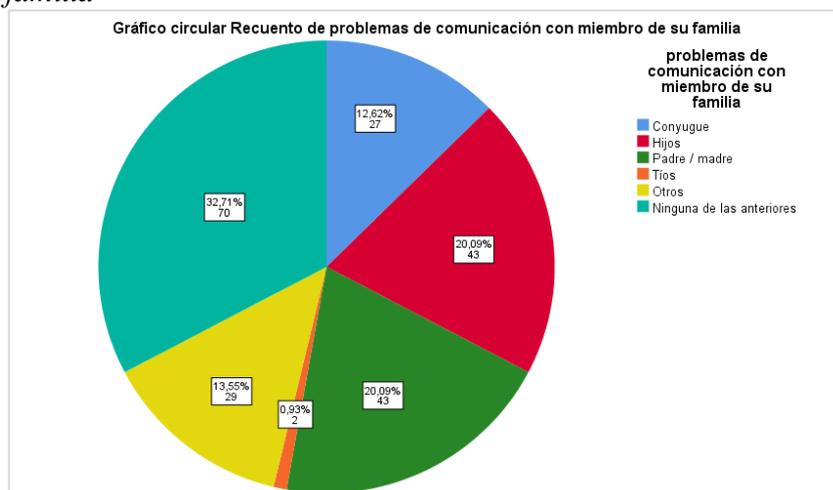


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En esta figura 27 se estudia la variable comunicación familiar la cual refleja que existen los problemas entre los padres y los hijos en cual son demostrados con una igualdad del 20%, le continúan el 13% que son denominados otros miembros de la familia, así mismo está el 12% quienes representan a los conyugue es decir entre la pareja, y por último tenemos a los tíos con el 0,93%. Cabe recalcar que el mayor porcentaje de los encuestados es del 33% quienes optaron por ninguna de las anteriores dando a entender que no hay problemas de comunicación dentro de la familia.

**Figura 27.**

*Análisis descriptivo de la variable problemas de comunicación con miembro de su familia*

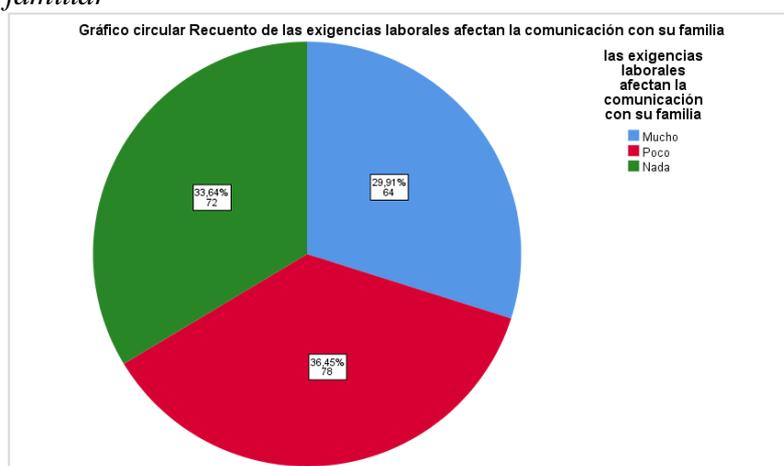


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPS

En la figura 28 se obtiene como resultados el 36% de los encuestados de la empresa florícola que las exigencias laborales afectan poco la comunicación familiar, luego le sigue el 33% que representa nada le afecta y por último el 30% que con los que se direccionaron a que mucho les afectan las exigencias laborales en mantener una buena comunicación en la familia.

**Figura 28.**

*Análisis descriptivo de la variable exigencias laborales afectan la comunicación familiar*

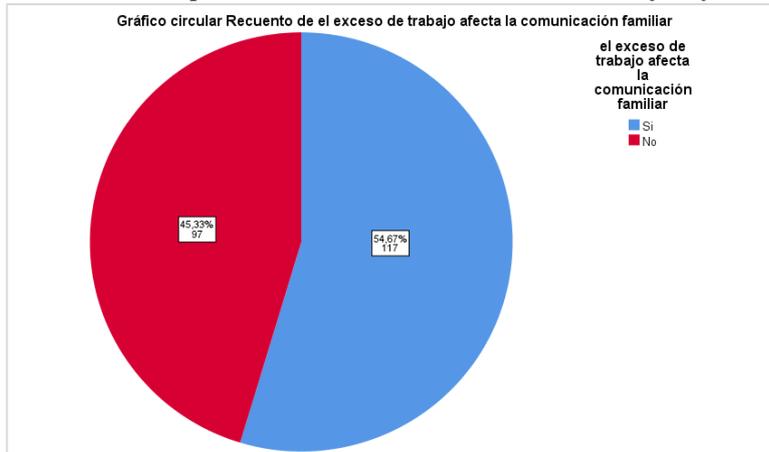


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En esta figura del total de los encuestados de los trabajadores de la empresa florícola el 55% indicaron que el exceso de actividades en el trabajo si es la mayor fuente que perjudica la comunicación familiar, mientras que el 45% indico que no les afecta el exceso de trabajo dentro de la familia.

**Figura 29.**

*Análisis descriptivo de la variable exceso de trabajo afecta la comunicación familiar*

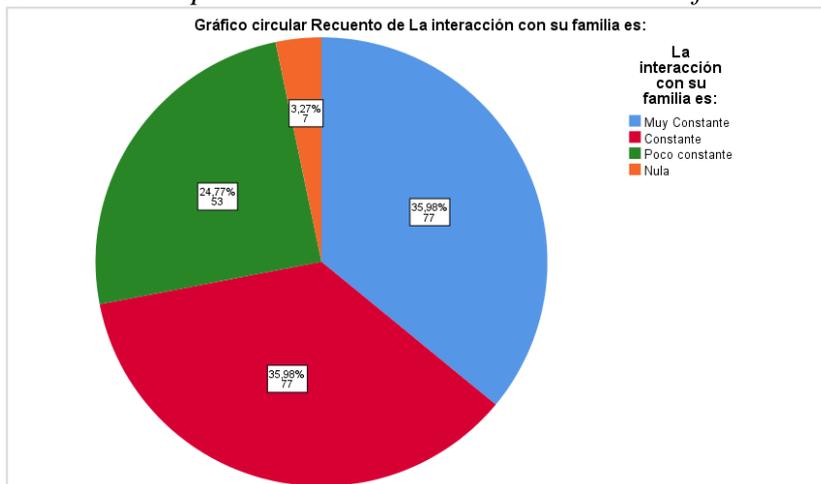


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

Dentro de esta figura se puede visualizar que en el porcentaje de 36% existe una igualdad entre muy constante y constante en la interacción que tienen los colaboradores de la empresa florícola con cada una de sus familias, luego le sigue el 25% que representa a poco constante y por último está el 3% que es nula la interacción familiar que existe en ellos.

**Figura 30.**

*Análisis descriptivo de la variable interacción con la familia*

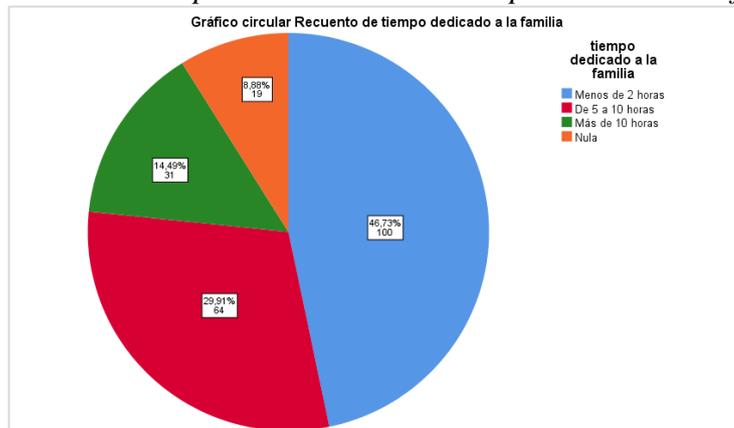


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En la figura 31, se observa que el 46% que representa menos de 2 horas los trabajadores le dedican a la familia en los paseos familiares específicamente los fines de semana, el segundo lugar de tiempo está el 30% que es de 5 a 10 horas, en tercer lugar, está el 14% más de 10 horas y por último el 9% quienes no le dedican tiempo a la familia. Es decir que existe un porcentaje moderado que los trabajadores le dedican poco tiempo a pasar en familia los fines de semana fuera del hogar.

**Figura 31.**

*Análisis descriptivo de la variable tiempo dedicado a la familia*

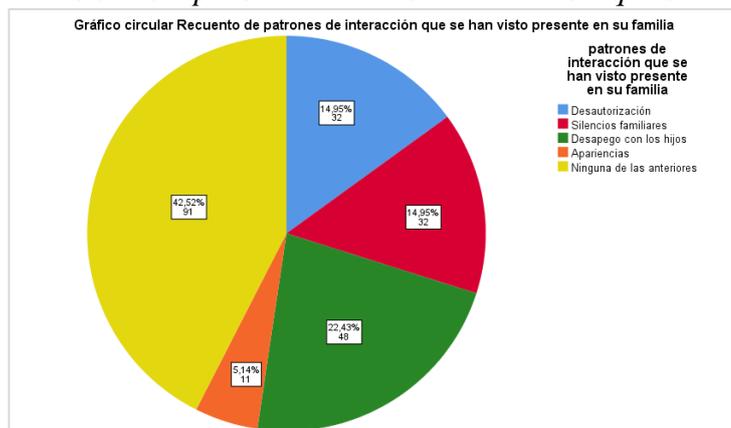


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En esta figura 32 se concluye con el estudio de la variable interacción familiar el cual se obtuvo como resultados que el 22% de los trabajadores tienen un desapego con los hijos, luego existe una igualdad en porcentaje del 15% en el patrón de desautorización y el de silesios familiares y por último el 5% que es de apariencias que se visualizan en la familia. Cabe señalar que el mayor porcentaje recae en la opción ninguna de las anteriores dando a entender que no existen ninguna de los patrones mencionados en la familia.

