



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE
TEXTIL EN LA CIUDAD DE AMBATO

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología.

Autor(a)

Francis Ariel Villacis Ayala

Tutor(a)

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc.

AMBATO– ECUADOR
2025

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

Yo, Francis Ariel Villacis Ayala, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE TEXTIL EN LA CIUDAD DE AMBATO”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 12 días del mes marzo de 2025, firmo conforme:

Autor: Francis Ariel Villacis Ayala

Firma:



Número de Cédula: 1804057717

Dirección: Av. 22 de Enero

Correo Electrónico: Francisvillacis@outlook.com

Teléfono: 0999228841

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE TEXTIL EN LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por Francis Ariel Villacis Ayala, para optar por el Título de Licenciado en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 12 de marzo de 2025



Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

Ambato, 12 de marzo de 2025

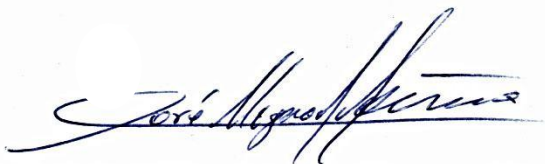
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francis Ariel Villacis Ayala', written in a cursive style with a horizontal line through the middle.

Francis Ariel Villacis Ayala
1804057717

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE TEXTIL EN LA CIUDAD DE AMBATO, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 12 de marzo de 2025



Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga Mg.

LECTOR



Ps. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez Mg.

LECTOR

DEDICATORIA

Francis Ariel Villacis Ayala

Quiero dedicar mi trabajo primeramente a Dios y a mis padres Julián y Maricela, que han sido mi pilar fundamental en cada día de esfuerzo. A mi padre, que siempre ha sido un gran ejemplo de constancia, dedicación y guía en mi vida, apoyándome desde el primer momento y marcando un modelo a seguir. A mi madre, que con su esfuerzo y valentía me encaminó a la recompensa de la dedicación no solo estudiantil, sino en cada paso doy en la vida. Quiero agradecer también a mi abuela Mariana, que siempre estuvo detrás de mi bienestar, demostrando amor incondicional en cada momento y a todas las personas que han sido parte de este camino institucional.

AGRADECIMIENTO

Francis Ariel Villacis Ayala

Quiero agradecer a mi tutor de este proyecto, al Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc, por su constante guía y apoyo formativo para mi trabajo, encaminándome siempre brindándome siempre la guía para sobresalir y destacar con mi aporte investigativo. A la corporación Impactex y al Psc. Ind. Luis Enrique Poalasin Basantes, por abrirme las puertas de la institución y compartirme conocimientos profesionales. A mis amigas y compañeras Shyrley y Cristina que han sido un gran apoyo en adversidades y en los momentos más complicados.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	IV
APROBACIÓN DE LECTORES.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XI
ABSTRACT	XII
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO METODOLÓGICO	6
3. RESULTADOS	9
3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS	9
3.2 ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES POR LAS DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL	14
3.3 ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES POR LAS DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL SEGÚN EL SEXO DE LOS COLABORADORES	16
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	16
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20
6. ANEXOS	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Rango de edad de los colaboradores	9
Tabla No 2. Variable correspondiente al sexo	9
Tabla No. 3 Variable correspondiente a la ciudad de residencia	9
Tabla No. 4 Variable del sector de residencia	10
Tabla No. 5 Variable de la identificación étnica.....	10
Tabla No. 6 Variable correspondiente al estado civil.....	11
Tabla No. 7 Variable si presentan problemas de salud.....	11
Tabla No. 8 Variable del nivel de la escolaridad	12
Tabla No. 9 Variable de la situación Socioeconómica	12
Tabla No. 10 Variable de años de antigüedad	13
Tabla No. 11 Variable del tipo de contrato de los colaboradores	13
Tabla No. 12 Variable de la jornada laboral	13
Tabla No. 13 Variable de la Autorrealización	14
Tabla No. 14 Variable del involucramiento personal	14
Tabla No. 15 Variable de Supervisión	15
Tabla No. 16 Variable de la comunicación.....	15
Tabla No. 17 Variable de las condiciones laborales	15
Tabla No. 18 Dimensiones en el sexo del personal	16

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Variable correspondiente al sexo.....	9
Gráfico No. 2 Variable correspondiente a la ciudad de residencia.....	10
Gráfico No. 3 Variable del sector de residencia.....	10
Gráfico No. 4 Variable de la identificación de etnia.....	10
Gráfico No. 5 Variable correspondiente al estado civil.....	11
Gráfico No. 6 Variable si presentan problemas de salud.....	11
Gráfico No. 7 Variable del nivel de la escolaridad.....	12
Gráfico No. 8 Variable de la situación socioeconómica.....	12
Gráfico No. 9 Variable de años de antigüedad.....	13
Gráfico No. 10 Variable del tipo de contrato de los colaboradores.....	13
Gráfico No. 11 Variable de la jornada laboral.....	14

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE TEXTIL EN LA CIUDAD DE AMBATO

AUTOR(A):

Francis Ariel Villacis Ayala

TUTOR (A):

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio se centra en el ámbito de la psicología organizacional, considerando el estudio del clima laboral, el mismo que hace referencia al ambiente organizacional y humano en el que desarrollan las interacciones laborales; como objetivo general se planteó el describir el clima laboral que presenta el personal administrativo de una empresa textil en la ciudad de Ambato. En relación con la metodología empleada, se utilizó un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, el corte transversal y el alcance descriptivo. Además, se aplicó el cuestionario sociodemográfico y el test CL-SPC a 50 de los colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando como técnica de análisis de datos, los estadísticos descriptivos. Los resultados obtenidos evidenciaron que el clima laboral se encuentra en un promedio estable, con niveles favorables en supervisión, comunicación e involucramiento, aunque se identificaron áreas de mejora en condiciones laborales y autorrealización. Se concluye que, aunque la percepción general es positiva, es necesario fortalecer con nuevas estrategias que promuevan el bienestar del personal, especialmente en reconocimiento y mejora del entorno laboral, con el fin de brindar un mejor ambiente laboral, el mismo que puede verse reflejado en un aumento de producción.

DESCRIPTORES: Ambiente de trabajo, Calidad de la vida laboral, Condiciones de trabajo, Psicología Ocupacional y Satisfacción en el trabajo.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

Psychology

AUTHOR: VILLACIS AYALA FRANCIS ARIEL

TUTOR: MSc. TARUCHAIN POZO LUIS FERNANDO

ABSTRACT

THE WORK ENVIRONMENT FOR ADMINISTRATIVE STAFF FOR A TEXTILE COMPANY IN THE CITY OF AMBATO

The current research focuses on the field of organizational psychology, considering the study of the work environment, which refers to the organizational and human environment in which work interactions take place. The general objective was to describe the work environment of the administrative staff for a textile company in the city of Ambato. About the methodology used, a quantitative approach, a non-experimental design, and cross-sectional and descriptive scope were used. In addition, the sociodemographic questionnaire and the CL-SPC test were applied to 50 employees selected by non-probabilistic convenience sampling, using descriptive statistics as a data analysis technique. The results showed that the work environment is stable on average, with favorable levels of supervision, communication, and involvement, although areas for improvement in working conditions and self-fulfillment were identified. In conclusion, although the general perception is positive, it is necessary to strengthen with new strategies that promote the well-being of the personnel, especially in recognition and work improvement environments, to provide a better work environment, which can be reflected in an increase in production.

KEYWORDS: Quality of Work Life, work environment, working conditions, Occupational Psychology and Job Satisfaction



CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA TEXTIL EN LA CIUDAD DE AMBATO

*Work climate in the administrative staff of a textile company in the city
of Ambato*

Autor: Francis Ariel Villacis Ayala
fvillacis2@indoamerica.edu.ec

Tutor: Luis Fernando Taruchaín Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: Paúl Bladimir Acosta
Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Lector: José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

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

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2025.

