**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

# "SALUD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025"


**AUTORA:**

ANDREA NAYELI LUCIO PLAZA

**DIRECTOR**
Lic. Ernesto Paúl Zavala Cárdenas

**PARES ACADÉMICOS**
Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina
Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt



**SAN MIGUEL – ECUADOR**
**2025**

## TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SALUD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios por haber guiado cada paso de mi camino, por brindarme la fuerza, sabiduría y perseverancia necesarias para afrontar los retos de esta etapa universitaria.

Con todo mi amor y gratitud a mis padres, Mireya Plaza y Juan Lucio quienes han sido mi mayor pilar, mi fuente de fortaleza y motivación constante, gracias por su apoyo incondicional, por su esfuerzo diario, por confiar en mí y por enseñarme que todo se puede alcanzar con trabajo, disciplina y fe. Ustedes son el ejemplo de lucha que me inspira cada día. A mis hermanos Julia y Jandry, y a mi cuñada Abigail gracias por sus palabras de aliento, por su compañía y por ser parte esencial de este recorrido.

Extiendo también mi agradecimiento a todas aquellas personas que, con una palabra, un consejo o simplemente su presencia, aportaron positivamente en esta etapa de mi vida, cada muestra de apoyo ha sido valiosa y significativa. Agradezco de manera especial a la Universidad Estatal de Bolívar Extensión San Miguel por haberme brindado una formación académica integral y a cada uno de los docentes, con su compromiso y vocación, compartieron sus conocimientos y me guiaron en este proceso profesional.

Extiendo mis más sinceros agradecimientos a mi director de tesis cuya guía, dedicación y conocimiento fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo, asimismo agradezco a los pares académicos que participaron en la revisión de este estudio con sus comentarios críticos, sugerencias y aportes constructivos.

Agradezco a la empresa Flower Village Cía. Ltda, por abrirme las puertas y permitirme desarrollar mi proyecto de investigación en un entorno real, brindándome información, colaboración y disposición durante todo el proceso. Este trabajo es el resultado del esfuerzo conjunto de todos quienes me rodean y a cada uno, gracias de corazón.

## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada en primer lugar a Dios, por ser mi guía, fortaleza y fuente inagotable de esperanza durante todo este proceso de formación académica.

A mis amados padres Mireya Plaza y Juan Lucio ustedes son mi mayor inspiración, gracias por su amor incondicional, por sus sacrificios diarios y por enseñarme con el ejemplo que todo se puede lograr con esfuerzo, constancia y humildad, cada paso que he dado en este camino ha sido posible gracias a su apoyo inquebrantable este logro también es suyo, porque sin ustedes, no habría llegado hasta aquí.

A mis queridos hermanos, Julia Lucio y Jandry Lucio, gracias por ser parte fundamental de mi vida, por brindarme su cariño, sus palabras de aliento y por acompañarme en cada etapa de este recorrido, ustedes han sido mi motivación constante y les agradezco infinitamente por estar presentes, celebrando cada logro como propio.

Y finalmente me dedico este logro a mí misma por no rendirme, por mantenerme firme ante cada obstáculo, por haber luchado con valentía en los momentos difíciles, y por confiar en que cada esfuerzo rendiría frutos. A la mujer que soñó con este momento, le digo con orgullo: lo logramos. Sigamos caminando con la frente en alto y el corazón lleno de sueños, porque esto es solo el comienzo.

**Andrea Nayeli Lucio Plaza**

# CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Lic. ***Ernesto Paúl Zavala Cárdenas***; Ing. ***Erika Priscila Cahuasqui Molina*** Ing. ***Ricardo Xavier Chávez Betancourt***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación denominado "Salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cia. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia Pichincha, año 2025.", desarrollado por la señorita ***Lucio Plaza Andrea Nayeli***.

## CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, 2 de diciembre del 2025

Ernesto Paúl Zavala Cárdenas
**Director**

Erika Priscila Cahuasqui Molina
**Par Académico**

Ricardo Xavier Chávez Betancourt
**Par Académico**

# CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

Yo Andrea Nayeli Lucio Plaza portadora de la Cédula de Identidad No 1722952825 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
Salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cia. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia Pichincha, año 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Andrea Nayeli Lucio Plaza

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

**ÍNDICE DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN ..... 1

RESUMEN ..... 3

ABSTRACT ..... 4

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO ..... 5

1.1 Descripción del Problema ..... 5

1.2 Formulación del Problema ..... 7

1.3 Preguntas de Investigación ..... 7

1.4 Justificación ..... 8

1.5 Objetivos: General y Específicos ..... 10

1.5.1 Objetivo general ..... 10

1.5.2 Objetivos específicos ..... 10

1.6 Variables ..... 10

1.7 Operacionalización ..... 11

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO ..... 22

2.1 Antecedentes ..... 22

2.2 Científico ..... 25

2.2.1 Prevención de enfermedades ocupacionales ..... 25

2.2.2 Promoción de la salud y bienestar laboral ..... 26

2.2.3 Programas de salud ocupacional ..... 26

2.2.4 Carga laboral y estrés ..... 27

2.2.5 Apoyo social y clima organizacional ..... 28

2.2.6 Acoso y discriminación laboral ..... 28

2.2.7 Normativas y cumplimiento legal ..... 29

2.2.8 Capacitación y formación en salud ocupacional ..... 29

2.2.9 Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional ..... 30

2.2.10 Infraestructura y disponibilidad de recursos ..... 30

2.2.11 Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo ..... 31

2.2.12 Ambiente físico (iluminación, ventilación, ruido, etc.) ..... 31

2.2.13 Estrés laboral y carga de trabajo ..... 32

2.2.14 Conciliación entre trabajo y vida personal ..... 32

2.2.15 Motivación y satisfacción laboral ..... 33

2.2.16 Relación con compañeros de trabajo ..... 33

2.2.17 Relación con superiores jerárquicos ..... 34

2.2.18 Clima organizacional ..... 34

2.3 Conceptual ..... 34

2.3.1. Absentismo laboral: ..... 34

2.3.2. Acoso laboral (Mobbing): ..... 34

2.3.3. Calidad de vida laboral ..... 35

2.3.4. Carga laboral: ..... 35

2.3.5. Ergonomía: ..... 35

2.3.6. Estrés laboral: ..... 35

2.3.7. Evaluación de riesgos ..... 35

2.3.8. Higiene industrial: ..... 35

2.3.9. Medicina del trabajo ..... 35

2.3.10. Normativas laborales: ..... 35

2.3.11. Prevención de riesgos laborales: ..... 36

2.3.12. Psicología organizacional: ..... 36

2.3.13. Rotación de personal: ..... 36

2.3.14. Salud ocupacional: ..... 36

2.3.15. Seguridad industrial: ..... 36

2.3.16. Seguridad y salud laboral: ..... 36

2.4 Legal ..... 36

2.4.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (2008) ..... 36

2.4.2 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS ..... 37

2.4.3 CÓDIGO DEL TRABAJO ..... 37

2.4.4 LEY ORGÁNICA DE SALUD ..... 37

2.4.5 ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-196 ..... 38

2.4.6 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT) DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA. ..... 38

CAPÍTULO III METODOLOGÍA ..... 39

3.1 Tipo de Investigación ..... 39

3.1.1 Investigación descriptiva ..... 39

3.2 Enfoque de la investigación ..... 39

3.2.1 Enfoque Cuantitativo ..... 39

3.3 Métodos de Investigación ..... 40

3.3.1 Método Deductivo ..... 40

3.3.2 Método Inductivo ..... 40

3.3.3 Método Analítico ..... 41

3.3.4 Método Sintético ..... 41

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos ..... 41

3.4.1 Encuesta ..... 41

3.4.2 Cuestionario ..... 42

3.5 Universo, Población y Muestra ..... 42

3.6 Procesamiento de la Información ..... 43

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ..... 44

4.1 Análisis cuantitativo e interpretación de resultados ..... 44

4.1.1. Análisis General ..... 114

4.2 Discusión ..... 116

CONCLUSIONES ..... 118

RECOMENDACIONES ..... 120

BIBLIOGRAFÍA ..... 121

ANEXOS ..... 126

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de variables* ..... 11

Tabla 2 *Promoción de la salud y bienestar laboral* ..... 44

Tabla 3 *Promoción de la salud y bienestar laboral* ..... 46

Tabla 4 *Prevención de enfermedades ocupacionales* ..... 48

Tabla 5 *Programas de salud ocupacional* ..... 49

Tabla 6 *Programas de salud ocupacional* ..... 51

Tabla 7 *Carga laboral y estrés* ..... 53

Tabla 8 *Apoyo social y clima organizacional* ..... 55

Tabla 9 *Apoyo social y clima organizacional* ..... 57

Tabla 10 *Acoso y discriminación laboral* ..... 59

Tabla 11 *Acoso y discriminación laboral* ..... 61

Tabla 12 *Normativas y cumplimiento legal* ..... 64

Tabla 13 *Capacitación y formación en salud ocupacional* ..... 67

Tabla 14 *Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional* ..... 69

Tabla 15 *Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional* ..... 71

Tabla 16 *Infraestructura y disponibilidad de recursos* ..... 73

Tabla 17 *Infraestructura y disponibilidad de recursos* ..... 75

Tabla 18 *Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo* ..... 78

Tabla 19 *Ambiente físico (iluminación, ventilación, ruido, etc.)* ..... 80

Tabla 20 *Estrés laboral y carga de trabajo* ..... 82

Tabla 21 *Estrés laboral y carga de trabajo* ..... 84

Tabla 22 *Conciliación entre trabajo y vida personal* ..... 86

Tabla 23 *Conciliación entre trabajo y vida personal* ..... 88

Tabla 24 *Motivación y satisfacción laboral* ..... 90

Tabla 25 *Motivación y satisfacción laboral* ..... 92

Tabla 26 *Relación con compañeros de trabajo* ..... 95

Tabla 27 *Relación con compañeros de trabajo* ..... 97

Tabla 28 *Relación con superiores jerárquicos* ..... 99

Tabla 29 *Relación con superiores jerárquicos* ..... 101

Tabla 30 *Clima organizacional* ..... 103

Tabla 31 *Clima organizacional* ..... 105

Tabla 32 *Variable independiente* ..... 108

Tabla 33 *Variable dependiente* ..... 111

Tabla 34 *Cronograma* ..... 127

Tabla 35 *Presupuesto* ..... 129

Tabla 36 *Correlación* ..... 138

## ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

**Figura 1** ..... 44

Figura 2 *Promoción de la salud y bienestar laboral* ..... 46

Figura 3 *Prevención de enfermedades ocupacionales* ..... 48

Figura 4 *Programas de salud ocupacional* ..... 50

Figura 5 *Programas de salud ocupacional* ..... 52

Figura 6 *Carga laboral y estrés* ..... 54

Figura 7 *Apoyo social y clima organizacional* ..... 56

Figura 8 *Apoyo social y clima organizacional* ..... 57

Figura 9 *Acoso y discriminación laboral* ..... 60

Figura 10 *Acoso y discriminación laboral* ..... 62

Figura 11 *Normativas y cumplimiento legal* ..... 65

Figura 12 *Capacitación y formación en salud ocupacional* ..... 67

Figura 13 *Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional* ..... 70

Figura 14 *Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional* ..... 72

Figura 15 *Infraestructura y disponibilidad de recursos* ..... 74

Figura 16 *Infraestructura y disponibilidad de recursos* ..... 76

Figura 17 *Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo* ..... 78

Figura 18 *Ambiente físico (iluminación, ventilación, ruido, etc.)* ..... 80

Figura 19 *Estrés laboral y carga de trabajo* ..... 83

Figura 20 *Estrés laboral y carga de trabajo* ..... 85

Figura 21 *Conciliación entre trabajo y vida personal* ..... 87

Figura 22 *Conciliación entre trabajo y vida personal* ..... 89

Figura 23 *Motivación y satisfacción laboral* ..... 91

Figura 24 *Motivación y satisfacción laboral* ..... 93

Figura 25 *Relación con compañeros de trabajo* ..... 95

Figura 26 *Relación con compañeros de trabajo* ..... 98

Figura 27 *Relación con superiores jerárquicos* ..... 100

Figura 28 *Relación con superiores jerárquicos* ..... 102

Figura 29 *Clima organizacional* ..... 104

Figura 30 *Clima organizacional* ..... 106

Figura 31 *Variable independiente* ..... 110

Figura 32 *Variable dependiente* ..... 113

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, año 2025”, tiene como propósito analizar la manera en que las condiciones de salud ocupacional inciden en la calidad de vida laboral del talento humano administrativo de esta organización.

En el contexto actual, caracterizado por un entorno empresarial competitivo y dinámico, las organizaciones enfrentan el reto de garantizar no solo la eficiencia operativa, sino también el bienestar integral de sus colaboradores. En este sentido, la salud ocupacional se ha convertido en un pilar fundamental dentro de la gestión del talento humano, al ser determinante en la prevención de riesgos laborales, la promoción del bienestar físico y mental, y el fortalecimiento del compromiso organizacional.

La selección de este tema obedece a la necesidad de evidenciar cómo la implementación de políticas, prácticas y condiciones adecuadas en materia de salud ocupacional puede repercutir de manera significativa en la satisfacción, el desempeño y la estabilidad del personal administrativo, sector muchas veces subestimado en los estudios laborales a pesar de su papel esencial en la operatividad de la empresa.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se abordará con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, lo que permitirá conocer el estado actual de la salud ocupacional en la empresa y su vinculación con la percepción de calidad de vida laboral del personal administrativo. Se utilizará como técnica principal la encuesta estructurada, aplicada a una muestra representativa del grupo en estudio, cuyos resultados serán analizados estadísticamente para extraer conclusiones objetivas y fundamentadas.

Con esta investigación se espera generar un aporte académico y práctico que contribuya a una mejor comprensión de la relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral, y que sirva como base para la toma de decisiones orientadas al desarrollo del talento humano y la sostenibilidad organizacional.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, analizar cómo influye la salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2025, mediante la medición de la percepción de los trabajadores para la identificación de oportunidades de mejora, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo.

La recolección de datos se realizó a través de una encuesta estructurada, aplicada a una muestra representativa del personal administrativo, la cual permitió recopilar información sobre las condiciones laborales, medidas de salud ocupacional y percepciones relacionadas con la calidad de vida en el entorno de trabajo, los datos fueron procesados y analizados mediante herramientas estadísticas.

Los resultados evidenciaron que existen una correlación positiva moderada entre la salud ocupacional y la percepción de calidad de vida laboral, lo cual indica que mejores condiciones de salud ocupacional, mayor es la satisfacción y bienestar de los trabajadores.

En función de estos hallazgos, se concluye que la salud ocupacional desempeña un papel clave en la mejora del clima laboral, la motivación y el rendimiento del personal. Como recomendación principal, se sugiere que Flower Village Cía. Ltda. fortalezca programas de salud física y mental, y promueva espacios participativos donde los trabajadores puedan expresar sus necesidades y sugerencias respecto a su entorno laboral.



**Palabras claves**: Salud ocupacional, calidad de vida laboral, bienestar del trabajador, entorno laboral, ergonomía, estrés laboral, factores psicosociales, prevención, talento humano.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze how occupational health influences the quality of work life of the administrative staff of the company Flower Village Cía. Ltda., located in the city of Quito, Pichincha province, during the year 2025, by measuring employees' perceptions to identify opportunities for improvement. The study was conducted using a quantitative approach with a descriptive design.

Data collection was carried out through a structured survey applied to a representative sample of the administrative personnel. This instrument made it possible to gather information regarding working conditions, occupational health measures, and perceptions related to quality of work life. The data were processed and analyzed using statistical tools.

The results showed a moderate positive correlation between occupational health and the perception of quality of work life, indicating that better occupational health conditions lead to greater employee satisfaction and well-being.

Based on these findings, it is concluded that occupational health plays a key role in improving the work environment, motivation, and performance of staff. As a main recommendation, it is suggested that Flower Village Cía. Ltda. strengthen its physical and mental health programs and promote participatory spaces where employees can express their needs and suggestions regarding their work environment.



**Keywords:** Occupational health, quality of work life, employee well-being, work environment, ergonomics, work-related stress, psychosocial factors, prevention, human talent.

# CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

## 1.1 Descripción del Problema

A escala internacional, la salud ocupacional se ha consolidado como un componente esencial para promover el desarrollo sostenible y garantizar el bienestar integral de los trabajadores. En un entorno laboral donde se valora cada vez más el papel estratégico del talento humano, las condiciones en las que se desempeñan las actividades laborales han cobrado un protagonismo creciente, especialmente por su incidencia directa en la calidad de vida de los empleados. Instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han subrayado la importancia de contar con espacios laborales seguros y saludables, al reconocer que estos no solo mejoran la satisfacción del trabajador, sino que también incrementan su productividad y contribuyen a una vida laboral más equilibrada y sostenible.

No obstante, pese a los avances en materia normativa y al aumento de la conciencia social e institucional sobre esta temática, persisten diversos desafíos que afectan la salud ocupacional en múltiples sectores. Entre los principales problemas se encuentran el estrés crónico derivado de la sobrecarga laboral, los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales y la limitada implementación de programas efectivos de prevención y promoción de la salud en el entorno organizacional. Estas condiciones no solo deterioran el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino que también conllevan consecuencias económicas importantes para las organizaciones, tales como el ausentismo, la rotación de personal y una disminución en el rendimiento general. Frente a este panorama, el análisis del vínculo entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral se convierte en un eje fundamental para identificar estrategias efectivas que permitan construir ambientes de trabajo más seguros, saludables y sostenibles.

En 2022, el Ministerio de Salud Pública presentó el "Panorama de la Salud de los Trabajadores en Ecuador 2021-2022", el primer estudio nacional que analiza las condiciones de trabajo y salud. Este estudio se enfocó en aspectos como la precariedad laboral, salud mental, respiratoria y musculoesquelética, abarcando sectores como agricultura, construcción, minería, pesca, salud y trabajo informal (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

En el contexto ecuatoriano, la salud ocupacional ha cobrado una relevancia creciente, como resultado tanto del fortalecimiento del marco legal interno como de la adhesión a tratados y convenios internacionales en materia laboral, la Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho de toda persona a desempeñarse en un empleo digno, lo que implica no solo condiciones de trabajo justas, sino también entornos laborales seguros y que favorezcan la salud integral del trabajador.

En consonancia con este principio, el país cuenta con una serie de normativas específicas, así como con organismos competentes encargados de supervisar, regular y hacer cumplir las disposiciones orientadas a la prevención de riesgos laborales y a la promoción activa del bienestar físico, mental y social de la población trabajadora.

En Flower Village Cía. Ltda., como parte del dinámico sector florícola en la provincia de Pichincha, reconoce la importancia de resguardar la salud y seguridad de todos sus colaboradores, incluyendo al personal administrativo. Aunque la actividad principal del sector está orientada hacia la producción y exportación de flores, el funcionamiento eficiente de la organización depende en gran medida del desempeño de su equipo administrativo.

Este grupo enfrenta condiciones laborales particulares, caracterizadas por la ejecución de tareas repetitivas, el manejo de información confidencial, la presión por cumplir plazos establecidos y la constante interacción interdepartamental, lo que puede derivar en

riesgos tanto físicos como psicosociales.

Estas acciones reflejan el compromiso de Flower Village Cia. Ltda. con la salud ocupacional, buscando continuamente optimizar sus procesos internos y proporcionar un ambiente laboral seguro para todos sus trabajadores sobre la calidad de vida laboral. Además, se puede destacar que la empresa está certificada bajo la norma FlorEcuador, que establece lineamientos de responsabilidad social y ambiental para las empresas florícolas en Ecuador. Esta certificación sugiere un compromiso con prácticas laborales que podrían influir positivamente en la calidad de vida de sus empleados (Vargas, 2025).

La salud ocupacional y la calidad de vida laboral están intrínsecamente relacionadas, ya que ambas buscan garantizar el bienestar integral de los trabajadores en su entorno laboral. La salud ocupacional se centra en identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que pueden afectar la salud física y mental de los empleados, mientras que la calidad de vida laboral abarca aspectos más amplios, incluyendo la satisfacción con el trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el ambiente organizacional.

## 1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera la salud ocupacional incide en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, durante el año 2025?

## 1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cómo influyen los factores psicosociales, como el estrés laboral y la carga de trabajo, en la salud ocupacional del personal administrativo de la empresa?
- ¿Cuáles son las principales medidas de prevención de riesgos laborales en Flower Village Cía. Ltda.?

- ¿Cómo percibe el personal administrativo de Flower Village Cía. Ltda. las condiciones de salud ocupacional en su lugar de trabajo y cómo estas afectan su bienestar general?
- ¿De qué manera la participación activa en los programas de salud ocupacional influye en la calidad de vida laboral del personal administrativo de Flower Village Cía. Ltda.?

## 1.4 Justificación

Esta investigación es clave para la sostenibilidad de la empresa, ya que el bienestar de los empleados es un factor determinante en su compromiso y desempeño. La calidad de vida laboral impacta en la motivación, la creatividad y la lealtad del personal, aspectos que son esenciales para la competitividad y crecimiento de la empresa. Por ello, realizar esta investigación permitirá a Flower Village Cía. Ltda. adoptar una estrategia integral que promueva la salud y el bienestar de sus empleados, contribuyendo al éxito de la empresa a largo plazo.

La investigación sobre salud ocupacional y calidad tiene como propósito principal analizar las condiciones laborales actuales e identificar deficiencias, a fin de proponer medidas de mejora que optimicen el bienestar físico y mental del personal administrativo, contribuyendo así a un entorno de trabajo más seguro y saludable en Flower Village Cía. Ltda.

A través de esta investigación, la empresa obtendrá datos específicos sobre cómo la calidad del ambiente laboral afecta la salud física y psicológica de los empleados administrativos, este tipo de análisis es clave para implementar programas efectivos de prevención de riesgos y promover prácticas que favorezcan el bienestar laboral, lo que tiene un impacto directo en la productividad y en la reducción de costos por ausencias laborales.

A través de esta investigación, se podrán identificar las áreas críticas dentro de la empresa que requieren atención para mejorar la salud física y mental de los trabajadores. Este tipo de información es valiosa para la toma de decisiones sobre la implementación de programas de salud ocupacional, lo que contribuirá a un entorno de trabajo más saludable y productivo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mejoras en las condiciones laborales pueden reducir significativamente los riesgos de enfermedades ocupacionales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, lo cual, a su vez, impacta positivamente en la productividad empresarial.

La investigación permitirá a Flower Village Cía. Ltda. establece estrategias claras para prevenir riesgos laborales y mitigar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre sus empleados. Con base en los hallazgos, la empresa podrá desarrollar políticas y prácticas de salud ocupacional adaptadas a las necesidades específicas de sus trabajadores. Según un estudio de Miglioretti, las empresas que implementan programas centrados en la salud ocupacional y bienestar laboral disfrutan de un aumento significativo en la satisfacción y eficiencia laboral, lo cual hace que la investigación sea de gran utilidad para la mejora continua de las condiciones laborales dentro de la empresa (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

Uno de los principales beneficios de la salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de Flower Village Cía. Ltda, es la intervención de salud ocupacional, como la promoción de pausas activas, la ergonomía en los puestos de trabajo y la gestión del estrés, contribuyen a reducir problemas de salud relacionados con el trabajo, como dolores musculares, trastornos de ansiedad y depresión.

Otro beneficio significativo es la reducción de la rotación de personal y las ausencias laborales debido a problemas de salud, la implementación de medidas de salud ocupacional

como la mejora de las condiciones de trabajo y el establecimiento de programas de bienestar, ayuda a los empleados a sentirse más valorados y apoyados, esto no solo mejora su calidad de vida, sino que también contribuye a una mayor estabilidad organizacional.

Por tanto, un entorno laboral seguro y saludable reduce el ausentismo, mejora la moral del equipo y fomenta un mayor compromiso por parte de los empleados, lo que contribuye al crecimiento sostenible de la empresa y a una cultura organizacional más positiva.

## 1.5 Objetivos: General y Específicos

### *1.5.1 Objetivo general*

Analizar cómo influye la salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de Flower Village Cía. Ltda. en Quito, Pichincha, durante el año 2025, mediante la medición de la percepción de los trabajadores para la identificación de oportunidades de mejora.

### *1.5.2 Objetivos específicos*

- Identificar las principales medidas de salud ocupacional que la empresa promueve para el personal administrativo.
- Diagnosticar las condiciones laborales del personal administrativo en Flower Village Cía. Ltda.
- Establecer la relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa.

## 1.6 Variables

**Variable independiente**: Salud ocupacional.

**Variable dependiente:** Calidad de vida laboral

## 1.7 Operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

| Variable independiente | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensión | Subdimensión | Ítems | Técnica | Instrumento |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Salud ocupacional** | Es una rama de la salud pública que se enfoca en la protección y promoción de la salud de los trabajadores, con el objetivo de prevenir enfermedades y accidentes laborales, mejorar las condiciones de trabajo y garantizar el bienestar físico, mental y social de los empleados. Abarca el estudio de los factores de riesgo en el entorno laboral, como los peligros físicos, químicos, biológicos y psicosociales (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). | Esto incluye la evaluación y control de los factores de riesgo en el entorno de trabajo (como el ruido, la exposición a sustancias tóxicas, las condiciones ergonómicas y los factores psicosociales), así como la promoción de un ambiente laboral seguro y saludable. La salud ocupacional también abarca la formación y sensibilización de los empleados | Salud Ocupacional en el Entorno Laboral | Promoción de la salud y bienestar laboral | •**Preguntas cerradas**<br>1.¿La empresa fomenta hábitos saludables entre los empleados?<br>2.¿Existen programas de promoción de la salud, como pausas activas o asesoramiento en bienestar laboral?<br>3.¿Considera que la empresa incentiva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?<br>4.¿Ha participado en actividades organizadas por la empresa para mejorar su bienestar laboral?<br>•**Preguntas abiertas**<br>1.¿Qué iniciativas podrían implementarse en la empresa para mejorar su bienestar laboral?<br>2.¿Cómo ha impactado su entorno laboral en su salud y bienestar general?<br>3.¿Qué cambios sugeriría para que la empresa promueva un ambiente más saludable? | Encuesta | Cuestionario |
| | | | | Prevención de enfermedades ocupacionales | •**Preguntas cerradas**<br>1¿La empresa proporciona información sobre la prevención de enfermedades ocupacionales?<br>2¿Ha recibido capacitación sobre prácticas saludables para evitar enfermedades relacionadas con su trabajo?<br>3¿Existen protocolos establecidos para la identificación temprana de enfermedades ocupacionales en la empresa?<br>4¿Considera que las medidas de prevención implementadas en la empresa han sido efectivas para reducir enfermedades laborales?<br>•**Preguntas abiertas**<br>1.¿Qué medidas preventivas considera | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | necesarias para reducir las enfermedades ocupacionales en su área de trabajo?<br>2.¿Ha identificado factores en su entorno laboral que puedan estar afectando su salud? ¿Cuáles?<br>3.¿Qué acciones cree que debería tomar la empresa para mejorar la prevención de enfermedades ocupacionales? |
| | | Programas de salud ocupacional | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿La empresa ofrece chequeos médicos periódicos a los empleados?<br>2.¿Existen programas de prevención de enfermedades ocupacionales en la empresa?<br>3.¿Se realizan campañas de salud sobre alimentación, posturas o ejercicios en la empresa?<br>4.¿Ha participado en algún programa de salud ocupacional en los últimos 6 meses?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Qué tipo de programas de salud ocupacional existen en la empresa y cómo los evalúa?<br>2.¿Qué acciones preventivas implementa la empresa para reducir enfermedades ocupacionales?<br>3.¿Cómo cree que podrían mejorarse los programas de salud ocupacional en la empresa? |
| | Factores psicosociales en el trabajo | Carga laboral y estrés | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Considera que su carga laboral es equilibrada y manejable?<br>2.¿Ha experimentado niveles elevados de estrés en su trabajo en los últimos meses?<br>3.¿Recibe apoyo de sus superiores cuando |

| | | |
|---|---|---|
| | | enfrenta alta carga de trabajo?<br>4.¿La empresa ofrece estrategias para gestionar el estrés laboral?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cuáles son las principales fuentes de estrés en su trabajo?<br>2.¿Qué tipo de pausa activa utiliza usted para manejar su carga laboral?<br>3.¿Cómo podría la empresa ayudar a reducir los niveles de estrés laboral? |
| | Apoyo social y clima organizacional | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Siente que cuenta con el apoyo de sus compañeros en el entorno laboral?<br>2.¿La comunicación dentro de su equipo de trabajo es efectiva y respetuosa?<br>3.¿La empresa promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo?<br>4.¿Se siente valorado por sus superiores y compañeros de trabajo?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo describiría el ambiente laboral en la empresa?<br>2.¿Ha experimentado situaciones de conflicto o falta de apoyo en su equipo de trabajo?<br>3.¿Qué sugerencias tiene para mejorar el clima organizacional en la empresa? |
| | Acoso y discriminación laboral | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación?<br>2.¿Ha sido testigo o víctima de algún tipo de acoso o discriminación en su trabajo? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | 3.¿Existen canales adecuados para denunciar situaciones de acoso laboral?<br>4.¿La empresa implementa políticas claras contra el acoso y la discriminación?<br>•**Preguntas abiertas**<br>1.¿Conoce usted sobre que es el acoso laboral?<br>2.¿Ha presenciado o experimentado situaciones de acoso en su trabajo?<br>3.¿Qué medidas considera necesarias para prevenir el acoso laboral en la empresa? |
| | Políticas y gestión de la salud ocupacional | Normativas y cumplimiento legal | •**Preguntas cerradas**<br>1.¿La empresa cumple con las normativas vigentes en materia de salud ocupacional?<br>2.¿Recibe información sobre sus derechos en temas de seguridad y salud en el trabajo?<br>3.¿Se realizan auditorías para verificar el cumplimiento de normativas laborales?<br>4.¿Considera que la empresa actúa de manera efectiva ante accidentes de salud laboral?<br>•**Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo evalúa el cumplimiento de la normativa de salud ocupacional en la empresa?<br>2.¿Qué tan accesible es la información sobre normativas y derechos laborales para los empleados?<br>3.¿Cómo cree que la empresa puede mejorar su cumplimiento de la normativa laboral? |
| | | Capacitación y formación en | •**Preguntas cerradas**<br>1.¿La empresa proporciona capacitación |