**Figura 32.**

*Análisis descriptivo de la variable interacción que se han visto presente en su familia*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

## 4.2 Análisis de resultados según el objetivo con sus variables de estudio

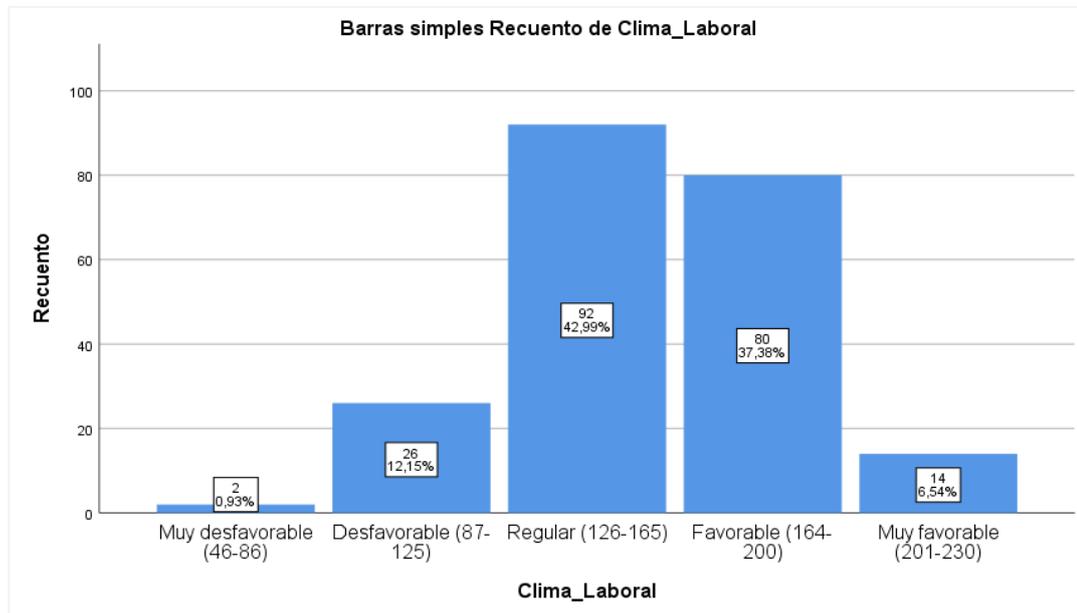
### I. Objetivo 1

- **Conocer el estado actual del clima organizacional en una empresa florícola en la provincia de Pichincha.**

De acuerdo al baremo de interpretación de clima laboral según la suma de todos los puntajes de las dimensiones, obtenidas a través de la recopilación de datos por cuestionario se identificó que la variable clima laboral presentó una valoración del 43% que representa un nivel regular de clima laboral en la empresa florícola, esto significa el nivel de percepción que reciben los trabajadores dentro de la entidad. No obstante, por debajo de la primera valoración se identificó una medición favorable representada por el 37% de percepción de clima laboral por parte de los trabajadores. A partir de los resultados identificados se fundamenta la teoría de Rensis Likert citado por Peña, Días y Olivares (2015) donde señala que *“el comportamiento de los trabajadores está basado en el ambiente de trabajo, la conducta y valores de los niveles jerárquicos de una organización, por el cual la reacción del trabajador esta identificada por la percepción recibida”* (pág. 17).

**Figura 33.**

*Estado actual del clima organizacional de una empresa florícola en la provincia de Pichincha*

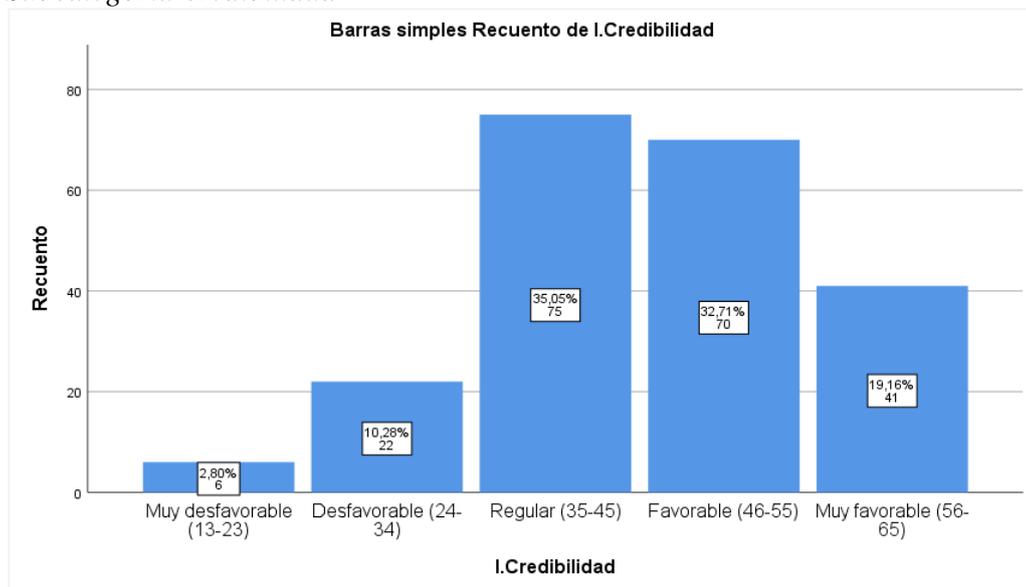


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

Expuesto lo anterior, la organización al presentar un nivel regular de clima organizacional percibido por sus trabajadores, este podría afectar directamente el desempeño del personal, ya que la preocupación de parte de la empresa está enfocada más en el cumplimiento de sus procesos de producción, incremento de la productividad, mejoras en el rendimiento financiero, reducción de costos y gastos, efectividad de los recursos humanos. Sin embargo, se genera muy poco valor social para todos los trabajadores mujeres y hombres que se encuentran laborando dentro de la institución, por el cual se ha identificado una brecha de personas que no se encuentran satisfechas con el clima organizacional que tiene la empresa. En ese sentido, la teoría de Rensis Likert ha señalado respecto a las características organizacionales que influyen en la percepción del propio clima empresarial, aquellas variables causales como estructura de la organización y su gestión, normas, decisiones, capacidades, actitudes, la motivación, objetivos, la eficacia de la comunicación interna, la toma de decisiones, incluyendo la productividad (Peña, Dias, & Olivares, 2015).

A partir de lo anterior, la credibilidad de los trabajadores con relación a la cultura organizacional es regular. Respecto a ello, Kirmann & Garrido (2006) señaló que la credibilidad es un importante activo intangible en la empresa ya que cuando presenta altos resultados de credibilidad, este genera una excelente reputación permitiendo alcanzar un mejor nivel de utilidades en comparación con sus competidores directos. No obstante, al reflejar resultados regulares de credibilidad, la organización se encuentra en una situación indecisa o indefinida de mejorar la presente categoría por el cual puede afectar sus niveles de productividad y rendimiento.

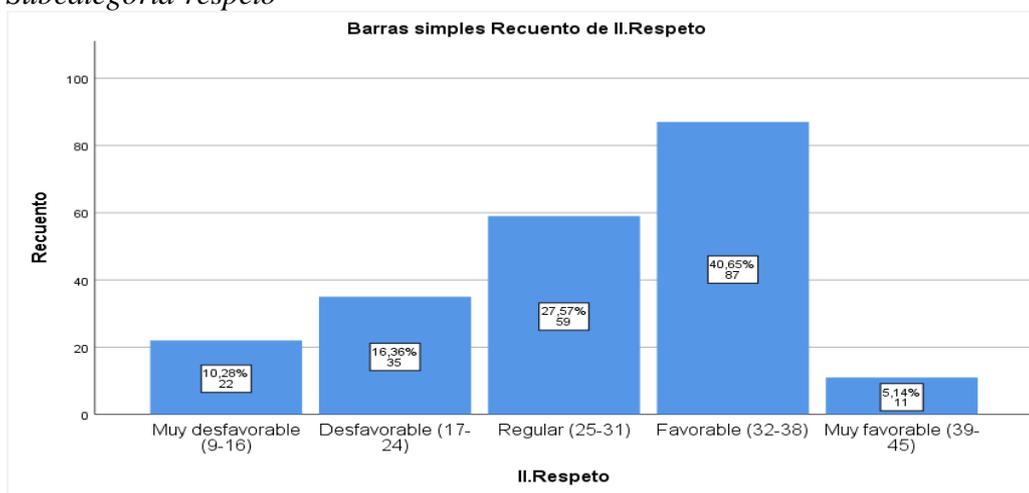
**Figura 34.**  
*Subcategoría credibilidad*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

Sin embargo, en cuanto a la dimensión de respeto presentó un resultado significativo, en ese aspecto, el estudio de Barranco (2016) señaló que el respeto “*es el reconocimiento entre partes iguales donde se garantiza el reconocimiento de alguien al reconocer que es parte del grupo al que pertenece y el respeto contingente sería el reconocimiento de que uno o más miembros de un grupo son los mejores en un campo en particular*” (pág. 15) Por lo tanto, la subdimensión refleja una percepción positiva. Aunque existe, en menor nivel la valoración de percepción por parte de trabajadores, lo cual existe una brecha de personas que la organización debe integrar dentro de esta categoría de forma equitativa.

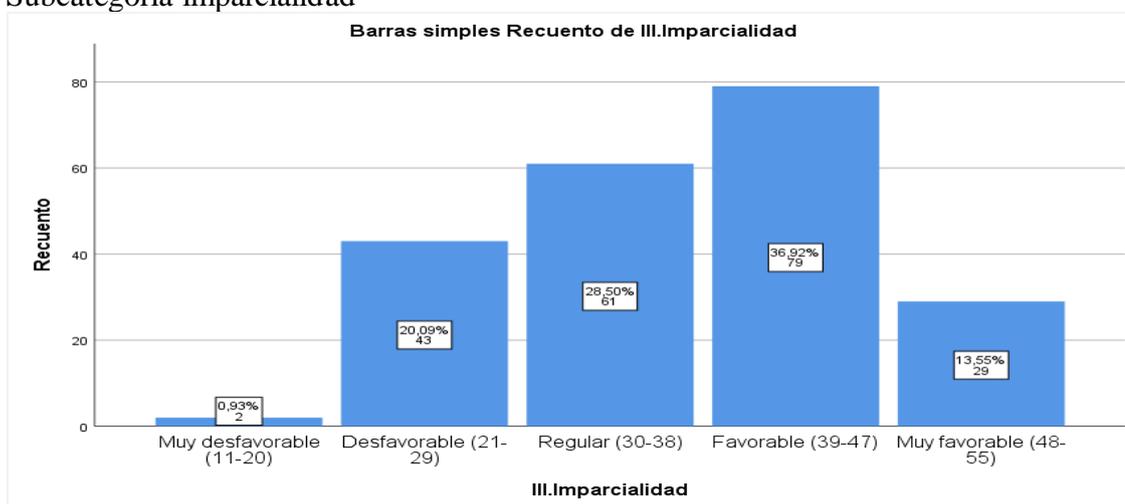
**Figura 35.**  
Subcategoría respeto



Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En cuanto a la subcategoría de imparcialidad hubo una percepción significativa por parte de los trabajadores agrícolas. No obstante, existe una brecha de personas que no perciben una buena imparcialidad dentro de la organización. A partir de ello, el estudio de Montoya (2021) señaló que *“la dimensión permite en el hombre tomar decisiones honestas para que actúe de manera justa, produciendo las mismas oportunidades y una correcta distribución equitativa dentro de la organización”* (pág. 23). En ese sentido la imparcialidad recae en los líderes de la organización debido a que la percepción del trabajador refleja no estar conforme con las decisiones tomadas por la jefatura.