RESUMEN

El estudio se centra en la psicología organizacional sobre la variable del clima laboral en el personal administrativo de una empresa textil en Ambato; analizó cuál es el clima laboral existente en los colaboradores. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, se aplicó el cuestionario sociodemográfico y el test CL-SPC a 50 colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando estadística descriptiva en el software Jamovi. Los resultados evidenciaron un clima laboral estable, con niveles favorables en supervisión, comunicación e involucramiento, aunque se identificaron áreas de mejora en condiciones laborales y autorrealización. Se concluye que, aunque la percepción general es positiva, es necesario fortalecer estrategias que promuevan el bienestar del personal, especialmente en reconocimiento y mejora del entorno laboral.

Palabras Clave: Ambiente de trabajo, Calidad de la vida laboral, Condiciones de trabajo, Psicología Ocupacional y Satisfacción en el trabajo.

ABSTRACT

The study focuses on organizational psychology on the work environment variable in the administrative staff of a textile company in Ambato; analyzed the existing work environment among collaborators. With a quantitative approach, non-experimental design and cross-section, the sociodemographic questionnaire and the CL-SPC test were applied to 50 collaborators selected through non-probabilistic convenience sampling, using descriptive statistics in the Jamovi software. The results showed a stable work environment, with favorable levels of supervision, communication and involvement, although areas for improvement in working conditions and self-realization were identified. It is concluded that, although the general perception is positive, it is necessary to strengthen strategies that promote the well-being of staff, especially in recognition and improvement of the work environment.

Keywords: Work attitude, Quality of work life, Working conditions, Ergonomics and Job satisfaction.

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se centra en el campo temático de la psicología organizacional, la misma que es una disciplina científica y profesional que aborda el estudio del comportamiento humano en el contexto de las organizaciones, con el objetivo de mejorar tanto la calidad de vida laboral como la eficiencia organizativa (Gómez, 2020). Este campo temático no solo se enfoca en una persona en especial, sino que también investiga las interacciones entre las personas y los sistemas organizacionales, buscando así, entender y optimizar procesos clave como la gestión del talento, el desarrollo del liderazgo y la resolución de conflictos que surgen en la cotidianidad laboral (Ortiz, 2019).

La psicología organizacional tiene mayor proyección de investigación en el desarrollo de entornos laborales saludables, al promover el bienestar físico, emocional y psicológico de los empleados. De esta forma, no se restringe a mejorar el rendimiento individual, sino que tiene como objetivo final el fortalecimiento de la organización en su conjunto, a través de intervenciones psicológicas basadas en la evidencia, que no solo buscan aumentar la productividad, sino también fomentar una cultura organizacional positiva y resiliente (López, 2019). Asimismo, esta disciplina juega un papel crucial en tiempos de cambio organizacional, ayudando a las empresas a adaptarse y gestionar de manera efectiva las transformaciones en el entorno laboral, como la digitalización o la diversidad cultural en los equipos de trabajo (Acosta & Taruchain, 2022).

Consecuentemente, la presente investigación tuvo un enfoque epistemológico humanista, el mismo que aborda al ser humano como un ente constante de aspiraciones, necesidades y crecimiento en su vida, referenciando a una pirámide en donde el punto más alto será la autorrealización por lo que, en cada peldaño se deberá respetar primordialmente el orden de estos (Maslow, 1968).

Asimismo, según Rogers (1961) expuso que, el ser humano en relación con el humanismo centra su determinismo en querer crecer y cambiar, volviéndolo así una persona con bases a la experiencia y con capacidades para poder alcanzar su potencial máximo dentro de una inclinación innata hacia el desarrollo y la búsqueda de su bienestar, siempre y cuando este se encuentre en un ambiente que le brinde apoyo. Además, se consideraba que todos tienen el potencial de evolucionar y alcanzar su mejor versión en la vida, por lo que en su terapia centrada en el cliente, el terapeuta debe ofrecer empatía, aceptación y comprensión sin emitir juicios, permitiendo así que la persona mismo pueda explorar sus emociones y tome decisiones justificadas que la conduzcan a una vida plena y satisfactoria (Jaramillo et al, 2022).

Del mismo modo, Viktor Frankl en su definición sobre el humanismo, expone que las personas comprenden cierto impulso como motivación para su vida, es decir que incluso en las situaciones más complejas y difíciles, las personas pueden encontrar algún propósito para que puedan superar adversidades en sinónimo de resiliencia. Es así como, el sufrimiento tiene sentido si se

conecta o se relaciona con algo importante para la persona, al encontrar ese motivo por el cual uno puede lidiar con casi cualquier situación. A diferencia de otras terapias, no se enfoca tanto en el pasado ni en las emociones, sino en el futuro y en encontrar motivos para vivir (Pelayo, 2023).

El enfoque humanista está estrechamente relacionado con el contexto laboral ya que ambos buscan el bienestar y desarrollo de las personas. Tomando una visión desde lo humanista, se concibe que cómo cada individuo vive y experimenta su entorno, lo cual es clave para comprender cómo los empleados perciben su entorno laboral y cómo afecta este a su satisfacción y desempeño (Acosta et al, 2022).

Un adecuado ambiente de trabajo es aquel en el que los colaboradores se sienten valorados y escuchados, siguiendo una filosofía humanista que hace que los empleados sean agraciados para permitir un buen clima laboral. Además, un enfoque humanista no solo comprende un buen ambiente, también respalda prácticas como el liderazgo empático y la comunicación abierta, que son elementos muy importantes para crear un ambiente de trabajo positivo y saludable (Staff, 2021).

Concerniente a los antecedentes investigativos, a nivel mundial, se han realizado investigaciones sobre el clima laboral, pues este ha sido objeto de extensas investigaciones debido a su fuerte impacto en el desempeño, la satisfacción y la retención de los empleados. Según Gálvez (2021) manifestó en un estudio que solo el 15% de los trabajadores a nivel mundial

están realmente comprometidos en el trabajo, lo que destaca la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales en todas las industrias.

Por otro lado, en una investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) muestra que un ambiente laboral positivo no solo ayuda a reducir el ausentismo en un 30%, sino que también aumenta la productividad hasta en un 20%, beneficiando tanto a los trabajadores como a las empresas.

Siguiendo con el tema, en América Latina, las condiciones laborales también son motivo de preocupación, especialmente en los países en desarrollo. Según Great Place to Work (2021) muestra que solo el 37% de los empleados de dicho país consideran que su ambiente de trabajo es óptimo y motivador. Según Silva et al (2019) destacan que países como México y Panamá presentan alrededor del 60% en el índice positivo de clima organizacional en el desempeño industrial.

Consecuentemente, un estudio realizado por Silva (2019) expuso que en empresas latinoamericanas que se comprende un ambiente laboral negativo, desencadena la rotación de empleados hasta en un 40%, demostrando claramente el vínculo entre el clima organizacional y la estabilidad de la empresa para lograr una producción notable y cumplir con metas establecidas.

Contribuyendo a lo anterior, un estudio realizado en Perú por Guzmán y León (2019) expuso cómo un ambiente de trabajo desfavorable no solo afecta la moral de los

empleados, sino que también impacta en su rendimiento en un 79% y 5 de cada 10 de los empleados en este sector manifestó que un clima laboral negativo influye directamente en su productividad y, en muchos casos, en su decisión de abandonar la organización.

En el caso de Ecuador, el estudio de Mora y Gómez (2020) refleja que el 45% de los trabajadores consideran que su ambiente laboral es inadecuado, lo que se traduce en una disminución en la productividad y un aumento en la insatisfacción general. Esta situación es mucho más alarmante cuando se referencia que un clima laboral negativo está estrechamente relacionado con el incremento de niveles de estrés, lo que puede desencadenar problemas de salud física y mental entre los trabajadores.

De la misma manera, investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC, 2019), exponen que alrededor del 30% de los empleados en el Ecuador tienen un clima laboral considerado como regular, mientras que en un 20% de ellos mantienen un clima laboral favorable. Este estudio expone también que los factores que podrían afectar directamente serían la presión laboral que mantienen los empleados y la ausencia de oportunidades para poder desarrollarse en su puesto de trabajo.

