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:

"Cultura Organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P., provincia Pichincha, año 2025"

AUTORA:

VERÓNICA PAULINA QUISPE GUAMANQUISPE

DIRECTORA
Dra. Yonaiker del Mar Navas Montes

PARES ACADÉMICOS
Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Ing. Álex Fernando Barrionuevo Remache

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Cultura Organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P., provincia Pichincha, año 2025

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser el motor principal de mi vida, a mis padres, a mis hermanos, a mi hijo, a mi esposo y toda mi familia por apoyarme en este largo camino. Un agradecimiento especial a la Imprenta Don Bosco S.C.P. por darme la apertura para realizar este trabajo, también a la Doctora Yonaiker Navas por el apoyo brindado para el desarrollo de este trabajo.

DEDICATORIA

La presente tesis va dedicada en primer lugar a Dios, fuente de fortaleza y luz en mi camino. A mis padres, Nancy y Jovanny por estar presentes en todo momento, guiándome y dándome esa fuerza para lograr la culminación de mis estudios, por ser el apoyo en mis momentos más difíciles, enseñarme a luchar, nunca rendirme e inculcarme buenos valores que han sido fundamentales en mi desarrollo personal y profesional. A mis hermanos Jonathan, Joel y Jhon por su compañía, apoyo y cariño en esta travesía, gracias por alentarme y estar presentes. A mi hijo Thiaguito, mi más grande inspiración, por ser mi vida entera. A mi esposo Santy, mi compañero de vida por estar incondicionalmente conmigo y ser ese soporte ante todas las adversidades. Gracias por caminar conmigo con paciencia, amor y comprensión.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dra. **Navas Montes Yonaiker Del Mar**; **Ing. Poveda Valverde Flor Ximena** e **Ing. Alex Fernando Barrionuevo Remache**; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Cultura Organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P provincia Pichicha, año 2025" desarrollado por la señorita Verónica Paulina Quispe Guamanquispe.

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, diciembre del 2025

Dra. Navas Montes
Yonaiker Del Mar
Directora

Ing. Flor Ximena
Poveda Valverde
Par Académico

Ing. Alex Fernando
Barrionuevo
Remache
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Verónica Paulina Quispe Guamanquispe portadora de la Cédula de Identidad No 1850037274 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Cultura Organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P., 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, concedo 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. Conservo 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.

La autora 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.

Verónica Paulina Quispe Guamanquispe

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

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I

AGRADECIMIENTO II

DEDICATORIA III

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO IV

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR V

ÍNDICE DE CONTENIDO VI

ÍNDICE DE TABLAS IX

ÍNDICE DE FIGURAS X

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 2

ABSTRACT 3

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4

1.1. Descripción del Problema 4

1.2. Formulación del Problema 5

1.3. Preguntas de Investigación 6

1.4. Justificación 6

1.5. Objetivos: 7

1.5.1. General 7

1.5.2. Específicos 7

1.6. Variables 8

1.7. Operacionalización....9

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO....14

2.1. Antecedentes....14

2.2. Científico....15

2.2.1. Cultura Organizacional....16

2.2.2. Importancia de la cultura organizacional....17

2.2.3. Calidad de Vida Laboral....17

2.3. Conceptual....17

2.3.1. Cultura Organizacional....17

2.3.2. Valores Organizacionales....18

2.3.3. Motivación....18

2.3.4. Reconocimiento....18

2.3.5. Comunicación....18

2.3.6. Desarrollo profesional....19

2.3.7. Satisfacción laboral....19

2.3.8. Equilibrio trabajo y vida personal....19

2.4. Legal....19

CAPITULO III. METODOLOGÍA....21

3.1. Tipo de Investigación....21

3.2. Enfoque de la investigación....21

3.3. Métodos de Investigación....22

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos....23

3.5. Universo, Población y Muestra....24

3.6. Procesamiento de la Información....24

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS....26

4.1. Análisis cuantitativo....26

4.2. Análisis cualitativo....56

4.3. Triangulación de resultados....59

4.4. Discusión....60

CONCLUSIONES....70

RECOMENDACIONES....71

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS....72

ANEXOS....78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 9

Tabla 2. Operacionalización de variables dependientes 12

Tabla 3. Identificación con la misión y visión de la empresa. 26

Tabla 4. Aplicación de valores en las decisiones laborales 28

Tabla 5. Percepción del respeto como valor aplicado por compañeros y superiores. 30