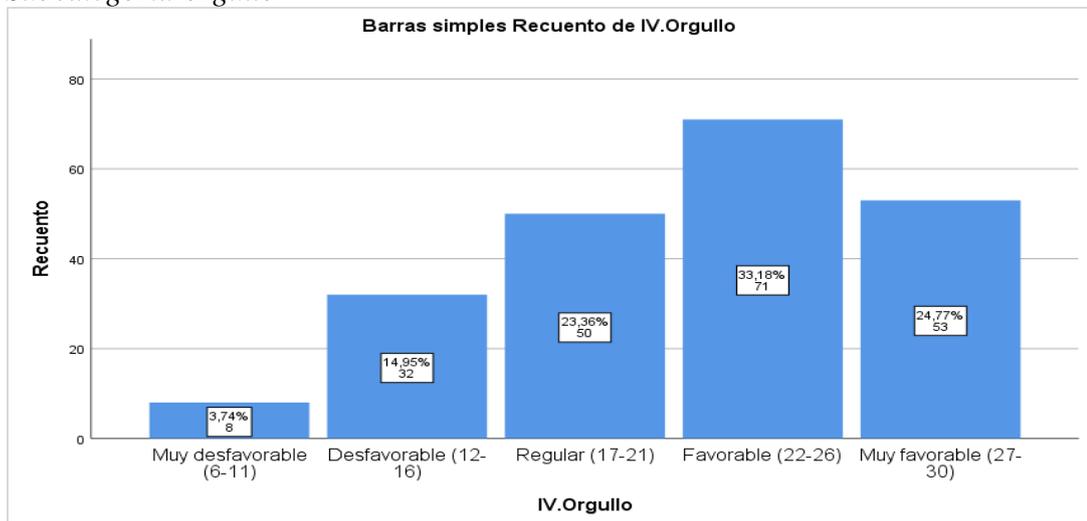
**Figura 36.**  
Subcategoría imparcialidad



Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

Respecto a la categoría orgullo también reflejo una valoración significativa por un grupo de encuestados. Sin embargo, las respuestas de los demás trabajadores señalan no estar de acuerdo con el nivel de percepción recibida. A partir de ello, la teoría de Rensis Likert según el estudio de Great Place to Work (2013) señaló que “*existen tres tipos de orgullo como el orgullo laboral, orgullo de equipo y por la organización*” (pág. 17). Sin embargo, solo se identificó un nivel de percepción favorable para un grupo, mientras que los demás evidencian no haberlo recibido, es por tal razón que la empresa debe enfocarse a mejorar esta categoría desplazando el valor social a toda la organización y no solo a una parte de ella.

**Figura 37.**  
*Subcategoría orgullo*

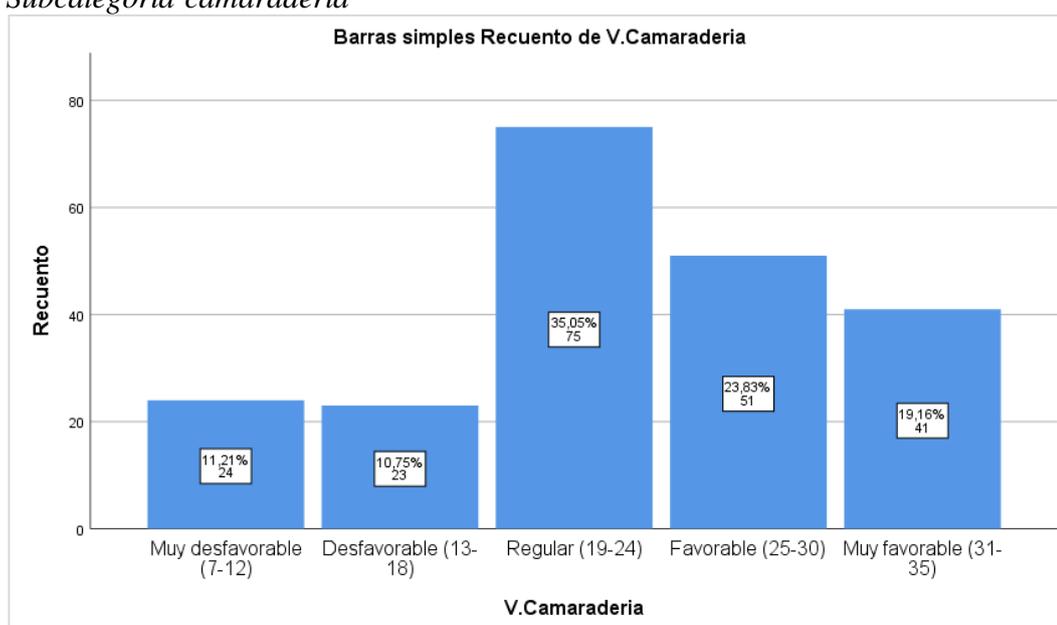


Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

La subcategoría de camaradería reflejó un nivel significativo con nivel de percepción regular, no obstante, existe muchas variabilidad en los resultados lo cual indica que la variable por parte de la organización no se encuentran totalmente distribuida a la población florícola, sino que existe diferentes percepciones lo cual señala que la relación dentro de la organización no es muy satisfactorio generando un ambiente de incertidumbre, por el cual en este ambiente se debe abordar la fraternidad, el sentido de equipo y la hospitalidad de las personas y del lugar (Great Place to Work, 2013).

A partir de ello, la organización debe fortalecer el nivel de percepción para que exista una mejor satisfacción generando relaciones humanas saludables con la jefatura y el personal. En ese sentido, con el análisis de los resultados del estado actual del clima organizacional de una empresa florícola en la provincia de Pichincha se da a conocer en la siguiente figura el comportamiento de los resultados obtenidos donde refleja que el clima laboral de la empresa presentó un nivel de percepción regular, lo cual no refleja que su situación no está muy favorable debido a la brecha de personas que indicaron no estar de acuerdo con la percepción recibida en la mayoría de las dimensiones, tal como se muestra a continuación en la figura 33 donde se observan los resultados de clima laboral:

**Figura 38.**  
*Subcategoría camaradería*



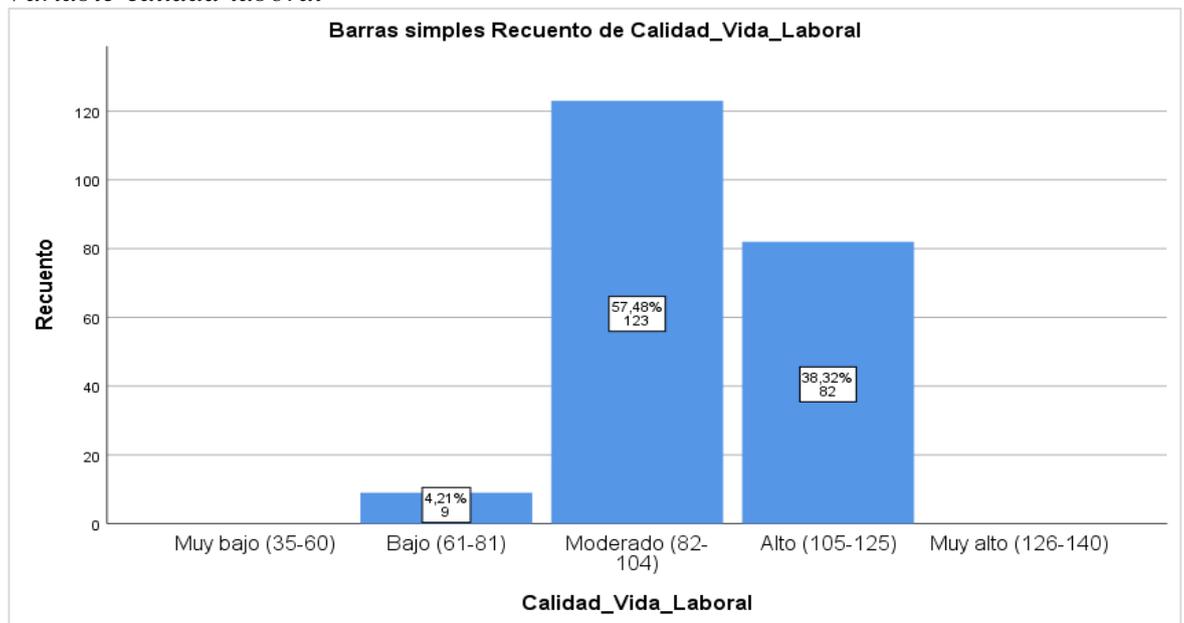
Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

## II. Objetivo 2

- **Identificar los factores que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha.**

La variable calidad de vida laboral en los resultados obtuvo como dato significativo un nivel moderado de percepción recibida en un 57% por parte de los trabajadores de la empresa florícola, lo cual determina una valoración de personas que no se encuentran definidos en su respuesta para señalar si es alto o bajo la calidad de vida laboral que perciben, no obstante, si la empresa no toma medidas para mejorar la calidad de vida, la decisión de los trabajadores podría trasladarse hacia una valoración negativa. Por el contrario, se identificó un tamaño por debajo del moderado del 38% de personas que indicaron percibir un alto nivel de calidad de vida laboral, lo cual determina en total una brecha de 132 personas que presentan dudas sobre la calidad de vida laboral y de este grupo solo 9 valoraron que la empresa presenta un bajo nivel de esta categoría.