Consiguientemente, un análisis realizado por Salazar y Mejía (2019), exponen que alrededor del 70% de las empresas en el Ecuador comparten la idea de que el clima laboral positivo se mira reflejado directamente en la productividad en su ejercicio, llevando consigo logros y metas a

la organización a la que pertenecen y reflejándose en márgenes del 50% más del presupuesto anual establecido.

De la misma manera, en el mismo país, investigaciones realizadas por Taruchaín & Acosta (2022) mencionan que el desempeño y el rendimiento laboral se ven estrechamente relacionadas por variables y factores en el entorno del trabajador, es decir que podrían limitar al mejor rendimiento laboral y consecuentemente, lograr conjuntamente un buen ambiente laboral, bienestar y calidad de vida.

Referente a la definición de la variable del presente estudio, Chiavenato (2019) menciona que el clima laboral se lo puede concebir como el pensamiento de los trabajadores hacia las condiciones y lo complementario en su entorno laboral, influyendo directamente en su motivación y la manera en cómo realizan su trabajo, referenciando así a las oportunidades de satisfacción de los trabajadores.

Por otro lado, según Gómez (2019) expuso que las emociones en el ser humano son valiosas en el impacto en su ejercicio, favoreciéndole o limitándolo en su experiencia a las actitudes y emociones, las mismas que forman un conjunto y se definen como clima laboral.

Asimismo, se puede comprender al clima laboral como la relación entre las condiciones y factores psicosociales, las mismas que se encuentran alrededor del espacio del trabajador y que se pueden denotar en la influencia en el rendimiento, carga horaria en su puesto y sobre todo las

oportunidades que pueda presentar para desarrollarse a futuro, pues estos factores serán determinantes para crear un círculo saludable y productivo alrededor del trabajador (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo [INSST] 2020).

De la misma forma, el clima laboral es una mezcla de experiencias y percepciones que se comparten y que influyen en el bienestar y el desempeño de los empleados. En otras palabras, no sólo el espacio físico afecta el estado emocional del colaborador sino también factores emocionales y sociales. El ambiente de trabajo es básicamente cómo los empleados perciben su ambiente de trabajo. Esto incluye liderazgo, relaciones con colegas, el apoyo que sienten por parte de la empresa y oportunidades de avance profesional (Spector, 2021)

El interés por investigar el clima laboral en el personal administrativo de una empresa ha surgido por identificar el ambiente laboral de los empleados, pues según Fernández (2019) este factor afecta directamente el bienestar, la motivación y el desempeño de los empleados. Un adecuado ambiente de trabajo no sólo aumenta la satisfacción de los empleados, sino que también se asocia con una mayor productividad y una menor rotación de trabajadores.

Consiguientemente, al estudiar el clima laboral en dicha población se pueden identificar aspectos específicos que necesitan mejorar, como las relaciones interpersonales, la comunicación y las condiciones físicas y emocionales del ambiente laboral. Como resultado, esta

investigación no sólo beneficia a los empleados sino que también contribuye al éxito general al promover un lugar de trabajo más saludable y productivo, comprendiendo así como influye la investigación del clima laboral en dicho contexto.

De esta manera, en la investigación se formularon las siguientes preguntas de investigación: *¿Cuál es el clima laboral que presenta el personal administrativo de una empresa textil en la ciudad de Ambato?*, *¿Cuáles son los datos sociodemográficos que presenta el personal administrativo de una empresa textil en la ciudad de Ambato?*

¿Cuáles son los niveles por las dimensiones del clima laboral que presenta el personal administrativo de una empresa textil en la ciudad de Ambato?

¿Cuáles son los niveles por las dimensiones del clima laboral que presenta el personal administrativo de una empresa textil en la ciudad de Ambato según el sexo?

Consecuentemente, se establecieron los siguientes objetivos. Objetivo general: Describir el clima laboral que presenta el personal administrativo de una empresa textil en la ciudad de Ambato. Por otro lado, se comprenden a los siguientes objetivos específicos: 1) Describir los datos sociodemográficos que presenta el personal administrativo de una empresa textil en la ciudad de Ambato; 2) Estimar los niveles por las dimensiones del clima laboral del personal administrativo en una empresa textil en la ciudad de Ambato; 3) Estimar los niveles por las dimensiones del clima laboral predominantes del personal administrativo en una empresa textil en la ciudad de Ambato según el sexo.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó un paradigma positivista, pues según Méndez (2020) este tipo de paradigma tiene mayor énfasis en la comprobación de las teorías, mediante la experimentación y el conjunto de datos recolectados, por medio de la utilización de instrumentos que puedan brindar resultados medibles y cuantificables en relación con los fenómenos observables, además, este tipo de paradigma consta de tres dimensiones denominadas onto-epistemológica, ético-política y metodológica. El onto-epistemológico se enfoca en cómo vemos la realidad y cómo se puede conocer. El ético-político tiene que ver con los valores y el impacto social de la investigación. Y el metodológico se trata de los métodos que usamos para recolectar y analizar datos. Estos tres elementos están conectados y ayudan a definir cómo llevamos a cabo un estudio (Guba & Lincoln, 2021). Asimismo, Guba (2020) menciona que el positivismo busca la generalización de la información comprendida mediante una adaptación rigurosa y objetiva, referenciando así a la realidad como una variable comprobable por medio de la experimentación. De la misma manera, destaca que el paradigma positivista parte de la premisa de que todo conocimiento válido proviene de la experiencia sensorial y puede ser validado mediante métodos experimentales replicables, priorizando el uso de métodos cuantitativos.

Consecuentemente, este paradigma positivista aportó a la investigación con una fundamentación confiable, en relación con los resultados, pues su foco será la

observación empírica y la utilización de herramientas que nos permitan cuantificar los datos obtenidos, y logrando así mayor objetividad en los fenómenos investigados. En cuanto al enfoque de investigación, se consideró el cuantitativo, el mismo que para Espinoza (2021) es el método que se centra en la recopilación de los datos numéricos, con el fin de poder analizar los patrones y comprobar hipótesis, por medio de la utilización de herramientas de carácter estadístico. Por otro lado, Quispe (2023) menciona que, este tipo de enfoque comprende diseños experimentales y no experimentales, por medio del uso de pruebas estadísticas que permitan cuantificar los resultados en base a los métodos sistemáticos. En adición, este enfoque permitió que el análisis de toda la información que se recolectó para la presente investigación sea más preciso en relación con su alcance y fundamentación numérica, la cual posteriormente será imprescindible para el análisis estadístico.

En relación con el diseño investigativo se utilizó el diseño no experimental. De esta manera, según Arias et al (2020) comprende al diseño no experimental como la interacción con las variables sin la intercepción o participación del examinador sobre estas, permitiendo así la obtención de un punto de vista más objetivo. Asimismo, según Ganchozo (2022) expone que este diseño tiene una base en la observación de los fenómenos establecidos sin la intervención del evaluador, logrando así la percepción en un contexto natural de las variables, sin contemplar ninguna manipulación sobre estas. Por tal motivo, el diseño no experimental ayudó en la

investigación para la comprensión natural de las variables, logrando así mayor objetividad y reduciendo significativamente los sesgos. Con respecto al corte transversal dentro del diseño de la investigación, según Zambrano & Tomalá (2022), mencionan que este tipo de corte en la investigación ayuda a que la recolección de datos se realice en una sola instancia, logrando así el análisis previo de las variables. Por otro lado, Palella & Martins (2021) exponen que los datos obtenidos serán recopilados en un único momento, con el fin de poder identificar instantáneamente el fenómeno de investigación. De este modo, este tipo de corte aportó una perspectiva en una primera instancia a la investigación, permitiendo menor inferencia en la causalidad de las variables analizadas.