Tabla 6. Percepción de valoración por parte del equipo de trabajo 32

Tabla 7. Sentido de pertenencia al equipo y al ambiente organizacional 34

Tabla 8. Disponibilidad de opciones laborales flexibles 36

Tabla 9. Apoyo percibido ante situaciones de alta carga laboral 38

Tabla 10. Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa 40

Tabla 11. Oportunidad de retroalimentación para mejorar el desempeño 42

Tabla 12. Equidad de procesos de ascenso organizacional 44

Tabla 13. Apoyo brindado por la empresa para el desarrollo profesional 46

Tabla 14. Adecuación de horario laboral 48

Tabla 15. Carga laboral en relación con el rol y capacidades 50

Tabla 16. Equilibrio entre vida laboral y personal 52

Tabla 17. Impacto de trabajo en la calidad de vida personal y familiar 54

Tabla 18. Triangulación de datos investigados 59

Tabla 19. Variables cultura organizacional y calidad de vida 63

Tabla 20. Variables valores institucionales y el bienestar integral de los trabajadores 66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Identificación con la misión y visión de la empresa.....26

Figura 2. Aplicación de valores en las decisiones laborales.....28

Figura 3. Percepción del respeto como valor aplicado por compañeros y superiores.....30

Figura 4. Percepción de valoración por parte del equipo de trabajo.....32

Figura 5. Sentido de pertenencia al equipo y al ambiente organizacional.....34

Figura 6. Disponibilidad de opciones laborales flexibles.....36

Figura 7. Apoyo percibido ante situaciones de alta carga laboral.....38

Figura 8. Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.....40

Figura 9. Oportunidad de retroalimentación para mejorar el desempeño.....42

Figura 10. Equidad de procesos de ascenso organizacional.....44

Figura 11. Apoyo brindado por la empresa para el desarrollo profesional.....46

Figura 12. Adecuación de horario laboral.....48

Figura 13. Carga laboral en relación con el rol y capacidades.....50

Figura 14. Equilibrio entre vida laboral y personal.....52

Figura 15. Impacto de trabajo en la calidad de vida personal y familiar.....54

Figura 16. Correlación variables cultura organizacional y Calidad de Vida.....64

Figura 17. Correlación variables valores institucionales y el bienestar integral de los trabajadores.....67

Figura 18. Equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los trabajadores.....69

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral de los empleados que integran la empresa viene determinada por la cultura organizacional en el contexto laboral actual, donde el bienestar laboral y la competitividad empresarial se entrelazan como pilares esenciales para el éxito organizacional.

El entorno de trabajo, las relaciones interpersonales, la motivación y el compromiso de los empleados se ven directamente afectados por la cultura organizativa, que se define como los valores, creencias, normas que se comparten dentro de una empresa u organización. Una cultura Organizacional sólida y alineada con principios tales como el respeto, equidad y desarrollo humanos pude generar entornos laborales mucho más saludables donde los trabajadores se sienten más valorados y satisfechos. Por el contrario, culturas tóxicas o mal estructuradas pueden llegar a provocar estrés, desmotivación e incluso provocar alto índice de rotación afectando no solo el bienestar personal de los empleados si no también los resultados organizacionales.

Este estudio busca analizar como la cultura organizacional impacta en la calidad de vida laboral, entendida como la percepción que tienen los trabajadores sobre su bienestar físico, emocional, social y profesional dentro del entorno del trabajo.

RESUMEN

En este estudio se examina el impacto de la cultura organizacional en el balance entre la vida y el trabajo de los empleados de la Imprenta Don Bosco C.S.P. Se parte del entendimiento de que la cultura de una organización definida como sus valores, creencias, normas y prácticas compartidas tiene un efecto directo en la salud física, mental y profesional de sus miembros. Se realizaron encuestas y una entrevista a una población total de 53 trabajadores utilizando un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). La observación directa, los cuestionarios y el análisis de contenido fueron algunos de los métodos utilizados en este estudio exploratorio y descriptivo. Los resultados indican que, si bien la cultura organizativa se percibe en general de forma favorable, existen algunos puntos débiles, por ejemplo, en áreas como la retroalimentación, las oportunidades de promoción profesional y la percepción de equidad en los procedimientos de ascenso. Aunque la mayoría de los empleados están de acuerdo con los valores de la empresa y creen que su horario de trabajo es suficiente, una parte considerable de las respuestas son neutras, lo que sugiere que las políticas internas no son claras. Las culturas empresariales sólidas que defienden valores como el respeto, la equidad y la inclusión fomentan un entorno de trabajo positivo, aumentan el compromiso y mejoran la satisfacción laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional; satisfacción laboral; balance vida trabajo; salud laboral; desarrollo profesional

ABSTRACT

This study examines the impact of organizational culture on the work-life balance of employees at Imprenta Don Bosco C.S.P. It is based on the understanding that an organization's culture, defined as its shared values, beliefs, norms, and practices, has a direct effect on the physical, mental, and professional health of its members. Surveys and an interview were conducted with a total population of 53 employees using a mixed qualitative and quantitative approach. Direct observation, questionnaires, and content analysis were among the methods used in this exploratory and descriptive study. The results indicate that while the organizational culture is generally perceived favorably, there are some weaknesses, for example, in areas such as feedback, career advancement opportunities, and the perception of fairness in promotion procedures. Although the majority of employees agree with the company's values and believe their working hours are sufficient, a considerable portion of the responses are neutral, suggesting that internal policies are unclear. Strong corporate cultures that uphold values such as respect, equity, and inclusion foster a positive work environment, increase engagement, and improve job satisfaction.