**Figura 39.**  
*Variable calidad laboral*



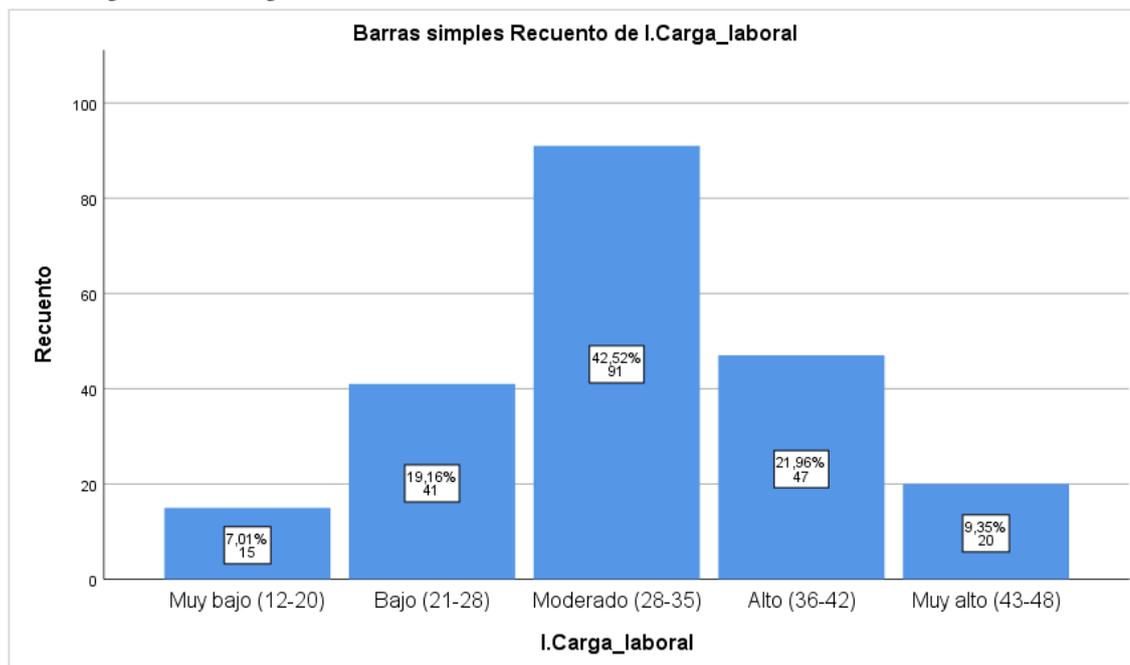
Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

En ese sentido el estudio de Kikukawa (2020) hace referencia al estudio de Cabeza (2000) donde señala que *“la calidad de vida laboral se vincula con el equilibrio entre la demanda de trabajo y la capacidad percibida para satisfacer esas demandas que permita el desarrollo de la vida humana en el ámbito profesional, familiar y personal”*. Expuesto lo anterior, el nivel de calidad laboral percibido al ser moderado no es suficiente ya que si la empresa promueve en los trabajadores el desarrollo en vidas laborales generaría altos resultados de la categoría.

La subcategoría carga laboral resalto un nivel significativo en el rango de percepción moderado, por otro lado, el nivel de contestación entre la percepción baja esta con el 19% y la alta en 22%. No obstante, los resultados reflejan que el personal de la florícola no tiene definida el nivel de carga laboral que presentan en la organización, esto se debería a que el personal estaría presentando un 43% de percepción en carga laboral moderada llevándolos a efectos secundarios de un estrés por las actividades internas que realizan.

En ese sentido la teoría de Walton (1973) menciona las dimensiones utilizadas en su estudio el cual carga laboral es una de las cuales la ve necesaria para tener una buena calidad de vida laboral, no obstante, la carga laboral conlleva a *“conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos”* (Ríos, 2018, pág. 85).

**Figura 40.**  
*Subcategoría de carga laboral*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

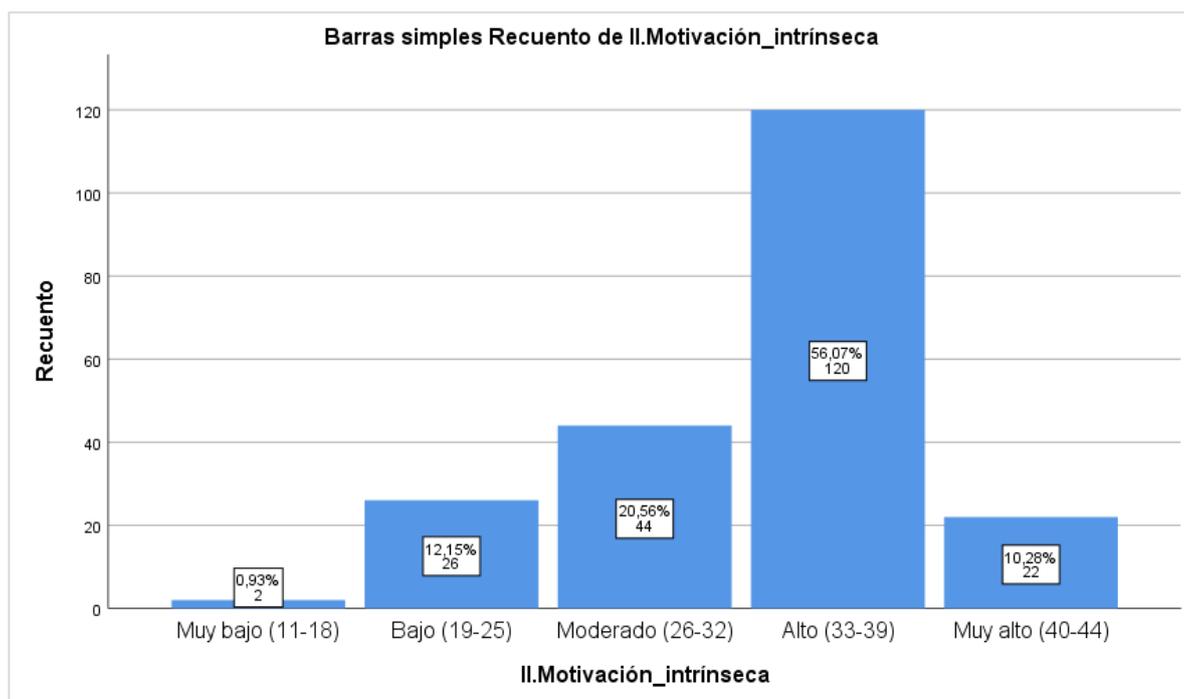
En la subcategoría motivaciones intrínsecas se puede obtener como resultado que existe un alto nivel de motivación del personal ya que los indicadores de satisfacción laboral y personal se encuentran logrados, así mismo el apoyo familiar y en entre compañeros están siendo manejados en una buena convivencia es imprescindible no señalar que existe una brecha en la empresa el cual es la despreocupación por parte de la inclusión social del trabajador, por lo tanto, se obtiene un nivel moderado y alto por personas adversas a la convivencia familiar y otros aspectos afines con el bienestar mental o emocional.

En la teoría de Walton (1973) menciona las dimensiones utilizadas en su estudio el cual motivaciones intrínsecas es una de las cuales la ve necesaria para tener una buena calidad de vida laboral, no obstante, los autores Alves, Cirera, & Giulian (2013) indican que esta subcategoría se la describe en la “*Compensación justa y adecuada; Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo*”. Es decir que la población florícola se encuentra con alto nivel de motivaciones intrínsecas por lo que

sus funciones se llevan a cabo dentro de un lugar adecuado y son reconocidas monetariamente sus jornadas laborales.

**Figura 41.**

*Subcategoría Motivación intrínseca*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

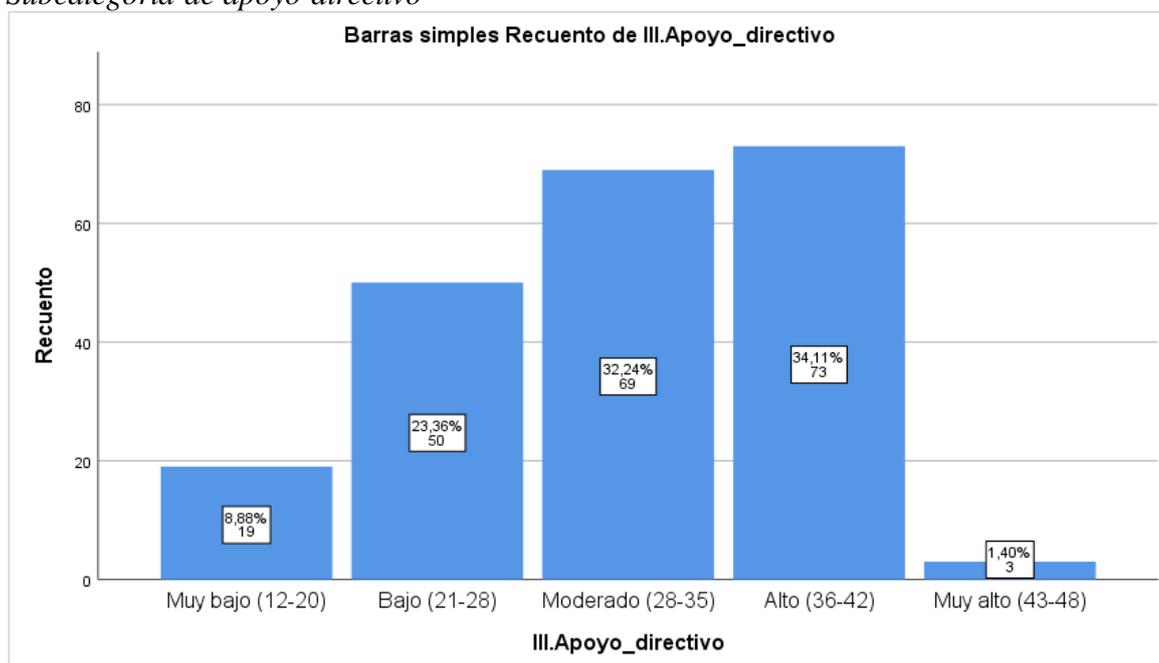
Dentro de la subcategoría de apoyo directivo se identificó un nivel alto de percepción, donde esta dimensión se enfoca directamente al apoyo emocional que los directivos brindan a la población florícola en la organización, por el cual se considera que existe un seguimiento de control a los trabajadores que presentan problemas en su salud física y emocional. Mientras que el nivel moderado indicó tener dudas, a diferencia de que el nivel bajo señala ausencia del apoyo por parte de los directivos.

En ese sentido, la teoría de Walton (1973) señaló que el apoyo directivo como una dimensión en la calidad de vida laboral resalta a la comunicación, reconocimiento, apoyo de superiores y compañeros, autonomía y variedad en el trabajo. Cabe señalar, que el nivel de percepción de calidad de vida laboral con relación a la subdimensión de apoyo directivo no tiene muchas diferencia de las personas que indicaron un alto

nivel de apoyo con aquellos que indicaron un nivel moderado lo cual se identifica una brecha de personas que dudan de un resultado positivo en la calidad de vida laboral y a eso se le suma de aquellos que valoraron a la subcategoría indicando un nivel bajo y muy bajo. Lo cual demuestra que, a pesar de existir un resultado significativo en una parte de personas, existe otros grupos que no están de acuerdo y su percepción del apoyo indica una respuesta adversa al no tener apoyo directivo.

**Figura 42.**

*Subcategoría de apoyo directivo*



Nota: información descriptiva elaborada por autoras con programa estadístico SPSS

A partir del análisis de los resultados se identificó en la variable calidad de vida laboral que el factor que afecta a la variable sobre la percepción que reciben los trabajadores en una empresa florícola de la provincia de Pichincha es la carga laboral, ya que afirman recibir bastantes actividades, indicando tener prisas y agobios por falta de tiempo para realizar las tareas, además que se ejerce mucha presión por parte de la empresa para cumplir con la cantidad de trabajo asignado a cada trabajador; todos estos factores identificados, consume mucho tiempo para dedicarle a su vida personal y familiar, toda esta presión ha generado preocupación por el nivel de responsabilidad que deben asumir, lo cual indicaron que todos estos factores le generan estrés, del cual

genera alto agotamiento y cansancio que toma la decisión de desconectarse por completo de todo su entorno para reiniciar con sus actividades al día siguiente. A partir de los resultados se evidencia que un alto nivel de *carga laboral* ocasiona que la calidad de vida laboral sea afectada, lo cual influye negativamente en el rendimiento de los trabajadores para cumplir con sus actividades físicas, en menor proporción hay otras personas que ya están siendo afectadas en su salud física.