Por otro lado, el alcance de investigación fue descriptivo, pues según Sánchez et al. (2021), menciona que este tipo de alcance pone mayor énfasis en la caracterización de los fenómenos estudiados, además se analizó patrones o tendencias para que la comprensión de las variables sea más detallada. Por otro lado, Martínez (2022) expone que el propósito de este alcance es describir objetivamente los aspectos más importantes de la investigación con el fin de poder identificar de una manera cualitativa la problemática. Por esta razón, el alcance descriptivo se utilizó para proponer una perspectiva más objetiva con caracterizaciones que faciliten el desarrollo de la investigación.

En relación con la población dentro de la entidad de estudio, existe un número aproximado de 96 colaboradores, de los

cuales mediante un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, se trabajó con 50 colaboradores del área administrativa de una empresa textil en la ciudad de Ambato, pues según Sánchez et al (2022) menciona que, los empleados administrativos están encargados de la coordinación, la ejecución de las políticas internas estipuladas y realización de funciones de gestión de recursos, en relación con la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Asimismo, se empleó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, pues según Hernández Sampieri et al (2021) define a este tipo de muestra como una técnica en donde se seleccionan a los participantes mediante el uso de ciertos criterios de accesibilidad y disponibilidad. Además, López & Torres (2022) exponen que en este procedimiento se comprenden individuos que sean de fácil acceso y con mayor disponibilidad, facilitando la interacción con estos. En consecución, este muestreo se utilizó porque permitió recolectar datos fácil y rápidamente, delimitando a nuestra muestra y logrando mayor objetividad, debido a la delimitación de la población.

En relación con, los criterios de selección como inclusión y exclusión, según Hernández et al (2021) mencionan que los criterios de inclusión son las características por las que un individuo debe pasar para que sea parte del estudio. Por otro lado, los criterios de exclusión son las características que presentan los individuos para que no sean tomados en cuenta en la investigación, en relación con la delimitación de los estudios. (Hernández et al. 2021). De esta

manera, se tuvo los siguientes criterios de inclusión: a) Personal administrativo de la empresa textil con una experiencia mínima de 2 años; b) Colaboradores que tengan un contrato vigente y registrado dentro del Ministerio de Trabajo; c) Colaboradores que tengan más de 21 años. Por otro lado, los criterios de exclusión contemplados fueron: a) Colaboradores que no hayan firmado el consentimiento informado; b) Colaboradores únicamente por servicios profesionales (trabajo ocasional); y c) Colaboradores con experiencia menor a dos años en la institución.

Con respecto a la técnica de producción de datos se utilizó una ficha sociodemográfica que consta de 12 preguntas de selección múltiple, que se caracteriza primordialmente por la descripción de edad, sexo, lugar de residencia, entre otros. En relación con la información expuesta por los evaluados, además, esta ficha fue validada previamente por tres profesionales de la psicología organizacional y revisada por un docente de investigación. De la misma manera, se aplicó el reactivo sobre clima laboral denominado la Escala Laboral CL-SPC, pues este instrumento fue diseñado para la evaluación del clima laboral en las organizaciones y comprende alrededor de 20 a 30 minutos. Además, fue creado en el 2013 y presenta un alfa de Cronbach de 0.95, lo que indica que tiene una alta confiabilidad. Por otro lado, este test mide diversas dimensiones, como comunicación, liderazgo, satisfacción laboral y condiciones del entorno de trabajo, permitiendo un análisis integral del ambiente organizacional, mediante ítems de selección múltiple, organizados en dimensiones relacionadas con el clima

laboral. Los ítems utilizan una escala tipo Likert, generalmente de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Al mismo tiempo, cuenta con validez de constructo, lo que asegura que mide de manera adecuada los conceptos relacionados con el clima laboral (Ramos & Mansilla, 2013).

Además, como técnica de análisis de datos se utilizó un procesador de datos denominado Jamovi, pues ayudó a hacer comprobaciones estadísticas y a entender los resultados fáciles, los mismos que se obtuvieron tras la aplicación de un formulario en Google Forms y se exportó los resultados a una hoja de Excel, para que consiguientemente se pueda filtrar y ordenar. Además, este procesador de datos aportó con herramientas para el análisis básico y validaciones, como por ejemplo datos en tablas y gráficos (Calle et al., 2024). Las mismas que fueron constituidas en base a los resultados obtenidos que fueron filtrados y ordenados en la hoja de Excel. Por ello, como técnica de análisis de datos se comprendió a los estadísticos descriptivos, pues según Levin & Rubin (2020) manifiestan que es un conjunto de técnicas como la media, mediana y moda, entre otros, que se usan para resumir y organizar los datos recolectados de manera sistemática, por medio de medidas de frecuencias, gráficos o promedios y que en ejecución se utilizaron para la constitución de tablas.

En relación con las consideraciones éticas se contempló la aplicación de un consentimiento informado, pues según Tamayo & Tamayo (2024) exponen que este

es un proceso ético por el cual, el individuo acepta de forma voluntaria ser parte de la investigación y las evaluaciones que conlleva.

En investigaciones como esta, el consentimiento informado incluye la protección de datos personales, el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones, y el acceso a información clara y comprensible. Además, se consideran otros aspectos éticos como la confidencialidad de los datos, la transparencia en los propósitos del estudio y la ausencia de coerción o presiones para participar.

3. RESULTADOS.

Tras la obtención de los resultados en relación con la investigación, se ha obtenido la siguiente información en base a los objetivos específicos planteados.

3.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS

Tabla 1

Rango de edad de los colaboradores

	Media	Mínimo	Máximo
Edad	34.0	24	58

En relación con la muestra de ($n=50$) personas tomadas para investigación, se obtiene que la media de edad de los colaboradores es de 34.0 años, una edad mínima de 24 y un máximo de 58 años.

Con respecto al sexo de los colaboradores, los resultados se exponen en la tabla 2 y gráfico 1.

Tabla 2

Variable correspondiente al sexo

Sexo	Frecuencias	% del Total
Femenino	28	56.0 %
Masculino	22	44.0 %

Gráfico 1

Variable correspondiente al sexo



Con el 56.0% que corresponde a 28 colaboradores se presenta al sexo femenino, mientras que el 44.0% correspondiente a 22 colaboradores representa al sexo masculino.

En la tabla 3 y en el gráfico 2 se comprende los resultados en relación con la ciudad de residencia de los trabajadores.

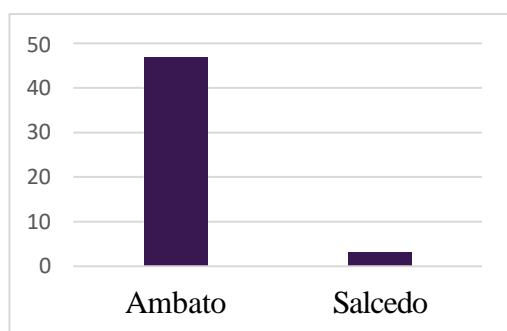
Tabla 3

Variable correspondiente a la ciudad de residencia

Ciudad de Residencia	Frecuencias	% del Total
Ambato	47	94.0 %
Salcedo	3	6.0 %

Gráfico 2

Variable correspondiente a la ciudad de residencia



En este apartado se representa a la ciudad de Ambato con un 94.0% y denominando a 47 colaboradores y con un 6.0% se comprende a Salcedo y representando a 3 colaboradores en la institución.

En la tabla 4 y en el gráfico 3 se expusieron los datos con respecto al sector donde residen los colaboradores.

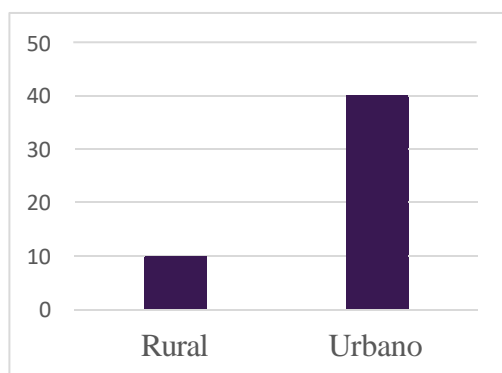
Tabla 4

Variable del sector de residencia

Sector domiciliario	Frecuencias	% del Total
Rural	9	18.0 %
Urbano	41	82.0 %

Gráfico 3

Variable del sector de residencia



9 de los colaboradores con un 18.0% expusieron que su sector de residencia es rural, mientras que 41 colaboradores con un 82.0% respondieron que residen en un sector urbano.