Keywords: Organizational culture; job satisfaction; work-life balance; occupational health; professional development

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

NIVEL MACRO

La inestabilidad política y económica que se vive actualmente en el país limita que las empresas puedan invertir más en el desarrollo organizacional, es por ello que es necesario que a nivel gubernamental se incentiven políticas públicas en beneficio de las empresas. Por otro lado, la gran mayoría de empresas están manejadas por líderes tradicionales que son rígidos en sus decisiones, no están abiertos a la creatividad, la experimentación y la tolerancia al error, por lo que genera un ambiente en muchos casos hostil y desagradable, lo cual genera una insatisfacción respecto a la calidad de vida de los trabajadores.

La colaboración es la clave del éxito extraordinario; cuando trabajamos juntos y nos apasiona lo que hacemos, podemos lograr cosas que de otro modo serían imposibles. Además, la mayoría de las investigaciones sobre cultura organizacional enfatizan cómo estos elementos afectan los resultados financieros de las empresas y los vinculan directamente con el ambiente laboral, el rendimiento y la satisfacción de los empleados, y las tasas de retención (Maldonado, 2024).

NIVEL MESO

En las empresas que desempeñan su actividad económica en la provincia de Pichincha no quedan exentas de lo que ocurre a nivel país, por lo que son pocas las empresas que han decidido invertir en el capital humano. Estas empresas han tomado como referencia casos de éxito de la aplicación de la cultura organizacional y han visto los grandes beneficios de aplicarlas en su entorno.

Con casi 20.500 negocios activos, el 32% del total de negocios en Ecuador, Pichincha es la segunda ciudad más grande del país. Por su parte, el 42% de estas entidades se encuentran

en Guayas. Esta provincia es reconocida por su vibrante economía y la constante afluencia de nuevos negocios. Solo en 2018, se registraron allí 1.669 nuevos negocios (Aval, 2019).

NIVEL MICRO

En la imprenta Don Bosco se presenta una gran diversidad de factores que limitan la inversión en el capital humano, por ejemplo, la baja asignación de presupuesto para las capacitaciones al personal, debido a que la gran parte del presupuesto está destinado a las áreas operativas. Así también, las políticas internas que manejan actualmente no han sufrido cambios en los últimos años, lo cual hace que no avancen al mismo ritmo que las demás empresas.

A nivel interno la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados. Se ha detectado que la Imprenta Don Bosco tiene una cultura organizacional con deficiencias en algunos campos, principalmente por la baja oportunidad de crecimiento profesional y retroalimentación respecto al desempeño. Esta situación provoca insatisfacción laboral, que se manifiesta con síntomas como estrés, desmotivación y falta de compromiso, afectando negativamente a la sostenibilidad y productividad. institucional.

Un factor clave en la calidad de vida laboral es la cultura organizativa, que se define como el conjunto de valores, creencias y convenciones comunes que influyen en la forma de comportarse de los miembros de una organización. Los individuos y la organización en su conjunto pueden experimentar una serie de problemas derivados de una falta de alineación entre la cultura organizativa y las necesidades de los empleados.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo la cultura organizacional mejora la calidad de vida de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cómo se alinean los valores institucionales de la Imprenta Don Bosco, como la responsabilidad social, equidad y solidaridad con el bienestar integral de los empleados?

¿De qué manera la imprenta fomenta un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y la vida personal de sus trabajadores?

¿Cuáles son las oportunidades de crecimiento y desarrollo que brinda la Imprenta Don Bosco a sus trabajadores?