### III. Objetivo 3

- **Determinar la relación del clima organizacional y la calidad de vida laboral de una empresa florícola en la provincia de Pichincha.**

Para determinar la relación que existen entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral de una empresa florícola en la provincia de Pichincha, es importante realizar algunas pruebas estadísticas la cual permite seleccionar las técnicas correctas para obtener una correcta contrastación estadística de los datos. En ese sentido, para realizar una comprobación de hipótesis que determine si existe o no relación entre dichas variables se debe realizar una prueba de normalidad de los datos para conocer si la distribución presenta normalidad. A partir de ello, el estudio de Romero (2016) señaló que la prueba de Kolmogorov Smirnov, es conocida como prueba K-S o prueba de normalidad, es aquella que verifica si los datos de la muestra proceden de una distribución normal, por tal razón se lo emplea para variables cuantitativas continuas y también se emplea cuando el tamaño de la muestra es mayor de 50, para lo cual si el p-valor  $> 0.05$  entonces se indica que la muestra presenta una distribución normal; caso contrario, si el p-valor  $< 0.05$  entonces se determina que la muestra no presenta una distribución normal, tal como se muestra en la tabla 6.

**Tabla 6.**

**Criterio de decisión de la prueba de normalidad**

p-valor $< 0.05$	H0: No presenta una distribución normal	→	Técnicas no paramétricas
p-valor $> 0.05$	H1: Presenta una distribución normal	→	Técnicas paramétricas

A partir de lo señalado, se identificó que los datos presentaron una significancia de 0.0001 lo cual se encuentran por debajo del p-valor 0.05 y por lo tanto según la estadística inferencial, se debe aplicar técnicas no paramétricas que representan un conjunto de técnicas estadísticas que se pueden aplicar a los datos identificados. Además, es importante señalar que para la comprobación de hipótesis se aplicará la prueba estadística de Rho de Spearman cuya prueba es una técnica no paramétrica y cuyos valores del coeficiente pueden variar de  $-1$  a  $1$ . Por lo tanto, un valor positivo indica asociación positiva y uno negativo indicaría asociación negativa, en ese aspecto mientras más alta sea la magnitud, más fuerte será la correlación, esto se lo utiliza para identificar si existe relación entre dos variables ordinales (Ramírez, 2021). A partir de ello, se da a conocer los coeficientes de correlación según criterio y valor el cual permite conocer en qué nivel se encuentra la correlación identificada.

**Tabla 7.**

*Coefficiente de correlaciones según criterio y valor*

<b>Valor</b>	<b>Criterio</b>
$R = 1$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula
$r = -1$	Correlación grande, perfecta y negativa

Nota: información tomada de Ramírez (2021)

A continuación, se muestran los valores que han sido contrastados en el programa estadístico SPSS aplicando la técnica de correlación se dan a conocer los resultados del Rho de Spearman que es un coeficiente de correlación entre dos variables, siendo estas la variable de clima organizacional y calidad de vida laboral.

**Tabla 8.***Correlación de Clima organizacional con calidad de vida laboral*

Variable		Calidad de vida laboral	
Rho de Spearman	Clima laboral	0,240**	
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	369

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

Según el criterio de valoración de correlaciones el indicador al presentar un valor que se encuentre entre  $0.20 \leq y < 0.40$  indicando que, si existe correlación, pero su resultado es muy bajo lo cual representa una correlación débil entre la variable de calidad de vida laboral y el clima organizacional expresado en un 23%. Este resultado evidencia claramente la baja relación entre ambas variables.

Sin embargo, en una correlación de las dimensiones de clima organizacional con la calidad de vida laboral se identificó que la credibilidad, el respeto la imparcialidad y el orgullo reflejaron niveles de correlación moderada y muy baja lo cual indica que por cada desviación estándar que disminuye el clima organizacional, este a su vez afectaría a la calidad de vida laboral disminuyendo su resultado.

No obstante, se identificó que la dimensión de camaradería perteneciente al clima organizacional no obtuvo ningún nivel de correlación significativa lo cual indicó un resultado nulo, esto señala que la dimensión de camaradería no contribuye a la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa florícola, por el cual su relación se ve afectada al no reflejar valores significativos de correlación., es por ello que la significancia de la variable camaradería indicó un 0.815 lo cual se encuentra por encima de p-valor para aceptar la existencia de correlación con la calidad de vida laboral, lo cual se evidencia la inexistencia de datos para evidenciar relación, a continuación se puede observar los resultados de la correlación por el método de Rho de Spearman en la tabla 9.

**Tabla 9.*****Correlación de calidad de vida laboral con dimensiones del Clima organizacional***

Subcategorías o dimensiones		Calidad Vida Laboral
Rho de Spearman	I.Credibilidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
	II.Respeto	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
	III.Imparcialidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
	IV.Orgullo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
	V.Camaraderia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
	Calidad Vida Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)

Nota: los datos con negrita representan las correlaciones y valores con más de un asterisco indica mayor fuerza de correlación

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

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

Respecto a las correlaciones del clima laboral con cada una de las dimensiones de calidad de vida laboral, se identificó que la dimensión de carga laboral presentó un nivel de correlación muy bajo en negativo, lo que significa que cada vez que la carga laboral aumente en una unidad, este a su vez influye en el clima laboral disminuyendo su valor. En otras palabras, cada vez que la organización incremente la carga laboral en los trabajadores florícolas este afectara de forma directa al clima laboral afectando el desempeño del trabajador para cumplir con sus actividades laborales. En cambio, la variable motivación intrínseca presentó resultados positivos de una correlación moderada en un 47% aunque no son valores tan significativos la organización debe concentrar mayores esfuerzos para mejorar la relación de las motivaciones intrínsecas con sus trabajadores, ya que la valoración no representa valores óptimos. Sin embargo, la variable de apoyo directivo expresó una correlación alta y positiva del 72%, indicando que existe una buena relación con el apoyo directivo que perciben los trabajadores en relación al clima organizacional, en otras palabras, quiere decir que mientras mayor sea el apoyo directivo de la variable calidad de vida, mayor será su contribución y relación con el clima organizacional.

Por lo tanto, la empresa florícola debe concentrar mayores esfuerzos por mejorar la carga laboral, ya que esta variable al ser negativa está afectando el clima organizacional del trabajador, tornándose un potencial riesgo no solo para la salud física de los trabajadores, sino para el rendimiento y logros de toda la empresa, ya que su principal activo en los procesos de producción son las personas que se dedican a las

actividades florícolas los que consiguen que se cumplan los objetivos de la organización. Por esa razón, la relación del clima organizacional con la calidad de vida laboral es muy baja.

**Tabla 10.**  
***Correlación de clima laboral con las dimensiones de calidad de vida laboral***

Subcategorías o dimensiones		Clima Laboral	
Rho de Spearman	I. Carga laboral	Coeficiente de correlación	<b>-,202**</b>
		Sig. (unilateral)	0,002
	II.Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	<b>,467**</b>
		Sig. (unilateral)	0,000
	III.Apoyo directivo	Coeficiente de correlación	<b>,721**</b>
		Sig. (unilateral)	0,000
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	

Nota: los datos con negrita representan las correlaciones y valores con más de un asterisco indica mayor fuerza de correlación

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

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

## CAPÍTULO V

### Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

El presente capítulo, después de los resultados obtenidos mediante la contrastación estadística, se dan conocer las conclusiones en base al conjunto de preguntas que representan los cuestionarios de clima organizacional y calidad de vida laboral, que están relacionados con los objetivos específicos del presente estudio.

- Respecto a la situación del clima organizacional de la empresa florícola ubicada en la provincia de Pichincha, la valoración que obtuvo mediante la aplicación de cuestionario indicó que un 43% de trabajadores recibieron un nivel de percepción regular. Además, a ello se suma una valoración muy desfavorable y desfavorable del 13% que representan aquellas personas que evidenciaron no haber recibido ninguna percepción, lo cual genera una brecha grande de personas que no se encuentran cubiertas, a diferencia de un 7% que indicaron una percepción muy favorable lo cual determina en comparación con los trabajadores de percepción adversa, que los muy favorables representaron a un menor tamaño de la población. Entonces, en relación a estos datos se concluye que la percepción recibida no es un resultado definido, ya que las personas desconocen haber recibido de un buen clima organizacional en la empresa, lo cual no define alguna percepción en el entorno de la empresa, además que, en su mayoría los trabajadores reflejaron una afectación en el comportamiento dentro del ambiente laboral, mostrando problemas en su desempeño, siendo una reacción negativa del trabajador en la percepción recibida para cumplir con el rendimiento en todas sus actividades debido a la presión generada por la empresa.
- El análisis de los resultados de la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa florícola ubicada en la provincia de Pichincha, evidencia que la variable calidad de vida laboral expresa un 57% de personas que no tuvieron definida la percepción de haber recibido un alto nivel de calidad de vida

laboral. Lo cual evidencia dentro de sus dimensiones que la variable de carga laboral reflejó un 43% sin considerar de aquellas personas que determinaron en un 31% un alto y muy alto nivel de carga laboral. En base a estos resultados, se determina que el desempeño de las personas respecto al alto nivel de carga laboral es afectado por la concentración de actividades y horas extras, lo cual terminan su día con problemas de agotamiento y estrés. Por otro lado, la relación de las dimensiones de clima organizacional señaló que cada vez que la dimensión de imparcialidad, respeto y orgullo disminuyen en una unidad, este a su vez afecta la calidad de vida laboral influyendo en un decremento, de aquellos factores que afectan a esta variable.

- En la contrastación estadística mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se pudo evidenciar la existencia de una correlación muy baja del 24% entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral percibida. Por lo tanto, el coeficiente de relación indicó que cada vez que el clima organizacional disminuya en una unidad este a su vez afectaría la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa florícola influyendo en una disminución de su relación con la percepción recibida; en ese sentido, se evidencia que los factores de clima laboral influyen en la calidad de vida. Sin embargo, no existe evidencia de que la dimensión de camaradería de clima laboral se relacione con la percepción de calidad de vida de los trabajadores lo cual no contribuye a la misma.