Consiguientemente, en la tabla 5 y el gráfico 4, se exponen los resultados en relación con su identificación étnica.

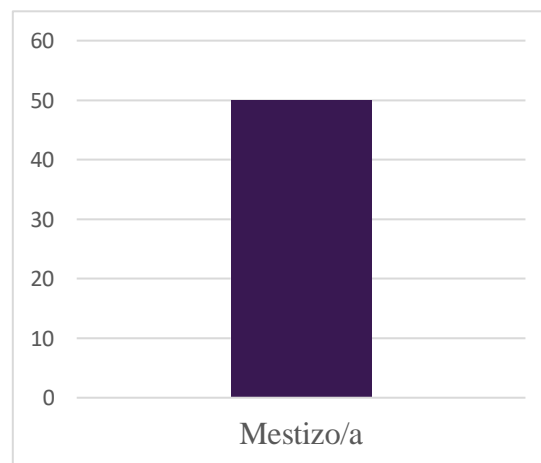
Tabla 5

Variable de la identificación étnica

Identificación de etnia	Frecuencias	% del Total
Mestizo/a	50	100.0 %
indígena	0	0.0 %
Afro	0	0.0 %
Blanco/a	0	0.0 %

Gráfico 4

Variable de la identificación de etnia



El 100% correspondiente a (n=50) colaboradores mencionan que se identifican como mestizos.

En la tabla 6 y en el gráfico 5 se comprende los resultados del estado civil de los colaboradores.

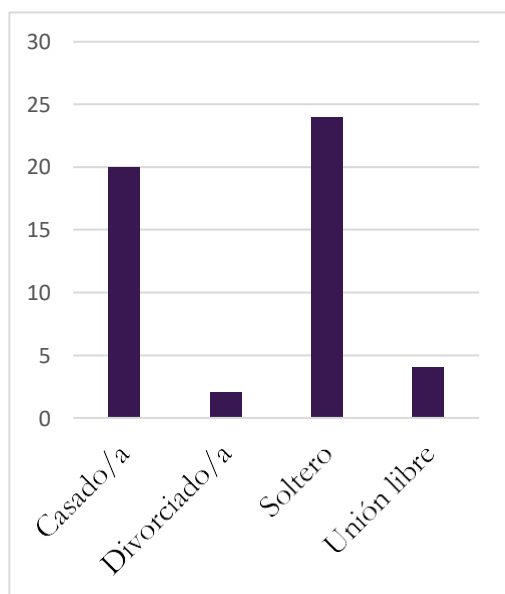
Tabla 6

Variable correspondiente al estado civil

Estado Civil	Frecuencias	% del Total
Casado/a	20	40.0 %
Divorciado/a	2	4.0 %
Soltero	24	48.0 %
Unión libre	4	8.0 %

Gráfico 5

Variable correspondiente al estado civil



En relación con la muestra total de ($n=50$) colaboradores se comprende que 20 representando al 40.0% son casados/as, 2 colaboradores representando al 4.0% son divorciados/as, 24 colaboradores representando al 48.0% son solteros/as y 4 de los colaboradores que representan al 8.0% presentan unión libre.

En la tabla 7 y en el gráfico 6 se expuso los resultados sobre las dificultades en la salud de los colaboradores.

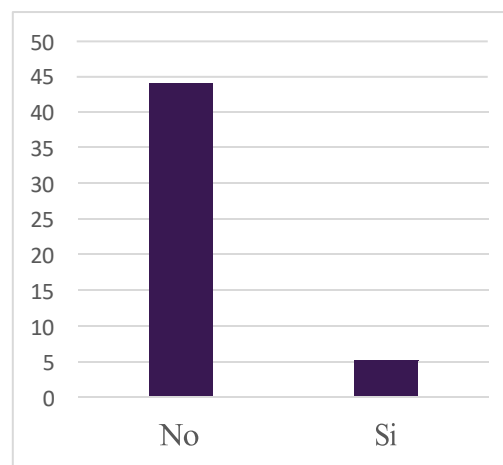
Tabla 7

Variable si presentan problemas de salud

Problema de salud físico o psicológico	Frecuencias	% del Total
No	44	88.0 %
Si	6	12.0 %

Gráfico 6

Variable si presentan problemas de salud



En base a la muestra de ($n=50$) participantes, 44 de los colaboradores, representando al 88.0% respondieron que no presentan problemas en su salud, mientras que 6 de los colaboradores, representando al 12% respondieron que si presentan problemas de salud física o psicológica.

Consiguientemente, en la tabla 8 y el gráfico 7, se expuso los resultados en

relación con el nivel de escolaridad.

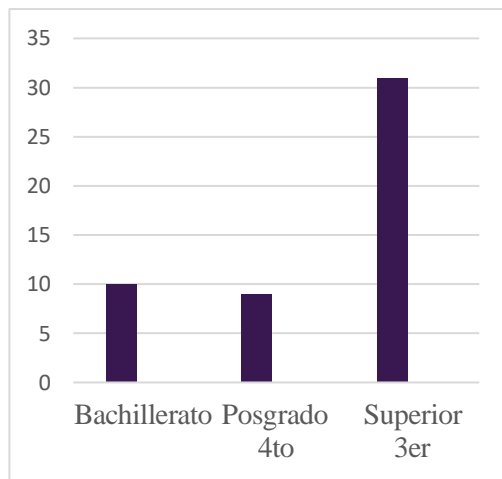
Tabla 8

Variable del nivel de la escolaridad

nivel académico	Frecuencias	% del Total
Bachillerato	10	20.0 %
Superior 3er	31	62.0 %
Posgrado 4to	9	18.0 %

Gráfico 7

Variable del nivel de la escolaridad



Según la muestra total de ($n=50$) participantes, 10 colaboradores que representan el 20.0% respondieron que su nivel de escolaridad es el bachillerato, 9 colaboradores que representan un 18.0% mencionaron que su nivel corresponde a posgrado o cuarto nivel, mientras que un total de 31 colaboradores que representan al 62.0% respondieron corresponden al tercer nivel Superior.

Los resultados sobre la situación socioeconómica se expondrán a continuación en la tabla 9 y el gráfico 8.

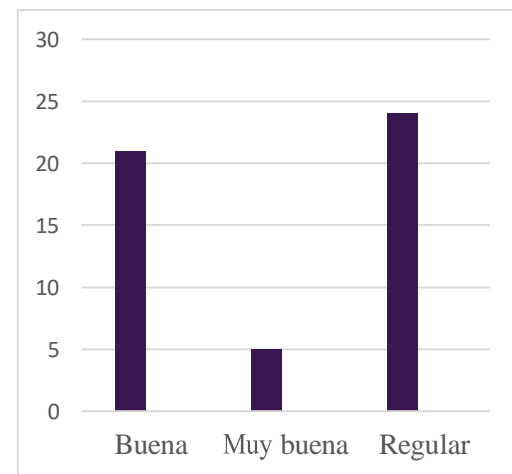
Tabla 9

Variable de la situación Socioeconómica

Situación socioeconómica familiar	Frecuencias	% del Total
Buena	21	42.0 %
Muy buena	5	10.0 %
Regular	24	48.0 %

Gráfico 8

Variable de la situación socioeconómica



Según los resultados se evidenció que el 42.0% representado por 21 colaboradores respondieron buena, el 10.0% representado por 5 colaboradores respondieron muy buena, mientras que el 48.0% representado por 24 colaboradores respondieron que su nivel es regular.

Los resultados de los años de antigüedad se comprendieron en la tabla 10 y el gráfico 9.