| | | |
|---|---|---|
| | salud ocupacional | frecuente sobre salud y seguridad en el trabajo?<br>2.¿Ha participado en alguna formación sobre prevención de riesgos laborales?<br>3.¿Considera que la capacitación en salud ocupacional ha sido útil para su desempeño laboral?<br>4.¿Cree que debería mejorarse la formación en temas de salud ocupacional?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo evalúa la capacitación que ha recibido en salud ocupacional?<br>2.¿Qué temas considera importantes para incluir en futuras capacitaciones?<br>3.¿Cómo ha impactado la capacitación en su seguridad y salud en el trabajo? |
| | Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿La empresa evalúa periódicamente las condiciones de salud ocupacional?<br>2.¿Se han implementado mejoras en salud laboral basadas en evaluaciones previas?<br>3.¿Recibe retroalimentación sobre las condiciones de salud ocupacional en su trabajo?<br>4.¿Cree que la empresa tiene un compromiso real con la mejora de la salud ocupacional?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo evalúa los esfuerzos de la empresa en la mejora continua de la salud ocupacional?<br>2.¿Qué mejoras recientes ha notado en las condiciones de salud en su trabajo?<br>3.¿Qué cambios sugeriría para optimizar la salud ocupacional en la empresa?' |

| Variable dependiente | Definición conceptual | Definición operativa | Dimensión | Subdimensión | Ítems | Técnica | Instrumento |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Calidad de vida laboral** | Se refiere al conjunto de condiciones y factores que influyen en el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores en su entorno de trabajo. Implica un equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades personales de los empleados, asegurando un ambiente en el que se sientan valorados, seguros y satisfechos (Jiménez, 2024). | Se presenta cuando las condiciones en el entorno de trabajo permiten a los empleados mantener un equilibrio entre su bienestar personal y las demandas laborales. Esto ocurre cuando la empresa crea un ambiente que no solo es seguro y saludable, sino también motivador, respetuoso y capaz de atender las necesidades físicas, psicológicas y sociales de los trabajadores. | Condiciones del Entorno y Bienestar Laboral | Infraestructura y disponibilidad de recursos | •**Preguntas cerradas**<br>1.¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura?<br>2.¿Tiene acceso a los recursos necesarios (materiales, equipos, tecnología) para realizar su trabajo de manera eficiente?<br>3.¿Dispone de mobiliario ergonómico (mesa, silla, computadora) para realizar su trabajo?<br>4.¿Cree que la empresa invierte lo suficiente en mejorar la infraestructura y los recursos disponibles para los empleados administrativos?<br>•**Preguntas abiertas**<br>1.¿Cuáles son las principales deficiencias que ha identificado en la infraestructura de la empresa?<br>2.¿Cómo ha afectado la disponibilidad o escasez de recursos en su desempeño laboral?<br>3.¿Qué mejoras sugiere en la infraestructura y recursos para optimizar la calidad de vida laboral? | Encuesta | Cuestionario |
| | | | | Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo | •**Preguntas cerradas**<br>1.¿Considera que su puesto de trabajo está bien organizado y le permite desempeñar sus funciones sin inconvenientes?<br>2.¿El mobiliario de su lugar de trabajo le proporciona comodidad durante su jornada laboral? | | |

| | | |
|---|---|---|
| | | 3.¿Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus actividades sin interferencias ni incomodidades físicas?<br>4.¿Se han realizado adecuaciones ergonómicas en su estación de trabajo para mejorar su bienestar laboral?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Qué aspectos de distribución de su espacio de trabajo considera que afectan positiva o negativamente su bienestar laboral?<br>2.¿Qué mejoras propondría en su lugar de trabajo para sentirse más cómodo y productivo durante la jornada laboral?<br>3.¿Cómo influye la organización del espacio físico en su motivación y desempeño diario? |
| | Ambiente físico (iluminación, ventilación, ruido, etc.) | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada?<br>2.¿Siente que la ventilación en su espacio laboral es suficiente para un ambiente cómodo?<br>3.¿El nivel de ruido en su entorno de trabajo interfiere con su desempeño?<br>4.¿Las condiciones ambientales de su oficina le generan algún tipo de malestar?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo afecta el ambiente físico de su lugar de trabajo a su desempeño laboral?<br>2.¿Qué mejoras sugiere para optimizar las condiciones ambientales de su oficina?<br>3.¿Cómo evalúa la comodidad de su entorno laboral en términos de iluminación, ventilación y ruido? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Bienestar laboral y equilibrio personal | Estrés laboral y carga de trabajo | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Siente que su carga de trabajo es adecuada a sus capacidades y tiempo disponible?<br>2.¿Experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales?<br>3.¿Tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas diarias sin sentirse presionado?<br>4.¿Recibe apoyo de su jefe o compañeros cuando tiene una carga de trabajo alta?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cuáles son los principales factores que generan estrés en su trabajo?<br>2.¿Qué estrategias utiliza para manejar la presión laboral?<br>3.¿Cómo afecta el estrés laboral a su rendimiento y bienestar? |
| | | Conciliación entre trabajo y vida personal | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Considera que su horario laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional?<br>2.¿Ha tenido que sacrificar tiempo personal o familiar debido a sus responsabilidades laborales?<br>3.¿La empresa ofrece flexibilidad para atender asuntos personales cuando es necesario?<br>4.¿Cree que su empleo afecta su bienestar emocional y social fuera del trabajo?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo equilibra su vida personal con sus responsabilidades laborales?<br>2.¿Qué medidas podría implementar la empresa para mejorar la conciliación entre |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | el trabajo y la vida personal?<br>3.¿De qué manera su jornada laboral afecta su calidad de vida fuera del trabajo? |
| | | Motivación y satisfacción laboral | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Se siente motivado en su trabajo diario?<br>2.¿Recibe reconocimiento por su desempeño laboral?<br>3.¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?<br>4.¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Qué factores influyen en su motivación laboral?<br>2.¿Cómo cree que la empresa podría mejorar el reconocimiento a los empleados?<br>3.¿Qué aspectos de su trabajo le generan mayor satisfacción o insatisfacción? |
| | Relaciones interpersonales y clima organizacional | Relación con compañeros de trabajo | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Se siente cómodo trabajando con sus compañeros?<br>2.¿Existe un ambiente de cooperación y respeto en su equipo de trabajo?<br>3.¿Se generan conflictos con frecuencia en su entorno laboral?<br>4.¿Cuenta con apoyo de sus colegas cuando lo necesita?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo describiría la relación con sus compañeros de trabajo?<br>2.¿Ha experimentado conflictos en el equipo y cómo los ha manejado?<br>3.¿Cómo cree que se podría mejorar la comunicación y el trabajo en equipo? |

| | | |
|---|---|---|
| | Relación con superiores jerárquicos | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Siente que sus superiores son accesibles y abiertos a la comunicación?<br>2.¿Recibe instrucciones claras de sus jefes?<br>3.¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones?<br>4.¿Ha experimentado situaciones de trato injusto o poco equitativo por parte de sus superiores?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo describiría la relación con sus superiores?<br>2.¿Cómo podría mejorar la comunicación entre empleados y directivos?<br>3.¿Qué aspectos de liderazgo cree que se podrían fortalecer en la empresa? |
| | Clima organizacional | **•Preguntas cerradas**<br>1.¿Se siente parte de un ambiente laboral positivo?<br>2.¿Cree que la empresa promueve un clima organizacional saludable?<br>3.¿Siente que su empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados?<br>4.¿Se fomenta el respeto y la equidad dentro de la organización?<br>**•Preguntas abiertas**<br>1.¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en la empresa?<br>2.¿Qué cambios propondría para mejorar el clima organizacional?<br>3.¿Cómo afecta el clima laboral a su desempeño y bienestar? |

# CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

## 2.1 Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado "CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO DEL CANTÓN QUININDÉ PROVINCIA DE ESMERALDAS" en donde el objetivo general es "Determinar la prevalencia de Condiciones de Seguridad y Salud laboral al que son expuestos los trabajadores mediante la aplicación la I encuesta de Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo, con el fin de proporcionar una herramienta que ayude a la Empresa de Agua Potable del cantón Quinindé a plantear políticas de Seguridad y Salud Ocupacional, enfocados en el mejoramiento del medio laboral del personal" se concluyó que "La elaboración de esta investigación permitió conocer y analizar las condiciones laborales a los que se ve expuesta la población trabajadora de la empresa, resultados que nos permitirá realizar una comparación con otras investigaciones y plantear las mejoras para esta población, según la OIT en países de Latinoamérica existe una relación de la salud y la seguridad indicando que anualmente existe un alto índice de accidentes mortales, de los cuales el sector de Servicios se ve involucrado con un porcentaje considerable (6.9) esto podemos relacionarlo con las condiciones de trabajo" (Vásconez Illapa y Guevara Bravo, 2018).

En el trabajo de investigación titulado "ABORDAJE DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE SALUD, QUE LABORA EN LA UNIDAD COMUNITARIA DE SALUD FAMILIAR ESPECIALIZADA BARRIOS, MARZO-JULIO 2019" en donde el objetivo general es "Establecer el abordaje sobre seguridad y salud ocupacional del Personal de Salud, que labora en la Unidad Comunitaria

de Salud Familiar Especializada Barrios, Marzo Julio 2019" se concluyó que "Dentro de las medidas de control y su respectivo seguimiento para la salud y seguridad ocupacional, llevadas a cabo en la UCSFE Barrios, el 69% identificaron que se han realizado, constando en la revisión documental, las medidas como: La conformación del Comité de Salud y seguridad ocupacional y su funcionamiento según lo establecido, capacitaciones, acreditación de autoclaves, diagnóstico de riesgos, notificación y manejo de accidentes laborales, plan de emergencias y evacuación, simulacros, programa de prevención de riesgos ocupacionales, señalización, exámenes médicos a los trabajadores-as, entre otras" (Calderón Díaz y Padilla Mendoza, 2019).

En la investigación que lleva por título "CALIDAD DE VIDA LABORAL" en donde el objetivo general es "Determinar en qué medida el clima laboral puede afectar la calidad de vida de los enfermeros." se concluyó que "De acuerdo a los datos obtenidos se llega a la conclusión que la mayoría del personal respeta las horas de descanso y sueño por lo que no es necesario el abuso excesivo de bebidas energizantes y del consumo indiscriminado de café. La adicción a la nicotina es mínima en el personal y en cuanto a la ingesta de bebidas alcohólicas el consumo es moderado. Con respecto a las actividades físicas la mayoría no las realiza por falta de tiempo y desmotivación" (Flores y Barroso, 2013).

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar integral de los empleados dentro del entorno de trabajo, abarcando tanto su salud física y mental como su satisfacción general con el empleo, este concepto incluye aspectos como la seguridad en el lugar de trabajo, las condiciones ambientales adecuadas y un ambiente que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Un lugar de trabajo con buena calidad de vida laboral proporciona espacios cómodos, seguros y ergonómicos, donde se minimizan los riesgos y se prioriza la salud de los empleados (Castro et al., 2018).

La investigación titulada “SALUD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CÍA. LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025” es importante por varias razones clave. En primer lugar, permite identificar cómo la salud ocupacional influye en el bienestar físico y mental de los empleados administrativos, quienes suelen pasar largas horas en actividades sedentarias. Esta investigación ayudará a determinar si pueden reducir problemas de salud como el estrés, fatiga y dolores musculares, mejorando así su calidad de vida laboral.

La investigación de dicho tema es crucial para identificar cómo las condiciones laborales afectan el bienestar físico, mental y social de los empleados. En un entorno laboral, la salud ocupacional no solo se refiere a la prevención de accidentes, sino también al control de factores psicosociales como el estrés y la fatiga, que pueden influir en la calidad de vida de los trabajadores. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud en el trabajo tiene un impacto directo sobre la productividad y la satisfacción de los empleados, lo que hace que esta investigación sea fundamental para mejorar las condiciones laborales.

Además de las condiciones físicas, la calidad de vida laboral también implica el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Esto incluye oportunidades de crecimiento, capacitación continua, reconocimiento y estabilidad laboral. Un entorno que fomente el aprendizaje y la evolución de sus empleados no solo contribuye a la satisfacción de estos, sino también a la mejora del rendimiento y la productividad. A su vez, los trabajadores se sienten valorados cuando su esfuerzo es reconocido y se les da la oportunidad de participar activamente en las decisiones que afectan su trabajo.

Asimismo, iniciativas como huerto manías en Quito han buscado mejorar la calidad de vida laboral de personas con problemas de salud mental, empleándolas en actividades

agrícolas y de producción de alimentos. Esta cooperativa no solo proporciona una fuente de ingresos, sino que también combate los estigmas sociales asociados a las enfermedades mentales, promoviendo la integración social y laboral de sus miembros (Molina, 2024).

Flower Village, se presenta como una empresa que utiliza tecnología de vanguardia en la producción de flores, lo que podría implicar un entorno de trabajo moderno y eficiente, la empresa también destaca su uso de materiales reciclables de alta calidad, reflejando un compromiso con la sostenibilidad que podría extenderse a su cultura laboral (Flower Village, 2025).

## 2.2 Científico

### *2.2.1 Prevención de enfermedades ocupacionales*

William Fine en 1971 desarrolló un modelo cuantitativo para evaluar riesgos laborales, conocido como el "Método de Evaluación del Riesgo de Fine", el cual considera tres factores: la probabilidad de ocurrencia, la exposición al riesgo y la gravedad de sus consecuencias. Esta teoría promueve una gestión preventiva en los entornos laborales para reducir la incidencia de enfermedades ocupacionales mediante la identificación y control sistemático de riesgos antes de que se materialicen en problemas de salud (Oliver Faubel y Bolufer Catalá, s.f).

La teoría de William Fine resulta muy útil en el contexto de la empresa Flower Village Cía. Ltda., ya que permite establecer prioridades en la gestión de riesgos relacionados con enfermedades ocupacionales. Aplicar este enfoque ayudaría a identificar de manera técnica los factores más peligrosos en las áreas administrativas (como mala postura, uso excesivo de pantallas o iluminación deficiente) y diseñar planes preventivos más eficientes. En una organización que busca mejorar la calidad de vida laboral, este método favorece decisiones basadas en datos para proteger la salud del personal desde una

perspectiva proactiva y no reactiva.

### *2.2.2 Promoción de la salud y bienestar laboral*

Robert Karasek en 1979 desarrolló el Modelo de Demandas-Control, que explica cómo el equilibrio entre las demandas laborales y el control que los trabajadores tienen sobre su trabajo influye directamente en su bienestar y salud. Este modelo destaca que un entorno laboral con altas demandas, pero bajo control genera estrés y reduce el bienestar, mientras que un ambiente con bajo estrés y alto control promueve la salud psicológica y la motivación del personal (Rosario Hernández y Rovira Millán, 2016).

La teoría de Karasek es fundamental para entender cómo la promoción del bienestar laboral no solo depende de ofrecer beneficios físicos, sino también de mejorar el entorno psicosocial de los trabajadores. En el caso de Flower Village Cía. Ltda., aplicar esta teoría implicaría rediseñar ciertos aspectos del trabajo administrativo, permitiendo mayor autonomía y participación en la toma de decisiones esto podría reducir el estrés y aumentar la percepción de bienestar, favoreciendo así una mejor calidad de vida laboral.

Según Griffiths en 1999, las empresas que implementan políticas de bienestar laboral obtienen un retorno de inversión positivo debido a la mayor eficiencia de sus empleados, así como una mejor imagen corporativa. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

### *2.2.3 Programas de salud ocupacional*

La salud ocupacional se refiere a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Su objetivo es prevenir enfermedades y accidentes laborales, así como proteger a los empleados de los riesgos inherentes a su entorno de trabajo. Además, busca adaptar el trabajo a las capacidades de los trabajadores, considerando su salud y seguridad según la Organización Mundial de la Salud (OMS), una gestión adecuada de la salud ocupacional mejora la productividad y la

satisfacción laboral (Cobos Lazo, 2022).

La Teoría de la Promoción de la Salud en el Trabajo de Karasek y Theorell de 1990. Esta teoría enfatiza que los programas de salud ocupacional deben centrarse en la reducción de riesgos psicosociales y físicos en el entorno laboral, promoviendo un equilibrio entre las demandas del trabajo y el control que tienen los empleados sobre sus tareas. Un entorno que fomente la participación activa en la toma de decisiones y el acceso a recursos para el bienestar mejora significativamente la salud y el desempeño laboral (El Ghaoual El Ghaoual, 2025).

La implementación salud ocupacional, como la norma OHSAS 18001, ayuda a las organizaciones a establecer, implementar y operar de manera efectiva políticas y objetivos que consideren los requisitos legales y la información sobre riesgos laborales. Estos sistemas permiten identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles adecuados para prevenir accidentes y enfermedades laborales, mejorando así la moral de los empleados y reduciendo costos asociados a incidentes laborales.

Desarrollar e implementar programas de salud ocupacional que incluyan vigilancia de la salud, promoción de hábitos saludables y atención a factores psicosociales contribuirá al bienestar general del personal. Estos programas deben adaptarse a las necesidades específicas de los empleados y al contexto laboral de la empresa Flower Village.

### *2.2.4 Carga laboral y estrés*

El estrés laboral se define como la respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Rodríguez Carvajal y De Rivas Hermosilla, 2011).

Es fundamental que la empresa evalúe las cargas de trabajo asignadas al personal administrativo para prevenir el estrés laboral, implementar medidas como la redistribución

de tareas, la contratación de personal adicional o la formación en gestión del tiempo puede contribuir a un ambiente laboral más saludable.

Conocer las condiciones laborales y cómo afectan la salud de los empleados puede ayudar a la empresa a adoptar políticas que favorezcan un ambiente de trabajo más saludable. Al identificar los factores de riesgo, tanto físicos como psicosociales, la investigación puede proporcionar datos valiosos para implementar medidas correctivas, tales como la mejora de la ergonomía, la implementación de programas de bienestar laboral y la promoción de la salud mental. Esto no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también puede resultar en una mejora de la productividad y la reducción de la rotación de personal, según estudios de la OIT la mejora de la salud ocupacional puede reducir significativamente los costos asociados a enfermedades laborales y accidentes (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021).

### *2.2.5 Apoyo social y clima organizacional*

La psicosociología laboral estudia cómo las condiciones organizativas, incluyendo el apoyo social y el clima laboral, influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores (Regader, 2015).

Fomentar un clima organizacional positivo y promover el apoyo social entre compañeros y superiores puede mejorar significativamente la satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo, la empresa debería considerar la implementación de actividades de team building y programas de mentoría.

### *2.2.6 Acoso y discriminación laboral*

La Teoría del Terror Psicológico en el Trabajo de Heinz Leymann de 1996 Leymann identificó el mobbing como un conjunto de comportamientos hostiles y repetitivos en el entorno laboral, los cuales generan un impacto negativo en la salud mental y emocional de

la víctima. Según esta teoría, el acoso laboral afecta la dignidad, la autoestima y el rendimiento del trabajador, pudiendo derivar en problemas graves como ansiedad, depresión o abandono del empleo (Espinoza Oliva, 2024)

Es crucial que la empresa establezca políticas claras contra el acoso y la discriminación laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro y respetuoso, la implementación de protocolos de denuncia y la formación en sensibilización pueden ser medidas efectivas para prevenir estas conductas.

### *2.2.7 Normativas y cumplimiento legal*

La ISO 45001 es una norma internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional. Su objetivo es proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, y mejorar proactivamente el desempeño (Asociación Española de Normalización [UNE], 2018).

Implementar un sistema de gestión conforme a la ISO 45001 permitirá a la empresa cumplir con las normativas legales y mejorar las condiciones de trabajo, esto contribuirá a la reducción de riesgos laborales y promoverá una cultura de seguridad entre los empleados.

### *2.2.8 Capacitación y formación en salud ocupacional*

Se puede considerar la Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura de 1977. Bandura sostiene que los individuos aprenden mediante la observación, la imitación y la experiencia directa, lo que es fundamental en la capacitación en salud ocupacional. Según esta teoría, la formación en seguridad laboral debe incluir experiencias prácticas y modelos a seguir para que los trabajadores internalicen y apliquen adecuadamente los procedimientos de prevención de riesgos y promoción de la salud en el entorno laboral (De la Torre, 2024).

En el contexto de Flower Village Cía. Ltda., la Teoría del Aprendizaje Social de

Bandura resalta la importancia de implementar programas de capacitación en salud ocupacional basados en la observación y la práctica. Dado que el personal administrativo puede no estar directamente expuesto a riesgos físicos severos, es fundamental que reciban formación continua sobre ergonomía, manejo del estrés y buenas prácticas laborales. La empresa podría beneficiarse de sesiones interactivas, simulaciones y ejemplos prácticos que refuercen el aprendizaje y fomenten una cultura preventiva dentro del entorno laboral.

### *2.2.9 Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional*

El ciclo de mejora continua, conocido como Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), es una herramienta utilizada para el control y mejora de procesos y productos. Aplicado a la salud ocupacional, este ciclo permite a las organizaciones evaluar continuamente sus prácticas y realizar ajustes necesarios para mejorar la seguridad y salud en el trabajo (Sydle, 2023).

Adoptar el Ciclo PDCA en la gestión de la salud ocupacional permitirá a la empresa identificar áreas de mejora, implementar soluciones efectivas y evaluar su impacto. Este enfoque sistemático contribuirá a la sostenibilidad de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

### *2.2.10 Infraestructura y disponibilidad de recursos*

Teoría de los Recursos y Capacidades de Jay Barney de 1991, esta teoría plantea que los recursos tangibles e intangibles que posee una organización como la infraestructura física, el acceso a herramientas, equipos y tecnología, son claves para lograr eficiencia y ventajas competitivas. Cuando estos recursos son valiosos, escasos, inimitables y organizados adecuadamente, contribuyen directamente al rendimiento y bienestar del personal (Fong Reynoso, 1998).

Desde la perspectiva de Barney, la infraestructura y los recursos no solo representan

herramientas de trabajo, sino elementos estratégicos que influyen directamente en la eficiencia operativa y en la satisfacción del personal. En Flower Village Cía. Ltda., garantizar que el personal administrativo cuente con recursos adecuados (espacios físicos funcionales, mobiliario ergonómico, equipos tecnológicos en buen estado) puede mejorar su rendimiento, reducir la fatiga y aumentar la percepción de bienestar, fortaleciendo así la calidad de vida laboral.

### *2.2.11 Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo*

La teoría del Diseño del Puesto de Trabajo de Hackman y Oldham (1976), esta teoría propone que un diseño adecuado del puesto de trabajo influye directamente en la motivación, el desempeño y la satisfacción del trabajador. Se centra en cinco características fundamentales: variedad de habilidades, identidad del trabajo, importancia del trabajo, autonomía y retroalimentación. Una correcta organización del espacio y condiciones ergonómicas adecuadas mejoran estos factores, promoviendo un entorno más saludable y productivo (Hackman y Oldham, 1976).

Según Hackman y Oldham, la manera en que se organiza el espacio laboral y se diseñan los puestos de trabajo puede marcar la diferencia entre un entorno motivador y uno insatisfactorio. En Flower Village Cía. Ltda., asegurar una correcta distribución del mobiliario, iluminación adecuada, temperatura confortable y disposición ergonómica en los puestos administrativos contribuiría significativamente a mejorar la experiencia laboral diaria, favoreciendo la calidad de vida del personal.

### *2.2.12 Ambiente físico (iluminación, ventilación, ruido, etc.)*

Teoría de las Condiciones de Trabajo de Hackman y Oldham (1976). Esta teoría establece que el entorno físico del trabajo influye directamente en la satisfacción y el desempeño de los empleados. Factores como la iluminación adecuada, la ventilación y la

reducción del ruido contribuyen a generar un ambiente cómodo, lo que impacta positivamente en la motivación y productividad del personal. Un ambiente mal acondicionado, en cambio, puede generar fatiga, distracción y reducir la eficiencia laboral (Study Smarter, 2025).

Mejorar aspectos del ambiente físico, como una iluminación adecuada y una buena ventilación, puede contribuir al bienestar del personal administrativo, reduciendo la fatiga y mejorando la concentración.

### *2.2.13 Estrés laboral y carga de trabajo*

El Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout), descrito por primera vez por Herbert Freudenberger en 1974, se refiere a un estado de agotamiento físico y emocional debido al estrés laboral crónico. Este síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una reducida realización personal (Martins, 2025).

Es fundamental que la empresa identifique y gestione adecuadamente las cargas de trabajo para prevenir el burnout entre el personal administrativo. Implementar estrategias como la redistribución equitativa de tareas y ofrecer programas de apoyo psicológico puede mitigar el estrés laboral y promover un ambiente de trabajo saludable.

### *2.2.14 Conciliación entre trabajo y vida personal*

La Semana Laboral de Cuatro Días es una propuesta que busca mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, estudios han demostrado que esta reducción de la jornada laboral puede aumentar la productividad y la satisfacción de los empleados, al tiempo que disminuye el estrés y mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Broom, 2023).

Implementar políticas que favorezcan la conciliación, como horarios flexibles o la posibilidad de una semana laboral reducida, podría mejorar significativamente la calidad de

vida del personal administrativo. Estas medidas pueden conducir a una mayor motivación y compromiso, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa.

### *2.2.15 Motivación y satisfacción laboral*

La Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985). Esta teoría postula que la motivación y la satisfacción en el trabajo dependen de tres necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, competencia y relación. Cuando los empleados tienen control sobre su trabajo se sienten capaces de realizar sus tareas de manera efectiva y establecen relaciones positivas con sus colegas, experimentan una mayor satisfacción y motivación en el entorno laboral (Castillero Mimenza, 2018).

Para aumentar la motivación y satisfacción del personal administrativo, la empresa debería centrarse en mejorar tanto los factores de higiene como los motivacionales. Esto incluye proporcionar un entorno de trabajo seguro y cómodo, así como reconocer y recompensar los logros de los empleados, promoviendo su desarrollo profesional y personal.

### *2.2.16 Relación con compañeros de trabajo*

La Teoría de las Relaciones Humanas desarrollada por Elton Mayo 1930, destaca la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Sus estudios, conocidos como los Experimentos de Hawthorne, revelaron que factores sociales, como la moral de los empleados y las interacciones entre compañeros, influyen significativamente en la productividad y satisfacción laboral (Ramos et al., 2023).

Fomentar relaciones positivas entre los compañeros de trabajo es esencial para el bienestar y el rendimiento del personal administrativo. La empresa podría implementar actividades de integración y promover una cultura de colaboración para fortalecer estos lazos.

### *2.2.17 Relación con superiores jerárquicos*

La Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor en 1960 propone dos enfoques de gestión la Teoría X, que asume que los empleados son inherentemente perezosos y requieren supervisión estricta, y la Teoría Y, que considera que los empleados son auto-motivados y buscan responsabilidad. La adopción de la Teoría Y fomenta relaciones más positivas entre superiores y subordinados (etalentumblog, 2023).

Adoptar un enfoque de gestión basado en la Teoría Y podría mejorar la relación entre el personal administrativo y sus superiores, promoviendo la confianza y la autonomía en el trabajo.

### *2.2.18 Clima organizacional*

La Teoría del Clima Organizacional por Litwin y Stringer (1968) sugiere que las percepciones compartidas de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la organización afectan su comportamiento y actitud en el trabajo, un clima organizacional positivo está asociado con mayor satisfacción laboral y compromiso (Jay, 2025).

Evaluar y mejorar el clima organizacional puede conducir a un entorno de trabajo más saludable y productivo para el personal administrativo. La empresa podría realizar encuestas periódicas para identificar áreas de mejora y actuar en consecuencia.

## 2.3 Conceptual

***2.3.1. Absentismo laboral:*** Ausencia habitual y recurrente del trabajador a su puesto de trabajo durante las horas que corresponden a su jornada laboral (Gamarra, 2025).

***2.3.2. Acoso laboral (Mobbing):*** Maltrato verbal o modal que un trabajador recibe de manera sistemática por parte de compañeros o superiores, afectando su dignidad e

integridad (Vicente Rojo, 2005).

***2.3.3. Calidad de vida laboral:*** Conjunto de condiciones en el ambiente de trabajo que contribuyen al bienestar y satisfacción de los empleados (Guerrero Pupo, 2007).

***2.3.4. Carga laboral:*** Cantidad de trabajo que un empleado debe realizar en un período determinado, que puede influir en su salud y rendimiento (Xairó, 2023).

***2.3.5. Ergonomía:*** Disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores (Gobierno de España, 2025).

***2.3.6. Estrés laboral:*** Respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Universidad Internacional de la Rioja [UNIR], 2024).