## **5.2 Recomendaciones**

- La empresa debe concentrar esfuerzos para mejorar la valoración del clima organizacional percibido por sus trabajadores florícolas, por lo cual es importante incorporar programas de intervención social que promuevan el reconocimiento, la conciliación familiar generando un equilibrio entre la familia y el trabajo, generar ambientes de trabajo agradable para que los empleados tengan relaciones positivas, equilibrar la cantidad de actividades asignadas a los trabajadores para no generar frustración en el cumplimiento de

sus actividades. En ese sentido, la dimensión de imparcialidad debe mejorarse siendo más justos en todas sus actividades y procesos internos. Asimismo, se recomienda promover el respeto para tener un ambiente agradable que estimule emocionalmente la salud física y emocional de los trabajadores; además de mejorar la dimensión de orgullo donde la empresa haga sentir el respaldo y apoyo a sus trabajadores en lo personal y familiar promoviendo el desarrollo y la integración.

- La empresa debe incorporar programas de intervención social que promuevan un plan de bienestar laboral permitiendo a cada integrante de la organización satisfaga sus necesidades personales, sociales, económicas y culturales, esto debido a que según los resultados de calidad de vida laboral, el principal factor que debe ser intervenido es la carga laboral, y para mejorar esta dimensión se deben incorporar dichos programas que buscan generar pausas activas para disminuir el estrés laboral y el cansancio.
- Es importante señalar que la relación del clima organizacional con la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa florícola reflejó una muy baja relación, por lo cual la empresa debe mejorar estos resultados realizando una prueba o test estadístico cada dos meses generando un indicador de seguimiento y control que les permita conocer el estado de calidad de vida percibida así también como el clima organizacional, así mismo se puede realizar una medición en la efectividad de los programas de intervención social aplicados a los trabajadores con el fin de conocer el bienestar de las personas y para la toma de decisiones estratégicas dentro de la organización con el fin de promover una mejora en la calidad de vida y a su vez este genere como efecto positivo mayor niveles de productividad.

## Bibliografía

- Aguilar-Barojas. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, pp. 333-338. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Alquicira, J. (2022). *Análisis de correlación*. Obtenido de <https://conogasi.org/articulos/analisis-de-correlacion-2/>
- Alves, D., Cirera, Y., & Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 145-163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Anda, M. (2017). *Calidad de Vida Laboral: el bienestar logrado a través del trabajo y su influencia en la administración del tiempo libre en los colaboradores de Siemens Ecuador en el primer semestre del año 2017*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14293/DISERTACI%c3%93N%20MAR%c3%8dA%20ISABEL%20ANDA%20VARELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, W., Lazo, J., & S, Q. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Revista Industrial Data*, 21(2), 81-90. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Barranco, A. (2016). Clima organizacional de un lugar para trabajar. *ICADE Business School*. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/7426/TFM000338.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Breilh, Felicita, Hidalgo, Larrea, Sánchez, Straka, & Yassi. (2009). *Consolidación del estudio sobre la relación entre impactos ambientales de la floricultura, patrones de exposición y consecuencias en comunidades de la cuenca del Granobles*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3500/1/Breilh%20J-CON-129-Consolidacion-ProIDRC.pdf>
- Breilh, Labra, Merino, Maldonado, Franco, & Noriega. (2005). *Floriculture and the Health Divide A Struggle for Fair and Ecological Flowers*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3391/1/Breilh%20J-CON-015-Floriculture.pdf>
- Brunet, L. (1987). Dimensiones y medida del clima organizacional. En *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias* (págs. 39-53). Editorial Trillas. Obtenido de <https://corganizaciona1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Bulman, R., & Werther, A. (2008). *The social psychology of respect: Implications for delegitimization and reconciliation*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=BJRJCAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA145&dq=Janoff->

Bulman, R., & Werther, A. (2008). The social psychology of respect: Implications for delegitimization and reconciliation. &ots=8ED1-LKEa\_&sig=FAMpwH4cRc\_yq3YmbRVEAykenV

Cabeza, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. 53-68.

Cajiao, L. (2021). Importancia del Clima Organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa. *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*. Obtenido de [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/\\_IMPORTANCIA\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_DENTRO\\_AMBIENTE\\_LABORAL\\_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/_IMPORTANCIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DENTRO_AMBIENTE_LABORAL_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carranza, A. (2018). *Diseño de un plan de calidad de vida laboral para la empresa Qualisa en el año 2018*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16004/DISERTACION%20CARRANZA%20JIMENEZ%20ANDREA%20BETHZABET.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Casas, Repullo, & Donado. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Investigación*, 527-538. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Chavarro, J. (2021). *Evolución y desafíos de la floricultura ecuatoriana en el futuro próximo*. Obtenido de <https://www.metroflorcolombia.com/evolucion-y-desafios-de-la-floricultura-ecuatoriana-en-el-futuro-proximo/>

Cheong, F. (2017). *Patologías de Origen Laboral en florícolas de Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2658/2/Patolog%20de%20Origen%20Laboral%20en%20flor%20col%20de%20Ecuador%20final%20para%20imprimir.pdf>

Código de Trabajo. (2012). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%20Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Concalvez, A. (2020). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>

Consejo de Gobierno del Régimen Especial Galápagos. (2017). *El Estado trabaja por mejorar el clima laboral de las entidades públicas*. Obtenido de <https://www.gobiernogalapagos.gob.ec/el-estado-trabaja-por-mejorar-el-clima-laboral-de-las-entidades-publicas/>

Constitución de la República del Ecuador. (2018). Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>

Copeme. (2009). *Medición del clima laboral para IMFS*. Obtenido de [https://sptf.info/images/medicion\\_del\\_clima\\_laboral.pdf](https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf)

- Corichi, A., Hernández, T., & García, M. (2014). El clima organizacional: un factor clave del éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletines científicos*. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Cruz Zúñiga, N., Alonso Castillo, M., Armendáriz García, N., & Lima Rodríguez, J. (2022). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95(e1-15), 1-15.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, pp. 58-81. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20\(CVL\)%20o%20calidad%20de%20vida,bienestar%20y%20el%20desarrollo%20que](https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20(CVL)%20o%20calidad%20de%20vida,bienestar%20y%20el%20desarrollo%20que)
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensamiento y gestión*, 60-81. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Declaración Sociolaboral del Mercado Común del Sur. (1998). Obtenido de [https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_11257/lang-es/index.htm#:~:text=Acuerdo%20de%20los%20pa%C3%ADses%20del,est%C3%A1%20referido%20a%20trabajo%20infantil](https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_11257/lang-es/index.htm#:~:text=Acuerdo%20de%20los%20pa%C3%ADses%20del,est%C3%A1%20referido%20a%20trabajo%20infantil).
- Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051#:~:text=El%20programa%20de%20prevenci%C3%B3n%20de,\)20trabajadores%20y%20Fo%20servidores](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-IMPLEMENTACI%C3%93N-DEL-PROGRAMA-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051#:~:text=El%20programa%20de%20prevenci%C3%B3n%20de,)20trabajadores%20y%20Fo%20servidores).
- Encinas, L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista de Investigación Académica Sin Fronteras*, 29(12), 1-25. doi:<https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>
- Espitia, A., & Solano, N. (2007). *Comunicación como medio de relación en la cultura organizacional de flores Jayvana Ltda*. Obtenido de [https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1211&context=trabajo\\_social](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1211&context=trabajo_social)
- ExpoFlores. (2021). *Asociación nacional de productores y exportadores de flores de Ecuador*. Obtenido de <https://expoflores.com/wp-content/uploads/2022/05/INFORME-GESTIO%CC%81N-EXPOFLORES-2021-OK.pdf>

- ExpoFlores. (2022). *Certificación flor Ecuador*. Obtenido de <https://expoflores.com/certificacion-flor-ecuador/>
- Fariás, A. (2015). *Fortalecimiento del clima laboral en una empresa de alimentos de la ciudad de Guayaquil: Una mirada desde el Empowerment como estrategia de intervención del Trabajador Social en el área laboral*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3924/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-31.pdf>
- Gallegos, M., Beltrán, L., Calderón, L., & Guerra, V. (2020). La diferenciación como estrategia de competitividad en el sector florícola del cantón Cayambe (Ecuador). *Revista Espacios*, 41(10), 1-9. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n10/a20v41n10p02.pdf>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 43-61. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>
- García, M. (2009). El clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Universidad del Valle*, 42-61. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>
- Gómez, Merino, Silva, Suasnavas, & Vilaret. (2017). *I encuesta sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo: Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3372>
- Gonzalez, J., Rodriguez, M., & Gonzalez, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Espacio*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p03.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPS*, 271 - 276. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Great Place to Work. (2013). *Valoración del Clima Laboral*. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/12-Snap-Ministerio-de-Ambiente-GPTW-Resumen-Ejecutivo-2013-05-P-09-2013-1.pdf>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional*. Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4\\_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/4_DO-Gu%C3%ADzar-Rafael.pdf)
- Guzmán, R. (2014). *Propuesta de un diseño de gestión por competencias para el talento humano, en la empresa florícola Gardaexport S:A*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7541/3/T-UCE-0003-AE026-2014.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2011). *Fascículo provincial Pichincha*. Gobierno de la República del Ecuador. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/pichincha.pdf>
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/DECISI%C3%93N-584.-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf?x42051>
- Kikukawa, M. (2020). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en los colaboradores operativos de la*. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS\\_KIKUKAWA%20GARAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS_KIKUKAWA%20GARAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kikukawa, M. (2020). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en los colaboradores operativos de la empresa HCI Construcción y Servicios S.A.C., periodo 2019*. Obtenido de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS\\_KIKUKAWA%20GARAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5597/TESIS_KIKUKAWA%20GARAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kirrmann, D., & Garrido, R. (2006). *La credibilidad como activo de una empresa*. Obtenido de <https://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/15232>
- Labajo González, E. (2016). *EL método científico*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/107-2016-02-17-El%20M%C3%A9todo%20Cient%C3%ADfico.pdf>
- Ley Organica de Salud. (2015). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>
- Lopera, Ramírez, Zuluaga, & Ortiz. (2010). *El método analítico como método natural*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Luna, Y., & Mamani, E. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter - Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. *Centro Editorial Universidad del Rosario*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Ministerio de salud publica. (2021). *MSP fue uno de los ganadores de Concurso de Buenas Prácticas de Clima Laboral*. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/msp-fue-uno-de-los-ganadores-de-concurso-de-buenas-practicas-de-clima-laboral/>
- Ministerio del Trabajo . (2020). *Clima, Cambio y Cultura*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/climacambiocultura/>