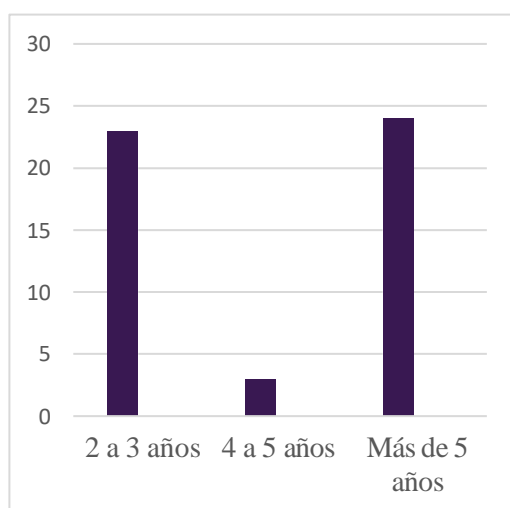
Tabla 10

Variable de años de antigüedad

Antigüedad en la institución	Frecuencias	% del Total
2 a 3 años	23	46.0 %
4 a 5 años	3	6.0 %
Más de 5 años	24	48.0 %

Gráfico 9

Variable de años de antigüedad



Se evidenció que el 46.0% representado por 23 colaboradores han permanecido de 2 a 3 años en la institución, el 6.0% representado por 3 colaboradores han permanecido de 4 a 5 años en la institución, mientras que el 48.0% de los colaboradores representado por 24 colaboradores han permanecido más de 5 años en la institución.

Los resultados correspondientes al tipo de contrato se describieron en la tabla 11 y en el gráfico 10.

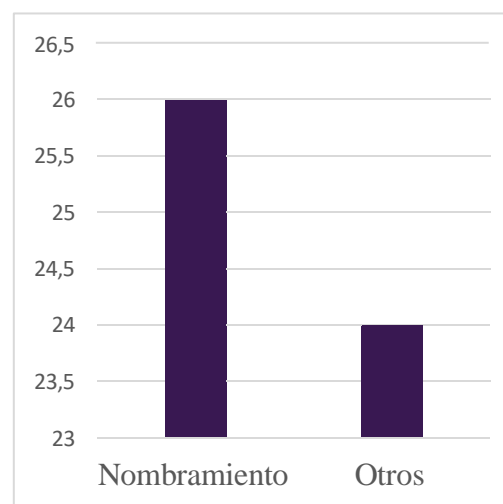
Tabla 11

Variable del tipo de contrato de los colaboradores

Tipo de contrato	Frecuencias	% del Total
Nombramiento	26	52.0 %
Otros	24	48.0 %

Gráfico 10

Variable del tipo de contrato de los colaboradores



Se describe que el 52.0% representado por 26 colaboradores respondieron que su contrato es por nombramiento, mientras que el 48.0% representado por 24 colaboradores respondieron que tienen otro tipo de contrato.

Los resultados de la jornada de trabajo se expusieron en la tabla 12 y el gráfico 11.

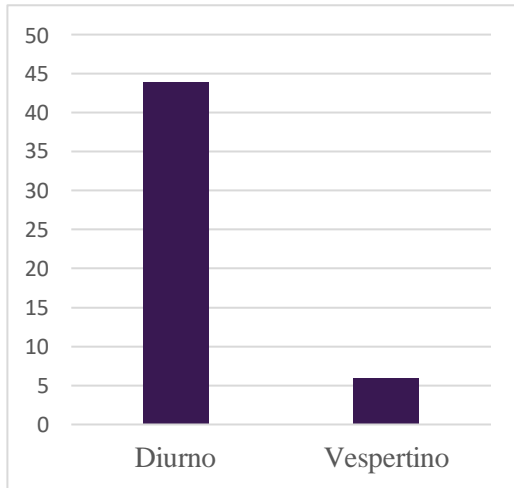
Tabla 12

Variable de la jornada laboral

Jornada laboral	Frecuencias	% del Total
Diurno	44	88.0 %
Vespertino	6	12.0 %

Gráfico 11

Variable de la jornada laboral



Se describe que el 88.0% representado por 44 colaboradores respondieron que su jornada laboral es Diurna, mientras que el 12.0% representado por 6

colaboradores expusieron que su jornada laboral es vespertina.

3.2 ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES POR LAS DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL

Consiguientemente, tras la obtención de los resultados en relación con las 5 dimensiones del clima laboral se comprendió lo siguiente.

Tabla 13

Variable de la Autorrealización

Autorrealización	Frecuencias	% del Total
Muy desfavorable	6	12.0 %
Desfavorable	7	14.0 %

Media	18	36.0 %
Favorable	15	30.0 %
<u>Muy favorable</u>	4	8.0 %

En relación con los datos obtenidos se puede evidenciar que existe predominancia hacia la Autorrealización media con el 36.0% como valor más alto, indicando que no existe mayor influencia del medio laboral en el desarrollo individual de cada profesional constituido dentro de la empresa evaluada.

Tabla 14

Variable del involucramiento personal

Involucramiento laboral	Frecuencias	% del Total
Muy desfavorable	0	0.0 %
Desfavorable	11	22.0 %
Media	17	34.0 %
Favorable	22	44.0 %
Muy favorable	0	0.0 %

Tras el análisis de los porcentajes totales obtenidos se referenció como mayor valor del involucramiento personal a la respuesta favorable con un 44.0% y exponiendo también que no existe ninguna respuesta muy desfavorable, significando que dentro la institución existe una buena percepción acerca de la

participación de los
colaboradores.

Asimismo, este análisis refleja un alto valor de compromiso por parte de los colaboradores con sus actividades diarias.

Tabla 15

Variable de Supervisión

Supervisión	Frecuencias	% del Total
Muy desfavorable	0	0.0 %
Desfavorable	10	20.0 %
Media	11	22.0 %
Favorable	18	36.0 %
Muy favorable	11	22.0 %

Tras el análisis de los porcentajes totales obtenidos acerca de la supervisión como dimensión del clima laboral, se comprende a la respuesta favorable con mayor incidencia con un 36.0% dentro de la evaluación, significando así que, dentro de la institución no existe hostigamiento o falta de interés en la supervisión por el cumplimiento de las tareas diarias establecidas, ofreciendo un entorno seguro y con respaldo. Por otro lado, es importante destacar que no existen respuestas como muy desfavorables como percepción de los evaluados.

Tabla 16

Variable de la comunicación

Comunicación	Frecuencia	% del Total
Muy desfavorable	2	4.0 %

Desfavorable	5	10.0 %
Media	16	32.0 %
Favorable	18	36.0 %
Muy favorable	9	18.0 %

En relación con la comunicación como dimensión del clima laboral se comprende como respuesta más influyente y con el 36.0% a lo favorable, significando así que el personal administrativo de la institución está satisfecho con el nivel de comunicación existente y reflejando transparencia y objetividad en la práctica de la escucha activa. Sin embargo, se obtuvo un 4.0% de colaboradores que percibieron como muy desfavorable la comunicación en la institución.

Tabla 17

Variable de las condiciones laborales

Condiciones laborales	Frecuencias	% del Total
Muy desfavorable	8	16.0 %
Desfavorable	1	2.0 %
Media	11	22.0 %
Favorable	21	42.0 %
Muy favorable	9	18.0 %

De la misma manera, tras el análisis de los porcentajes correspondientes a las condiciones laborales se obtuvo que el 42.0% de los colaboradores tienen una percepción favorable, comprendiendo

así que, el ambiente y las herramientas distribuidas para las funciones diarias de cada colaborador se encuentran en un buen estado y su círculo laboral y social no se encuentra tergiversado por malas condiciones laborales. Por otro lado, el 16.0% de los colaboradores tuvieron una percepción muy desfavorable acerca de las condiciones laborales, por lo que se debería considerar un análisis más específico para mejorar este porcentaje de descontento.