1.4. Justificación

El siguiente estudio es crucial ya que permite identificar las principales debilidades de la cultura organizacional y como está afectando el bienestar y el rendimiento de los trabajadores. La cultura organizacional se entiende como el conjunto de valores, normas y creencias que comparten dentro de una empresa que influye en como las personas se comportan y trabajan en equipo. Cuando una cultura no está alineada con las necesidades del personal, pude generar un ambiente laboral negativo. A través del análisis de la situación actual, se poda reconocer que factores están generando desmotivación, estrés y falta de compromiso en el personal, para ello se utilizara encuestas, entrevistas que permitan obtener información directa de los trabajadores, lo que facilitara una comprensión más profunda y real del contexto interno

Impacto económico: El rendimiento y la productividad de los empleados se ven directamente afectados por la cultura organizativa. La eficiencia operativa de una empresa aumenta cuando su cultura fomenta un entorno de trabajo positivo en el que se valora la motivación, la salud y el crecimiento profesional de los empleados. Los empleados que están contentos y motivados suelen ser más productivos, lo que puede aumentar la rentabilidad de la empresa. Además, una cultura organizativa que fomente la creatividad y el trabajo en equipo

puede producir nuevos conceptos y mejorar los procedimientos internos, dando a la empresa una ventaja competitiva en el mercado. Además, mejora la retención del talento, lo que reduce los gastos relacionados con la rotación de empleados, que pueden ser considerables.

Impacto Social: Al fomentar la justicia, la inclusión y el respeto, una cultura organizativa que dé prioridad al equilibrio entre la vida laboral y personal tiene un impacto social positivo. Los trabajadores son más propensos a retribuir a sus comunidades en este tipo de entornos. Estos grupos promueven la integración, la diversidad y la igualdad de oportunidades promulgando leyes laborales justas e inclusivas. Dado que los trabajadores satisfechos y sanos son más capaces de crecer personal y profesionalmente, se promueve un lugar de trabajo más equitativo y se crea capital humano, lo que a su vez eleva el nivel de vida, fomenta la cohesión social y reduce la desigualdad.

Impacto ambiental: Al establecer una atmósfera favorable que conecta su calidad de vida con la preservación del medio ambiente, la adopción por parte de la imprenta a de políticas ecológicas y prácticas sostenibles fomenta la motivación y el bienestar de los empleados. Además de reforzar la sostenibilidad medioambiental, esta sinergia mejora el compromiso interno y el bienestar emocional.

1.5. Objetivos:

1.5.1. General

Analizar la influencia de la cultura organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P., con el fin de identificar el bienestar integral del personal y su alineación con los valores institucionales.

1.5.2. Específicos

Analizar la alineación de los valores institucionales de la imprenta Don Bosco tales como la responsabilidad social, solidaridad y equidad con el bienestar integral de los trabajadores.

Evaluar la percepción de los empleados sobre el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal de sus colaboradores.

Identificar las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ofrece la imprenta a sus trabajadores.

1.6. Variables

Variable Independiente: Cultura Organizacional.

Variable Dependiente: Calidad de vida de los trabajadores

1.7. Operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de variables independientes

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Técnica	Instrumento
Variable Independiente: Cultura Organizacional.	Los valores, creencias y comportamientos de una organización y define su identidad se denomina cultura organizativa. Existen numerosas áreas en las que la cultura corporativa es evidente, desde su impacto en la toma de decisiones estratégicas hasta su repercusión en el funcionamiento diario del equipo (Repsol, 2024).	Se medirá la evaluación de los aspectos sociales, emocionales y físicos de la experiencia laboral, incluido el desarrollo profesional, la seguridad, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la salud.	Valores Organizacionales	Nivel de relación con la misión y valores	¿Se siente identificado con la misión y valores de la empresa?	Encuesta	Guía de encuesta
				Grado de compromiso con los valores corporativos	¿Aplica los valores corporativos en sus decisiones laborales diarias? ¿Considera que el respeto es un valor aplicado correctamente por sus compañeros y superiores?	Encuesta	Guía de encuesta
				Percepción de los trabajadores sobre cultura organizacional	¿Te sientes valorado por tu equipo de trabajo? ¿Te sientes parte del equipo y del ambiente que promueve la organización?	Encuesta	Guía de encuesta

	Desarrollo profesional	Oportunidades de capacitación y crecimiento	¿Cree que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa? ¿Recibes retroalimentación útil para mejorar tu desempeño?	Encuesta	Guía de encuesta
		Responsabilidades de ascenso dentro de la empresa	¿Cree que el proceso de ascenso es justo?	Encuesta	Guía de encuesta
		Percepción sobre el apoyo de la empresa en el desarrollo profesional	¿La empresa le ha ofrecido apoyo para su desarrollo profesional?	Encuesta	Guía de encuesta
	Equilibrio vida-trabajo	Flexibilidad de horarios laborables	¿La empresa ofrece opciones como trabajo remoto o jornadas reducidas? ¿Considera que su horario laboral se ajusta a sus necesidades?	Encuesta	Guía de encuesta