- Ministerio del trabajo. (2018). *Acuerdo ministerial*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/07/MDT-2018-0138.pdf?x42051>
- Montoya, M. (2021). *Relación entre clima laboral y motivación laboral de los docentes de la facultad de ciencias administrativas de la universidad nacional de Piura, a la luz del modelo GREAT PLACE TO WORK - 2019*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3011/FCAD-MON-HUA-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morán, L. (2021). Sector florícola ecuatoriano y afectación en mercado internacional a causa del covid19. *South Florida Journal of Development*, pp 4609-4621. Obtenido de <https://southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/download/615/569/1840>
- Núñez, U., Grande, F., & Pedrosa, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, 14-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43323196001>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. doi:<http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Orbe, D., Reyes, B., Carrión, C., & Cabrera, V. (2021). Intervención social del trabajo social laboral en riesgos psicosociales, desde la perspectiva pre profesional. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 5(3), 3124-3135. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rm.v5i3.517](https://doi.org/10.37811/cl_rm.v5i3.517)
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_184031.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf)
- Ortega, V. T., de la Cuesta, F. D., & Días, R. C. (1999). Propuesta de un instrumento para la aplicación del proceso de atención de enfermería en familias disfuncionales. *Revista Cubana Enfermería*, 164-168. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v15n3/enf05399.pdf>
- Ortiz, D. (2018). *La flor del trabajo Políticas y condiciones laborales de las trabajadoras del sector florícola en Colombia*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17353/2/TFLACSO-2018DJOL.pdf>
- Pazmiño, J. (2020). *Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7402/1/MUTC-000877.pdf>
- Peña, H. (2018). *Construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>

- Peña, M., Dias, M., & Olivares, M. (2015). Diagnóstico Del Clima Organizacional Promotor De Estrategias Gerenciales En Las Pequeñas Empresas De La Industria Metal-Mecánica. *Internacional Administración & Finanzas*, 15-24. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2661626](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661626)
- Pérez, Peralta, & Fernández. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, pp. 541-551. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672014000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000200012)
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral y su influencia en el rendimiento productivo de las empresas. CASO PRÁCTICO: HARDEPEX Cía. Ltda. *Universidad El Bosque*. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/#redalyc\\_409659500007\\_ref28](https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/#redalyc_409659500007_ref28)
- Plan Estratégico Institucional*. (2022). Obtenido de [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Plan-Estrategico-Institucional-MDT-2021-2025.\\_compressed.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Plan-Estrategico-Institucional-MDT-2021-2025._compressed.pdf)
- Plan Nacional de Desarrollo. (2021). Obtenido de <http://www.eeq.com.ec:8080/documents/10180/36483282/PLAN+NACIONAL+DE+DESARROLLO+2021-2025/2c63ede8-4341-4d13-8497-6b7809561baf>
- Plan Nacional del Buen Vivir*. (2013). Obtenido de <https://www.presidencia.gob.ec/plan-nacional-del-buen-vivir-marca-el-modelo-de-desarrollo-del-ecuador/>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa Oriental del Lago. *Negotium*, 33-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Ramírez, L. (2021). *Valoración de semen congelado de Bos taurus y Bos indicus utilizados en la producción in vitro de embriones*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/25904/1/T-ESPESD-003141.pdf>
- Real Academia Española. (2021). *Camaradería*. Obtenido de <https://dle.rae.es/amistad>
- Ríos, T. (2018). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016*. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3469>
- Rivero, A. (2011). *Condiciones de Trabajo y Derechos Laborales en la floricultura ecuatoriana*. Obtenido de [https://issuu.com/comunicandes.org/docs/condiciones\\_trabajo\\_derechos\\_floricultura\\_ec](https://issuu.com/comunicandes.org/docs/condiciones_trabajo_derechos_floricultura_ec)
- Romero, S. (2016). *Metodología de investigación: Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>

- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., & Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta. Revista de ciencias sociales*(86), 86-102.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 59-67.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2009). Exposición a la Tecnología de la Información y la Comunicación y su Relación con el engagement. *Ciencia y Trabajo*, 55-62.
- Salinas, A. (2004). Métodos de muestreo. *Ciencia UANL*, pp. 121-123. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-166. Obtenido de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828-836. Obtenido de <https://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Shilla, K., & Sehgal, B. (2020). Assessment of Discomfort and Strain among Floriculture Workers. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)*, 360-366. doi:<https://dx.doi.org/10.22161/ijaers.77.40>
- Sistema Nacional de Información. (2014). *Ficha de cifras generales. Cayambe*. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Subgerencia de Análisis de Productos y Servicios. (2021). *Ficha sectorial cultivo de flores*. Obtenido de <https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2021/fichas-sectoriales-3-trimestre/Ficha-Sectorial-Flores.pdf>
- Sverdlik, M., Clifton, J., & Andrew, J. (1991). *Administración y organización*. EUA: Harper Collins.
- Torres, C., Sarabia, L., & Sarabia, D. (2021). *Satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/25752/1/21%20SARABIA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Ubillús, M. (2012). *Como influye el clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa LAARCOURIER EXPRESS S.A. de la ciudad de Quito*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2593/1/T-UCE-0007-79.pdf>
- UNAM. (1932). El método científico y sus pasos. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1932/6.pdf>

- Valencia , M. (2005). El capital humano otro activo de su empresa. *Entramado*, 20-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
- Vázquez, R., & Guadarrama, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de Educar*, 105-131. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Vera, J., Alanya Beltrán, J., & Menacho, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Studies. Journal of Business and Entrepreneurial*(1), 1-12.
- Vinueza, J. (2014). *La calidad de vida laboral desde una mirada sistémica e integradora. Caso: trabajadores de empresa de productos plásticos de GUayaquil año 2013*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/1735/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-12.pdf>
- Viracocha, W. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Pambaflor S.A. Sucursal Salcedo*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32385/1/TESIS%20VIRACOCHA%20YANEZ%20WENDY%20ESTEFANIA.pdf>
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, 1-21.
- Workneh, T. (2007). *An Assessment of the Working Conditions of Flower Farm Workers: A case study of four flower farms in Oromiya region. Addis Ababa, Ethiopia*. Ethiopia: Addis Ababa.
- Yungan, M. (2017). Obtenido de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3307/160-RHP-17-17-0605156694.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yungan, M. (2017). *Elaborar un plan de motivación para mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa florícola San Isidro Labrador Cia. Ltda., del distrito metropolitano de Quito periodo 2017*. Obtenido de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3307/160-RHP-17-17-0605156694.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

En la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Carrera de Trabajo Social en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil estamos desarrollando un proyecto de investigación cuyo objetivo es “*analizar como el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha*”.

Le rogamos se tome unos minutos para llenar el presente cuestionario que recoge preguntas relativas sobre aspectos sociodemográficos, de clima organizacional y calidad de vida laboral, las encuestas son anónimas por lo que está garantizada la confidencialidad de sus datos.

### 1. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad \_\_\_\_\_

Sexo: Hombre                       Mujer

Sector o zona: Urbano                       Rural

Nacionalidad:

Ecuatoriano	1
Extranjero	2

Si selecciona extranjero a que país pertenece: \_\_\_\_\_

Nivel de estudios:

Sin estudios	1
Primaria	2

Secundaria	3
Pregrado	4
Postgrado	5
Phd / Doctorado	6

**Situación civil:**

Soltero(a)	1
Casado(a)	2
Unido(a)	3
Divorciado(a)	4
Viudo(a)	5
Unión de hecho	6

**Seleccione el rango del tiempo que labora dentro de la empresa:**

< 2 meses	1
2 a 6 meses	2
7 a 11 meses	3
1 a 2 años	4
3 a 4 años	5
5 a 6 años	6
> 6 años	7

### Salud; bienestar emocional

Según su percepción, el estado actual de su salud física en la empresa es:

Mala	1
Regular	2
Buena	3

Según su percepción, el estado actual de su bienestar emocional en la empresa es:

Mala	1
Regular	2
Buena	3

¿Realiza la empresa un seguimiento de control a los trabajadores que presentan problemas en su salud física y emocional?

Si	1
No	2

### Estrés laboral

Siendo el estrés una señal de sobrecarga laboral. ¿Cuál de los siguientes efectos secundarios de la sobrecarga de trabajo, usted presenta?

Falta de energía	1
Dificultad de desconectarse del trabajo	2
Desconectados de amigos y familiares	3
Reducción del rendimiento laboral	4

Otros	5
Ninguna de las anteriores	6

Del siguiente listado, ¿Qué tipo de afectaciones le genera el estrés laboral?

Afectación en la salud física	1
Afectación en la salud mental	2
Ansiedad	3
Depresión	4
Frustración	5
Ninguna de las anteriores	6

Cuando las actividades laborales le generan un agotamiento, su reacción con la familia es con sentimientos de:

Aversión	1
Ira	2
Alegría	3
Tristeza	4
Frustración	5
Otros	6
Ninguna de las anteriores	7

## Beneficio laboral

¿Cuál de los siguientes beneficios la empresa brinda a sus trabajadores para promover la conciliación de vida laboral y familiar?

Satisfacción laboral	1
Reducción del estrés	2
Asistencia y mejora a la salud	3
Motivación laboral	4
Desarrollo profesional	5
Ninguna de las anteriores	6

¿Cuál de los siguientes beneficios ha recibido en relación a la calidad de vida laboral?

Reconocimiento laboral	1
Mejoría en la salud	2
Tiempo libre de calidad	3
Entorno laboral inspirador	4
Ninguna de las anteriores	5

De acuerdo a su núcleo familiar, los beneficios laborales a ser alcanzados son:

Mejora el estado anímico, físico y mental	1
Disminución del estrés.	2
Facilita la relación con el entorno	3
Mejora la gestión de los equipos de trabajo	4

### **Relación familiar**

¿Cree usted que existe una buena convivencia familiar desde que ingreso a laborar en la empresa?

Si	1
No	2

¿Cree que las necesidades de su familia se encuentran cubiertas laborando actualmente en esta empresa?

Mucho	1
Poco	2
Nada	3

¿Cree usted que la relación con su familia está siendo afectada por el exceso de trabajo?

Mucho	1
Poco	2
Nada	3

¿Usted considera que al fortalecer la relación familiar permite el mejoramiento del rendimiento laboral?

Si	1
No	2

### Adversidad o problemas familiares

¿Mis problemas familiares me hacen estar irritable con mis compañeros de trabajo?

Mucho	1
Poco	2
Nada	3

Ante problemas familiares su jefe presenta una actitud:

Hostil	1
Indiferente	2
Empática	3
Ninguna de las anteriores	4

¿Las preocupaciones familiares no me dejan concentrarme en el trabajo?

Si	1
No	2

En la distribución de su tiempo ¿Usted le da más atención al?

Trabajo	1
Familia	2
Amistades	3
Ninguna de las anteriores	4

Tiene hijo/a que posea alguna de las siguientes afectaciones que dificulte el cumplimiento de sus actividades laborales? En el caso de no tener hijos con alguna afectación marcar la opción NO APLICA

Problemas médicos	1
Problemas emocionales o psicológicos	2
Problema de aprendizaje	3
Otros	4
No aplica	5

Para cualquiera de las 4 primeras opciones indique cual es la condición especial:

---



---



---

### **Comunicación familiar**

¿Presenta problemas de comunicación con algún miembro de su familia? ¿Señale quién o quiénes son?