3.3 ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES POR LAS DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL SEGÚN EL SEXO DE LOS COLABORADORES

Tabla 18

Dimensiones en el sexo del personal

	Femeni no	Masculin o
Autorrealización	10 55,5%	8 44,5%
Involucramiento laboral	11 50%	11 50%
Supervisión	8 44,5%	10 55,5%
Comunicación	9 47,4%	10 52,6%
Condiciones laborales	12 52,2%	11 47,8%

En respuesta al último objetivo planteado, la dimensión de autorrealización presenta predominancia

en el sexo femenino con 10 respuestas y representando al 55.5% ; El involucramiento laboral tuvo una igual cuantificación en ambos sexos, logrando 11 respuestas con el 50% respectivamente en cada caso; La supervisión tuvo mayor predominancia en el sexo masculino con 10 respuestas que representan el 55.5%; La dimensión de comunicación influyó más en el sexo masculino con 10 respuestas que representan el 55.5%, mientras que la última dimensión sobre condiciones laborales tuvo predominancia en el sexo femenino con 12 respuestas y representando el 52,2%, significando que este sexo siente mayor confort en su zona de trabajo, pues se interpreta que cuenta con todos los recursos necesarios para su desempeño laboral.

4 DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Dentro de la presente investigación se identificó como hallazgo que existe un nivel de clima laboral estable o promedio dentro de la organización, referenciando también al sexo de los colaboradores, pues existe igualdad de resultados en cada sexo respectivamente. De la misma manera, estudios han demostrado que el clima laboral estable o normal es esencial para el bienestar del personal administrativo y para que las organizaciones funcionen de manera más eficiente.

Estableciendo una convergencia con el estudio desarrollado por Martínez y Gómez (2024) analizaron el clima organizacional en una institución educativa al personal administrativo y encontraron que factores como la

comunicación efectiva, el reconocimiento de logros y un ambiente de apoyo mutuo tienen un impacto directo en la satisfacción laboral. Según Molina (2021), cuando los empleados se sienten valorados y escuchados, no solo mejora su productividad, sino que también disminuyen los niveles de estrés y las tasas de rotación laboral. Esto demuestra que un buen clima laboral no es solo un lujo, sino una necesidad para las organizaciones (Álava, 2021).

Por otro lado, Torres y Salazar (2024) realizaron un análisis del impacto de un clima laboral estable en el rendimiento productivo de organizaciones de servicios administrativos, por lo que se destacó que un ambiente equilibrado y estable es fundamental para fomentar una cultura organizacional basada en la colaboración, la confianza mutua y la comunicación abierta. Señalaron que cuando los empleados sienten que sus necesidades y expectativas son atendidas de manera equitativa, la motivación y el compromiso con la empresa aumentan significativamente. Además, el estudio reveló que los equipos con un clima laboral positivo y estable son más innovadores y resilientes frente a los cambios del mercado. La investigación también enfatizó que la estabilidad del clima laboral no solo depende de la gestión de las relaciones interpersonales, sino también de factores estructurales como la claridad en los roles y responsabilidades, la flexibilidad organizacional y la implementación de políticas inclusivas.

Por otro lado, en referencia a

investigaciones divergentes con el estudio, investigaciones de Díaz y López (2020) sobre una empresa de tecnología, expusieron que tras el análisis existe un mal clima laboral en el personal administrativo, pues esto desencadenó una desconexión entre el personal administrativo y los líderes organizacionales, lo que creó una atmósfera de frustración y desconfianza. Asimismo, según Medina (2023), los empleados administrativos expresaron que en su mayoría sentían que sus aportes no eran valorados y que existía una falta de reconocimiento por su arduo trabajo. Esta percepción de desinterés por parte de la gerencia exacerbó los niveles de estrés, puede reducir la motivación y afectó la cohesión del equipo. Como resultado, la empresa experimentó una caída en la productividad y un aumento en las quejas internas, lo que llevó a una serie de entrevistas y análisis adicionales para abordar la problemática del clima laboral, además, de esta manera se puede evidenciar cómo el mal clima laboral puede tener efectos tangibles y perjudiciales en las empresas, especialmente cuando no se abordan adecuadamente problemas como la falta de comunicación, el liderazgo deficiente y la escasa participación del personal administrativo en decisiones clave. La resolución de estos problemas requiere un enfoque integral que fomente la transparencia, el reconocimiento y la colaboración.

En relación con las limitaciones metodológicas, influyeron directamente en la calidad y alcance de los resultados obtenidos, lo cual debe ser considerado al interpretar las conclusiones. El tamaño de

la muestra fue una de las principales limitaciones que afectó la fiabilidad de los resultados. Aunque se utilizó un formulario en Google Forms para recabar las respuestas de los empleados, solo se obtuvo la participación de un número limitado de trabajadores administrativos. Esto redujo la representatividad de la muestra, ya que no todos los empleados pudieron ser incluidos en el estudio. Al tratarse de un grupo reducido, es posible que no se hayan reflejado de manera adecuada las percepciones de diferentes departamentos o niveles jerárquicos dentro de la empresa, lo que puede haber sesgado los resultados hacia las opiniones de un segmento específico del personal.

Asimismo, otra limitación relevante fue el sesgo de respuesta, especialmente cuando se utiliza un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Aunque el formulario de Google Forms estaba diseñado para garantizar el anonimato de los participantes, algunos empleados mostraron cierto temor de expresar abiertamente sus opiniones negativas por miedo a represalias o a afectar su relación con los superiores. Este temor probablemente hizo que algunos empleados moderaran o incluso evitaran compartir aspectos desfavorables sobre el ambiente laboral, lo que afecta la validez de los datos obtenidos. A pesar de la estructura anónima del formulario, es posible que el deseo de responder de manera socialmente aceptable haya influido en la sinceridad de las respuestas.

Además, la duración limitada del estudio fue otra de las limitaciones metodológicas

que impactaron los resultados. Debido al tiempo restringido para realizar la investigación, los datos fueron recolectados en un corto período, lo cual impidió captar variaciones en el clima laboral a lo largo del tiempo o en diferentes contextos organizacionales. El clima laboral puede cambiar según diversos factores internos o externos, como cambios en la dirección, eventos de la empresa o incluso crisis económicas. Al no haberse realizado un seguimiento a largo plazo, no se pudo observar cómo evoluciona el ambiente de trabajo bajo distintas circunstancias o en diferentes momentos del año, lo que limita la comprensión integral de la situación laboral de la empresa.

El test aplicado también tuvo algunas limitaciones. Aunque se utilizó un instrumento estandarizado para medir el clima laboral, este test se centró principalmente en las percepciones de los empleados sobre aspectos como comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales, pero no incluyó indicadores más objetivos que podrían haber complementado los resultados, como las tasas de rotación, niveles de productividad, o el ausentismo laboral. El clima laboral, aunque es un factor subjetivo, también tiene repercusiones objetivas que afectan el desempeño general de la organización. Al no integrar estos elementos en la medición, la investigación quedó limitada a una visión solo cualitativa de la experiencia del personal administrativo, sin considerar cómo estos factores se traducen en comportamientos concretos en la

empresa.

Consiguientemente, en relación con las proyecciones del presente estudio, se planteó un base para el desarrollo de nuevas investigaciones en el ámbito organizacional y sobre todo en el campo textil, pues aún existen vacíos en este campo y sería fortalecedor que exista mayor análisis de la prevalencia del clima laboral en este sector, pues esto contribuirá a que exista un mejor ambiente organizacional entre los colaboradores de la empresa, para que se pueda lograr y cumplir las metas propuestas.