	Nivel de estrés por carga laboral	¿Recibes apoyo cuando tienes demasiadas tareas o plazos ajustados? ¿Considera que el volumen de trabajo que maneja es adecuado para su puesto y capacidades?	Encuesta	Guía de encuesta
	Satisfacción con el tiempo personal disponible	¿Considera que su jornada laboral le permite tener un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal? ¿Tu trabajo permite que disfrutes de tu vida personal y familiar?	Encuesta	Guía de encuesta

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

Operacionalización de variables dependientes

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Técnica	Instrumento
Variable Dependiente: Calidad de vida de los trabajadores.	La calidad de vida general abarca las condiciones que permiten una vida digna y plena, mientras que la calidad de vida en el trabajo se enfoca en las experiencias individuales y colectivas relacionadas con el empleo motivación satisfacción (Ardila, 2003).	Se medirá la percepción de los trabajadores sobre su bienestar en el ámbito laboral, considerando su satisfacción, carga laboral y ambiente de trabajo.	Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción con condiciones laborales	¿Cómo describiría su nivel de satisfacción con las condiciones físicas y ambientales en su lugar de trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
				Grado de motivación en el trabajo	¿Qué factores lo motivan actualmente a su trabajo?	Entrevista	Guía de entrevista
			Carga laboral	Opinión sobre el reconocimiento y recompensas	¿Siente que su esfuerzo y desempeño son reconocidos adecuadamente por la empresa?	Entrevista	Guía de entrevista
				Percepción sobre la cantidad de tareas designadas	¿Considera que la cantidad de tareas que se le asignan es adecuada a su cargo y jornada?	Entrevista	Guía de entrevista
				Responsabilidades de ascenso dentro de la empresa	¿Qué consideraciones cree que se toman en cuenta para ser promovidos?	Entrevista	Guía de entrevista

		Tiempo disponible para cumplir tareas	¿Siente que dispone del tiempo suficiente para realizar sus tareas sin presión?	Entrevista	Guía de entrevista
	Bienestar físico y mental	Frecuencia de síntomas de estrés	¿Ha experimentado síntomas físicos o emocionales relacionados con el estrés laboral?	Entrevista	Guía de entrevista
		Evaluación del equilibrio entre vida personal y laboral	¿Cómo equilibra sus responsabilidades laborales con su vida personal?	Entrevista	Guía de entrevista
		Acceso a programas de salud y bienestar	¿La empresa ofrece programas de salud física y mental?	Entrevista	Guía de entrevista

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El estudio “La Cultura Organizacional y su Impacto en el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Antonio de Toacaso (2022–2023)” tuvo como objetivo analizar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral. Con un enfoque cuantitativo y un diseño explicativo, se aplicaron instrumentos validados y confiables (alfa de Cronbach entre 0.9 y 1) a una muestra de 6 personas. Los resultados revelaron que, aunque no se evidencian conflictos abiertos, la cultura organizacional es débil, lo que afecta negativamente el desempeño de los trabajadores. Se propone un plan de acción para fortalecer esta cultura dentro de la cooperativa (Cóndor & Almache, 2023).

El estudio **"**Cultura Organizacional y su Impacto en las Pequeñas Empresas del Cantón La Maná, 2024" analiza cómo los valores culturales influyen en las PYME locales. Con un enfoque cuantitativo y diseño transversal, revela una alta valoración de la honestidad (90%), respeto (85%), trabajo en equipo (80%), innovación (75%) y servicio al cliente (95%). Los resultados indican que estas empresas promueven principios éticos y prácticas positivas, fortaleciendo su competitividad y éxito en el mercado (Llumitaxi, Ulloa, & Albarrasín, 2024).

El estudio sobre la calidad de vida laboral (CVL) tiene como objetivo identificar cómo los trabajadores perciben sus ambientes laborales y qué factores influyen en esa percepción. A través de una revisión de artículos científicos publicados en los últimos siete años en bases de datos como Scopus, elsevier, conricyt y otras, se identificaron las principales variables asociadas a la CVL: coaching gerencial, esfuerzo y atractivo laboral, responsabilidad social corporativa, rotación de personal, acoso laboral, cambio organizacional y discapacidad intelectual. Estas variables se relacionan directamente con el comportamiento humano en el entorno empresarial (Cruz, 2018).

La investigación realizada en la empresa Alpes Chiclayo S.A.C. tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales. Con un enfoque cuantitativo, no experimental, y un diseño descriptivo-correlacional, se aplicó un cuestionario a 50 trabajadores. Los datos, analizados con SPSS ($\alpha = 0,909$) y el coeficiente de Spearman (,824), evidencian una fuerte relación entre ambas variables. Se concluye que la cultura organizacional influye significativamente en las relaciones interpersonales, recomendando capacitar e incentivar a los trabajadores para fortalecer la comunicación y el clima laboral (Alarcón & Ruiz, 2016).