Conyugue	1
Hijos	2
Padre / madre	3
Tíos	4
Otros	5
Ninguna de las anteriores	6

¿Considera que las exigencias laborales afectan la comunicación con su familia?

Mucho	1
Poco	2
Nada	3

¿Considera usted que el exceso de trabajo es la mayor fuente que afecta la comunicación familiar?

Si	1
No	2

### **Interacción familiar**

La interacción con su familia es:

Muy Constante	1
Constante	2
Poco constante	3
Nula	4

Aproximadamente ¿Cuánto tiempo dedica en el fin de semana en paseos familiares?

Menos de 2 horas	1
De 5 a 10 horas	2
Más de 10 horas	3
Nula	4

¿Cuál de los siguientes patrones de interacción se han visto presente en su familia?

Desautorización	1
Silencios familiares	2
Desapego con los hijos	3
Apariencias	4
Ninguna de las anteriores	5

## 2. VARIABLE: CLIMA LABORAL

Marcar con un círculo su respuesta, solo una alternativa, no dejar sin respuesta la pregunta.

Cada afirmación cuenta con cinco alternativas de respuesta, tener en cuenta la siguiente escala.

Muy rara vez cierto	1
Rara vez es cierto	2
A veces es cierto, a veces es falso	3
A menudo es cierto	4
Muy a menudo es cierto	5

No	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Credibilidad</b>						
1	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.	1	2	3	4	5
2	Los jefes comunican claramente qué esperan de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
3	Puedo hacer cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa	1	2	3	4	5
4	Los jefes son accesibles, es fácil hablar con ellos	1	2	3	4	5
5	Los jefes son competentes en el manejo del negocio.	1	2	3	4	5
6	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación de labores y coordinación de las personas.	1	2	3	4	5
7	Los jefes confían en que las personas harán un buen trabajo sin tener que estar supervisándolos.	1	2	3	4	5
8	A las personas aquí se les delega responsabilidad	1	2	3	4	5
9	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y qué hacer para lograrlo	1	2	3	4	5
10	Los jefes cumplen sus promesas.	1	2	3	4	5
11	Las palabras de los jefes coinciden con sus acciones.	1	2	3	4	5
12	Lo último que haría esta empresa es despedir a sus trabajadores	1	2	3	4	5
13	Los jefes conducen el negocio de manera ética y honesta.	1	2	3	4	5
<b>Respeto</b>						
14	Se me ofrece capacitación y/o entrenamiento con el objetivo de promover mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	5

15	Me dan los recursos, herramientas y equipos para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
16	Los jefes muestran aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.	1	2	3	4	5
17	Los jefes incentivan, consideran y responden genuinamente a nuestras ideas y sugerencias.	1	2	3	4	5
18	Los jefes involucran a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de éstas	1	2	3	4	5
19	Este es un lugar físicamente seguro donde trabajar	1	2	3	4	5
20	Este es un lugar psicológica y emocionalmente saludable donde trabajar	1	2	3	4	5
21	La infraestructura e instalaciones de la organización contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
22	Aquí se fomenta que las personas equilibren su vida de trabajo y su vida personal.	1	2	3	4	5
<b>Imparcialidad</b>						
23	A las personas aquí se les paga justamente por el trabajo que hacen.	1	2	3	4	5
24	Siento que recibo una parte justa de las ganancias que obtiene esta organización.	1	2	3	4	5
25	Todos tenemos las oportunidades de recibir un reconocimiento especial.	1	2	3	4	5
26	Recibo un buen trato, independiente de mi posición en la organización.	1	2	3	4	5
27	Los ascensos se les dan a quienes más se lo merecen	1	2	3	4	5
28	Los jefes tratan a todos por igual; no hay favoritismos.	1	2	3	4	5

29	Las personas evitan la manipulación, los rumores y "argollas" para conseguir algún objetivo	1	2	3	4	5
30	Las personas son tratadas de manera justa sin importar su edad.	1	2	3	4	5
31	Las personas son tratadas de manera justa sin importar su condición socioeconómica.	1	2	3	4	5
32	Las personas son tratadas de manera justa sin importar su sexo.	1	2	3	4	5
33	Las personas son tratadas de manera justa sin importar su orientación sexual.	1	2	3	4	5
<b>Orgullo</b>						
34	Siento que mi participación es importante y que hace una diferencia en la organización	1	2	3	4	5
35	Mi trabajo tiene un significado especial para mí: éste no es "sólo un trabajo"	1	2	3	4	5
36	Cuando veo lo que logramos, me siento orgulloso.	1	2	3	4	5
37	Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.	1	2	3	4	5
38	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí.	1	2	3	4	5
39	Me siento bien por la manera en que contribuimos como organización a la comunidad.	1	2	3	4	5
<b>Camaradería</b>						
40	Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
41	Aquí se celebran eventos especiales	1	2	3	4	5
42	Cuando las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir como en casa.	1	2	3	4	5

43	Aquí hay un sentimiento de “familia” o equipo	1	2	3	4	5
44	Estamos todos juntos en esto.	1	2	3	4	5
45	Uno puede contar con la colaboración de las personas.	1	2	3	4	5
46	Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar.	1	2	3	4	5

### 3. VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL

La encuesta es anónima y no hay respuestas buenas o malas; por lo que se le pide responder con absoluta franqueza, los fines de la encuesta es de investigación. Marcar con un círculo solo sobre un casillero entre los valores del 1 al 4.

Nada	1
Algo	2
Bastante	3
Mucho	4

No	Ítems	1	2	3	4
<b>Carga en el trabajo</b>					
1	Cantidad de trabajo que tengo	1	2	3	4
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	2	3	4
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	1	2	3	4
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	1	2	3	4
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo.	1	2	3	4

6	Falta de tiempo para mi vida personal	1	2	3	4
7	Incomodidad física en el trabajo	1	2	3	4
8	Carga de responsabilidad	1	2	3	4
9	Interrupciones molestas	1	2	3	4
10	Estrés (esfuerzo emocional)	1	2	3	4
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1	2	3	4
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral	1	2	3	4
<b>Motivaciones intrínsecas</b>					
13	Satisfacción con el tipo de trabajo	1	2	3	4
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	1	2	3	4
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	1	2	3	4
16	Apoyo de mi familia	1	2	3	4
17	Ganas de ser creativo	1	2	3	4
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1	2	3	4
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	2	3	4
20	Me siento orgulloso de mi trabajo	1	2	3	4
21	Lo que tengo que hacer queda claro	1	2	3	4
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad).	1	2	3	4
23	Calidad de vida de mi trabajo	1	2	3	4
<b>Apoyo directivo</b>					
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	1	2	3	4

25	Satisfacción con el sueldo	1	2	3	4
26	Reconocimiento de mi esfuerzo.	1	2	3	4
27	Posibilidad de promoción	1	2	3	4
28	Apoyo de mis jefes	1	2	3	4
29	Apoyo de mis compañeros	1	2	3	4
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	2	3	4
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	1	2	3	4
32	Tengo autonomía o libertad de decisión	1	2	3	4
33	Variedad en mi trabajo	1	2	3	4
34	Posibilidad de ser creativo	1	2	3	4
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	1	2	3	4

**Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**  
**Carrera de Trabajo Social**

**Proyecto de investigación:** “El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha”

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Entiendo que esta encuesta es parte de una investigación, cuyo objetivo es “Analizar como el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola en la provincia de Pichincha”, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta encuesta y entiendo el contenido de la misma. Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta encuesta sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta encuesta en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI  NO  Acepto que se grabe esta encuesta

SI  NO  Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante:

\_\_\_\_\_

Firma del/a participante:

\_\_\_\_\_

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento:

\_\_\_\_\_

Firma de la persona obteniendo el consentimiento:

\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Jumbo Ochoa, Jessica Michelle** con CC: #0706058070 y **Araujo Sánchez, Katya Leonor** CC: #1003691704 autoras del trabajo de titulación: **El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

**Guayaquil, 19 de enero del 2023**



f. \_\_\_\_\_  
**Araujo Sánchez, Katya Leonor**  
**CC. 1003691704**



f. \_\_\_\_\_  
**Jumbo Ochoa, Jessica Michelle**  
**CC. 0706058070**

<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>		
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>		
<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	El clima organizacional y su relación con la calidad de vida de los trabajadores de una empresa Florícola en la provincia de Pichincha.	
<b>AUTOR(ES):</b>	Araujo Sánchez, Katya Leonor Jumbo Ochoa, Jessica Michelle	
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES):</b>	Psi. Salazar Jaramillo, José Gregorio, Mgs.	
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencias, Ciencias Sociales y Políticas	
<b>CARRERA:</b>	Trabajo Social	
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Licenciada en Trabajo Social	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	19 de enero del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b> 128
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Percepciones, clima organizacional, calidad de vida laboral.	
<b>PALABRAS CLAVES:</b>	Clima organizacional, calidad de vida, compromiso laboral.	
<b>RESUMEN:</b>	<p>La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa florícola, en la provincia de Pichincha.</p> <p>La relación problemática entre calidad de vida y clima organizacional establece que la disminución del nivel de compromiso del personal se relaciona con los bajos niveles de bienestar en la calidad de vida de la persona. El enfoque utilizado es de tipo cuantitativo, y se aplica una investigación de tipo exploratoria y descriptiva. Para la recolección de datos, se utilizó el instrumento de cuestionario con preguntas estandarizadas. El universo del estudio corresponde a una población de 480 trabajadores dentro de una empresa florícola de la provincia de Pichincha, ubicada en el cantón Pedro Moncayo. Resultados: respecto a la situación del clima organizacional, 43% de trabajadores tienen una percepción regular; 13%, percepción muy desfavorable y desfavorable; y 7%, muy favorable. Los resultados de la calidad de vida laboral de los encuestados, 57% no perciben un alto nivel de calidad de vida laboral. Conclusiones: la percepción respecto al clima organizacional no es un resultado definido, aunque se evidencia que la percepción favorable es minoría, lo que conlleva a los problemas de desempeño que mostraron los trabajadores. Además, se determina que el desempeño de los trabajadores respecto al alto nivel de carga laboral es afectado por la concentración de actividades y horas extras. La relación de las dimensiones de clima organizacional, señaló que cada vez que la dimensión de imparcialidad, respeto y orgullo disminuyen en una unidad, esto afecta la calidad de vida laboral.</p>	
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +593 987020605 +593 984257682	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:jessica.jumbo@cu.ucsg.edu.ec">jessica.jumbo@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:katya.araujo@cu.ucsg.edu.ec">katya.araujo@cu.ucsg.edu.ec</a>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):</b>	<b>Nombre:</b> Lic. Christopher Muñoz Sánchez, Mgs.	
	<b>Teléfono:</b> +593-990331766	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec">Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec</a>	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>Nº. DE REGISTRO (en base de datos):</b>		
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		