***2.3.7. Evaluación de riesgos****:* Proceso de identificar, analizar y evaluar los riesgos asociados a las actividades laborales para establecer medidas preventivas (Rubio Romero, 2004).

***2.3.8. Higiene industrial:*** Ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de factores de riesgos ambientales o tensiones provocadas por o con motivo del trabajo que pueden ocasionar enfermedades o afectar la salud y el bienestar de los trabajadores (Universidad Internacional de la Rioja [UNIR], 2020).

***2.3.9. Medicina del trabajo****:* Especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias (Gobierno de España, 2017).

***2.3.10. Normativas laborales:*** Conjunto de leyes y regulaciones que rigen las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores (Sancho, 2024).

***2.3.11. Prevención de riesgos laborales:*** Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (Osalan, 2025).

***2.3.12. Psicología organizacional:*** Área de la psicología dedicada a comprender los fenómenos del comportamiento humano que ocurren en el lugar de trabajo (Vanegas García y Delgado Abella, 2013).

***2.3.13. Rotación de personal:*** Índice que mide la frecuencia con la que los empleados dejan una organización y son reemplazados por nuevos trabajadores (Vanegas García y Delgado Abella, 2013).

***2.3.14. Salud ocupacional:*** Conjunto de condiciones en el ambiente de trabajo que contribuyen al bienestar y satisfacción de los empleados (Universidad Internacional de la Rioja [UNIR], 2021).

***2.3.15. Seguridad industrial:*** Conjunto de normas y procedimientos para crear un ambiente seguro de trabajo, a fin de evitar pérdidas personales y/o materiales (CETYS Educación Continua, 2020).

***2.3.16. Seguridad y salud laboral:*** Área multidisciplinaria enfocada en la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores (Vincensini, 2025).

## 2.4 Legal

### *2.4.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (2008)*

Dentro de la sección octava, denominada TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Art. 33. El estado menciona que el trabajo es un derecho, deber social y derecho económico de todo ciudadano ecuatoriano. Se garantizará el respeto a la dignidad, remuneraciones, vida decorosa, desempeño y retribuciones justas del trabajador/a.

Dentro de la sección tercera, denominada FORMAS DE TRABAJO Y SU

RETRIBUCIÓN. Art. 330 y Art. 333. El estado promueve que el régimen laboral funcione de acuerdo a las necesidades de cada ciudadano ecuatoriano, facilitando la infraestructura, los servicios y horarios de trabajo, de manera adicional y especial se debe proveer el servicio de cuidado infantil, cuidado a personas con discapacidad y los servicios que sean necesarios para que los trabajadores/as puedan desempeñarse mejor en sus actividades laborales.

### *2.4.2 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS*

**Art.23.** Este artículo menciona que toda persona tiene derecho a un trabajo, a condiciones satisfacciones y equitativas, a la libre elección del trabajo y finalmente, a la protección contra el desempleo. El salario debe ser igualatorio, sin discriminación alguna. La remuneración debe ser satisfactoria y equitativa.

### *2.4.3 CÓDIGO DEL TRABAJO*

Artículo 42: Obliga a los empleadores a implementar medidas necesarias para prevenir riesgos laborales y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 43: Establece la responsabilidad del empleador de proporcionar equipos de protección personal adecuados a los trabajadores.

Artículo 44: Dispone que los empleadores deben asegurar condiciones de trabajo que no afecten la salud física ni mental de los empleados.

Artículo 45: Señala la obligación de realizar exámenes médicos periódicos para monitorear la salud de los trabajadores.

Artículo 46: Indica que los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención correspondientes.

### *2.4.4 LEY ORGÁNICA DE SALUD*

Art 6. El Ministerio de Salud Pública tiene la responsabilidad de vigilar y regular las

normas de seguridad y las condiciones del entorno en la que se desenvuelven los trabajadores, con el fin de prevenir y controlar enfermedades ocupaciones; reduciendo el riesgo de los accidentes laborales.

### *2.4.5 ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-196*

El acuerdo ministerial estable diversas directrices para la implementación del Sistema de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo las obligaciones de los empleadores y trabajadores. Según el Art. 4, los empleadores deben identificar y analizar los riesgos laborales de manera inicial y periódica, con el fin de implementar medidas de prevención y control de accidentes laborales.

### *2.4.6 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT) DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA.*

Este reglamento debe ser cumplido por todas las empresas ecuatorianas conforme al código de trabajo, ya que tiene como objetivo normar la relación laboral entre los empleadores y trabajadores, aportando con la legislación laboral. De esta manera, el reglamento establece, medidas preventivas, obligaciones, procedimientos en casos de accidentes laborales y responsabilidades en la promocione de entornos de trabajo más seguros y saludables.

# CAPÍTULO III METODOLOGÍA

## 3.1 Tipo de Investigación

### *3.1.1 Investigación descriptiva*

La investigación es de tipo descriptiva porque busca analizar y detallar las condiciones actuales de la salud ocupacional y cómo estas impactan la calidad de vida laboral de los empleados en la empresa. En este tipo de investigación, no se busca establecer relaciones causales ni probar hipótesis, sino describir de manera detallada los factores que afectan el bienestar de los trabajadores, tales como las condiciones laborales, el ambiente de trabajo, la ergonomía, y el estrés laboral. Además, se pretende diagnosticar el estado actual de la salud ocupacional en la empresa, identificando áreas de mejora y proporcionando una visión clara sobre cómo estos factores inciden en la calidad de vida de los empleados sin manipular ni alterar las variables observadas.

## 3.2 Enfoque de la investigación

### *3.2.1 Enfoque Cuantitativo*

La investigación tiene un enfoque cuantitativo porque permite analizar datos de forma objetiva y precisa a través de la aplicación de encuestas estructuradas al personal administrativo de la empresa Flower Village Cía. Ltda. se seleccionó este enfoque porque consiste en medir el nivel de percepción que tienen los empleados sobre las condiciones de salud ocupacional y cómo estas influyen en la calidad de vida laboral.

A través de los resultados numéricos obtenidos, se puede identificar patrones, porcentajes y relaciones entre ambas variables, lo que ayuda a sustentar con mayor claridad las conclusiones. Además, se considera que este enfoque brinda la posibilidad de tomar decisiones basadas en evidencia y proponer mejoras concretas que beneficien al bienestar

del personal dentro de la empresa.

## 3.3 Métodos de Investigación

### *3.3.1 Método Deductivo*

La investigación sobre "Salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cía. Ltda." sigue un enfoque deductivo porque parte de teorías, conceptos y principios generales sobre salud ocupacional y calidad de vida laboral para aplicarlos al caso específico de la empresa, se inicia con una revisión de la literatura existente sobre las variables que componen el estudio, como la salud ocupacional, el bienestar en el trabajo y la relación con la productividad a partir de estos conocimientos previos, se desarrolla hipótesis o afirmaciones específicas que se prueban a través de la recolección de datos en la empresa.

### *3.3.2 Método Inductivo*

La investigación sobre "Salud ocupacional y calidad de vida laboral del personal administrativo de Flower Village Cía. Ltda." adopta un enfoque inductivo. Esto se debe a que el estudio comienza con la observación y la recopilación de datos específicos de la empresa para, posteriormente, derivar conclusiones generales sobre la interrelación entre ambos aspectos. A través de la recopilación de información empírica, como encuestas y la observación de las condiciones particulares de los empleados, se busca identificar patrones, relaciones y tendencias a partir de datos concretos.

Este análisis permite construir teorías o conclusiones más amplias sobre cómo la salud ocupacional impacta la calidad de vida laboral dentro del contexto específico de Flower Village Cía. Ltda., basándose así en la generalización a partir de hechos observados.

### *3.3.3 Método Analítico*

La presente investigación aborda la relación entre la salud ocupacional y la calidad de vida laboral del personal administrativo de Flower Village Cía. Ltda. Mediante un enfoque analítico, se desglosan y examinan los diversos factores que inciden en el bienestar de los empleados, incluyendo la salud ocupacional, el entorno laboral, el estrés y otros elementos psicosociales. El objetivo es comprender la influencia individual y combinada de estos componentes en la calidad de vida laboral dentro de la empresa.

### *3.3.4 Método Sintético*

El proyecto considera al método sintético, porque, aunque el problema se divide en componentes separados (por ejemplo, entorno de trabajo, estrés, ergonomía, etc.), también intenta integrar y combinar los resultados obtenidos de diferentes partes del estudio, creando una visión más completa y combinada.

Utilizando la recopilación de datos cuantitativa y de alta calidad, varias dimensiones del entorno laboral y su impacto en la vida laboral y luego sintetizan la información y cuando las conclusiones que permiten relaciones y modelos entre estos factores. Por lo tanto, el método sintético en el estudio no solo explora los elementos por separado, sino que también los combina para proporcionar una comprensión holística de la situación en la empresa.

## 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

### *3.4.1 Encuesta*

Las encuestas son un tipo de instrumento de recopilación de información, específicamente dirigida al personal administrativo de la empresa Flower Village Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia Pichincha. Como herramienta estructurada, permitirá obtener información directa de los empleados sobre las condiciones de trabajo y

su impacto en la calidad de vida laboral. Esta técnica es adecuada para obtener datos cuantitativos y cualitativos, ya que las preguntas son cerradas, permitiendo respuestas específicas y fáciles de analizar.

La encuesta se aplicará de manera confidencial para garantizar la sinceridad de las respuestas, y será administrada en sesiones previamente organizadas con el fin de asegurar que todos los participantes tengan suficiente tiempo y espacio para completar el cuestionario de manera adecuada. El uso de esta herramienta permitirá obtener una visión precisa y directa de la situación actual en la empresa respecto a la salud ocupacional y la calidad de vida laboral, lo que contribuirá significativamente a la recopilación de información relevante para el análisis de las condiciones laborales en Flower Village Cía. Ltda.

### *3.4.2 Cuestionario*

El cuestionario es una herramienta clave en esta investigación, ya que permitió recopilar información directa sobre la percepción y satisfacción del personal administrativo respecto a las condiciones del entorno y bienestar laboral en la empresa Flower Village Cía. Ltda. a través de preguntas estructuradas, se pudo evaluar aspectos como la disponibilidad de recursos, la comodidad del ambiente físico y la adecuación del espacio de trabajo, identificando posibles áreas de mejora.

Además, al aplicar el cuestionario a una muestra representativa de los empleados, se obtuvo datos cuantificables que facilitaron el análisis estadístico y la comparación de resultados, brindando una visión objetiva sobre cómo las condiciones del entorno impactan en la calidad de vida laboral del personal (Feria Avila et al., 2020).

## 3.5 Universo, Población y Muestra

Para el presente trabajo de investigación no es necesario la aplicación de la fórmula de la muestra por la razón que la población es de 15.

La muestra censal es un tipo de muestreo en el que se incluye la totalidad de la población de estudio en la investigación, es decir, no se selecciona solo una parte representativa, sino que se considera a todos los individuos que cumplen con los criterios establecidos. A diferencia del muestreo probabilístico o no probabilístico, donde se elige una fracción de la población, en la muestra censal se obtiene información completa de todos los sujetos involucrados, lo que permite resultados más precisos y confiables. Este método se utiliza cuando la población es pequeña o cuando se requiere un alto nivel de exactitud en los datos (Mucha Hospinal et al., 2021).

## 3.6 Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información con respecto a las encuestas se utilizó el Excel office 2019 y para el análisis de contenido.

## CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Análisis cuantitativo e interpretación de resultados

1. **¿La empresa fomenta hábitos saludables entre los empleados?**

**Tabla 2**

*Promoción de la salud y bienestar laboral*

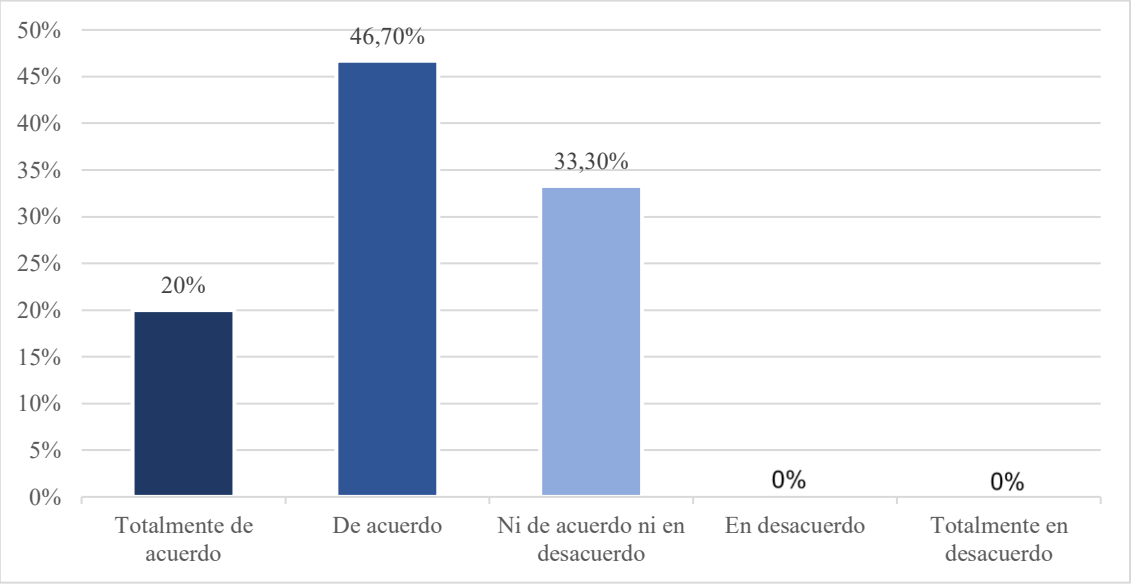
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 3 | 20% |
| **De acuerdo** | 7 | 46,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 5 | 33,3% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 1**

*Promoción de la salud y bienestar laboral*



**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El gráfico muestra que el 46,70% de los encuestados considera que la empresa fomenta hábitos saludables entre los empleados, seguido de un 33,30% que afirma que lo hace a veces y un 20% que indica que siempre se promueven dichos hábitos, mientras que ningún participante señaló la opción nunca, lo cual evidencia que si bien existe una percepción positiva general, la frecuencia e intensidad con la que se implementan estas acciones no es percibida como constante o plenamente efectiva por la mayoría del personal, lo que sugiere la necesidad de fortalecer y visibilizar las iniciativas relacionadas con la promoción de la salud en el entorno laboral.

Lo que corrobora directamente es la visión de Michael O'Donnell (1976), un pionero en la promoción de la salud en el lugar de trabajo, quien ha enfatizado repetidamente que los programas de hábitos saludables en el entorno corporativo no son un gasto, sino una inversión estratégica que impulsa la productividad, reduce el absentismo y mejora la moral de los empleados (Aldana, 2024).

Es importante que el personal percibe que la empresa fomenta hábitos saludables con cierta regularidad, la baja proporción de respuestas en la opción “siempre” y la presencia significativa de la categoría “a veces” evidencian que las acciones en salud no son percibidas como permanentes o consistentes, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias más estructuradas y continuas que refuercen el compromiso institucional con el bienestar físico y mental de los empleados.

2. **¿Ha participado en actividades organizadas por la empresa para mejorar su bienestar laboral?**

**Tabla 3**

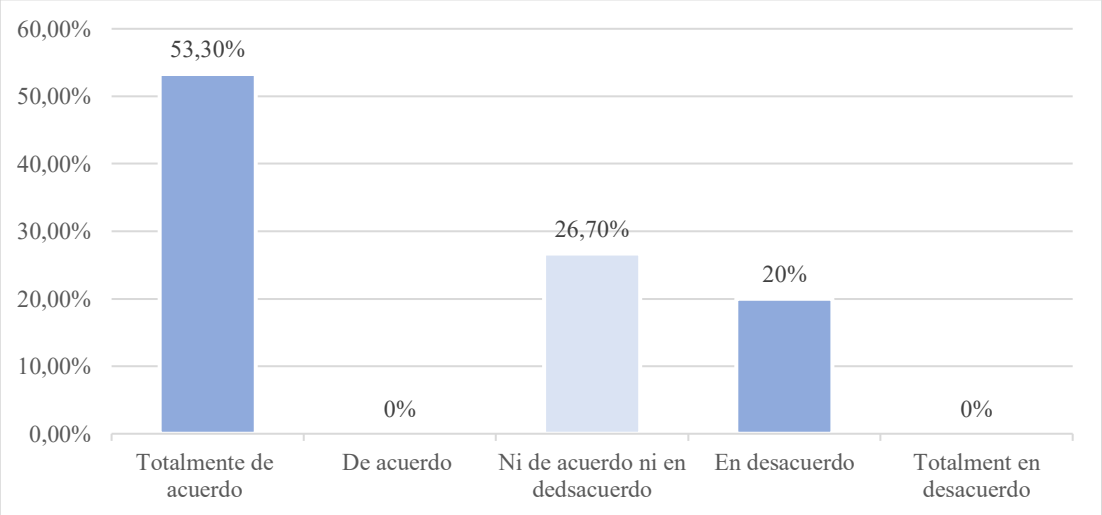
*Promoción de la salud y bienestar laboral*

| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 8 | 53,3% |
| **De acuerdo** | 0 | 0% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 4 | 53,3% |
| **En desacuerdo** | 3 | 40% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 2**

*Promoción de la salud y bienestar laboral*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El gráfico muestra que el 53,30% de los encuestados respondió que sí ha participado en actividades organizadas por la empresa para mejorar su bienestar laboral, mientras que un 26,70% indicó “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y un 20% señaló que no ha participado, lo que evidencia que más de la mitad del personal ha estado involucrado en estas iniciativas, aunque todavía existe un porcentaje considerable que no tiene certeza o no ha tenido participación directa en dichas acciones.

Uno de los autores que mejor corrobora la importancia del bienestar laboral y su impacto en los resultados empresariales es Josh Bersin (2018), defiende que el bienestar laboral moderno debe ser un enfoque holístico, integrando no solo la salud física, sino también la mental, emocional, financiera y social de los empleados (IT Ahora, 2020).

Si bien una mayoría de los empleados reconoce haber participado en actividades orientadas al bienestar laboral, el hecho de que casi la mitad del personal restante se ubique entre la duda y la negación indica que estas acciones podrían no estar siendo comunicadas de forma efectiva o no son suficientemente inclusivas, por lo que se recomienda fortalecer la difusión y accesibilidad de dichas actividades para lograr mayor alcance y participación en todos los niveles del personal.

Uno de los autores que mejor corrobora la importancia del bienestar laboral y su impacto en los resultados empresariales es Josh Bersin, defiende que el bienestar laboral moderno debe ser un enfoque holístico, integrando no solo la salud física, sino también la mental, emocional, financiera y social de los empleados (IT Ahora, 2020).

3. **¿Ha recibido capacitación sobre prácticas saludables para evitar enfermedades relacionadas con su trabajo?**

**Tabla 4**

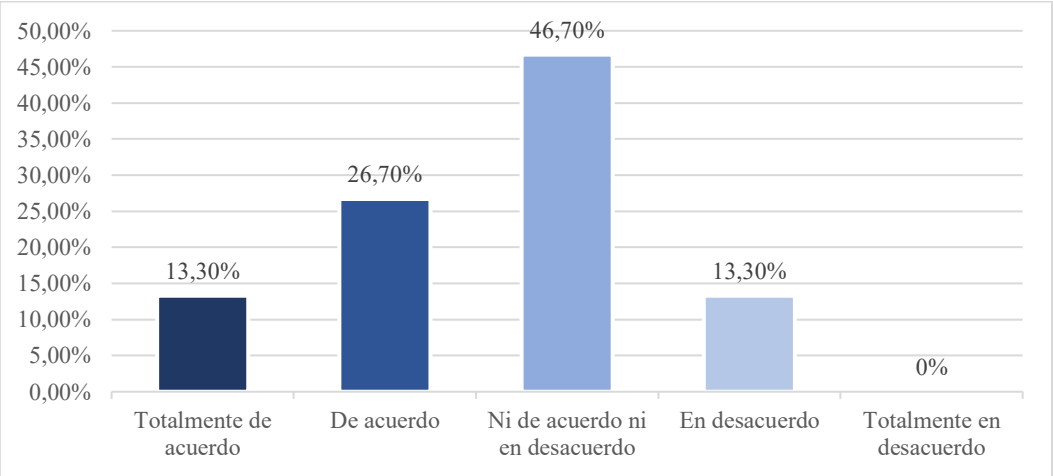
*Prevención de enfermedades ocupacionales*

| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 2 | 13,3% |
| **De acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 7 | 46,7% |
| **En desacuerdo** | 2 | 13,3% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 3**

*Prevención de enfermedades ocupacionales*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El gráfico muestra que el 46,70% de los encuestados ha recibido capacitación sobre prácticas saludables para evitar enfermedades relacionadas con su trabajo rara vez, mientras que el 26,70% lo ha hecho ocasionalmente, el 13,30% frecuentemente y otro 13,30% nunca, lo que evidencia que la mayoría del personal ha tenido acceso limitado o poco frecuente a este tipo de formación preventiva.

Lo que corrobora el autor Bernardino Ramazzini, universalmente reconocido como el "Padre de la Medicina Ocupacional"(1700), es que la salud de los trabajadores está intrínsecamente ligada a su ocupación, una premisa que estableció en su obra De Morbis Artificum Diatriba. Ramazzini, al enfatizar la importancia de preguntar "¿En qué trabajas?" para diagnosticar enfermedades y al proponer medidas preventivas para diversos oficios (Academia Nacional de Medicina de Colombia, 2021).

La empresa no brinda capacitación continua ni suficiente sobre prácticas saludables, ya que un alto porcentaje de empleados afirma recibirla rara vez o nunca, lo que sugiere una debilidad en las estrategias de prevención y promoción de la salud laboral, siendo necesario implementar programas más regulares, estructurados y accesibles que fortalezcan la cultura del autocuidado y la prevención de enfermedades ocupacionales.

4. **¿La empresa ofrece chequeos médicos ocupacionales a los empleados?**

**Tabla 5**

*Programas de salud ocupacional*

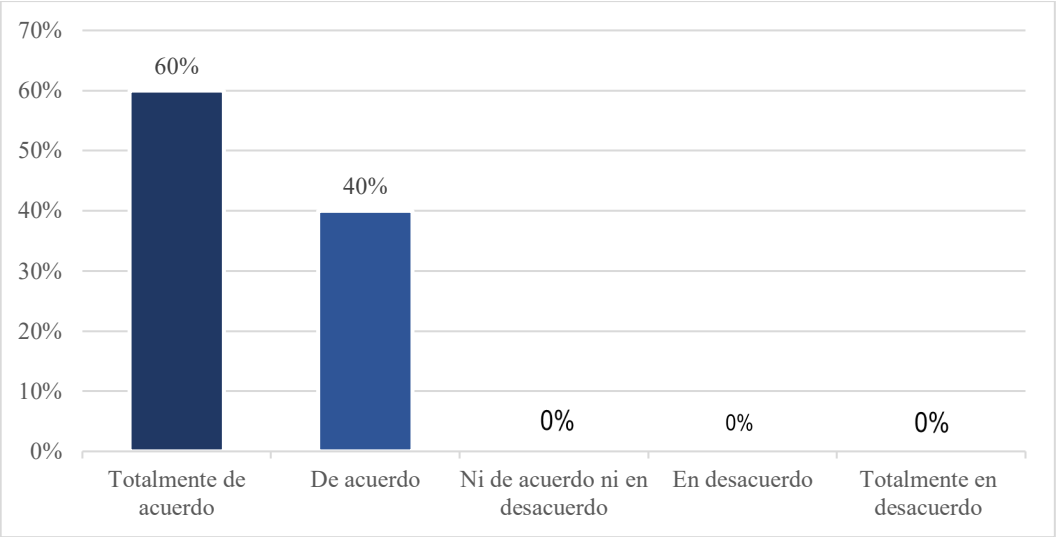
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 9 | 60% |
| **De acuerdo** | 6 | 40% |

| | | |
|---|---|---|
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 4**

*Programas de salud ocupacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

Los datos indican que el 60% de los encuestados afirma que la empresa ofrece chequeos médicos ocupacionales, mientras que el 40% señala que esto ocurre ocasionalmente no se registraron respuestas en las demás categorías, lo cual refleja que todos los participantes han tenido algún nivel de acceso a este servicio de salud laboral.

Ivancevich (2003) destaca que la existencia de servicios de salud ocupacional, incluso cuando no se brindan de manera constante, representa un avance significativo en la construcción de entornos laborales saludables, ya que permite a los empleados sentirse valorados y protegidos.

Estos resultados sugiere que la empresa mantiene una práctica activa en la oferta de chequeos médicos ocupacionales, lo cual es positivo para la detección temprana de riesgos laborales y el cuidado de la salud del personal; sin embargo, el hecho de que un 40% indique que estos chequeos se brindan solo ocasionalmente revela la necesidad de fortalecer la periodicidad y cobertura de estas evaluaciones médicas, garantizando así una atención más continua y preventiva en beneficio del bienestar integral de los empleados.

5. **¿Ha participado en algún programa de salud ocupacional en los últimos 6 meses?**

**Tabla 6**

*Programas de salud ocupacional*

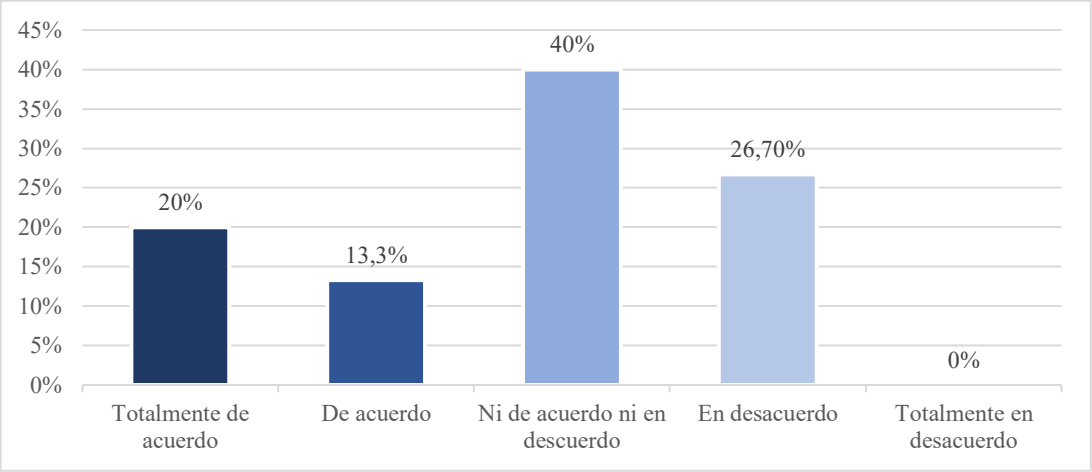
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 3 | 20% |
| **De acuerdo** | 2 | 13,3% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 6 | 40% |
| **En desacuerdo** | 4 | 26,7% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 5**

*Programas de salud ocupacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

Los datos muestran que el 40% de los encuestados ha participado algunas veces en programas de salud ocupacional en los últimos seis meses, seguido por un 26,7% que nunca ha participado, un 20% que lo ha hecho siempre y un 13,3% que lo ha hecho rara vez. Esto indica una participación parcial y dispersa del personal en dichas actividades, con una proporción considerable que no ha tenido ningún tipo de involucramiento reciente.

Robert J. Gatchel (2004), psicólogo especializado en salud laboral y coautor de obras clave en medicina ocupacional, sostiene que para que estos programas sean eficaces, deben promoverse con regularidad y ser percibidos como relevantes por los empleados.

La interpretación de los resultados evidencia que, si bien existe una parte del personal que participa de manera activa o esporádica en programas de salud ocupacional, una cifra preocupante no ha tenido ninguna participación, lo cual podría estar relacionado con una

falta de oferta continua, escasa difusión o limitada accesibilidad a estas iniciativas. En consecuencia, se recomienda a la empresa implementar estrategias más inclusivas y sostenidas que fomenten la participación regular de todo el personal en los programas de salud ocupacional, asegurando su cobertura y efectividad en la promoción del bienestar laboral.

6. **¿Recibe apoyo de sus superiores cuando enfrenta alta carga de trabajo?**

**Tabla 7**

*Carga laboral y estrés*

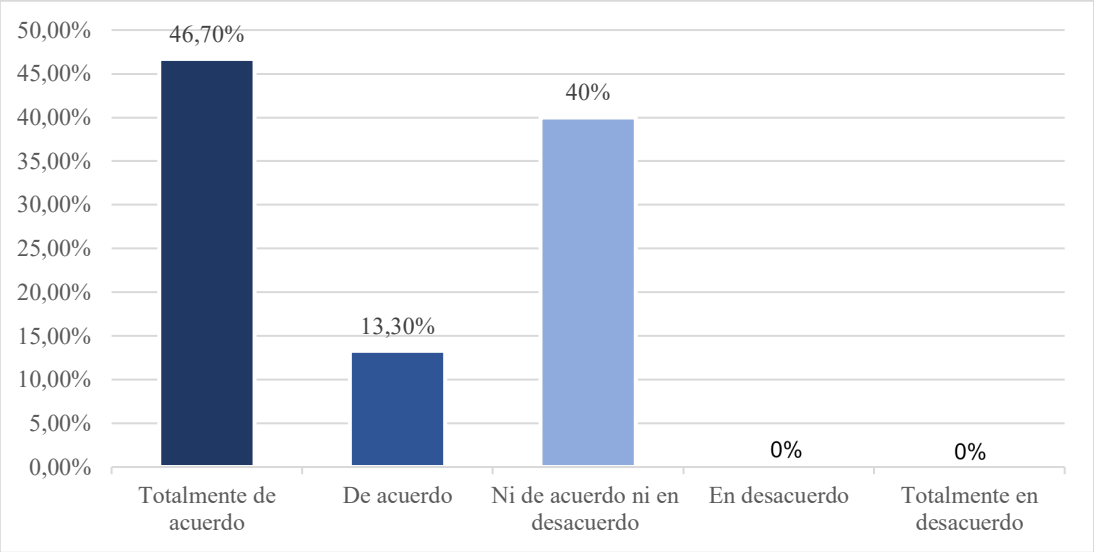
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 7 | 46,7% |
| **De acuerdo** | 2 | 13,3% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 6 | 40% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 6**

*Carga laboral y estrés*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

Los datos reflejan que el 46,70% de los encuestados manifiesta recibir apoyo de sus superiores cuando enfrenta una alta carga de trabajo, seguido por un 40% que indica que recibe este apoyo rara vez, un 13,3% que nunca lo recibe. Esto muestra que, aunque casi la mitad del personal percibe un respaldo constante, aún existe una proporción considerable que no cuenta con este apoyo de manera regular.