La investigación realizada en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la calidad de vida laboral en el año 2022. Con un enfoque cuantitativo, se encuestó a 66 profesionales utilizando cuestionarios. El análisis mediante el Rho de Spearman arrojó una significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.526, indicando una correlación positiva moderada. Se concluye que la cultura organizacional influye de manera moderada en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución (Bravo, Saldaña, Lucero, & Bravo, 2023).

La investigación analiza cómo la cultura organizacional influye en el ambiente laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Caluma en el año 2023. Se busca identificar las dificultades internas, el nivel de motivación y las necesidades de los colaboradores, considerando valores, trabajo en equipo y desempeño laboral. El objetivo principal es determinar la cultura organizacional existente en la institución y su incidencia en el ambiente laboral, utilizando métodos inductivo–deductivo y una investigación descriptiva, de campo y bibliográfica para obtener información y efectuar el análisis correspondiente (Gómez Rivera, 2023)

2.2. Científico

2.2.1. Cultura Organizacional

Puede definirse como un conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que comparten los miembros de una organización. Se desarrolla con el tiempo, influenciada por la historia de la organización, el liderazgo y el entorno en el que opera y generalmente se manifiesta a través de las interacciones diarias (Llanos Encalada, 2018).

Krieger señala que la cultura organizacional influye en la identidad, los valores y las prácticas de una organización. Está formada por normas y valores compartidos, símbolos y rituales, y creencias profundas que orientan el comportamiento de sus miembros.
Además, destaca que la cultura puede convertirse tanto en una ventaja competitiva, cuando impulsa el compromiso y la adaptación, como en un obstáculo, cuando genera resistencia al cambio (Krieger, 2001).

Tipos de cultura organizacional

(Repsol, 2024) Especifica que se analizan cuatro categorías:

- **Cultura organizacional orientada al poder:** Toma como punto principal a la competitividad debido a que trata de buscar el liderazgo empresarial.
- **Cultura organizacional centrada en los resultados:** Se enfoca en la consecución de metas y objetivos, de tal manera que les permita destacar por su excelencia dentro del mercado.
- **Cultura organizacional orientada hacia las normas:** Está orientada hacia el cumplimiento de reglas y procedimientos establecidos dentro y fuera de la organización.

- **Cultura organizacional orientada hacia la persona:** Se centra en el crecimiento y el desarrollo personal de los trabajadores, y a su vez valora la satisfacción y el compromiso del equipo.

2.2.2. Importancia de la cultura organizacional

En el contexto de la cultura organizacional que está orientada hacia la persona, se pueden establecer las siguientes razones, mayor grado de compromiso y satisfacción, mejor comunicación y colaboración, oportunidades de crecimiento y desarrollo, equilibrio entre la vida laboral y personal, y reconocimiento-recompensas (RRHH, 2024).

Considerando las razones descritas anteriormente los empleados tendrán un mayor rendimiento, mejor trabajo en equipo, mayor satisfacción laboral y la organización se transformará en una empresa atractiva para diversos talentos.

2.2.3. Calidad de Vida Laboral

Se basa en la percepción que tienen los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, de tal manera que permite identificar los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa (Velazco, 2018).

En términos generales, es la forma en la que los trabajadores perciben su nivel de satisfacción con las condiciones laborales que le ofrece una organización.

2.3. Conceptual

2.3.1. Cultura Organizacional

Se define como valores, creencias orientadas en el comportamiento dentro de una empresa estos elementos influyen tanto en la forma en que se organiza la estructura corporativa como la manera en la que se llevan a cabo las tareas y se desarrollan las relaciones entre los miembros del equipo (Erazo, 2019).

La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos compuesto por valores, normas, creencias y símbolos que guían el comportamiento. Funciona como un marco mental y emocional que orienta cómo las personas perciben e interpretan su entorno. En conjunto, da identidad a la organización y moldea las acciones de sus miembros (Guaman Rodriguez, 2024).

2.3.2. Valores Organizacionales

Los valores organizacionales son aquellos principios que dan dirección a una organización. Son muy importantes ya que permiten tener un rumbo al éxito dentro de la empresa, moldeando la toma de decisiones (Francis, sf).

2.3.3. Motivación

El impulso interior que empuja a avanzar, superar retos y cumplir objetivos se conoce como motivación. Es lo que mantiene motivados y centrados en la consecución de los objetivos, ya sean profesionales, personales o de otro tipo (Francis, sf).