Finalmente, se concluye tras el análisis de los valores obtenidos en relación con los niveles por las dimensiones del clima laboral en el personal administrativo de una empresa textil, que existe un nivel promedio de clima laboral, exponiendo un equilibrado ambiente entre los colaboradores de la corporación. De la misma manera, esto es reflejo de una convivencia armónica que puede contribuir al cumplimiento de los objetivos empresariales y lograr una autorrealización personal. Los colaboradores que se encuentran en un buen ambiente laboral pueden demostrar un buen compromiso con su puesto de trabajo y lograr un satisfactorio desempeño en sus actividades, por lo que el bienestar y beneficio no solo es personal, sino colectivo en relación con la empresa a

la que representa. Además, se concluye que, aunque la percepción general del clima laboral es positiva, es necesario fortalecer estrategias que fomenten el bienestar del personal, promoviendo mejores condiciones de trabajo, reconocimiento y desarrollo profesional. Se recomienda la implementación de iniciativas que refuercen la motivación y la participación de los empleados, con el fin de optimizar el clima organizacional y garantizar un ambiente laboral más saludable y productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta, P. & Taruchaín, L. (2022). Personalidad y Clima laboral en docentes Universitarios. *Veritas & Investigación*, 4(1), 33 – 4.
https://www.researchgate.net/publication/363383516_Personalidad_y_clima_laboral_en_docentes_universitarios
- Álava, K. (2021). Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. 82.243. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1497>
- Álvarez, R., & González, P. (2020). Delimitación y análisis de poblaciones en estudios sociales. *Revista de Investigación Científica*, 10(4), 25-35. Disponible en: <https://scielo.org>
- Angarita, JR (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado. José quintero. Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero. pdf . Heidegger, M., & Girardot, R. G. (2000). Carta sobre el humanismo. Madrid: Alianza Editorial. Rogers, C. (1989). Teoría humanista. Ed, 4, 79.
- Calle, V. A., Carvajal-Rivadeneira, D. D., Sornoza-Parrales, D., Vergara-Ibarra, J. L., & Intriago-Delgado, Y. M. (2024). Herramienta tecnológica Jamovi en el análisis e interpretación de datos en proyectos de Ingeniería Civil. *Innovaciones Educativas*, 26(41), 151–165. <https://doi.org/10.22458/ie.v26i41.5145>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración (6ta ed.). McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/44544184/Chiavenato_Introduccion_a_la_teor%C3%ADa_de_la_administracion
- Espinoza, A. (2021). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista de Educación Superior, SciELO*.
ps://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004).
- España, M. Taruchain, L. Núñez, A. & Escobar, D. (2025). Work Environment and its Influence on Organizational Commitment: A Study in the Financial Sector. *Journal of Educational and Social Research*, 15(1), 198–198. <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0015>
- Gálvez, L. (2021) El estado global del trabajo en el sitio web de <https://www.revistadelmundo.com>
- Gómez, A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131–153.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>

- Gómez, J. (2016). *Psicología organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria.
Obtenido de
https://www.academia.edu/102976495/Clima_organizacional_teoría_y_práctica
- Great Place to Work (2021) *El informe de Great Place to Work*. Obtenido de:
<https://www.greatplacetowork.com>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). SAGE Publicaciones.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (2020). Competing paradigms in qualitative research. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (4ta ed., pp. 105-117). Thousand Oaks, CA: SAGE Publicaciones.
- Guzmán, L., & León, R. (2019) Impacto del clima organizacional en la rotación de empleados en el sector bancario de Perú. *Revista de Psicología Aplicada*, 16(2), 34-45.
<https://scholar.google.com>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Humano. *Pódium*, 33, 79–90. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.8>
- INEC (2024). *Estadísticas Laborales – octubre 2024*. Instituto Nacional de Estadística Y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2019). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo en Ecuador: Informe de calidad laboral y percepción del clima organizacional*. Quito, Ecuador: INEC.
- Jaramillo-Galarza, K., Freire, V., Larrea, M. & Taruchaín, L.F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), 46-55.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2017). *Estadística para administración y economía* (8.ª ed.). Pearson.
- López, A. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento
- López, A., & Torres, M. (2022). Métodos no probabilísticos en estudios cualitativos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 14(3), 55-70. Disponible en: SCIELO.
- Martínez, C. (2022). Métodos descriptivos en la investigación educativa. *Revista de Educación y Sociedad*, 14(2), 88-97. Disponible en: <https://ve.scielo.org>

- Martínez, J., & Gómez, P. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas: Un estudio de caso. *Revista de Psicología y Gestión Organizacional*, 18(2), 78-92. <https://doi.org/10.54321/rpgo.2024.18.2.078>
- Méndez, C. (2020). *Bases epistemológicas de la investigación científica*. Bogotá: Editorial Universidad Nacional.
- Medina, M., & Delicia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 19(1), 55–68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Mora, S., & Gómez, J. (2020). Análisis del clima laboral en empresas ecuatorianas y su impacto en el rendimiento organizacional. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 12(3), 112-128.
- Molina, D. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- OIT (2019) - El futuro del trabajo y el bienestar laboral: Este documento de la Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org>
- Ortiz, V. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales: Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165.
- Parella, S., & Martins, F. (2021). Estrategias metodológicas en estudios de corte transversal. *Revista de Ciencias de la Educación*, 15(4), 98-105. Disponible en: <https://ve.scielo.org>
- Pelayo. (2023). Viktor Frankl: el hombre en busca de sentido. *Ethic*. <https://ethic.es/2023/01/la-psicologia-filosofica-de-viktor-frankl/>
- Quispe, L. (2023). Liderazgo institucional y desempeño en la educación superior. *Revista de Gestión y Liderazgo, SciELO*. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004
- Ramos, V., & Mansilla, M. (2013). *Escala Laboral CL-SPC: Validación y aplicación*.
- Salazar, J., & Mejía, F. (2019). La influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados: Un análisis en empresas ecuatorianas. *Journal of Business and Social Research*, 11(1), 112-126.
- Sánchez, P., Pérez, J., & Rodríguez, L. (2022). Evaluación del rol administrativo en el sector manufacturero. *Revista de Investigación Aplicada*, 15(4), 78-90. Disponible en: SCIELO.

- Sánchez-Gómez, R., Rodríguez-Muñoz, M., & Martínez-Ruiz, J. (2021). Investigación educativa y su impacto en la formación profesional. *Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(3), 45-60. Disponible en: <https://scielo.org>
- Silva et al. (2019). *Psicología organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria. Obtenido de https://www.academia.edu/102976495/Clima_organizacional_teoría_y_práctica
- Spector, P. E. (2021). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica* (8ª ed.). Wiley. Fernández, M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Staff, E. (2021). El modelo de liderazgo humanista (HLM). Universidad Excelsior. <https://www.excelsior.edu/es/article/the-humanistic-leadership-model-hlm/>
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Taruchain, L., & Acosta, P. (2022). Burnout en docentes de la provincia de Tungurahua durante la pandemia Covid-19. *Veritas & Research*, 24-32 https://www.researchgate.net/publication/363383311_Burnout_en_docentes_de_la_provincia_de_Tungurahua_durante_la_pandemia_Covid-19.
- Taruchain, F., Palacios, F., & Mayorga Álvarez, María. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Uti.edu.ec*. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1162>
- Taruchaín-Pozo, L., & Revelo-Oña, R., (2023). Gestión de la Atracción y retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliografía sistemática de la Literatura latinoamericana. *593 digitales Editorial CEIT*, 8(3-1), págs.749-756, <https://doi.org/10.33386/593>
- Torres, F., & Salazar, R. (2024). El impacto de un clima laboral estable en el rendimiento productivo de organizaciones de servicios. *Estudios en Gestión y Clima Organizacional*, 19(2), 99-112. <https://doi.org/10.98765/egco.2024.19.2.099>
- Zambrano-Vélez, W., & Tomalá-Chavarría, M. (2022). Diagnóstico de estrés académico en estudiantes universitarios. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 14(2), 42-47. Disponible en: <https://doi.org/10.37843/rted.v14i2.330>.

ANEXOS.

https://indoamericaedu-my.sharepoint.com/:f/g/personal/fvillacis2_indoamerica_edu_ec/EvJoQNSJ0tRPs3O07MfW6qUBUj00EsjfOw3b6C_Z73aGfg?e=C2hUSD