Stephen P. Robbins (2009), experto en comportamiento organizacional sostiene que, aunque una parte del personal perciba apoyo constante, la ausencia de este recurso en un grupo significativo representa una falla en la gestión del liderazgo, ya que el respaldo emocional y operativo del superior inmediato es clave para sostener el bienestar y la eficacia del equipo.

La interpretación de los resultados sugiere que la mayoría del personal siente que puede contar con sus superiores ante situaciones de alta carga laboral, lo cual es positivo para el clima organizacional y la salud mental. Sin embargo, la existencia de respuestas en las categorías indica una falta de consistencia en el acompañamiento, lo que podría generar estrés, desmotivación o percepción de abandono en algunos empleados. Por tanto, se recomienda fortalecer la formación de líderes en habilidades de apoyo y gestión emocional, promoviendo una cultura organizacional más solidaria y equitativa.

7. **¿La comunicación dentro de su equipo de trabajo es efectiva y respetuosa?**

**Tabla 8**

*Apoyo social y clima organizacional*

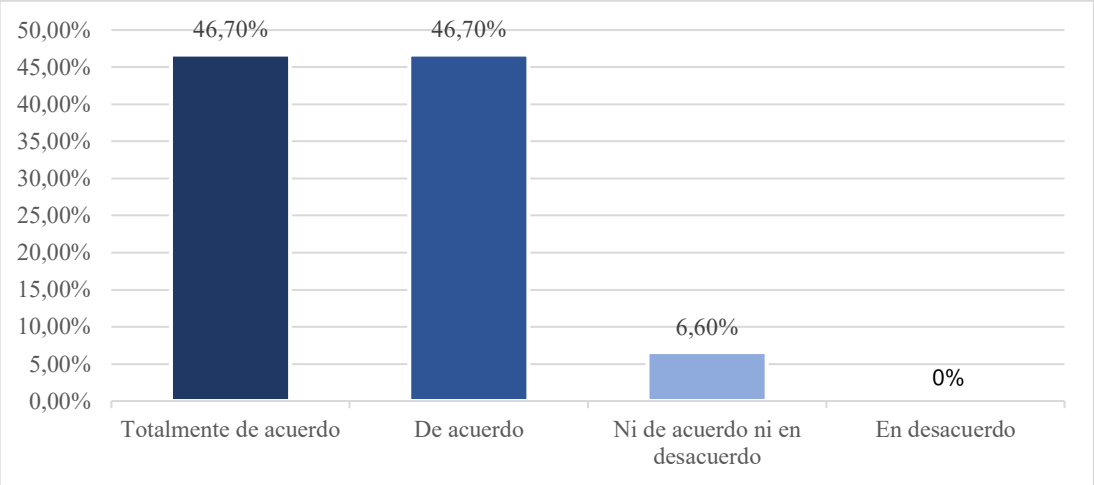
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 7 | 46,7% |
| **De acuerdo** | 7 | 46,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 1 | 6,6% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura** **7**

*Apoyo social y clima organizacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

Los datos revelan que el 46,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo o de acuerdo con que la comunicación dentro de su equipo de trabajo es efectiva y respetuosa, mientras que el 6,6% se mantiene en una posición neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y ningún encuestado manifestó desacuerdo. Esto indica una percepción mayoritariamente positiva respecto a la calidad de la comunicación en los equipos.

Un autor que corrobora estos resultados es Chiavenato, Idalberto, reconocido experto en gestión del talento humano, en su obra "Gestión del Talento Humano" (2011), firma que una percepción mayoritariamente positiva sobre la comunicación refleja la existencia de relaciones laborales saludables y un entorno colaborativo

En general los empleados perciben un ambiente comunicacional saludable, basado en la efectividad y el respeto, lo cual favorece el trabajo colaborativo y la resolución de

conflictos. La ausencia de respuestas en desacuerdo refuerza esta visión positiva. No obstante, la existencia de una minoría que se mantiene neutral podría reflejar dudas o experiencias aisladas que merecen ser atendidas. Por ello se debe mantener y reforzar prácticas de comunicación asertiva en todos los niveles del equipo para asegurar que esta percepción positiva sea compartida de forma generalizada.

**8. ¿La empresa promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo?**

**Tabla 9**

*Apoyo social y clima organizacional*

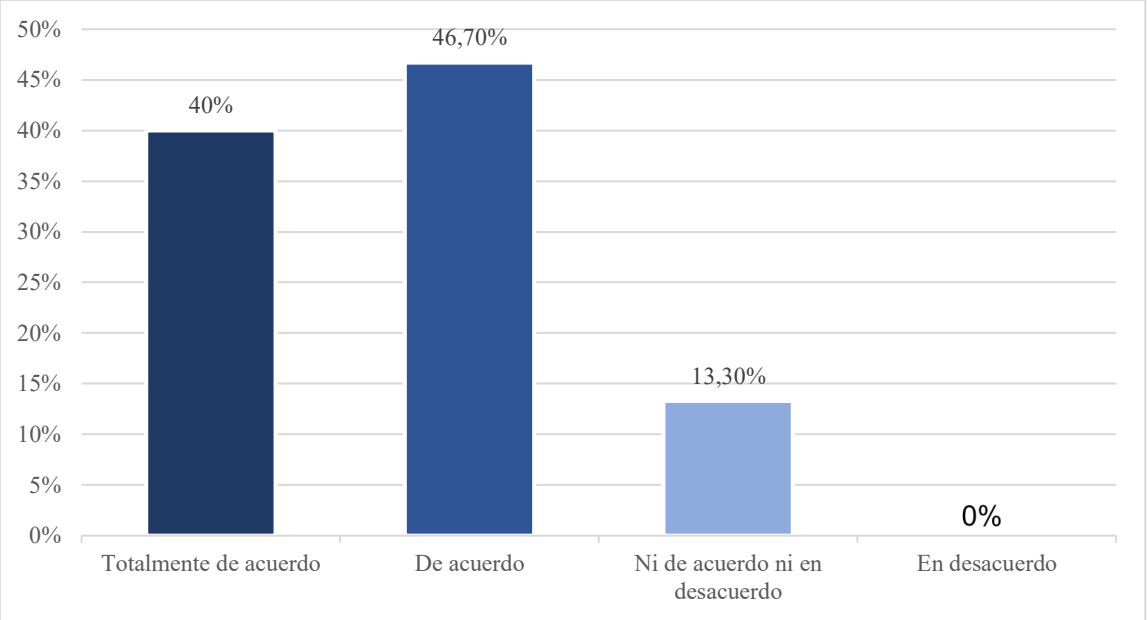
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 6 | 40% |
| **De acuerdo** | 7 | 46,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 2 | 13,3% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 8**

*Apoyo social y clima organizacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

Los datos muestran que el 86,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo (40%) o de acuerdo (46,7%) con que la empresa promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo, mientras que el 13,3% se mantiene en una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y no se registraron respuestas en desacuerdo, lo que evidencia una valoración mayoritariamente favorable sobre el entorno laboral.

Edgar H. Schein (2010), pionero en el estudio de la cultura organizacional, señala que una valoración mayoritariamente favorable del entorno laboral refleja que la empresa ha logrado establecer normas y valores compartidos que facilitan la interacción efectiva y el apoyo mutuo, elementos esenciales para el éxito organizacional y el bienestar de los empleados.

La gran mayoría del personal percibe un clima organizacional positivo, caracterizado

por la colaboración entre compañeros, lo cual es un factor clave para el bienestar y la productividad. La ausencia de desacuerdo refuerza esta percepción positiva. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje que se mantiene neutral sugiere que aún existen oportunidades de mejora en la inclusión o participación de todos los colaboradores. Por ello, se recomienda fortalecer prácticas de integración, reconocimiento y trabajo en equipo para consolidar una cultura laboral positiva y compartida por la totalidad del personal.

9. **¿Considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación?**

**Tabla 10**

*Acoso y discriminación laboral*

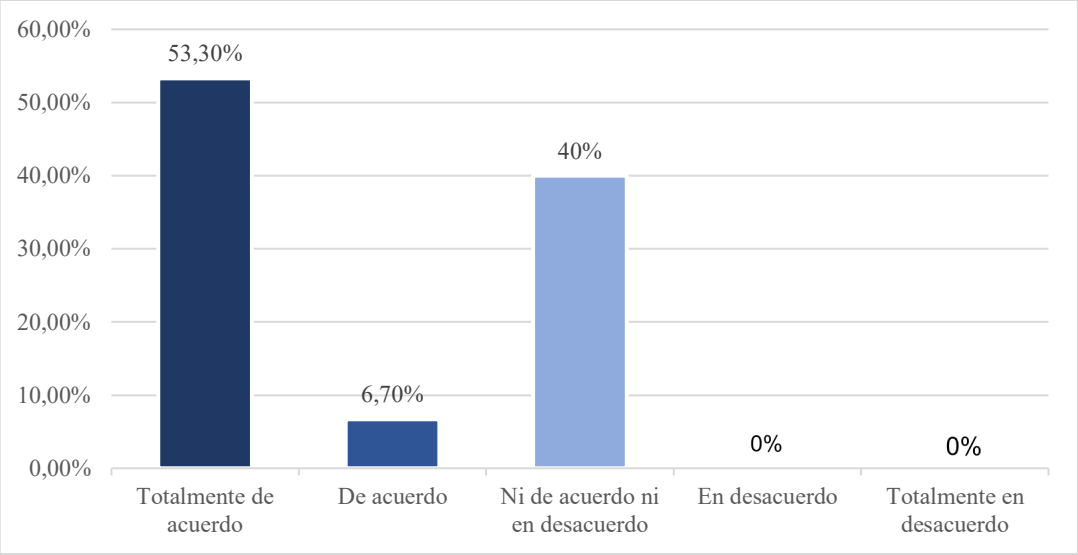
| **Opciones de respuesta** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 8 | 53,3% |
| **De acuerdo** | 6 | 40% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 1 | 6,7% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 9**

*Acoso y discriminación laboral*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación**

El gráfico correspondiente a la pregunta "¿Considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación?" revela que el 60% de los encuestados, sumando las categorías "Totalmente de acuerdo" (53,30%) y "De acuerdo" (6,70%), perciben que en la empresa efectivamente se fomenta un entorno laboral libre de acoso y discriminación, lo que refleja una valoración positiva sobre las prácticas organizacionales en esta materia. No obstante, un 40% de los participantes manifestó una postura neutral ("Ni de acuerdo ni en desacuerdo"), lo cual puede interpretarse como una señal de desconocimiento, falta de información o escasa evidencia directa sobre la aplicación de dichas políticas. Es importante destacar que no se registraron respuestas en desacuerdo, lo

que indica que no existen percepciones abiertamente negativas respecto a este tema dentro del entorno laboral. En este sentido, aunque los resultados son en su mayoría favorables, la empresa podría fortalecer las estrategias de comunicación interna, capacitación en prevención del acoso y la discriminación, así como asegurar la visibilidad de los canales de denuncia y acompañamiento, con el fin de reducir el nivel de neutralidad y promover una mayor concienciación entre los colaboradores.

Mary L. Connerley (2008), especialista en diversidad e inclusión en el ámbito organizacional enfatiza que, para avanzar en la creación de un entorno verdaderamente inclusivo, es indispensable fortalecer la formación continua, mejorar la comunicación interna y garantizar canales claros y accesibles para la denuncia y el acompañamiento, con el fin de reducir la incertidumbre y aumentar la confianza de los empleados.

Una mayoría significativa de los encuestados considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación, lo cual refleja una percepción positiva respecto a las condiciones de respeto e igualdad en el entorno laboral; sin embargo, hay presencia de respuestas neutrales evidencia una posible falta de información, participación o claridad sobre las políticas implementadas, lo que sugiere la necesidad de reforzar la comunicación institucional, sensibilizar al personal y fortalecer las estrategias preventivas para garantizar un ambiente laboral inclusivo y seguro para todos.

**10. ¿La empresa implementa políticas claras contra el acoso y la discriminación?**

**Tabla 11**

*Acoso y discriminación laboral*

| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 10 | 66,7% |

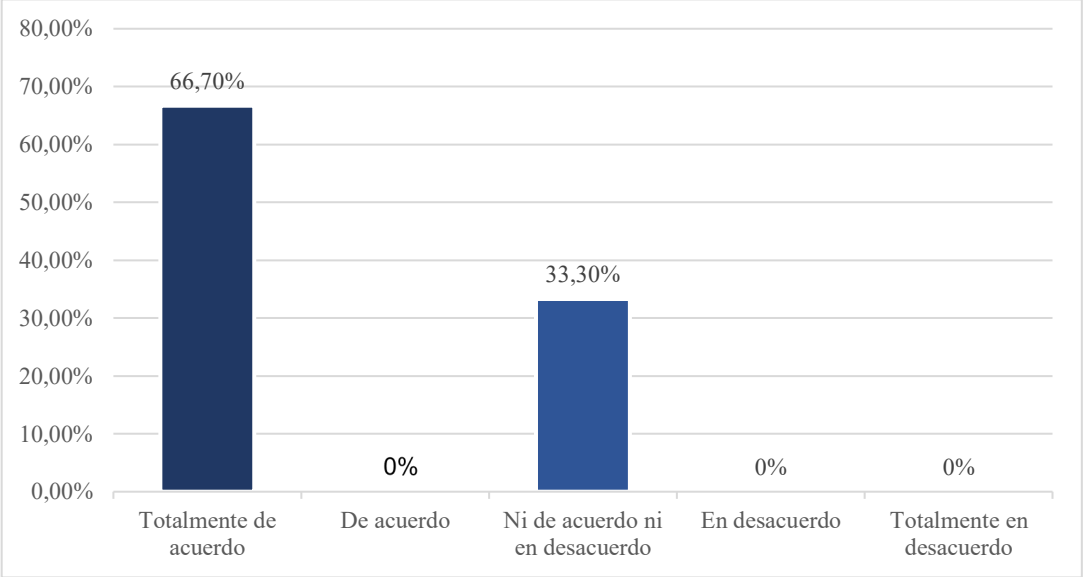
| | | |
|---|---|---|
| **De acuerdo** | 0 | 0% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 5 | 33,3% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 10**

*Acoso y discriminación laboral*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El gráfico muestra que el 66,7% de los encuestados considera que la empresa sí implementa políticas claras contra el acoso y la discriminación, mientras que el 33,3%

respondió que no están “ni de acuerdo ni en descuerdo” y ningún encuestado manifestó que no existen dichas políticas, lo cual evidencia que una mayoría significativa del personal tiene una percepción favorable sobre la existencia de normativas institucionales orientadas a garantizar un entorno laboral libre de violencia, acoso o trato discriminatorio; sin embargo, la presencia del 33,3% de respuestas revela que una parte importante de los trabajadores no tiene certeza sobre la existencia o claridad de estas políticas, lo que puede estar relacionado con una comunicación insuficiente, falta de capacitación, escasa visibilidad de los canales de denuncia o desconocimiento de los procedimientos internos, por lo que se recomienda fortalecer la divulgación, sensibilización y formación continua en temas de prevención de acoso y discriminación, con el objetivo de asegurar que todo el personal conozca y confíe en las herramientas institucionales disponibles para preservar un ambiente seguro, equitativo y respetuoso.

Roberto A. Cortina (2012), experto en ética organizacional y políticas de igualdad enfatiza que los empleados no están seguros de si existen o son claras las normas contra el acoso y la discriminación, a menudo significa que la empresa necesita mejorar cómo comunica estas reglas y cómo facilita las denuncias. Por eso es fundamental fortalecer la difusión y la capacitación constante para asegurar que todos los colaboradores conozcan las herramientas disponibles prevenir y abordar el acoso y la discriminación.

Los resultados reflejan que una mayoría significativa del personal reconoce la existencia de políticas claras contra el acoso y la discriminación, lo cual es un indicador favorable del compromiso institucional con un entorno laboral respetuoso e inclusivo. Sin embargo, en ciertas personas respondieron que tal vez evidencia una posible falta de conocimiento, comunicación o capacitación sobre dichas políticas, lo que representa un área de mejora.

**11. ¿Considera que la empresa actúa de manera efectiva ante accidentes de salud laboral?**

**Tabla 12**

*Normativas y cumplimiento legal*

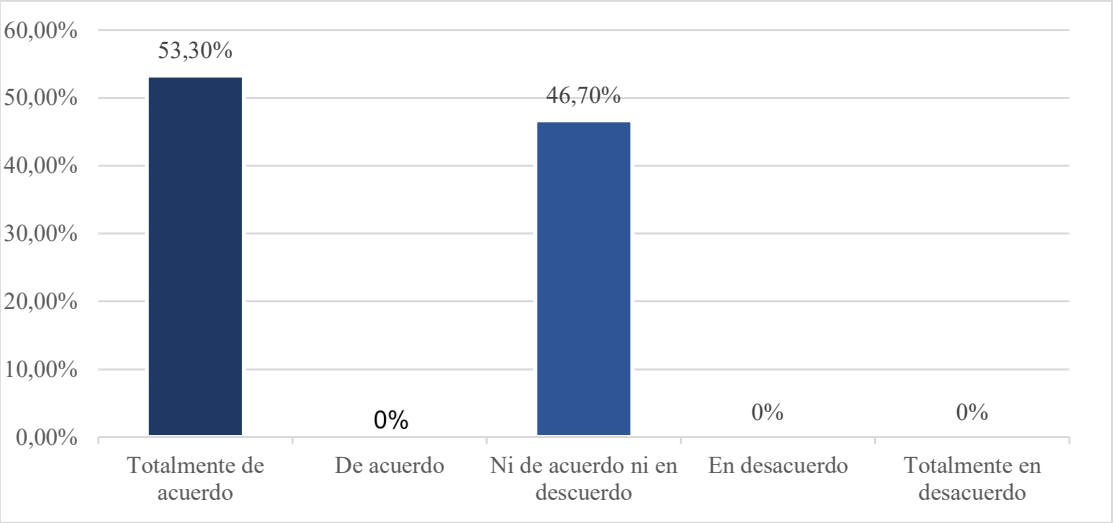
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 8 | 53,3% |
| **De acuerdo** | 0 | 0% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 7 | 46,7% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 11**

*Normativas y cumplimiento legal*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El gráfico muestra que el 53,3% de los encuestados considera que la empresa actúa de manera efectiva ante accidentes de salud laboral, mientras que el 46,7% respondió "ni de acuerdo ni en desacuerdo" y ningún trabajador señaló que la empresa no actúe adecuadamente, lo cual sugiere que existe una percepción mayoritariamente favorable respecto a la capacidad de la organización para responder ante este tipo de incidentes; sin embargo, la alta proporción de respuestas en la categoría “ni en desacuerdo ni en desacuerdo” evidencia que una parte significativa del personal no tiene certeza o no ha tenido suficiente información o experiencia directa para confirmar la efectividad de dichas acciones, lo cual podría deberse a una escasa socialización de los protocolos, a la falta de simulacros o de acciones visibles en torno a la prevención y atención de emergencias en el

lugar de trabajo, por lo que es fundamental reforzar la capacitación y la comunicación institucional sobre los procedimientos establecidos ante accidentes laborales, así como fomentar una cultura de prevención y respuesta clara, visible y comprensible para todos los empleados.

Frank J. Landy (2004) especialista en psicología industrial y salud ocupacional enfatiza que una proporción significativa de trabajadores que se mantiene en una postura neutral puede reflejar falta de información, escasa comunicación o ausencia de experiencia directa con situaciones de emergencia, lo cual compromete la confianza en los sistemas de seguridad laboral.

La mitad del personal percibe que la empresa tiene una actuación efectiva ante accidentes de salud laboral, lo que sugiere que existen procedimientos o intervenciones adecuadas en estos casos. No obstante, el hecho de que los encuestados no tenga claridad sobre la eficacia de dicha respuesta revela una debilidad en la comunicación, visibilidad o experiencia directa con estos protocolos, lo que podría generar inseguridad o desconfianza en caso de que ocurra un incidente. Por tanto, se recomienda reforzar la difusión de los planes de acción ante emergencias, capacitar regularmente al personal en protocolos de actuación y realizar simulacros o actividades informativas que fortalezcan la percepción de seguridad y confianza en la gestión institucional de la salud laboral.

**12. ¿La empresa proporciona capacitación frecuente sobre salud ocupacional en el trabajo?**

**Tabla 13**

*Capacitación y formación en salud ocupacional*

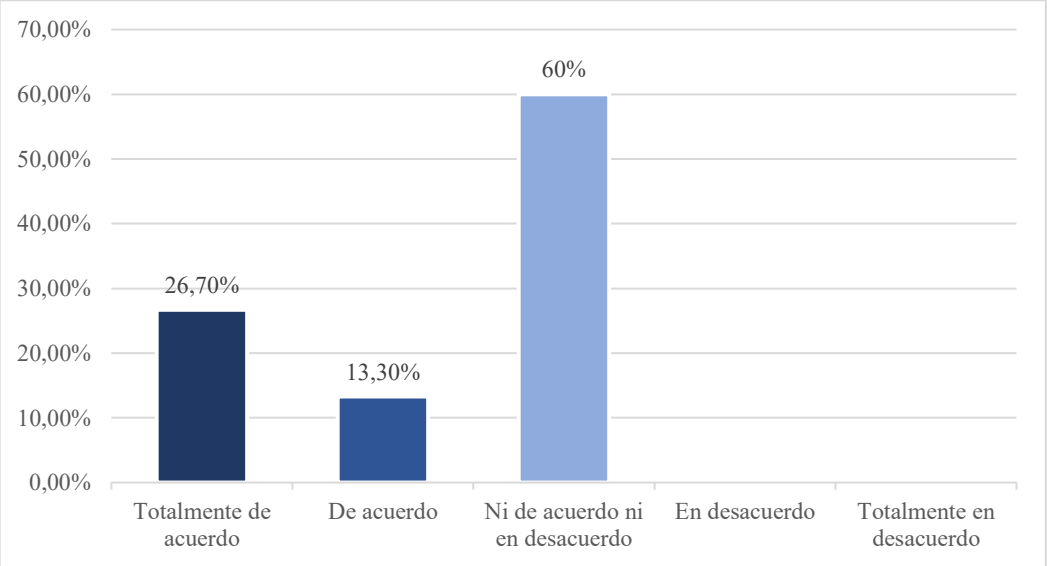
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **De acuerdo** | 2 | 13,3% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 9 | 60% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 12**

*Capacitación y formación en salud ocupacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El gráfico muestra que el 60% de los encuestados considera que la empresa a veces proporciona capacitación sobre salud ocupacional en el trabajo, seguido de un 26,7% que afirma recibirla siempre, y un 13,3% que indica que ocurre casi siempre. Es relevante destacar que ningún trabajador respondió "nunca", lo que indica que al menos en algún momento todos han tenido acceso a algún tipo de formación en esta área. No obstante, se evidencia que la oferta formativa, aunque existente, no es percibida como continua, regular ni suficientemente integrada en la rutina laboral. Esta distribución sugiere una cobertura desigual, donde probablemente algunos grupos o áreas tienen acceso más frecuente a las capacitaciones, mientras que otros solo las reciben de forma esporádica. Además, puede reflejar una falta de planificación sistemática en los programas de formación o una débil comunicación interna sobre estas actividades, lo cual impide que el personal las reconozca como parte integral de las políticas de prevención y bienestar laboral.

Montgomery C. Mulder, especialista en gestión de la seguridad y salud ocupacional (2007) recomienda implementar programas de formación sistemáticos, inclusivos y bien comunicados, que integren la salud ocupacional como eje permanente de la cultura organizacional, asegurando así que todo el personal reciba las herramientas necesarias para prevenir incidentes y promover su bienestar en el entorno laboral.

La empresa realiza esfuerzos por ofrecer capacitación en salud ocupacional, pero estos no son suficientemente consistentes o frecuentes para todos los empleados, ya que se señala que solo se brinda a veces. Este resultado refleja una necesidad de fortalecer la periodicidad, cobertura y planificación de los programas formativos, garantizando su acceso a todos los trabajadores. Una capacitación continua y sistemática no solo contribuye a la prevención de riesgos laborales, sino que también promueve una cultura de autocuidado y

cumplimiento normativo. Por tanto, se recomienda implementar un plan estructurado de formación permanente en salud ocupacional, ajustado a las necesidades del personal y a los riesgos específicos del entorno de trabajo.

**13. ¿La empresa evalúa periódicamente las condiciones de salud ocupacional?**

**Tabla 14**

*Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional*

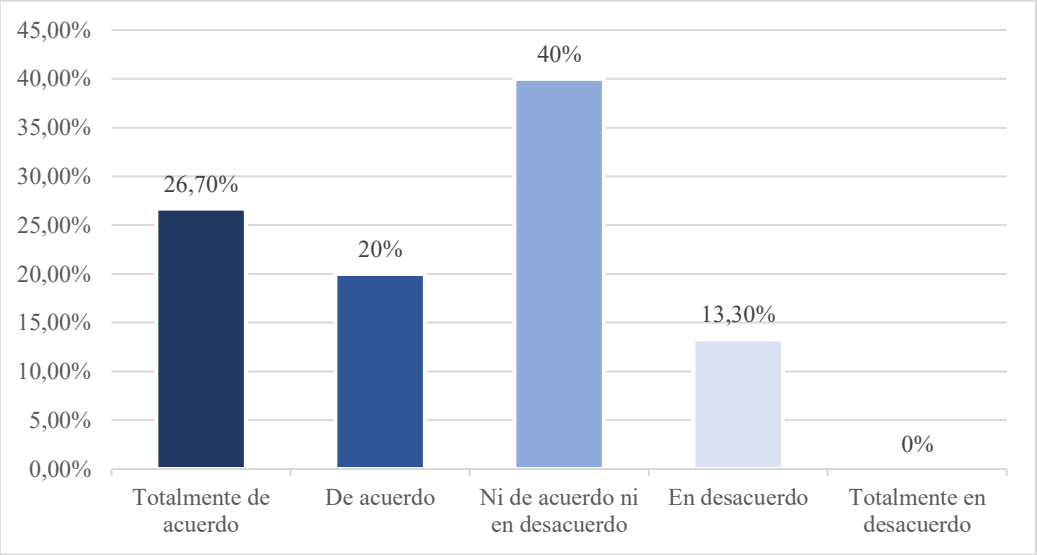
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **De acuerdo** | 3 | 40% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 6 | 20% |
| **En descuerdo** | 2 | 13,3% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 13**

*Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación**

El gráfico revela que el 40% de los encuestados considera que la empresa evalúa las condiciones de salud ocupacional, seguido por un 26,7% que señala que lo hace en periodo determinado, un 20% que indica que ocurre a veces, y un 13,3% que afirma que no se realiza dicha evaluación. Estos datos muestran que más de la mitad del personal (66,7%) percibe que existe una evaluación frecuente o casi permanente de las condiciones de salud ocupacional. Sin embargo, también es relevante que un 33,3% de los trabajadores considera que esta evaluación se realiza solo esporádicamente o incluso nunca, lo cual plantea una posible brecha en la cobertura, la regularidad o la comunicación de estos procesos dentro de la empresa.

Barry S. Levy (2011), señala que las percepciones divididas entre los empleados

sobre la frecuencia o existencia de estas evaluaciones, como reflejan los datos, suelen estar relacionadas con una falta de estandarización en los procedimientos o con una comunicación ineficiente por parte de la empresa.

Los resultados reflejan que, si bien la mayoría de los empleados reconoce que la empresa lleva a cabo evaluaciones sobre las condiciones de salud ocupacional, existe una proporción significativa que no percibe estas acciones con la frecuencia o transparencia necesarias. Esto podría impactar en la confianza del personal respecto al compromiso institucional con la prevención de riesgos laborales. Por tanto, se recomienda establecer mecanismos más visibles, participativos y sistemáticos de evaluación, además de fortalecer la comunicación interna para garantizar que todos los trabajadores estén al tanto de estos procesos, comprendan su importancia y puedan aportar activamente a la mejora continua de las condiciones de salud ocupacional.