2.3.4. Reconocimiento

Apreciar, acoger y poner en valor a una persona o sus contribuciones es la esencia del reconocimiento. Esta acción tiene un impacto significativo en el lugar de trabajo porque fomenta el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia entre los miembros del equipo. Es más probable que los empleados se esfuercen más cuando creen que se valora su trabajo. Cuando se utiliza correctamente, el reconocimiento puede crear un bucle de retroalimentación positiva que impulsa la productividad, la lealtad y el alto rendimiento (Runa, 2024).

2.3.5. Comunicación

Cuando dos o más individuos intercambian información, la comunicación se produce cuando uno envía un mensaje y el otro lo recibe. El ser humano es el único que puede utilizar el lenguaje para crear y transmitir mensajes complejos, aunque todos los seres vivos se

comunican de alguna manera, ya sea mediante sonidos, señales químicas, gestos o movimientos (contributors, 2024).

2.3.6. Desarrollo profesional

Es un procedimiento organizativo que hace posible que las personas mejoren continuamente sus capacidades, aprendan cosas nuevas y rindan más y sean más productivas en el trabajo (CognosOnline, 2025).

2.3.7. Satisfacción laboral

El estado en el que un empleado se siente inspirado, contento y feliz en el trabajo se conoce como satisfacción laboral. Cuando ven oportunidades de crecimiento profesional, estabilidad laboral y un equilibrio saludable entre trabajo y vida privada, experimentan esta emoción. Esencialmente, se produce cuando el trabajo satisface sus necesidades y expectativas, lo que conduce al compromiso y al bienestar (Hagwood, 2023).

2.3.8. Equilibrio trabajo y vida personal

Describe cómo los trabajadores priorizan y gestionan sus obligaciones tanto en su vida personal como profesional. El uso constante de la tecnología para completar tareas relacionadas con el trabajo puede interrumpir y afectar al tiempo personal, lo que hace que este equilibrio sea especialmente importante en el mundo actual (Oracle, 2022).

2.4. Legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 35.-Garantiza condiciones laborales que respeten la salud, la seguridad y la dignidad de los trabajadores y reconoce el trabajo como un derecho.

Principios como la remuneración equitativa, la jornada laboral de 40 horas y la prohibición de la discriminación se establecen en el Artículo 326.

Artículo 33.-El derecho a desconectarse de la tecnología fuera del horario laboral

Código del Trabajo Ley de Reforma del Código del Trabajo

Artículo 47.-Jornadas laborales: 8 horas diarias o 40 horas semanales como máximo

Descansos: El Artículo 69 garantiza el derecho a 15 días de vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 169.-contra el despido injustificado: Indemnización por gravedad definida

Artículo 82.- La igualdad salarial prohíbe las disparidades salariales por razón de género, etnia u otras características

La Ley Orgánica del Servicio Público

Regula el empleo en el sector público, incluidos los derechos a la estabilidad, el ascenso y la capacitación.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Investigación Exploratoria: es un tipo de estudio que pretende investigar cuestiones poco conocidas o poco estudiadas con el fin de desarrollar una amplia comprensión y orientar futuras investigaciones. Es útil responder a las preguntas de qué, por qué y cómo (Cimec, 2023)**.**

Se centra en entender recopilar información preliminar, exhaustiva y en profundidad sobre la relación entre la cultura organizativa y la calidad de vida laboral de los empleados. Mediante este tipo de investigación pueden identificarse los elementos culturales internos (como valores, normas, estilo de liderazgo y comunicación organizativa) que pueden estar afectando al bienestar relacionado con el trabajo, como la motivación, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el clima organizativo, el estrés y la satisfacción.

Investigación Descriptiva: la investigación descriptiva es una herramienta científica esencial que se centra en observar y caracterizar los rasgos de grupos de personas, cosas o acontecimientos. Su objetivo principal es «pintar un cuadro detallado» del estado actual de las cosas sin intentar explicar por qué las cosas son como son.

Hace hincapié en dar cuenta de los aspectos contemporáneos de la calidad de vida de los empleados de la imprenta, así como de las variables que la afectan. Además de facilitar la identificación de áreas concretas susceptibles de mejora, ofrece un conocimiento profundo de la situación actual y permite la comparación con estándares y puntos de referencia.

3.2. Enfoque de la investigación

Enfoque Cualitativo

El método cualitativo permite investigar cómo afecta la cultura organizativa a la calidad de vida laboral de los empleados desde un punto de vista contextual a través de entrevistas conociendo así experiencias personales y opiniones sobre la cultura organizacional.

Enfoque cuantitativo

A partir de datos numéricos, la investigación cuantitativa describe, explica y prevé fenómenos utilizando herramientas de análisis estadístico y matemático (Qualtrics, 2023).