**14. ¿Cree que la empresa tiene un compromiso real con la mejora de la salud ocupacional?**

**Tabla 15**

*Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional*

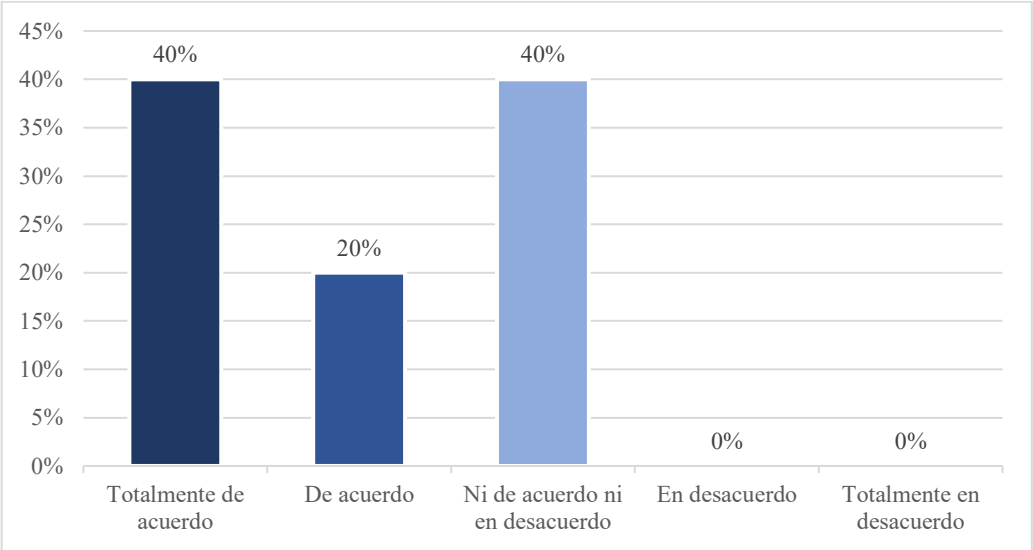
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 6 | 40% |
| **De acuerdo** | 3 | 20% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 6 | 40% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 14**

*Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación**

El gráfico muestra que el 40% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que la empresa tiene un compromiso real con la mejora de la salud ocupacional, seguido de un 20% que está de acuerdo, y un 40% que se mantiene en una posición neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), mientras que no se registraron respuestas en desacuerdo. Esto indica que el 60% del personal percibe un compromiso institucional positivo hacia la mejora de la salud ocupacional, aunque una parte significativa (40%) no manifiesta una postura clara al respecto. Esta neutralidad puede interpretarse como una señal de incertidumbre, desconocimiento o falta de evidencia concreta que respalde dicho compromiso desde la perspectiva de los trabajadores.

El autor James Reason (1997) sostiene que el compromiso organizacional con la salud y la seguridad debe ser visible, coherente y sostenido en el tiempo para que sea percibido como auténtico por los trabajadores. La falta de evidencia tangible o comunicación clara puede generar escepticismo o neutralidad, incluso cuando existen esfuerzos reales por parte de la empresa.

Aunque la mayoría de los empleados reconoce un compromiso de la empresa con la mejora de la salud ocupacional, existe un alto porcentaje de trabajadores que no logra identificar con claridad acciones o políticas específicas que reflejen dicho compromiso. Esto podría deberse a una débil comunicación institucional, a la falta de participación del personal en actividades vinculadas con la salud laboral, o a la percepción de que las acciones implementadas no son lo suficientemente visibles o efectivas. Por tanto, es recomendable reforzar las estrategias de comunicación interna, visibilizar las medidas adoptadas en materia de salud ocupacional y fomentar espacios de participación activa del personal, con el fin de consolidar una percepción más sólida y compartida del compromiso empresarial hacia el bienestar físico y mental de sus trabajadores.

**15. ¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura?**

**Tabla 16**

*Infraestructura y disponibilidad de recursos*

| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 5 | 33,3% |
| **De acuerdo** | 7 | 46,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 1 | 6,7% |

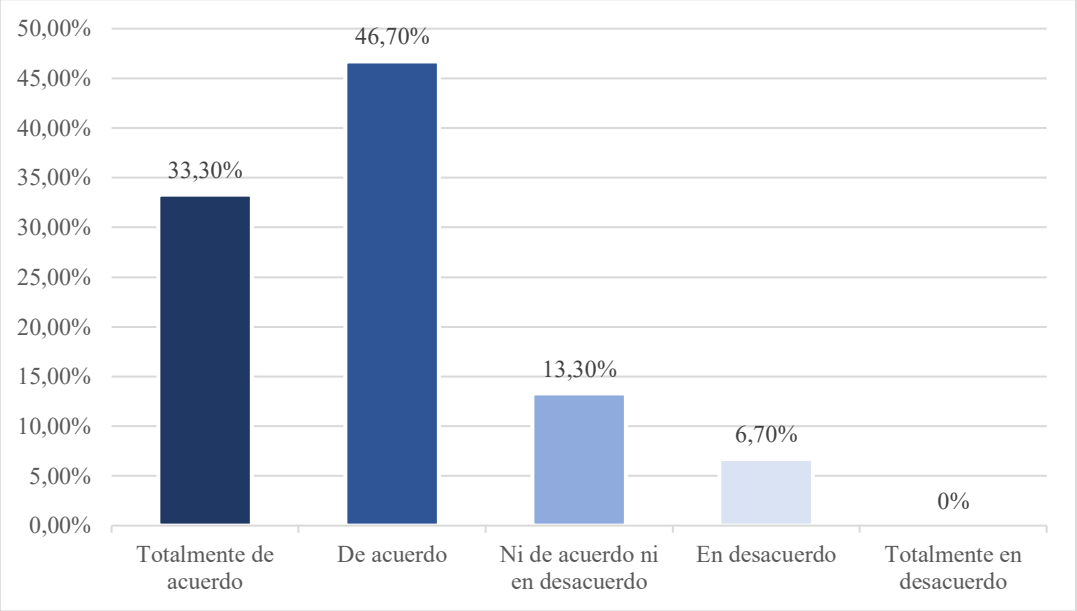
| | | |
|---|---|---|
| **En desacuerdo** | 2 | 13,3% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 15**

*Infraestructura y disponibilidad de recursos*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación**

El gráfico indica que el 33,3% de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 46,7% de acuerdo con que su puesto de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura, lo que representa un 80% de respuestas positivas. Solo el 6,7% se muestra neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), mientras que un 13,3% expresó estar en desacuerdo. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal percibe condiciones

ergonómicas y ambientales favorables en su entorno laboral, aunque persisten algunos casos en los que se identifican posibles deficiencias.

Wilbert E. Sanders (2004), afirma que la adecuación del puesto de trabajo en términos de comodidad y seguridad influye directamente en la satisfacción laboral, la productividad y la salud física de los empleados. Una alta percepción positiva de las condiciones ergonómicas indica un entorno bien diseñado, aunque las respuestas en desacuerdo pueden señalar focos específicos de mejora.

La mayoría de los trabajadores considera que su puesto de trabajo cumple con los requisitos básicos de comodidad y seguridad, lo cual es un indicador positivo en cuanto al cumplimiento de condiciones físicas adecuadas y a la percepción del bienestar en el entorno laboral. No obstante, manifiesta en desacuerdo y se mantiene una postura neutral evidencia que no todos los empleados experimentan un espacio de trabajo óptimo. Esto podría estar relacionado con problemas ergonómicos, falta de equipamiento adecuado o condiciones ambientales desfavorables. En este sentido, es necesario realizar diagnósticos individuales de los puestos de trabajo y aplicar correctivos específicos que garanticen la seguridad y el confort de todo el personal, promoviendo así un entorno laboral más saludable y eficiente.

**16. ¿Dispone de mobiliario ergonómico (mesa, silla, computadora) para realizar su trabajo?**

**Tabla 17**

*Infraestructura y disponibilidad de recursos*

| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 11 | 73,3% |
| **De acuerdo** | 0 | 0% |

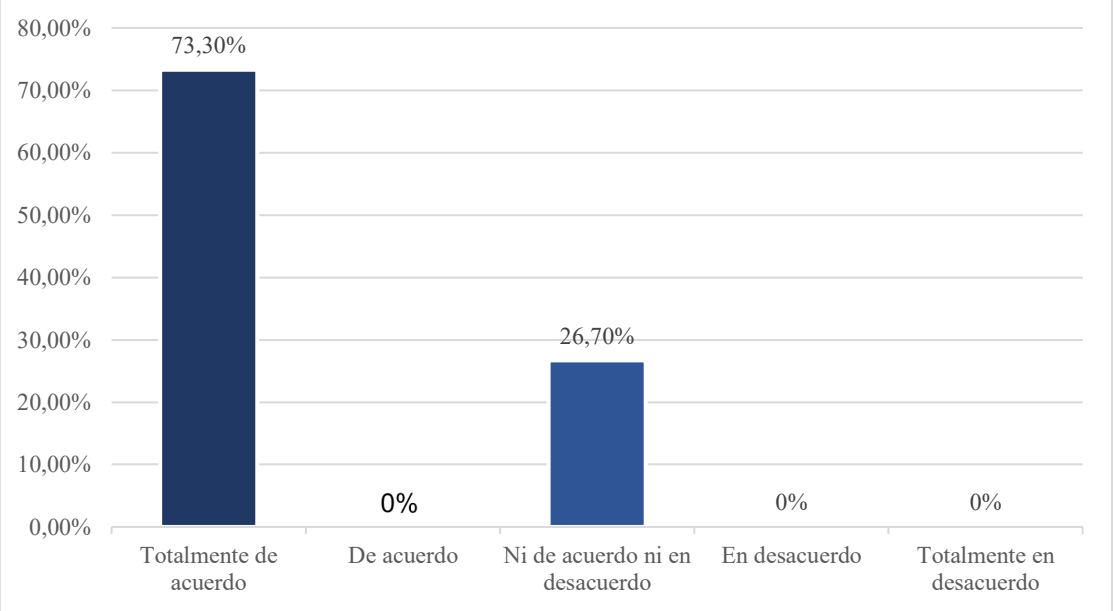
| | | |
|---|---|---|
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 4 | 26,7% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 16**

*Infraestructura y disponibilidad de recursos*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación**

El 73,3% de los encuestados indica que sí dispone de mobiliario ergonómico para realizar su trabajo, lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores cuenta con las condiciones adecuadas en términos de mobiliario, lo cual es positivo para la salud

ocupacional y puede contribuir a la prevención de lesiones musculoesqueléticas, así como al aumento de la comodidad y productividad. El 0% de los encuestados responde negativamente, lo que significa que no hay trabajadores sin acceso a mobiliario ergonómico, lo que es un buen indicador de que la empresa está cumpliendo con los estándares en este aspecto. Sin embargo, un 26,7% de los trabajadores responde que tal vez disponen de mobiliario ergonómico, lo que refleja una incertidumbre sobre la adecuación de los recursos disponibles, lo que podría indicar que, aunque el mobiliario esté presente, podría no ser completamente adecuado o correctamente ajustado a las necesidades individuales de los empleados. Esto sugiere que, aunque la empresa ha hecho un esfuerzo en proporcionar mobiliario adecuado, podría ser útil realizar una revisión o evaluación de un entorno de trabajo óptimo.

El autor Stephen Pheasant (1991) corrobora que el mobiliario ergonómico es esencial, pero no basta con su presencia física; también es necesario asegurar que dicho mobiliario sea comprendido, correctamente utilizado y ajustado a las características individuales de cada trabajador.

La mayoría de los trabajadores dispone de mobiliario ergonómico, lo cual es un indicio positivo de que la empresa está invirtiendo en la salud ocupacional, previniendo problemas relacionados con la postura y aumentando la productividad y el bienestar general. Sin embargo, hay trabajadores que responde "tal vez" señala una posible falta de claridad o duda sobre la idoneidad de los muebles, lo que sugiere que, aunque exista mobiliario adecuado, podrían no estar completamente adaptados a las necesidades individuales o no cumplen con todos los estándares ergonómicos, lo que indica la necesidad de realizar una evaluación más detallada y ajustes adicionales si es necesario.

**17. ¿Se han realizado adecuaciones ergonómicas en su estación de trabajo para mejorar su bienestar laboral?**

**Tabla 18**

*Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo*

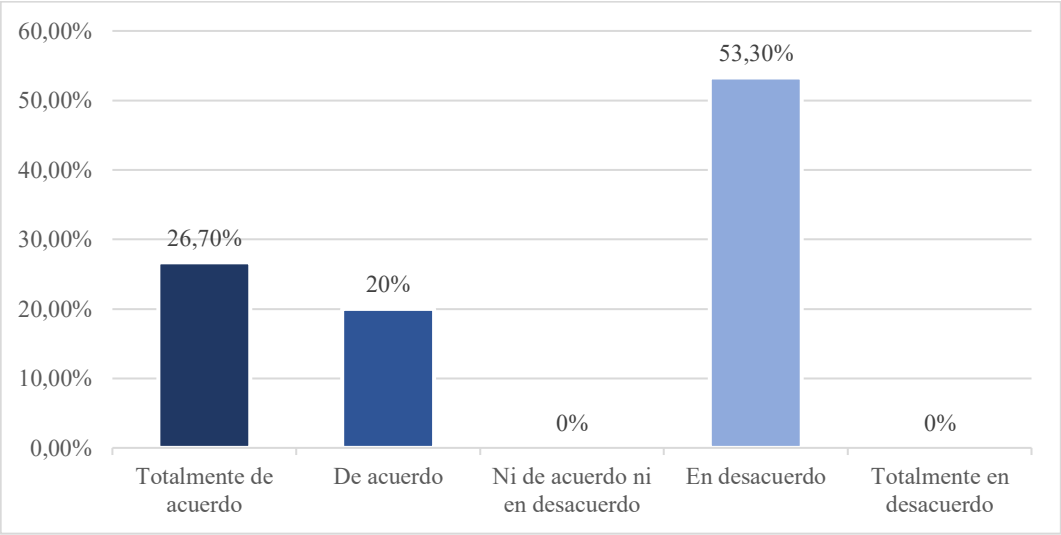
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **De acuerdo** | 3 | 20% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **En desacuerdo** | 8 | 53,3% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 17**

*Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo*



**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 26,7% de los encuestados indica que las adecuaciones ergonómicas se realizaron recientemente, lo cual es positivo ya que refleja una atención continua al bienestar laboral de los empleados. El 20% menciona que las adecuaciones se hicieron hace más de un año, lo que puede sugerir que algunas mejoras en las estaciones de trabajo no han sido actualizadas o mantenidas en el tiempo, lo cual podría generar problemas si no se revisan regularmente. Sin embargo, el dato más preocupante es que el 53,3% de los trabajadores señala que no se han realizado adecuaciones ergonómicas en su estación de trabajo, lo que indica que más de la mitad de los empleados no cuenta con un entorno laboral optimizado en términos de ergonomía, lo cual podría afectar negativamente su salud y productividad.

El autor Mark S. Sanders (1993), corrobora que la ergonomía debe ser un proceso continuo de evaluación y mejora, la falta de adecuaciones periódicas puede llevar al deterioro de las condiciones laborales, aumentando el riesgo de lesiones, fatiga y disminución del rendimiento.

Los resultados señalan que los trabajadores que no han recibido adecuaciones ergonómicas en sus estaciones de trabajo presentan una falta de prioridad en la mejora de las condiciones laborales para más de la mitad de los empleados, lo que podría estar afectando su bienestar físico y mental, así como su productividad. Aunque un pequeño porcentaje recibió mejoras recientes y un mínimo grupo hace más de un año, la ausencia de adecuaciones en un porcentaje significativo de la muestra sugiere que es necesario que la empresa realice un esfuerzo más consistente y generalizado para garantizar que todos los empleados cuenten con un entorno de trabajo ergonómico adecuado.

**18. ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada?**

**Tabla 19**

*Ambiente físico (iluminación, ventilación, ruido, etc.)*

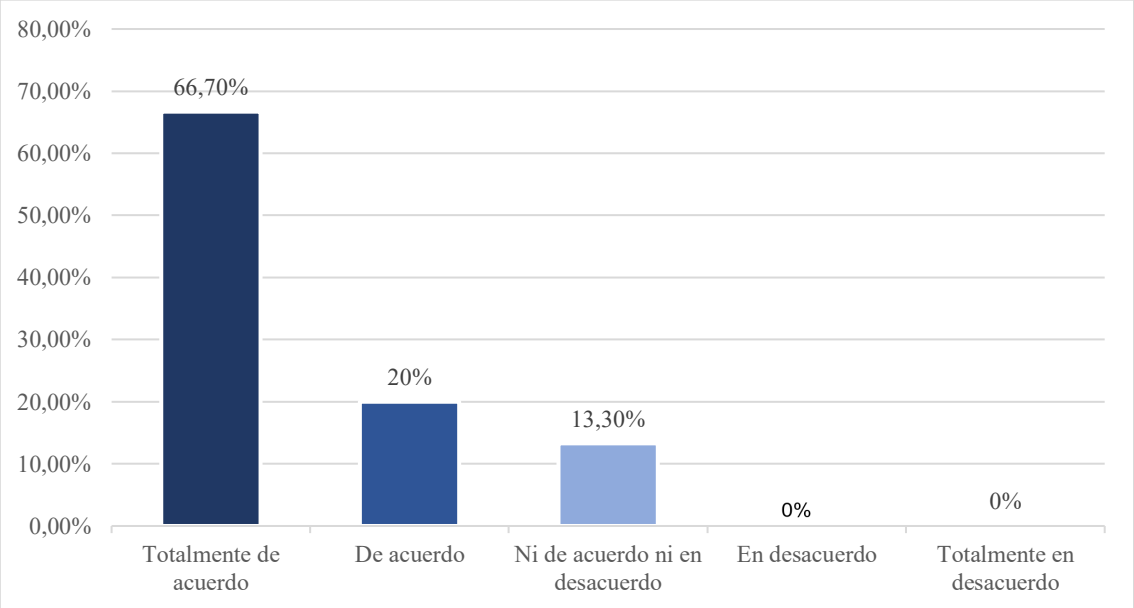
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 10 | 66,7% |
| **De acuerdo** | 3 | 20% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 2 | 13,3% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 18**

*Ambiente físico (iluminación, ventilación, ruido, etc.)*



**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 66,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que la iluminación en su área de trabajo es adecuada, lo que indica una percepción positiva generalizada sobre las condiciones de iluminación, un factor importante para la salud visual y la productividad. Un 20% está de acuerdo, lo que también refleja una visión favorable, aunque menos contundente. El 13,3% de los trabajadores se encuentra en la opción "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que podría sugerir que la iluminación no tiene un impacto significativo en su desempeño diario o que no la perciben como un factor relevante. La ausencia de respuestas en desacuerdo (0%) es un dato positivo, ya que muestra que ningún trabajador considera que la iluminación sea insuficiente o inadecuada, lo que indica que, en general, la empresa ha proporcionado un entorno laboral adecuado en este aspecto.

El autor Svend Erik Mathiassen (2002) dice que la iluminación adecuada en el lugar de trabajo no solo previene la fatiga visual y reduce los errores, sino que también contribuye significativamente al confort general y a la percepción de calidad del entorno laboral.

Los resultados muestran que una gran mayoría de los trabajadores perciben la iluminación en su área de trabajo como adecuada, lo cual es un factor positivo, ya que una iluminación adecuada es crucial para la salud visual, el bienestar general y la productividad. La ausencia de respuestas en desacuerdo o negativas sugiere que la empresa ha hecho un buen trabajo al proporcionar condiciones de iluminación apropiadas. Sin embargo, existen respuestas neutrales sugiere que hay un pequeño porcentaje de trabajadores que no tienen una opinión definida sobre el tema, lo que podría reflejar que la iluminación, aunque adecuada en general, no es un factor que impacte significativamente en su desempeño diario.

**19. ¿Experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales?**

**Tabla 20**

*Estrés laboral y carga de trabajo*

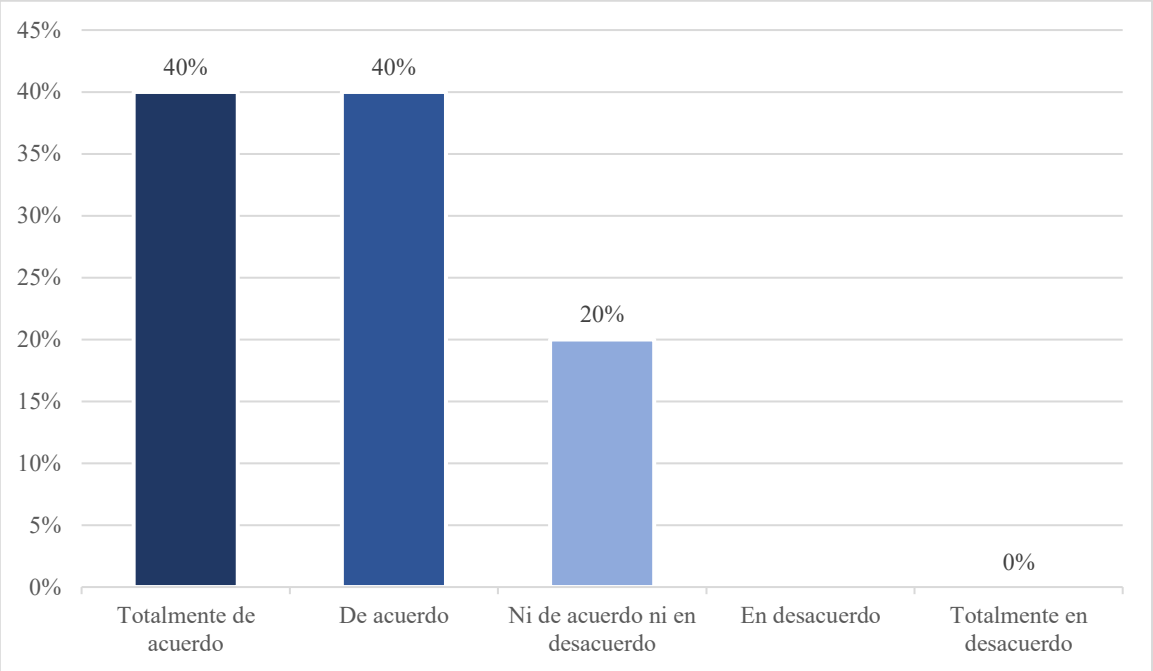
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 6 | 40% |
| **De acuerdo** | 6 | 40% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 3 | 20% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 19**

*Estrés laboral y carga de trabajo*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 40% de los encuestados indica que están de acuerdo que experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales, lo que sugiere que una parte significativa de los empleados enfrenta una presión constante, lo cual puede afectar su salud mental y productividad. Otro 40% señala que algunas veces experimenta estrés, lo que indica que este es un problema recurrente, aunque no constante, para la mayoría de los trabajadores. Solo un 20% menciona que rara vez experimenta estrés elevado, lo que sugiere que una minoría de empleados tiene un nivel de estrés más controlado. Sin embargo, ningún encuestado afirma que nunca experimenta estrés relacionado con su trabajo, lo que resalta que el estrés laboral es un problema generalizado y presente en todos los empleados, y que

se necesita abordar de manera integral para mejorar el bienestar y la productividad laboral.

El autor Robert Karasek (1979), argumenta que el estrés laboral surge principalmente cuando las demandas del trabajo son altas y el control o autonomía del trabajador es bajo. Incluso en entornos con cierta autonomía, el exceso de carga puede generar estrés sostenido

Los datos reflejan que la mayoría de empleados experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales, lo que es una señal clara de que el estrés laboral es un problema común en la organización. Este nivel de estrés puede tener efectos perjudiciales tanto para la salud mental como para la productividad de los empleados, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias para gestionar y reducir el estrés en el ambiente laboral. Un pequeño número de empleados que experimenta estrés rara vez es una proporción menor, lo que indica que no todos los empleados están igualmente afectados, pero el hecho de que ninguno de los encuestados afirme que nunca experimenta estrés resalta que este es un problema generalizado que requiere atención en todos los niveles.

**20. ¿Tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas diarias sin sentirse presionado?**

**Tabla 21**

*Estrés laboral y carga de trabajo*

| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 3 | 30% |
| **De acuerdo** | 10 | 66,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 2 | 13,3% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |

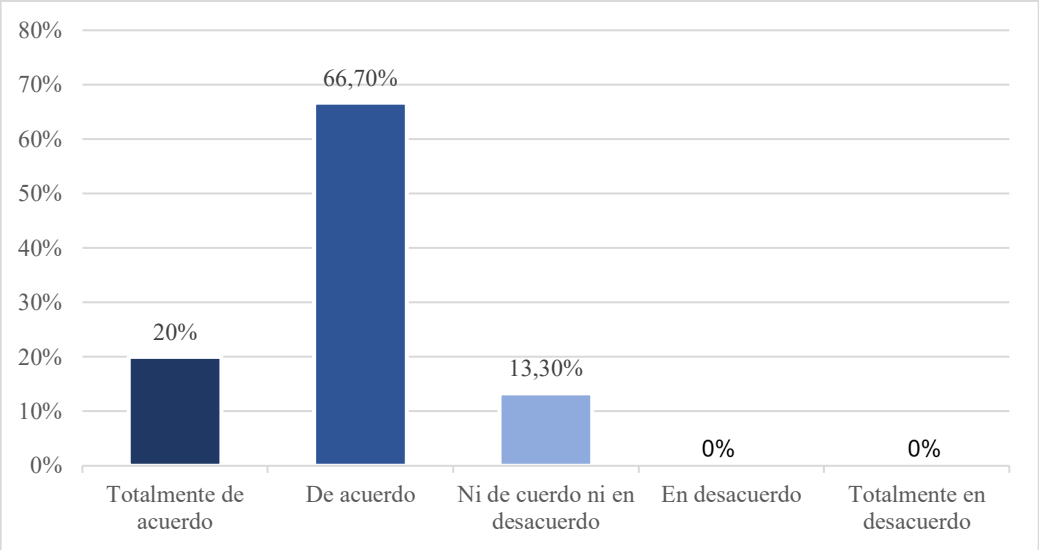
| | | |
|---|---|---|
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 20**

*Estrés laboral y carga de trabajo*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 30% de los encuestados indica que siempre tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas diarias sin sentirse presionado, lo que sugiere que una parte de los empleados puede gestionar adecuadamente su carga laboral sin experimentar estrés. Sin embargo, un 66,7% menciona que algunas veces tiene tiempo suficiente, lo que refleja que la mayoría de los trabajadores enfrenta presión recurrente, lo cual podría afectar su bienestar y productividad. Solo un 13,3% señala que rara vez experimenta presión, lo que indica que un

pequeño grupo de empleados tiene mayores dificultades para cumplir con sus tareas sin sentirse presionados. La ausencia de respuestas en nunca muestra que, en general, la presión laboral está presente en todos los empleados, lo que sugiere la necesidad de revisar la carga laboral y optimizar la gestión del tiempo para reducir el estrés y mejorar el bienestar general.

El autor Stephen P. Robbins (2013) destaca que la percepción del tiempo suficiente para completar las tareas está directamente relacionada con el nivel de estrés laboral. Cuando los empleados sienten que no tienen control sobre su tiempo, la presión se convierte en un factor crónico que afecta el rendimiento y la satisfacción laboral.

Los empleados afirman que siempre tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas sin sentirse presionado, el hecho de que un cierto porcentaje indique que algunas veces experimenta presión sugiere que la mayoría de los trabajadores se enfrenta a una carga laboral que genera estrés recurrente, lo que podría afectar su bienestar y productividad. Solo un grupo mínimo señala que rara vez se siente presionado, lo que muestra que una minoría tiene más facilidad para gestionar sus tareas sin estrés.

**21. ¿Considera que su horario laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional?**

**Tabla 22**

*Conciliación entre trabajo y vida personal*

| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 6 | 40% |
| **De acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 4 | 26,7% |
| **En desacuerdo** | 1 | 6,6% |

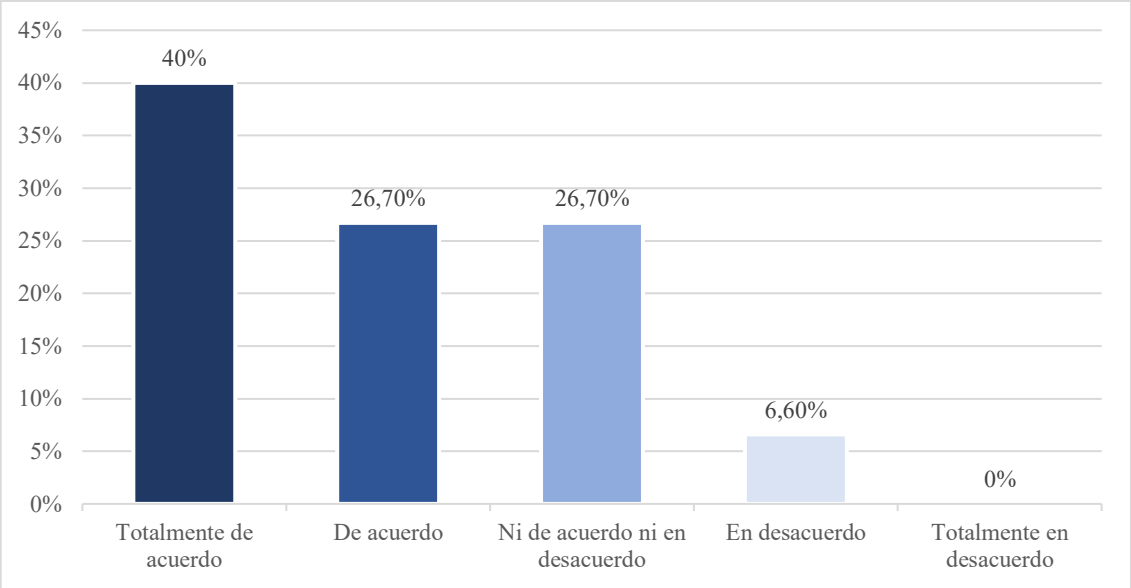
| | | |
|---|---|---|
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 21**

*Conciliación entre trabajo y vida personal*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 40% de los encuestados indica estar totalmente de acuerdo en que su horario laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional, lo que refleja una percepción positiva sobre la compatibilidad entre sus responsabilidades laborales y su vida privada. Un 26,7% está de acuerdo, lo cual refuerza esta tendencia favorable, aunque con menor intensidad. Otro 26,7% se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que revela una postura

neutral y podría indicar que estos empleados no perciben un impacto claro del horario en su equilibrio personal-laboral o tienen experiencias variables. Finalmente, un 6,6% está en desacuerdo, lo que representa a una minoría que considera que su horario actual no favorece el equilibrio entre su vida personal y profesional, lo cual podría generar tensiones o insatisfacción en su entorno laboral.

Jeffrey H. Greenhaus (1987) señala que la percepción que tienen los empleados sobre la compatibilidad entre su horario laboral y su vida personal es fundamental para su bienestar general y satisfacción en el trabajo y un horario flexible y equilibrado contribuye significativamente a mejorar esta relación, aunque las experiencias pueden variar según la naturaleza del trabajo y las demandas individuales.

Los resultados muestran que una mayoría de los empleados percibe que su horario laboral les permite mantener un equilibrio adecuado entre su vida personal y profesional, lo que sugiere que la organización ha logrado establecer jornadas laborales que favorecen el bienestar y la conciliación. No obstante, el hay de respuestas neutrales indica que una parte de los trabajadores no tiene una percepción clara sobre este aspecto, lo que podría estar relacionado con experiencias individuales o variaciones en la carga de trabajo. El mínimo señala que aún existen casos en los que el horario representa una dificultad para lograr dicho equilibrio, lo que sugiere la necesidad de explorar estrategias de flexibilidad laboral que permitan mejorar la experiencia de este grupo minoritario.

**22. ¿La empresa ofrece flexibilidad para atender asuntos personales cuando es necesario?**

**Tabla 23**

*Conciliación entre trabajo y vida personal*

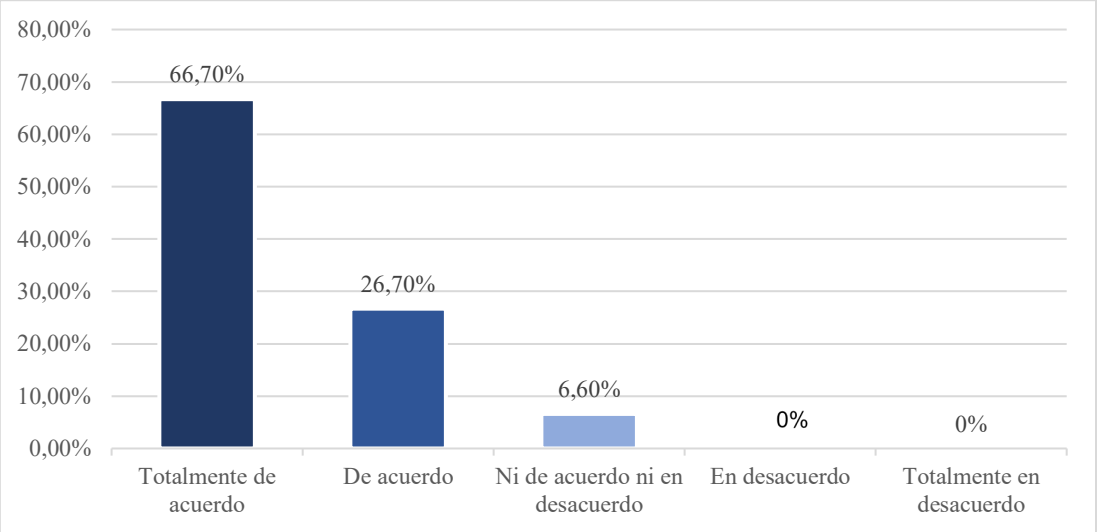
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 10 | 66,7% |
| **De acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 1 | 6,6% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 22**

*Conciliación entre trabajo y vida personal*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 66,7% de los encuestados afirma que siempre la empresa ofrece flexibilidad para

atender asuntos personales cuando es necesario, lo que refleja una política organizacional favorable hacia el bienestar del trabajador, permitiéndole gestionar responsabilidades personales sin comprometer su desempeño laboral. Un 26,7% indica que a veces recibe esta flexibilidad, lo cual sugiere que, si bien existe apertura en algunos casos, no siempre se garantiza este apoyo, lo que podría generar incertidumbre o dificultades para conciliar vida personal y laboral. El 6,6% de los empleados señala que rara vez se les permite atender asuntos personales, lo que evidencia que, aunque es una minoría, aún existen situaciones en las que la flexibilidad no es aplicada de forma equitativa. Finalmente, ningún encuestado seleccionó la opción nunca, lo cual es un dato positivo que indica que todos los trabajadores han tenido, en algún momento, la posibilidad de recibir apoyo por parte de la empresa en asuntos personales.

El autor Ellen Ernst Kossek (2016) afirma que la flexibilidad organizacional para atender asuntos personales es un componente clave para el bienestar de los empleados y la mejora del desempeño laboral.

La mayoría de los trabajadores percibe que la empresa ofrece cierto grado de flexibilidad para atender asuntos personales, lo que evidencia una cultura organizacional orientada al apoyo del empleado y al equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, rara vez recibe esta flexibilidad, indica que no todos los trabajadores experimentan esta política de manera consistente, por lo que sería recomendable fortalecer mecanismos de comunicación y aplicación equitativa de dichas medidas.

**23. ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?**

**Tabla 24**

*Motivación y satisfacción laboral*

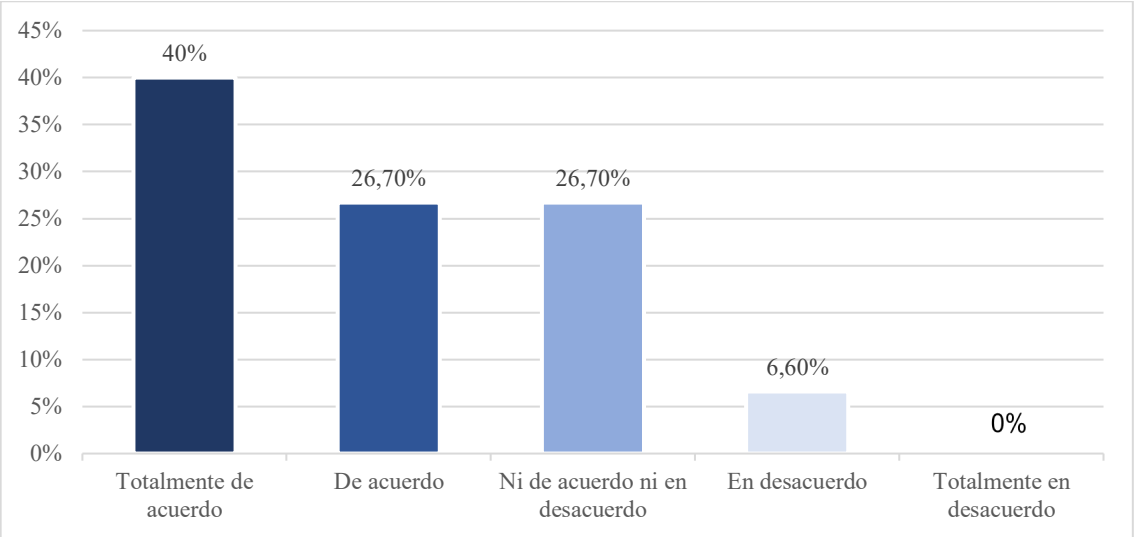
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 6 | 40% |
| **De acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 4 | 26,7% |
| **En desacuerdo** | 1 | 6,6% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 23**

*Motivación y satisfacción laboral*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 40% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que su trabajo es valorado por sus superiores, lo que refleja una percepción positiva de reconocimiento laboral por parte

de una parte importante del personal. Un 26,7% se encuentra de acuerdo, lo que refuerza la tendencia positiva, aunque con una valoración menos intensa. Otro 26,7% expresa una postura neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo cual podría indicar falta de claridad o constancia en las señales de reconocimiento por parte de los superiores. Un 6,6% manifiesta estar en desacuerdo, lo que revela que una pequeña parte de los empleados no se siente valorada en su entorno laboral, lo que podría impactar negativamente en su motivación y compromiso. Es relevante que ningún encuestado haya seleccionado la opción totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no existe una percepción extrema de desvalorización dentro del grupo encuestado.

El autor Frederick Herzberg (1959) destaca que el reconocimiento por parte de los superiores es un factor motivacional fundamental que influye directamente en la satisfacción y el compromiso del empleado.

La mayoría de los empleados siente que su trabajo es valorado por sus superiores, lo que refleja un entorno laboral en el que predomina el reconocimiento y la valoración del esfuerzo del personal. Sin embargo, la presencia de un porcentaje con una postura neutral indica que hay un grupo significativo que no percibe de forma clara este reconocimiento, lo que podría deberse a la falta de retroalimentación directa o constante. Además, un porcentaje está en desacuerdo, pone en evidencia que todavía existen casos en los que los empleados no se sienten suficientemente valorados, lo que representa una oportunidad para mejorar las prácticas de liderazgo y motivación interna.

**24. ¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?**

**Tabla 25**

*Motivación y satisfacción laboral*

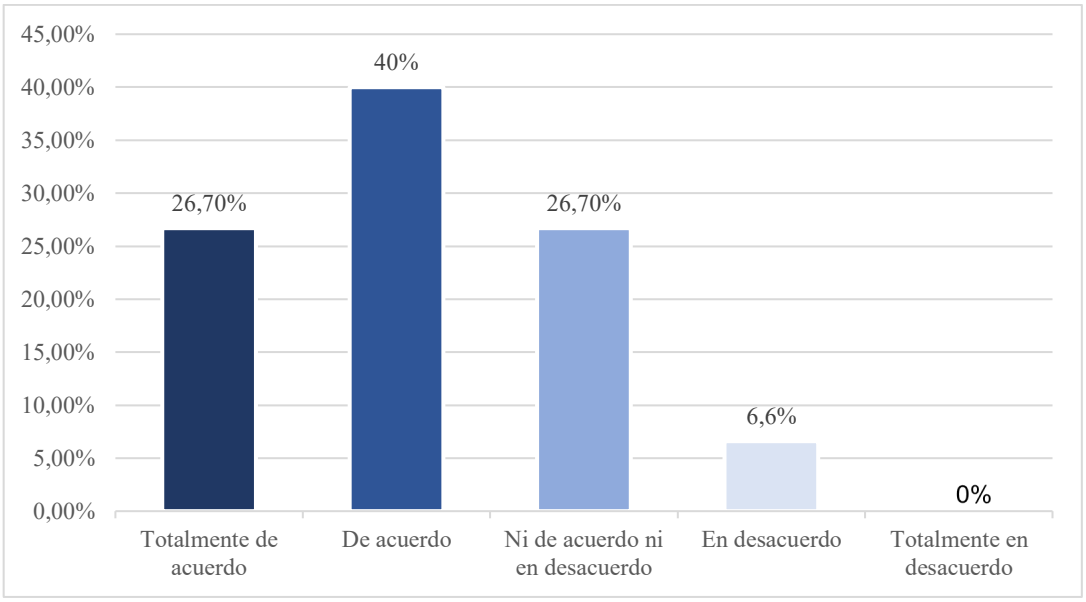
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **De acuerdo** | 6 | 40% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 4 | 26,7% |
| **En desacuerdo** | 1 | 6,6% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 24**

*Motivación y satisfacción laboral*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 26,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que tiene oportunidades

de crecimiento dentro de la empresa, lo que refleja una percepción positiva y clara de desarrollo profesional entre una parte del personal. El 40% se encuentra de acuerdo, lo que sugiere que una mayoría considera que existen posibilidades de progreso laboral, aunque quizás no de forma constante o generalizada. Un 26,7% adopta una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo cual puede indicar incertidumbre, falta de información sobre planes de carrera o experiencias ambiguas en cuanto a oportunidades reales de ascenso. El 6,6% está en desacuerdo, lo que revela que una pequeña parte de los empleados no percibe posibilidades de crecimiento dentro de la organización, lo cual puede afectar su motivación o intención de permanencia.

El autor Gary Dessler (2013) afirma que las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional son uno de los principales factores que inciden en la satisfacción y retención del personal.

Se refleja que los encuestados está totalmente de acuerdo en que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, lo que refleja una percepción positiva y clara de desarrollo profesional entre una parte del personal. Lo que sugiere que una mayoría considera que existen posibilidades de progreso laboral, aunque quizás no de forma constante o generalizada. Un mínimo grupo adopta una postura neutral, lo cual puede indicar incertidumbre, falta de información sobre planes de carrera o experiencias ambiguas en cuanto a oportunidades reales de ascenso. Y se tiene en cuenta el último porcentaje que está en desacuerdo, lo que revela que una pequeña parte de los empleados no percibe posibilidades de crecimiento dentro de la organización, lo cual puede afectar su motivación o intención de permanencia.

**25. ¿Existe un ambiente de cooperación y respeto en su equipo de trabajo?**

**Tabla 26**

*Relación con compañeros de trabajo*

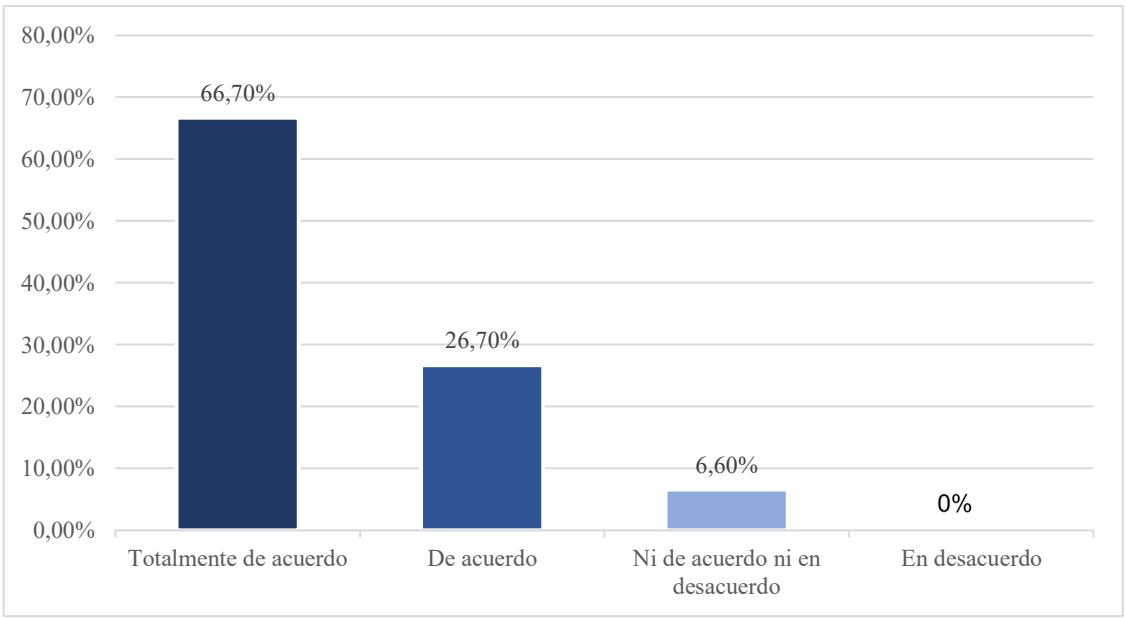
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 10 | 66,7% |
| **De acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 1 | 6,6% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 25**

*Relación con compañeros de trabajo*



**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.
**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 66,7% de los encuestados respondió que está totalmente de acuerdo que siempre existe un ambiente de cooperación y respeto en su equipo de trabajo, lo cual evidencia una percepción sólida y positiva sobre las relaciones interpersonales y la cultura organizacional. Un 26,7% indicó que esto ocurre rar vez, lo que reafirma la tendencia favorable, aunque con la posibilidad de que se presenten situaciones puntuales que afecten el clima laboral. Solo un 6,6% señala que a veces se percibe ese ambiente, lo que sugiere que, para una pequeña parte del personal, la cooperación y el respeto no son constantes y podrían depender de factores como el liderazgo o las dinámicas de grupo. Es importante destacar que nadie seleccionó las opciones rara vez ni nunca, lo cual demuestra que no existen casos críticos de conflicto o falta de respeto en el entorno de trabajo.

El autor Stephen P. Robbins (2020) afirma que un ambiente laboral caracterizado por el respeto mutuo, la cooperación y la confianza entre los miembros del equipo promueve un mayor compromiso, satisfacción y productividad.

Los resultados reflejan que una amplia mayoría del personal percibe un ambiente de cooperación y respeto dentro de sus equipos, lo que indica un clima laboral saludable, colaborativo y propicio para la productividad y el bienestar. La presencia un grupo que respondió a veces sugiere que existen ciertas áreas o momentos en los que la armonía podría verse afectada, por lo que sería útil identificar y abordar esos casos para fortalecer aún más el entorno de trabajo. La ausencia total de respuestas en las categorías negativas es un indicador muy positivo, ya que sugiere que no se presentan problemas significativos de convivencia ni conflictos serios entre compañeros, esto refuerza la imagen de una cultura

organizacional basada en el respeto mutuo y la cooperación efectiva.

**26. ¿Se siente cómodo trabajando con sus compañeros?**

**Tabla 27**

*Relación con compañeros de trabajo*

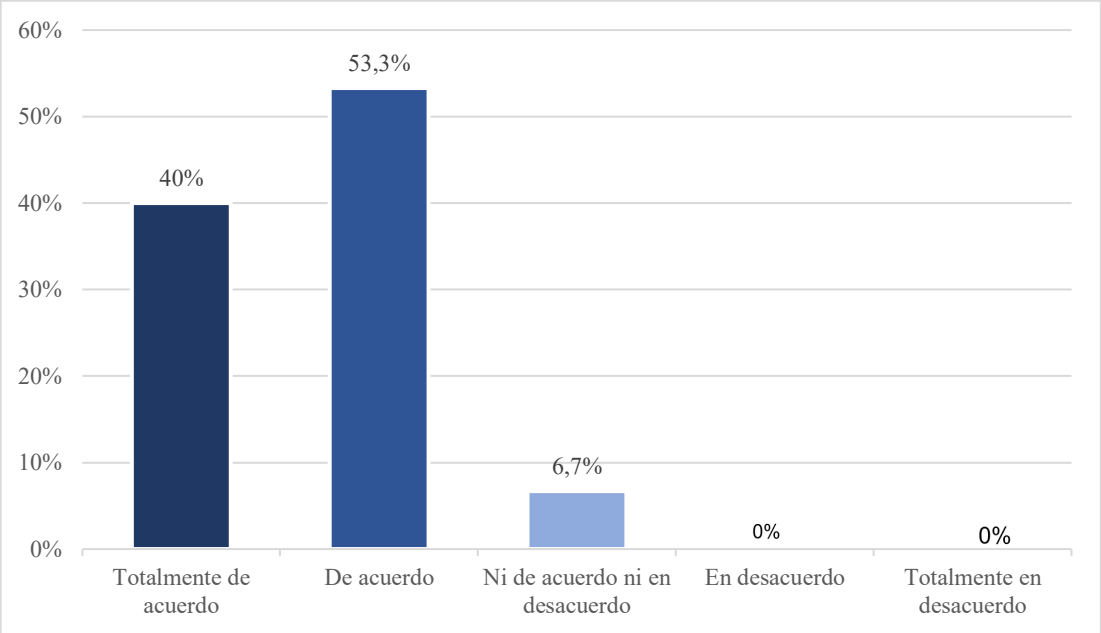
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 6 | 40% |
| **De acuerdo** | 8 | 53,3% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 1 | 6,7% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 26**

*Relación con compañeros de trabajo*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 40% de los encuestados respondió estar totalmente de acuerdo con sentirse cómodo trabajando con sus compañeros, lo que refleja una percepción altamente positiva sobre las relaciones interpersonales en el entorno laboral. A esto se suma un 53,3% que está de acuerdo, reforzando la tendencia favorable y evidenciando que la mayoría del personal experimenta un ambiente de trabajo armónico y colaborativo. Solo un 6,7% se ubicó en una posición neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar experiencias mixtas o falta de una opinión definida sobre el tema.

El autor Chiavenato, Idalberto (2009) señala que la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo es un factor decisivo para la satisfacción laboral y el

desempeño organizacional. Sentirse cómodo con los compañeros de trabajo genera un ambiente positivo que favorece la cooperación, reduce el estrés y fortalece el sentido de pertenencia.

Los resultados muestran que se sienten cómodos trabajando con sus compañeros, lo que refleja un ambiente laboral positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, colaboración y buena comunicación. Esta percepción favorece el desempeño individual y colectivo, al tiempo que fortalece el sentido de pertenencia y cohesión del equipo. La mínima proporción de respuestas neutras sugiere que solo una pequeña parte del personal podría no tener una experiencia completamente clara o consistente en este aspecto. La ausencia de opiniones negativas resalta que no se presentan conflictos relevantes entre compañeros, lo que constituye un punto fuerte en la cultura organizacional que debe mantenerse y reforzarse.

**27. ¿Siente que sus superiores son accesibles y abiertos a la comunicación?**

**Tabla 28**

*Relación con superiores jerárquicos*

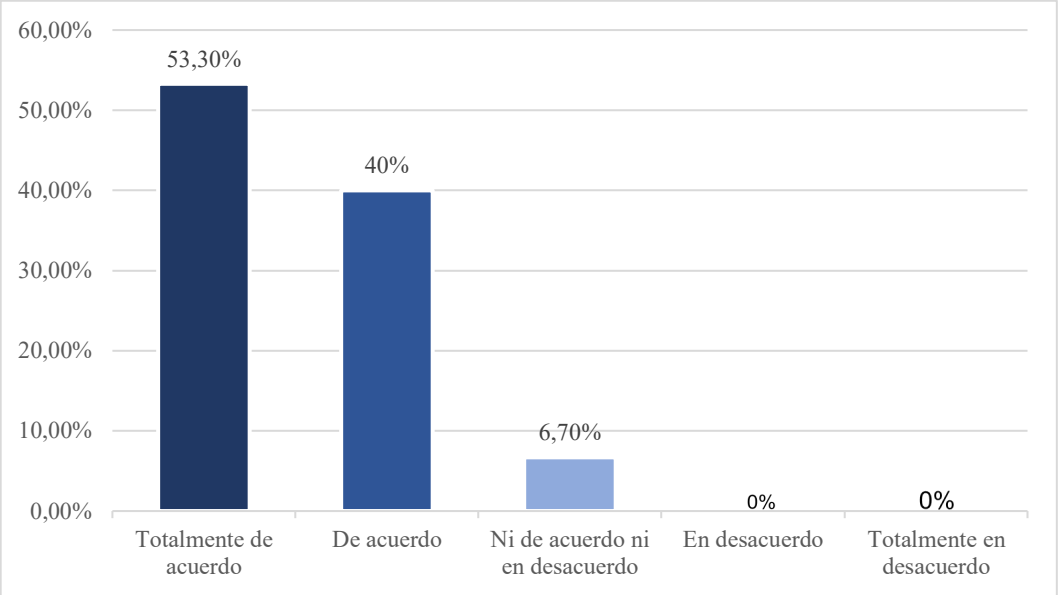
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 8 | 53,3% |
| **De acuerdo** | 6 | 40% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 1 | 6,7% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 27**

*Relación con superiores jerárquicos*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 53,3% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en que sus superiores son accesibles y abiertos a la comunicación, lo que indica una percepción muy positiva respecto a la disponibilidad y actitud receptiva del liderazgo dentro de la organización. Además, un 40% señaló estar de acuerdo, lo que reafirma la tendencia favorable y sugiere que la gran mayoría de los trabajadores se siente escuchada y apoyada por sus superiores. Un 6,7% adoptó una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo cual podría reflejar una experiencia ambigua o una falta de interacción suficiente con sus líderes. Es relevante destacar que ningún encuestado eligió las opciones en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que evidencia que no existen percepciones negativas respecto

a la apertura comunicacional del liderazgo.

Un autor que corrobora estos resultados es Robbins, Stephen (2009) destaca que os líderes accesibles y con una actitud abierta hacia la comunicación fomentan un entorno de confianza, incrementan la satisfacción laboral y facilitan el compromiso organizacional.

Los resultados muestran que percibe a sus superiores como accesibles y abiertos a la comunicación, lo que refleja una cultura organizacional basada en el diálogo, la confianza y la cercanía entre líderes y colaboradores. Esta percepción favorece un entorno de trabajo transparente, donde los empleados se sienten cómodos al expresar sus ideas, inquietudes o sugerencias. La pequeña proporción que se mantiene neutral indica que existe un margen para seguir fortaleciendo la comunicación en algunos casos puntuales. La ausencia total de respuestas negativas refuerza que el liderazgo actual está bien valorado en términos de accesibilidad y comunicación

**28. ¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones?**

**Tabla 29**

*Relación con superiores jerárquicos*

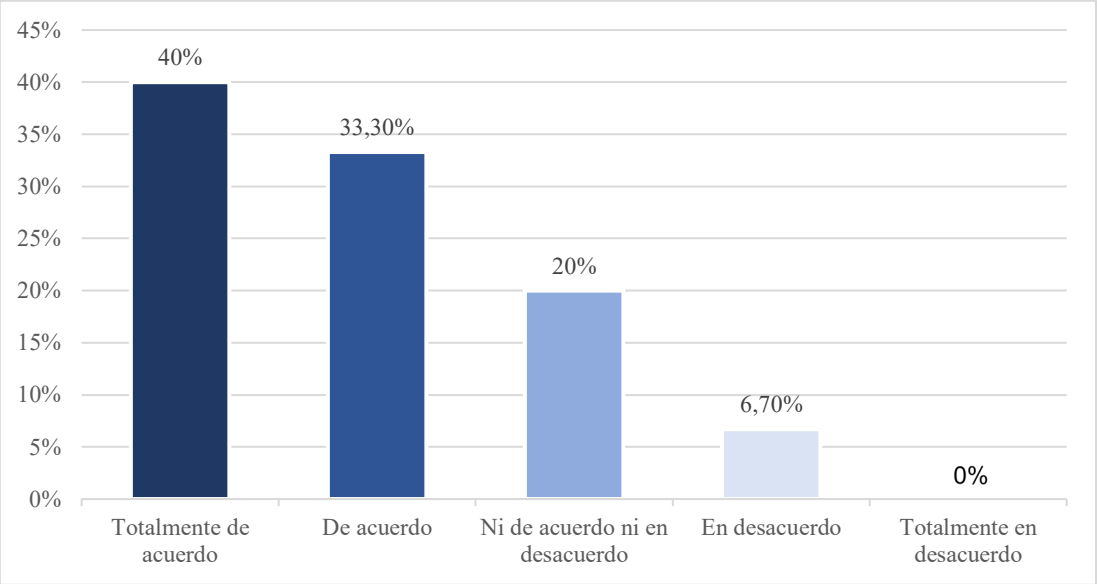
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 6 | 40% |
| **De acuerdo** | 5 | 33,3% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 3 | 20% |
| **En desacuerdo** | 1 | 6,7% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 28**

*Relación con superiores jerárquicos*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 40% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones, lo que evidencia una percepción positiva respecto a la participación e inclusión del personal en los procesos organizacionales. Un 33,3% indicó estar de acuerdo, lo cual refuerza esta tendencia favorable y sugiere que una mayoría significativa percibe un entorno participativo. Por otro lado, un 20% adoptó una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo que podría indicar falta de claridad sobre los mecanismos de participación o experiencias mixtas al respecto. Finalmente, un 6,7% está en desacuerdo, lo que refleja que una pequeña parte del personal no se siente incluida en los procesos de toma de decisiones, lo cual puede limitar su sentido de pertenencia o motivación.

Un autor que corrobora estos resultados es Chiavenato, Idalberto (2011) afirma que la participación de los empleados en la toma de decisiones fortalece el compromiso, mejora el clima organizacional y promueve un sentido de pertenencia dentro de la empresa.

Los resultados muestran que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones, lo cual evidencia un ambiente laboral participativo donde se valora la voz del trabajador. Este aspecto es fundamental para fortalecer el compromiso organizacional, la innovación y la comunicación interna. Sin embargo, se muestran un porcentaje neutral y en desacuerdo, señalan que aún existen áreas donde la participación puede ser percibida como limitada o poco efectiva, lo cual representa una oportunidad para mejorar los canales de retroalimentación y fomentar una cultura de inclusión más sólida.

**29. ¿Cree que la empresa promueve un clima organizacional saludable?**

**Tabla 30**

*Clima organizacional*

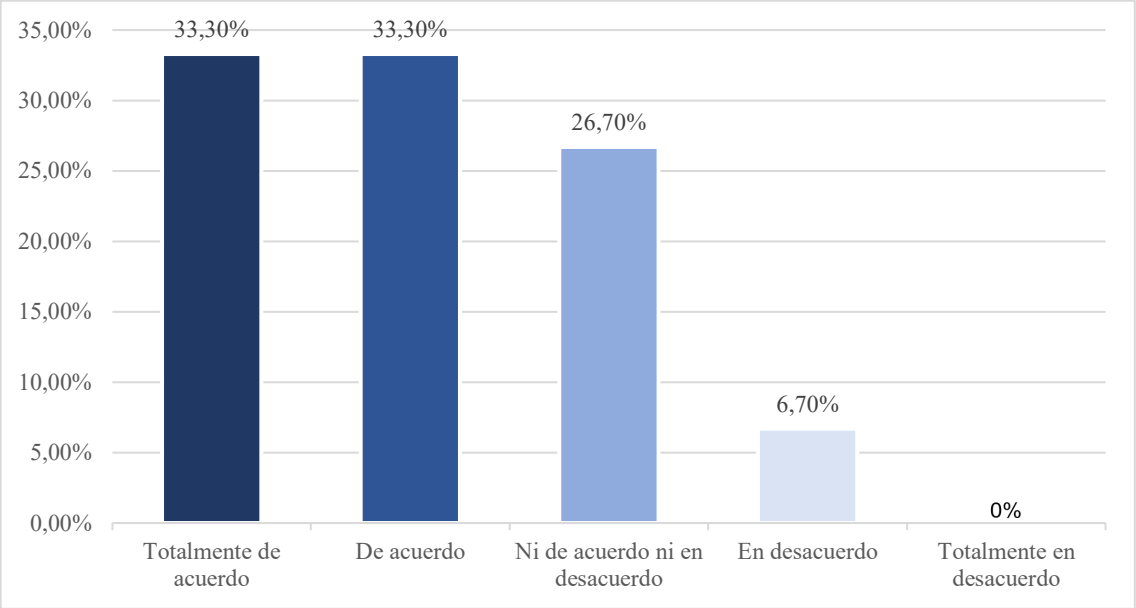
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 5 | 33,3% |
| **De acuerdo** | 5 | 33,3% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 4 | 26,7% |
| **En desacuerdo** | 1 | 6,7% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 29**

*Clima organizacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 33,3% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo en que la empresa promueve un clima organizacional saludable, mientras que otro 33,3% manifestó estar simplemente de acuerdo, lo que suma un 66,6% de opiniones favorables y sugiere que la mayoría percibe un entorno laboral positivo. Un 26,7% adoptó una postura neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo cual puede reflejar incertidumbre, falta de información o experiencias laborales mixtas en relación al clima organizacional. Finalmente, un 6,7% está en desacuerdo, lo que indica que una pequeña parte del personal considera que no se fomenta adecuadamente un entorno saludable dentro de la empresa. Es relevante señalar que nadie seleccionó la opción totalmente en desacuerdo, lo que sugiere la ausencia de percepciones

altamente negativas sobre este aspecto.

El autor Chiavenato, Idalberto, (2011) sostiene que el clima organizacional es un reflejo del ambiente emocional y psicológico que se vive dentro de la organización; cuando las empresas promueven un entorno saludable, se genera motivación, compromiso y satisfacción laboral.

Los datos reflejan que una mayoría del personal considera que la empresa promueve un clima organizacional saludable, lo cual es un indicador positivo de las prácticas internas, la convivencia laboral y el bienestar del equipo. Esta percepción favorable contribuye a mantener la motivación, la productividad y la retención del talento. No obstante, también se mantiene en una posición neutral podría evidenciar áreas grises en la comunicación, el liderazgo o la gestión emocional que necesitan mayor atención. La presencia de respuestas negativas también sugiere que existen casos puntuales donde los empleados no perciben un entorno óptimo, lo que representa una oportunidad de mejora. En conjunto, aunque los resultados son mayoritariamente positivos, la organización debe seguir fortaleciendo sus políticas y acciones para asegurar que todos los colaboradores experimenten un clima organizacional saludable de forma constante.

**30. ¿Siente que su empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados?**

**Tabla 31**

*Clima organizacional*

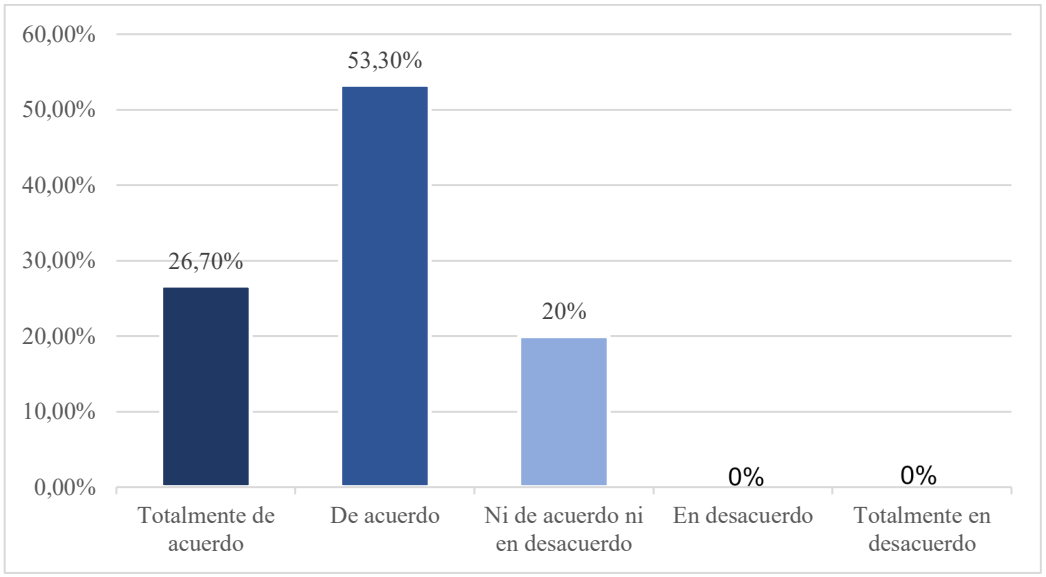
| Opciones de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 4 | 26,7% |
| **De acuerdo** | 8 | 53,3% |
| **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** | 3 | 20% |
| **En desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Totalmente en desacuerdo** | 0 | 0% |
| **Total** | 15 | 100% |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 30**

*Clima organizacional*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Análisis e interpretación de resultados**

El 26,7% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en que la empresa

se preocupa por el bienestar de sus empleados, lo que refleja una percepción positiva, aunque más moderada, sobre el compromiso de la empresa en este aspecto. Un 53,3% indicó estar de acuerdo, lo que refuerza la tendencia favorable, destacando que una mayoría significativa de los empleados percibe que la organización está comprometida con su bienestar. Un 20% se posicionó de manera neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo que podría sugerir que algunos empleados no tienen una visión clara o consistente sobre las acciones que la empresa realiza en este ámbito. Es relevante que ningún encuestado respondió en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que no hay una percepción generalizada de indiferencia o desinterés por parte de la empresa hacia el bienestar de sus empleados.

Un autor que corrobora estos resultados es Chiavenato, Idalberto, (2011) sostiene que el clima organizacional es un reflejo del ambiente emocional y psicológico que se vive dentro de la organización; cuando las empresas promueven un entorno saludable, se genera motivación, compromiso y satisfacción laboral.

Los resultados indican que la mayoría de los empleados percibe que la empresa se preocupa por su bienestar, lo cual es una señal positiva de que la organización está tomando medidas, políticas o acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Sin embargo, también se mantiene neutral esto podría señalar la necesidad de que la empresa refuerce su comunicación sobre las iniciativas de bienestar o realice acciones más visibles para involucrar a todos los empleados. La ausencia de respuestas negativas (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) es un buen indicador de que no existe una percepción de desinterés o falta de cuidado por parte de la empresa hacia sus empleados, aunque es recomendable que se continúen implementando y comunicando programas que aseguren que todos los trabajadores sientan un compromiso genuino con su bienestar.

**Tabla 32**

*Variable independiente*

| Variable independiente: Salud ocupacional | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Percepción positiva** | **Neutro** | **Percepción negativa** |
| 1 | Hábitos saludables | 10 | 5 | 0 |
| 2 | Actividades de bienestar laboral | 8 | 4 | 3 |
| 3 | Prácticas saludables para evitar enfermedades | 6 | 7 | 2 |
| 4 | Chequeos médicos | 15 | 0 | 0 |
| 5 | Programa de salud ocupacional | 5 | 6 | 4 |
| 6 | Apoyo de superiores | 8 | 6 | 1 |
| 7 | Comunicación efectiva y respetuosa | 14 | 1 | 0 |
| 8 | Ambiente laboral positivo y colaborativo | 13 | 2 | 0 |
| 9 | libre de acoso y discriminación | 14 | 1 | 0 |
| 10 | Políticas de acoso y discriminación | 10 | 5 | 0 |

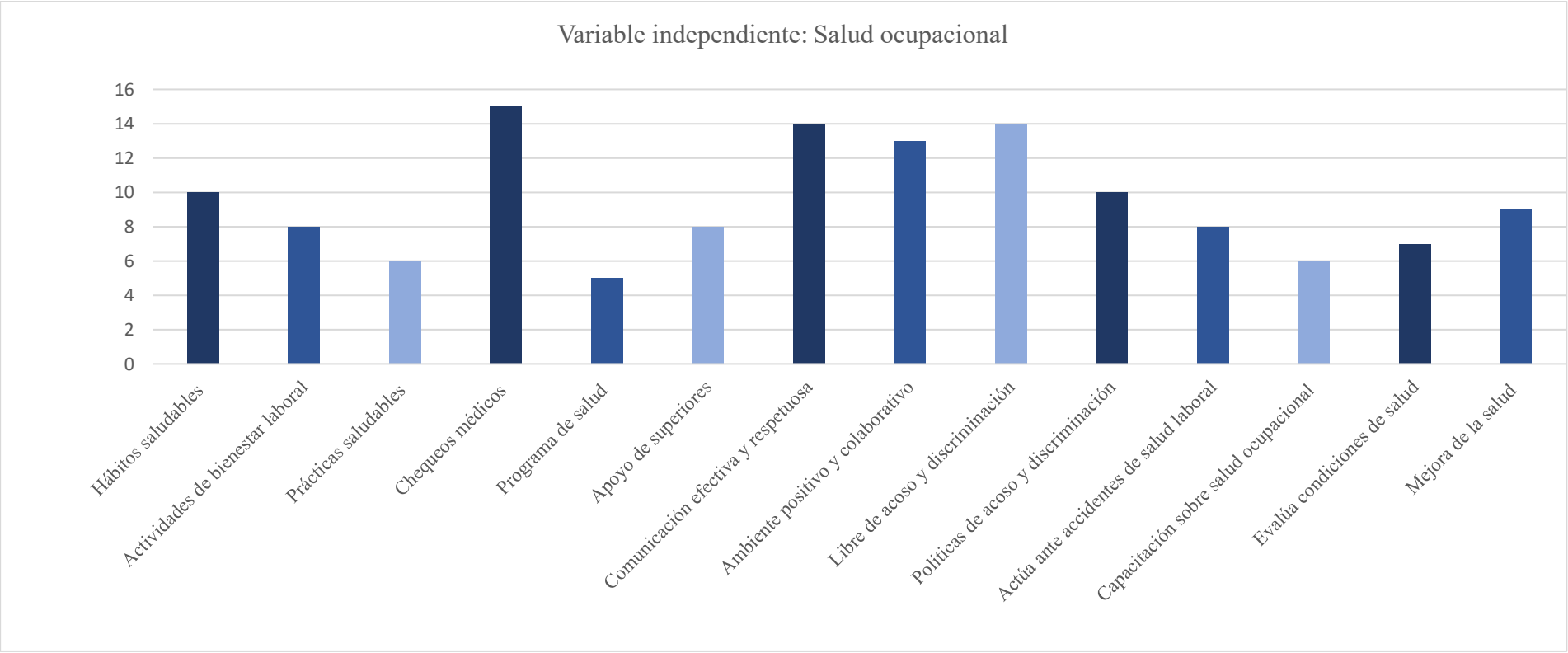
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 11 | Actúa ante accidentes de salud laboral | 8 | 7 | 0 |
| 12 | Capacitación sobre salud ocupacional | 6 | 9 | 0 |
| 13 | Evalúa condiciones de salud | 7 | 6 | 2 |
| 14 | Mejora de la salud | 9 | 6 | 0 |
| | **Total** | **133** | **65** | **12** |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 31**

*Variable independiente*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Tabla 33**

*Variable dependiente*

| Variable dependiente: Calidad de vida laboral | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Percepción positiva** | **Neutro** | **Percepción negativa** |
| 1 | Condiciones del puesto de trabajo | 12 | 2 | 1 |
| 2 | Mobiliario ergonómico | 11 | 4 | 0 |
| 3 | Adecuaciones ergonómicas | 4 | 3 | 8 |
| 4 | Iluminación en su área | 13 | 2 | 0 |
| 5 | Niveles elevados de estrés | 6 | 6 | 3 |
| 6 | Gestión del tiempo laboral | 3 | 10 | 2 |
| 7 | Equilibrar vida laboral y personal | 6 | 4 | 1 |
| 8 | Flexibilidad para asuntos personales | 10 | 4 | 1 |
| 9 | Trabajo valorado por superiores | 10 | 4 | 1 |
| 10 | Crecimiento dentro | 10 | 4 | 1 |

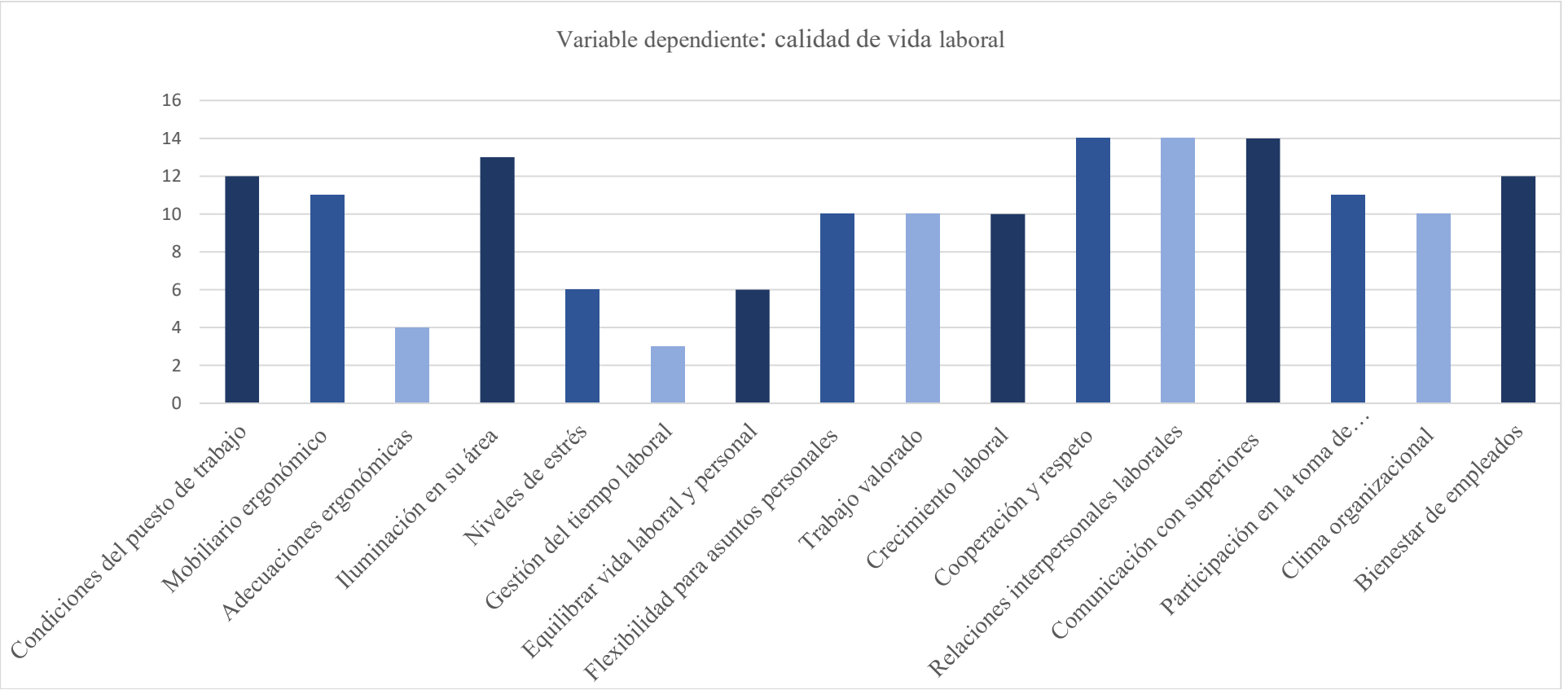
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 11 | Cooperación y respeto | 14 | 1 | 0 |
| 12 | Relaciones interpersonales laborales | 14 | 1 | 0 |
| 13 | Comunicación con los superiores | 14 | 1 | 0 |
| 14 | Participación en la toma de decisiones | 11 | 3 | 1 |
| 15 | Clima organizacional | 10 | 4 | 1 |
| 16 | Bienestar de los empleados | 12 | 3 | 0 |
| | **TOTAL** | **172** | **56** | **20** |

**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

**Figura 32**

*Variable dependiente*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda.

**Elaborado por:** Andrea Lucio

### *4.1.1. Análisis General*

Se establece que existe una relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral ya que los resultados muestran que la empresa promueve activamente el bienestar físico, emocional y social de sus colaboradores a través de iniciativas como programas de salud, ambientes laborales positivos, políticas contra el acoso y la discriminación, y un liderazgo cercano esto se refleja de forma positiva en la percepción que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral.

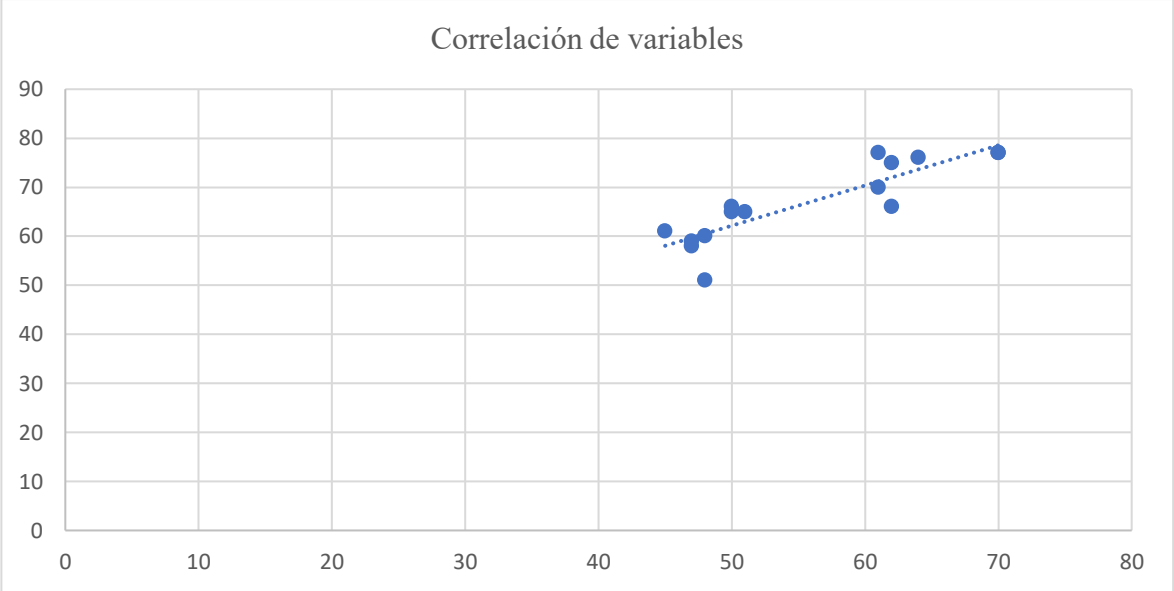
Ambos gráficos revelan que tanto las condiciones físicas del trabajo como la ergonomía, la iluminación o los chequeos médicos y factores psicosociales, por ejemplo, la comunicación efectiva, el apoyo de los superiores y un buen clima organizacional esto influyen en la calidad de vida laboral. Sin embargo, se puede notar que los factores emocionales y relacionales tienen un impacto más profundo en la satisfacción de los empleados. Esto se refleja en los altos puntajes asignados a aspectos como el respeto, la cooperación, las buenas relaciones laborales y la participación en la toma de decisiones.

También es importante destacar que algunos aspectos con menor puntuación, como la gestión del estrés, la flexibilidad para atender asuntos personales o ciertas prácticas saludables, representan oportunidades claras de mejora. Fortalecer estos elementos podría tener un efecto positivo sobre el bienestar general de los trabajadores.

En conclusión, invertir en salud ocupacional va mucho más allá de prevenir enfermedades o accidentes. Se trata de una estrategia clave para construir entornos de trabajo saludables, motivadores y sostenibles. Cuando las empresas se preocupan genuinamente por la salud integral de su personal, se genera un círculo virtuoso que eleva la calidad de vida laboral, mejora el rendimiento y fortalece el compromiso organizacional.

**Figura 33**

*Correlación de variables*




**Fuente:** Encuesta al personal administrativo de Flower Village Cia, Ltda

**Elaborado por:** Andrea Lucio

## 4.2 Discusión

En la presente investigación se observó una valoración positiva de la salud ocupacional por parte del equipo de Flower Village Cía. Ltda., particularmente en lo que respecta a la realización regular de chequeos médicos. Esto se considera un elemento importante dentro de las medidas preventivas de salud en el ámbito de trabajo. Este descubrimiento se conecta directamente con la Teoría de la Promoción de la Salud Laboral de Karasek y Theorell (1990), la cual sugiere que disminuir los peligros físicos y psicológicos, así como ofrecer recursos que mejoren el bienestar de los trabajadores, son fundamentales para sostener un ambiente de trabajo sano. En este contexto, los chequeos médicos funcionan como una acción específica enfocada en la prevención de enfermedades y el seguimiento de la condición física del personal, lo que aumenta la sensación de seguridad y la preocupación de la empresa por el bienestar completo de sus empleados.

Adicionalmente, la teoría enfatiza la relevancia de balancear las exigencias del trabajo con el nivel de control que los empleados tienen sobre sus tareas. Aunque los resultados indican que aún existen aspectos como el exceso de trabajo o algunas condiciones físicas no óptimas, la presencia de programas de salud, como los chequeos médicos, ayuda a mitigar parcialmente estas demandas, creando un entorno más seguro y atento a las necesidades de los trabajadores. Esto concuerda con lo indicado por la OMS (UNIR, 2021), que afirma que una buena gestión de la salud ocupacional tiene un impacto positivo en la productividad y la satisfacción laboral.

Por otro lado, la calidad de vida laboral en la empresa refleja que el personal administrativo valora especialmente la relación positiva que mantiene con sus superiores. Este aspecto cobra un sentido aún más profundo cuando se lo analiza desde la Teoría Y de Douglas McGregor (1960), que propone una visión más humana de la gestión, reconociendo

a los trabajadores como personas responsables, creativas y capaces de autogestionarse. Esta percepción positiva dentro de la empresa sugiere que los líderes no solo ejercen autoridad, sino que también inspiran confianza, respetan a sus equipos y valoran el aporte individual de cada colaborador. En este contexto, Flower Village Cía. Ltda. demuestra que avanzar hacia estilos de liderazgo más humanos y participativos, como los que plantea McGregor, no solo es posible, sino también esencial para promover una verdadera calidad de vida en el entorno laboral.

## CONCLUSIONES

- Según los hallazgos de este estudio, Flower Village Cía. Ltda. impulsa diversas medidas de salud ocupacional para su personal administrativo, entre las que resaltan los chequeos médicos, programas de bienestar, la promoción de un clima laboral positivo y políticas contra el acoso y discriminación. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la empresa con la salud física y emocional de sus trabajadores. Sin embargo, aún hay aspectos por mejorar, como incentivar hábitos saludables y fortalecer el apoyo de los jefes, lo cual reduce la efectividad de las acciones implementadas.
- Las condiciones laborales del personal administrativo los resultados reflejan percepciones favorables en dimensiones como las relaciones interpersonales laborales, la cooperación y el respeto mutuo, así como la comunicación con superiores. Asimismo, se valoran positivamente aspectos físicos como las condiciones del puesto de trabajo y el mobiliario ergonómico. Sin embargo, existen deficiencias importantes en la iluminación de las áreas de trabajo, la gestión del tiempo laboral y la flexibilidad para atender asuntos personales, factores que inciden negativamente en el equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador.
- Se estableció una relación clara entre salud ocupacional y calidad de vida laboral, en la empresa y se pudo determinar a través del análisis estadístico de correlación, un coeficiente de 0,87 lo cual evidencia una relación positiva y fuerte entre ambas variables. Este resultado permite concluir que a mejores condiciones de salud ocupacional corresponden niveles más altos de calidad de vida laboral entre los colaboradores, destacando la importancia de implementar y fortalecer políticas

preventivas, programas de bienestar y entornos laborales seguros que impacten directamente en el bienestar integral del talento humano.

## RECOMENDACIONES

- En función de los resultados obtenidos tomar en cuenta Flower Village Cía. Ltda. refuerce las estrategias de salud ocupacional, priorizando la implementación de programas sostenidos de promoción de hábitos saludables, tales como campañas nutricionales, pausas activas y actividades físicas regulares, a fin de fomentar el autocuidado y el bienestar integral del personal administrativo.
- Los resultados del estudio evidencian la necesidad de implementar mejoras en dos aspectos clave, se requiere una revisión técnica de la infraestructura que priorice la optimización de los sistemas de iluminación y realice adecuaciones ergonómicas personalizadas según las características de cada puesto de trabajo. Resulta fundamental establecer políticas de flexibilidad laboral que promuevan un mejor equilibrio vida-trabajo, mediante la implementación de horarios flexibles, jornadas compactas cuando sea viable, y modalidades híbridas para aquellos puestos cuyas funciones lo permitan. Estas medidas contribuirían significativamente a crear un entorno laboral más saludable y productivo para el personal administrativo.
- Establecer un sistema de evaluación periódica que permita medir el impacto de las acciones implementadas y ajustar las estrategias de intervención en función de las necesidades detectadas. La creación de un comité de salud y bienestar, integrado por representantes de distintas áreas, puede contribuir a una gestión más participativa y eficaz, promoviendo así una cultura organizacional orientada al desarrollo humano sostenible y al bienestar integral de sus colaboradores.

## BIBLIOGRAFÍA


UEB

Cobos Lazo, F. A. (2022). *Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica.* Instituto Superior Tecnológico American College. ¿Qué es la salud ocupacional y cuáles son sus beneficios?: https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/216777

Vanegas García, M., y Delgado Abella, L. (2013). *Psicología organizacional.* Ecoe Ediciones. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/70412

Vicente Rojo, J. (2005). *Mobbing o acoso laboral.* Tébar Flores. Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades, consecuencias y cómo enfrentarlo: https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/51917

*Academia Nacional de Medicina de Colombia*. (2021). Bernardino Ramazzini y la Medicina del Trabajo: https://anmdecolombia.org.co/bernardino-ramazzini-y-la-medicina-del-trabajo/

*Asociación Española de Normalización [UNE]*. (2018). Todo lo que hay que saber sobre la ISO 45001: https://revista.une.org/2/todo-lo-que-hay-que-saber-sobre-la-iso-45001.html

Broom, D. (25 de Abril de 2023). *WORD ECONOMIC FORUM*. Estos son algunos de los sorprendentes beneficios de una jornada laboral de 4 días: https://es.weforum.org/stories/2023/04/estos-son-algunos-de-los-sorprendentes-beneficios-de-una-semana-laboral-de-cuatro-dias/

Calderón Díaz, A. S., y Padilla Mendoza, R. A. (2019). *Abordaje de la seguridad y salud ocupacional del personal de su respectivo seguimiento para la salud y que labora en la Unidad Comunitaria de Salud Familiar.* Pregrado, Universidad Espíritu Santo, San Salvador.

Castillero Mimenza, O. (29 de Octubre de 2018). *Psicologia y Mente*. La teoría de la autodeterminación: qué es y qué propone: https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-autodeterminacion

Castro, P., Cruz, C., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias, 5*(6), 118-128. https://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf

CETYS Educación Continua. (2020). *CETYS UNIVERSIDAD*. Conceptos básicos de seguridad industrial: https://www.cetys.mx/educon/conceptos-basicos-de-seguridad-industrial/

De la Torre, S. (4 de Septiembre de 2024). *iseazy*. Descubre la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura y su impacto en la formación: https://www.iseazy.com/es/blog/teoria-del-aprendizaje-social-de-bandura/

El Ghaoual El Ghaoual, S. (2025). *DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SALUD MENTAL AUTOPERCIBIDA EN LOS TRABAJADORES INMIGRANTES EN ESPAÑA Y FRANCIA: UN ANÁLISIS DE LA ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO DE 2015.* Tesis postgrado, Universidad Politécnica de Cataluña. Discriminación laboral y salud mental autopercibida en los trabajadores inmigrantes en España y Francia: Un análisis de la encuesta Europea de condiciones de trabajo de 2015 (Master's thesis, Universitat Politècnica de Catalunya).: https://upcommons.upc.edu/handle/2117/426913

Espinoza Oliva, M. L. (2024). Identificación de la presencia de las dimensiones propias del Mobbing en el personal académico del área de investigaciones de una Institución de Educación Superior en Xalapa, Veracruz, México. *Revista Ciencia Administrativ*(2), 33. Identificación de la presencia de las dimensiones propias del Mobbing en el personal académico del área de investigaciones de una Institución de Educación Superior en Xalapa, Veracruz, México.: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A7%3A34903687/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A183603279&crl=c&link_origin=scholar.google.es

*etalentumblog*. (2023). Fortaleciendo el vínculo con tu superior: Claves para mejorar la relación en el trabajo: https://blog.etalentum.com/es/fortaleciendo-el-vinculo-con-tu-superior-claves-para-mejorar-la-relacion-en-el-trabajo/

Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE. *Revista Didasc@lia: D&E, 11*(3). La encuesta y el cuestionario: https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/encuesta.html

Flores, C., & Barroso, S. (2013). *Calidad de vida laboral.* Tesis Pregrado, Universidad Nacional de Cuyo., Facultad de Ciencias Médicas., Mendoza.

*Flower Village*. (2025). Smarter farm. Better Flowers: https://www.flowervillage.ec/?utm_source

Fong Reynoso, C. (Marzo de 1998). La teoría de recursos y capacidadesUn enfoque contemporáneo en la gestión empresarial. *Empresa&Economía*(61), 27-31. Teoría de Herzberg: ¿qué es y cómo se aplica al mundo empresarial?: https://www.personio.es/glosario/teoria-de-herzberg/

Gamarra, G. (8 de Febrero de 2025). *Factorial*. Absentismo laboral: qué es y cómo evitarlo: https://factorial.es/blog/absentismo-laboral/

*Gobierno de España*. (2017). Medicina del trabajo: https://saludlaboralydiscapacidad.org/disciplinas-preventivas/medicina-del-trabajo/

*Gobierno de España*. (2025). Riesgos Ergonómicos en el trabajo: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos

Guerrero Pupo, J. (29 de Mayo de 2007). *Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina.* Scielo Cuba. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales: https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/82478

Hackman, J., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *ScienceDirect, 16*(2), 250-279. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

*IT Ahora*. (2020). RRHH deben reinventarse para lograr el bienestar de empleados y la experiencia con la empresa: https://itahora.com/amp/2020/11/17/rrhh-deben-reinventarse-para-lograr-el-bienestar-de-empleados-y-la-experiencia-con-la-empresa/

Jay, S. (2025). *AIHR*. ¿Qué es el clima organizacional? 7 pasos para mejorarlo: https://www-aihr-com.translate.goog/blog/organizational-climate/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=rq

Jiménez, C. G. (2024). Reflexiones en torno a factores que propician la conciliación familia-trabajo y sus efectos en trabajadores de la hotelería . En C. G. Jiménez,

*Reflexiones en torno a factores que propician la conciliación familia-trabajo y sus efectos en trabajadores de la hotelería* (pág. 424). México .

Martins, J. (28 de Marzo de 2025). *Asana*. Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional: https://asana.com/es/resources/what-is-burnout

Molina, Ó. (15 de Agosto de 2024). Sol, plantas y mermelada: cuando los estigmas de salud mental se desarman en un huerto. *EL PAÍS*. Sol, plantas y mermelada: cuando los estigmas de salud mental se desarman en un huerto: https://elpais.com/america-futura/2024-08-16/sol-plantas-y-mermelada-cuando-los-estigmas-de-salud-mental-se-desarman-en-un-huerto.html?utm_source

Mucha Hospinal, L. F., Chamorro Mejía, R., Oseda Lazo, M. E., & Alania Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revisa Científica de Ciencias Sociales y Humanidades, 12*(1), 7-50. https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253

Oliver Faubel, I., & Bolufer Catalá, E. (s.f). *ETSIE. Universitat Politècnica de València.* Evaluación de riesgos laborales con el método de William T. FINE.

*Organización Internacional del Trabajo [OIT]*. (2021). afety and health at work.: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm

*Organización Mundial de la Salud [OMS]*. (2022). Salud ocupacional: los trabajadores de la salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers

*Organización Panamericana de la Salud [OPS]*. (2022). Ecuador presentó el primer estudio nacional sobre condiciones de trabajo y salud, con apoyo técnico de la OPS/OMS: https://www.paho.org/es/noticias/10-5-2022-ecuador-presento-primer-estudio-nacional-sobre-condiciones-trabajo-salud-con?utm_source

*Osalan*. (2025). Qué es la Prevención de riesgos laborales: https://www.osalan.euskadi.eus/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/webosa00-contper/es/

Ramos, A., Cavadas, D., & Horcajada, L. (17 de Enero de 2023). *APD*. Experimento Hawthorne: la importancia de ser tenido en cuenta en el trabajo: https://www.apd.es/experimento-hawthorne/

Regader, B. (4 de Octubre de 2015). *Psicología y Mente*. ¿Qué es la Psicología Social?: https://psicologiaymente.com/social/psicologia-social

Rodríguez Carvajal, R., & De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 57*(1), 1-262. https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006

Rosario Hernández, E., & Rovira Millán, L. (2016). Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional , 33*(2), 108-127. https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a03

Rubio Romero, J. C. (2004). *Métodos de evaluación de riesgos laborales.* Ediciones Díaz de Santos. Evaluación de riesgos: https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/53074

Sancho, A. (16 de Noviembre de 2024). *PayFit*. ¿Qué es la normativa laboral y por qué es tan importante?: https://payfit.com/es/contenido-practico/normativa-laboral/

*Study Smarter*. (2025). Modelo de Hackman y Oldham: https://www.studysmarter.es/resumenes/ciencias-empresariales/recursos-humanos/modelo-de-hackman-y-oldham/

*Sydle*. (2023). Ciclo PDCA: ¿cuáles son los pasos y cómo funciona?: https://www.sydle.com/es/blog/ciclo-pdca-61ba2a15876cf6271d556be9

*Universidad Internacional de la Rioja [UNIR]*. (2020). Higiene industrial: claves e importancia en la organización del trabajo: https://www.unir.net/revista/ingenieria/higiene-industrial/

*Universidad Internacional de la Rioja [UNIR]*. (15 de Abril de 2021). ¿Qué es la salud ocupacional y cuáles son sus beneficios?: https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/

*Universidad Internacional de la Rioja [UNIR]*. (09 de Febrero de 2024). El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo: https://mexico.unir.net/noticias/ingenieria/estres-laboral/

Vargas, G. E. (2025). *Analisis de los factores que afectan en las actividades laborales mediante la aplicacion de la norma técnica ecuatoriana florecuador en las empresas florícolas en la provincia de Pichincha .* Quito.

Vásconez Illapa, R. G., y Guevara Bravo, L. A. (2018). *Condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores del sector público del cantón Quinindé provincia de Esmeraldas.* Pregrado, UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, FACULTAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Quito.

Vincensini, P. (2025). *IOE*. Seguridad y salud en el trabajo: https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo

Xairó, A. (24 de Julio de 2023). *PayFit*. ¿Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados?: https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/

## ANEXOS

- Cronograma (Gantt)

**Tabla 34**

*Cronograma*

| ACTIVIDADES | Enero 2025 | Febrero 2025 | | | | Marzo 2025 | | | | Abril 2025 | | | | Mayo 2025 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | S4 | S 1 | S 2 | S 3 | S 4 | S 1 | S 2 | S 3 | S 4 | S 1 | S 2 | S 3 | S 4 | S 1 | S 2 | S 3 | S 4 |
| Inscripción del estudiante | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis y revisión del anteproyecto de integración curricular. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Corrección del anteproyecto por parte de los estudiantes. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inscripción de estudiante, aprobación del anteproyecto y designación de director y pares académicos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega de anteproyecto de los pares académicos para la revisión | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión del anteproyecto por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acoger las recomendaciones de los pares y presentar certificado de cumplimiento | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del trabajo de integración curricular (proyecto) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión del proyecto final por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Acoger las observaciones de los pares académicos | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Emisión del certificado de validación para la defensa con la firma del director t pares académicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recepción del proyecto con las respectivas certificaciones para la defensa | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Emisión de la calificación del trabajo escrito | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- **Presupuesto ejecutado**

**Tabla 35**

*Presupuesto*

| PRESUPUESTO | |
|---|---|
| **ACTIVIDADE DESARROLLADAS** | **COSTO** |
| IMPRESIONES | $50 |
| ANILLADO | $7 |
| ALIMENTACIÓN | $15 |
| LUZ | $3 |
| TRANSPORTE | $60 |
| INTERNET | $80 |
| | |
| TOTAL | $215 |

- **Instrumento de recopilación de datos**

**Cuestionario aplicado al personal administrativo de la empresa Flower Village Cia. Ltda.**

**Salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cia. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia Pichincha, año 2025.**

**Nombre**

**Edad**

**Género**

- Femenino
- Masculino

1. **¿La empresa fomenta hábitos saludables entre los empleados?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo

- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

2. **¿Ha participado en actividades organizadas por la empresa para mejorar su bienestar laboral?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. **¿Ha recibido capacitación sobre prácticas saludables para evitar enfermedades relacionadas con su trabajo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. **¿La empresa ofrece chequeos médicos ocupacionales a los empleados?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. **¿Ha participado en algún programa de salud ocupacional en los últimos 6 meses?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. **¿Recibe apoyo de sus superiores cuando enfrenta alta carga de trabajo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. **¿La comunicación dentro de su equipo de trabajo es efectiva y respetuosa?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. **¿La empresa promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

**9. ¿Considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**10. ¿La empresa implementa políticas claras contra el acoso y la discriminación?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**11. ¿Considera que la empresa actúa de manera efectiva ante accidentes de salud laboral?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**12. ¿La empresa proporciona capacitación frecuente sobre salud ocupacional en el trabajo?**

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**13. ¿La empresa evalúa periódicamente las condiciones de salud ocupacional?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**14. ¿Cree que la empresa tiene un compromiso real con la mejora de la salud ocupacional?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**15. ¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**16. ¿Dispone de mobiliario ergonómico (mesa, silla, computadora) para realizar su trabajo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**17. ¿Se han realizado adecuaciones ergonómicas en su estación de trabajo para mejorar su bienestar laboral?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**18. ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**19. ¿Experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo

- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**20. ¿Tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas diarias sin sentirse presionado?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**21. ¿Considera que su horario laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**22. ¿La empresa ofrece flexibilidad para atender asuntos personales cuando es necesario?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. **¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**24. ¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**25. ¿Existe un ambiente de cooperación y respeto en su equipo de trabajo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**26. ¿Se siente cómodo trabajando con sus compañeros? ***

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**27. ¿Siente que sus superiores son accesibles y abiertos a la comunicación?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**28. ¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**29. ¿Cree que la empresa promueve un clima organizacional saludable?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**30. ¿Siente que su empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**Tabla 36**

*Correlación*

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | d1 | d2 | d3 | d4 | d5 | d6 | variable 1 | Variable 2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| trab 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 21 | 25 | 18 | 20 | 28 | 28 | 64 | 76 |
| trab 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 21 | 22 | 19 | 17 | 28 | 30 | 62 | 75 |
| trab 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 14 | 22 | 14 | 14 | 25 | 26 | 50 | 65 |
| trab 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 19 | 18 | 13 | 19 | 22 | 25 | 50 | 66 |
| trab 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 16 | 18 | 11 | 14 | 24 | 23 | 45 | 61 |
| trab 6 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 16 | 25 | 20 | 17 | 30 | 30 | 61 | 77 |
| trab 7 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 18 | 12 | 14 | 19 | 18 | 48 | 51 |
| trab 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 16 | 18 | 13 | 12 | 22 | 24 | 47 | 58 |
| trab 9 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 17 | 18 | 12 | 13 | 23 | 23 | 47 | 59 |
| trab 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 25 | 20 | 20 | 27 | 30 | 70 | 77 |
| trab 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 24 | 17 | 15 | 25 | 26 | 62 | 66 |
| trab 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 22 | 18 | 19 | 26 | 25 | 61 | 70 |
| trab 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 25 | 20 | 19 | 28 | 30 | 70 | 77 |
| trab 14 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 18 | 22 | 11 | 16 | 25 | 24 | 51 | 65 |
| trab 15 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 19 | 12 | 17 | 21 | 22 | 48 | 60 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,876248546 | |

## Anexo 1

*Aceptación de la empresa*

**FP-069-2025**

Señorita:
ANDREA NAYELI LUCIO PLAZA
Presente. –

**Asunto:** Aceptación de solicitud.

De mis consideraciones:

En atención al oficio recibido, mediante el cual se solicita la autorización para que la señorita **ANDREA NAYELI LUCIO PLAZA,** estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano, pueda ingresar a la empresa **FLOWERVILLAGE CÍA. LTDA.** con el fin de desarrollar su proyecto de investigación dentro del proceso correspondiente, me permito comunicar de manera formal que la solicitud ha sido aceptada.

Agradecemos la confianza depositada en nuestra institución y quedamos atentos para brindar el acompañamiento necesario durante el desarrollo del proyecto, así como para cualquier coordinación adicional que se requiera.

**Pifo, 13 de mayo del 2025**

Atentamente,

**DR. ABELARDO VILLEGAS V.**
**DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS**
**Teléfono 5003839 ext. 1040**

flower village

## Anexo 2

*Certificado de antiplagio*

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

**LIC. ERNESTO PAÚL ZAVALA CÁRDENAS EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**CERTIFICA**

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Salud ocupacional en la calidad de vida laboral del personal administrativo de la empresa Flower Village Cia. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, provincia Pichincha, año 2025."**, presentado por la señorita **Lucio Plaza Andrea Nayeli** estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 6%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 15 de mayo del 2025

Atentamente,

Lic. Ernesto Paúl Zavala Cárdenas
**Director**

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

## Anexo 3

*Informe de turnitin*



# ANDREA NAYELI LUCIO PLAZA

## TESIS_ANDREA NAYELI LUCIO PLAZA.docx

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolivar

### Detalles del documento

Identificador de la entrega
**trn:oid:::3117:461415929**

Fecha de entrega
**22 may 2025, 9:15 a.m. GMT-5**

Fecha de descarga
**22 may 2025, 9:25 a.m. GMT-5**

Nombre de archivo
**TESIS_ANDREA NAYELI LUCIO PLAZA.docx**

Tamaño de archivo
**793.4 KB**

**153 Páginas**

**27.136 Palabras**

**152.250 Caracteres**

turnitin Página 1 of 157 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:461415929

# 6% Tính tương đồng nói chung

Tổng cộng của tất cả các kết quả trùng khớp, bao gồm cả các nguồn trùng lặp, cho mỗi c...

## Đã lọc khỏi Báo cáo

- Mục lục tham khảo
- Văn bản được trích dẫn
- Văn bản được trích dẫn
- Kết quả trùng khớp nhỏ (ít hơn 20 từ)

## Nguồn hàng đầu

6% Nguồn Internet
4% Ấn bản
6% Bài tập được nộp (bài của học sinh)

## Cờ chỉ báo về tính toàn vẹn

**0 cờ chỉ báo về tính toàn vẹn để đánh giá**

Không phát hiện thấy văn bản nào nghi ngờ là ngụy tạo.

Các thuật toán trong hệ thống của chúng tôi xem xét kỹ lưỡng một tài liệu để phát hiện sự không nhất quán khiến cho tài liệu đó khác với một bài nộp bình thường. Nếu nhận thấy điều gì lạ, chúng tôi sẽ gắn cờ để bạn xem xét.

Cờ không nhất thiết là dấu hiệu chỉ báo có vấn đề. Tuy nhiên, bạn nên chú ý vào phần đó để xem xét thêm.

## Anexo 4

*Validación de cuestionarios*

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

**I. Información General**

Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025.

- Investigadora: Andrea Nayeli Lucio Plaza
- Fecha de validación: 14 de abril del 2025
- Tipo de instrumento
  - [x] Cuestionario
  - [] Encuesta
  - [] Entrevista
  - [] Otro: [Especificar]

**II. Descripción del instrumento**

- Objetivo del instrumento:

Evaluar la claridad, relevancia y coherencia de los ítems del cuestionario elaborado para la recolección de información en el marco del trabajo de titulación, con el propósito de asegurar la validez del instrumento en relación con los objetivos planteados.

- Número de ítems: 35
- Tipo de preguntas:
  - [] Abiertas
  - [x] Cerradas
  - [] Mixtas

**III. Validación de contenido**

1. Revisión por Expertos

Lista de expertos:

| Nombre | Título/Posición | Institución | Especialidad |
|---|---|---|---|
| ELIANA ELIZABETH NARANJO ANDRADE | TÉCNICO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR | MAGISTER EN TALENTO HUMANO Y |

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajlao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | SALUD OCUPACIONAL |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente.

| | Ítems | 1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado | 2. Objetividad Esta expresado en elementos observables | 3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems | 4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad | 5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores | Observaciones |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Salud ocupacional** | | | | | | |
| | **Promoción de la salud y bienestar laboral** | | | | | | |
| 1 | ¿La empresa fomenta hábitos saludables entre los empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 2 | ¿Ha participado en actividades organizadas por la empresa para mejorar su bienestar laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Prevención de enfermedades ocupacionales** | | | | | | |
| 3 | ¿Ha recibido capacitación sobre prácticas saludables para evitar enfermedades relacionadas con su trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | ¿Considera que las charlas de prevención implementadas en la empresa han sido efectivas para disminuir enfermedades laborales? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Programas de salud ocupacional** | | | | | | |

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | ¿La empresa ofrece chequeos médicos ocupacionales a los empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 6 | ¿Ha participado en algún programa de salud ocupacional en los últimos 6 meses? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Carga laboral y estrés** | | | | | | |
| 7 | ¿Considera que su carga laboral es equilibrada y manejable? | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 8 | ¿Recibe apoyo de sus superiores cuando enfrenta alta carga de trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Apoyo social y clima organizacional** | | | | | | |
| 9 | ¿La comunicación dentro de su equipo de trabajo es efectiva y respetuosa? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 10 | ¿La empresa promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Acoso y discriminación laboral** | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 12 | ¿La empresa implementa políticas claras contra el acoso y la discriminación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Normativas y cumplimiento legal** | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que la empresa actúa de manera efectiva ante accidentes de salud laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| | **Capacitación y formación en salud ocupacional** | | | | | | |
| 14 | ¿Considera que la capacitación en salud ocupacional ha sido útil para su desempeño laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | ¿La empresa proporciona capacitación frecuente sobre salud ocupacional en el trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional** | | | | | | |
| 16 | ¿La empresa evalúa periódicamente las condiciones de salud ocupacional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 17 | ¿Cree que la empresa tiene un compromiso real con la mejora de la salud ocupacional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Calidad de vida laboral** | | | | | | |
| | **Infraestructura y disponibilidad de recursos** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | ¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 19 | ¿Dispone de mobiliario ergonómico (mesa, silla, computadora) para realizar su trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo** | | | | | | |
| 20 | ¿Considera que su puesto de trabajo está bien organizado y le permite desempeñar sus funciones sin inconvenientes? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 21 | ¿Se han realizado adecuaciones ergonómicas en su estación de trabajo para mejorar su bienestar laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Ambiente físico** | | | | | | |
| 22 | ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 23 | ¿Las condiciones ambientales de su oficina le generan algún tipo de malestar? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Estrés laboral y carga de trabajo** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | ¿Experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 25 | ¿Tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas diarias sin sentirse presionado? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Conciliación entre trabajo y vida personal** | | | | | | |
| 26 | ¿Considera que su horario laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 27 | ¿La empresa ofrece flexibilidad para atender asuntos personales cuando es necesario? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Motivación y satisfacción laboral** | | | | | | |
| 28 | ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 29 | ¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Relación con compañeros de trabajo** | | | | | | |
| 30 | ¿Existe un ambiente de cooperación y respeto en su equipo de trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | ¿Se siente cómodo trabajando con sus compañeros? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Relación con superiores jerárquicos** | | | | | | |
| 32 | ¿Siente que sus superiores son accesibles y abiertos a la comunicación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 33 | ¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Clima organizacional** | | | | | | |
| 34 | ¿Cree que la empresa promueve un clima organizacional saludable? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 35 | ¿Siente que su empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

**Criterios de evaluación**

Universidad Estatal de Bolívar
Unidad de Talento Humano

ING. ELIANA ELIZABETH NARANJO ANDRADE

## I. Información General

Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025.

- Investigadora: Andrea Nayeli Lucio Plaza
- Fecha de validación: 14 de abril del 2025
- Tipo de instrumento
  - [x] Cuestionario
  - [] Encuesta
  - [] Entrevista
  - [] Otro: [Especificar]

## II. Descripción del instrumento

- Objetivo del instrumento:

Evaluar la claridad, relevancia y coherencia de los ítems del cuestionario elaborado para la recolección de información en el marco del trabajo de titulación, con el propósito de asegurar la validez del instrumento en relación con los objetivos planteados.

- Número de Ítems: 35
- Tipo de preguntas:
  - [] Abiertas
  - [x] Cerradas
  - [] Mixtas

## III. Validación de contenido

1. Revisión por Expertos

Lista de expertos:

| Nombre | Título/Posición | Institución | Especialidad |
|---|---|---|---|
| JORGE MORALES | MÉDICO GENERAL | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR | MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente.

| | Ítems | 1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado | 2. Objetividad Esta expresado en elementos observables | 3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems | 4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad | 5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores | Observaciones |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Salud ocupacional** | | | | | | |
| | **Promoción de la salud y bienestar laboral** | | | | | | |
| 1 | ¿La empresa fomenta hábitos saludables entre los empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 2 | ¿Ha participado en actividades organizadas por la empresa para mejorar su bienestar laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Prevención de enfermedades ocupacionales** | | | | | | |
| 3 | ¿Ha recibido capacitación sobre prácticas saludables para evitar enfermedades relacionadas con su trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | ¿Considera que las charlas de prevención implementadas en la empresa han sido efectivas para disminuir enfermedades laborales? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Programas de salud ocupacional** | | | | | | |

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
**www.ueb.edu.ec**

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | ¿La empresa ofrece chequeos médicos ocupacionales a los empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 6 | ¿Ha participado en algún programa de salud ocupacional en los últimos 6 meses? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Carga laboral y estrés** | | | | | | |
| 7 | ¿Considera que su carga laboral es equilibrada y manejable? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 8 | ¿Recibe apoyo de sus superiores cuando enfrenta alta carga de trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Apoyo social y clima organizacional** | | | | | | |
| 9 | ¿La comunicación dentro de su equipo de trabajo es efectiva y respetuosa? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 10 | ¿La empresa promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Acoso y discriminación laboral** | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 12 | ¿La empresa implementa políticas claras contra el acoso y la discriminación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Normativas y cumplimiento legal** | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que la empresa actúa de manera efectiva ante accidentes de salud laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Capacitación y formación en salud ocupacional** | | | | | | |
| 14 | ¿Considera que la capacitación en salud ocupacional ha sido útil para su desempeño laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | ¿La empresa proporciona capacitación frecuente sobre salud ocupacional en el trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional** | | | | | | |
| 16 | ¿La empresa evalúa periódicamente las condiciones de salud ocupacional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 17 | ¿Cree que la empresa tiene un compromiso real con la mejora de la salud ocupacional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Calidad de vida laboral** | | | | | | |
| | **Infraestructura y disponibilidad de recursos** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | ¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 19 | ¿Dispone de mobiliario ergonómico (mesa, silla, computadora) para realizar su trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo** | | | | | | |
| 20 | ¿Considera que su puesto de trabajo está bien organizado y le permite desempeñar sus funciones sin inconvenientes? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 21 | ¿Se han realizado adecuaciones ergonómicas en su estación de trabajo para mejorar su bienestar laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Ambiente físico** | | | | | | |
| 22 | ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 23 | ¿Las condiciones ambientales de su oficina le generan algún tipo de malestar? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Estrés laboral y carga de trabajo** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | ¿Experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 25 | ¿Tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas diarias sin sentirse presionado? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Conciliación entre trabajo y vida personal** | | | | | | |
| 26 | ¿Considera que su horario laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 27 | ¿La empresa ofrece flexibilidad para atender asuntos personales cuando es necesario? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Motivación y satisfacción laboral** | | | | | | |
| 28 | ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 29 | ¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Relación con compañeros de trabajo** | | | | | | |
| 30 | ¿Existe un ambiente de cooperación y respeto en su equipo de trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | ¿Se siente cómodo trabajando con sus compañeros? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Relación con superiores jerárquicos** | | | | | | |
| 32 | ¿Siente que sus superiores son accesibles y abiertos a la comunicación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 33 | ¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Clima organizacional** | | | | | | |
| 34 | ¿Cree que la empresa promueve un clima organizacional saludable? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 35 | ¿Siente que su empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

**Criterios de evaluación**

Dr. Jorge Morales
MÉDICO GENERAL

DR. JORGE MORALES

## I. Información General

Título de la investigación: SALUD OCUPACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA., UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO, PROVINCIA PICHINCHA, AÑO 2025.

- Investigadora: Andrea Nayeli Lucio Plaza
- Fecha de validación: 15 de abril del 2025
- Tipo de instrumento
  - [x] Cuestionario
  - [] Encuesta
  - [] Entrevista
  - [] Otro: [Especificar]

## II. Descripción del instrumento

- Objetivo del instrumento:

Evaluar la claridad, relevancia y coherencia de los ítems del cuestionario elaborado para la recolección de información en el marco del trabajo de titulación, con el propósito de asegurar la validez del instrumento en relación con los objetivos planteados.

- Número de Ítems: 35
- Tipo de preguntas:
  - [] Abiertas
  - [x] Cerradas
  - [] Mixtas

## III. Validación de contenido

1. Revisión por Expertos

Lista de expertos:

| Nombre | Título/Posición | Institución | Especialidad |
|---|---|---|---|
| ALEX FERNANADO BARRIONUEVO REMACHE | DOCENTE UNIVERSITARIO | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR | MAGISTER EN SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | OCUPACIONAL MENCIÓN GESTIÓN DE RIESGOS |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente.

| | Ítems | 1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado | 2. Objetividad Esta expresado en elementos observables | 3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems | 4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y calidad | 5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores | Observaciones |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Salud ocupacional** | | | | | | |
| | **Promoción de la salud y bienestar laboral** | | | | | | |
| 1 | ¿La empresa fomenta hábitos saludables entre los empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 2 | ¿Ha participado en actividades organizadas por la empresa para mejorar su bienestar laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Prevención de enfermedades ocupacionales** | | | | | | |
| 3 | ¿Ha recibido capacitación sobre prácticas saludables para evitar enfermedades relacionadas con su trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | ¿Considera que las charlas de prevención implementadas en la empresa han sido efectivas para disminuir enfermedades laborales? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Programas de salud ocupacional** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | ¿La empresa ofrece chequeos médicos ocupacionales a los empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 6 | ¿Ha participado en algún programa de salud ocupacional en los últimos 6 meses? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Carga laboral y estrés** | | | | | | |
| 7 | ¿Considera que su carga laboral es equilibrada y manejable? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 8 | ¿Recibe apoyo de sus superiores cuando enfrenta alta carga de trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Apoyo social y clima organizacional** | | | | | | |
| 9 | ¿La comunicación dentro de su equipo de trabajo es efectiva y respetuosa? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 10 | ¿La empresa promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Acoso y discriminación laboral** | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que en la empresa se promueve un ambiente libre de acoso y discriminación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 12 | ¿La empresa implementa políticas claras contra el acoso y la discriminación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Normativas y cumplimiento legal** | | | | | | |
| 13 | ¿Considera que la empresa actúa de manera efectiva ante accidentes de salud laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Capacitación y formación en salud ocupacional** | | | | | | |
| 14 | ¿Considera que la capacitación en salud ocupacional ha sido útil para su desempeño laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | ¿La empresa proporciona capacitación frecuente sobre salud ocupacional en el trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Evaluación y mejora continua de la salud ocupacional** | | | | | | |
| 16 | ¿La empresa evalúa periódicamente las condiciones de salud ocupacional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 17 | ¿Cree que la empresa tiene un compromiso real con la mejora de la salud ocupacional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Calidad de vida laboral** | | | | | | |
| | **Infraestructura y disponibilidad de recursos** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | ¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para desempeñar sus funciones de manera cómoda y segura? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 19 | ¿Dispone de mobiliario ergonómico (mesa, silla, computadora) para realizar su trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Organización del espacio y condiciones del puesto de trabajo** | | | | | | |
| 20 | ¿Considera que su puesto de trabajo está bien organizado y le permite desempeñar sus funciones sin inconvenientes? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 21 | ¿Se han realizado adecuaciones ergonómicas en su estación de trabajo para mejorar su bienestar laboral? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Ambiente físico** | | | | | | |
| 22 | ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 23 | ¿Las condiciones ambientales de su oficina le generan algún tipo de malestar? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Estrés laboral y carga de trabajo** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | ¿Experimenta niveles elevados de estrés debido a sus responsabilidades laborales? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 25 | ¿Tiene tiempo suficiente para cumplir con sus tareas diarias sin sentirse presionado? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Conciliación entre trabajo y vida personal** | | | | | | |
| 26 | ¿Considera que su horario laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 27 | ¿La empresa ofrece flexibilidad para atender asuntos personales cuando es necesario? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Motivación y satisfacción laboral** | | | | | | |
| 28 | ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 29 | ¿Considera que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Relación con compañeros de trabajo** | | | | | | |
| 30 | ¿Existe un ambiente de cooperación y respeto en su equipo de trabajo? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | ¿Se siente cómodo trabajando con sus compañeros? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Relación con superiores jerárquicos** | | | | | | |
| 32 | ¿Siente que sus superiores son accesibles y abiertos a la comunicación? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 33 | ¿Siente que su opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| | **Clima organizacional** | | | | | | |
| 34 | ¿Cree que la empresa promueve un clima organizacional saludable? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 35 | ¿Siente que su empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados? | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |

**Criterios de evaluación**

ALEX FERNANDO BARRIONUEVO REMACHE

ING. ALEX FERNANADO BARRIONUEVO REMACHE