Se centra describir, explicar y predecir fenómenos de forma objetiva y metódica, el enfoque cuantitativo se basa en la recopilación y el examen de datos numéricos. Al procesar los datos mediante herramientas estadísticas y matemáticas, este tipo de investigación permite encontrar patrones, comparaciones y relaciones dentro de una población. El método cuantitativo permite medir con precisión variables importantes como la satisfacción laboral, la carga de trabajo y la sensación de bienestar en el lugar de trabajo en el estudio de la cultura organizativa y sus efectos en la calidad de vida de los empleados.

3.3. Métodos de Investigación

Método inductivo

Para llegar a una conclusión general a partir de casos particulares, el método inductivo de razonamiento depende de la experimentación y la observación. La observación empírica de hechos concretos y tangibles constituye la base del método inductivo. El método inductivo se adapta a los datos observados. La teoría puede modificarse o incluso refutarse si nuevas observaciones contradicen la hipótesis o la conclusión general (Espínola, 2020).

A partir de estos patrones o tendencias se extrae una conclusión o teoría general que se acepta como cierta para todas las situaciones comparables. parte de observaciones concretas. Este método analiza casos individuales de empleados de la empresa para determinar cómo afecta la cultura organizativa al equilibrio entre su vida laboral y personal. Los datos sobre los

efectos de una cultura empresarial positiva en el bienestar de los trabajadores pueden recopilarse mediante encuestas, entrevistas o estudios de casos. Sin depender de teorías establecidas, este enfoque es útil para detectar tendencias y relaciones reales**.** Para ello se aplicará la observación directa con el fin de analizar comportamientos y dinámicas dentro del ambiente laboral para obtener información precisa

Método deductivo

Emplea una forma de pensar que parte de un razonamiento más general y lógico basado en leyes o principios para llegar a un hecho físico. Dicho de otro modo, se trata de un enfoque metódico que se utiliza para deducir conclusiones a partir de una serie de principios. Así, esta metodología supone que la solución se encuentra dentro de los principios profundos y que se deriva en última instancia de un examen o disección de los iniciales. A través de la observación de casos particulares, el método deductivo en este contexto nos permite comprobar si las teorías de la cultura organizativa afectan, de hecho, a la calidad de la vida laboral.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Fuentes primarias

El presente trabajo investigativo utilizará fuentes que permitan obtener datos sobre como los valores comportamiento y normas dentro de la organización impactan la calidad de vida laboral de los empleados ya sea a través de entrevistas, encuestas.

Uno de los métodos más populares para recopilar datos es el uso de cuestionarios, que pueden emplearse tanto digital como físicamente para recopilar datos cualitativos mediante encuestas y datos cuantitativos mediante encuestas y entrevistas.

Instrumento encuesta, los cuestionarios se utilizan para recabar opiniones sobre un tema o evento. La información recopilada puede utilizarse para fundamentar futuras investigaciones, matrices de toma de decisiones o mejoras de productos.

El simple hecho de observar el comportamiento o las acciones de un sujeto en un entorno particular para comprenderlo y documentar lo observado es el tipo de observación más popular utilizado en la recopilación de datos.

Instrumento entrevista es un método cualitativo de recogida de datos que permite obtener información precisa, detallada y contextualizada de las experiencias y percepciones de los colaboradores.

Fuentes secundarias

El proceso consiste en recopilar y evaluar datos, información y conocimientos ya recogidos por otros investigadores u organizaciones. Este enfoque permite utilizar fuentes previamente accesibles, como publicaciones, informes y bases de datos, para respaldar hipótesis, aportar nuevos conocimientos y orientar las decisiones sin necesidad de recopilar nuevos datos (Intelligence, 2023).

3.5. Universo, Población y Muestra

En el presente proyecto se utilizó el muestreo censal, este tipo de muestreo consiste en estudiar a la totalidad de la población Dado que la población de estudio está conformada por 53 empleados, lo cual no fue necesario aplicar la fórmula para el cálculo de la muestra, se decidió incluir a todos los miembros de la población en el proceso es recolección de datos garantizando así un mayor nivel de representabilidad, precisión y confiabilidad de los resultados obtenidos.

3.6. Procesamiento de la Información

Para facilitar el procesamiento y el análisis, se utilizará Google Forms para organizar los datos de la encuesta. Esto permitirá una mejor visualización de la información y la detección de patrones o tendencias.

Además, se empleará un método de análisis de contenido para examinar los datos recopilados en las entrevistas. Al identificar temas, categorías y conexiones importantes entre las respuestas, este enfoque ofrecerá una comprensión más completa de los puntos de vista y las opiniones de los participantes.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

1. ¿Se siente identificado con la misión y valores de la empresa?

Tabla 3.

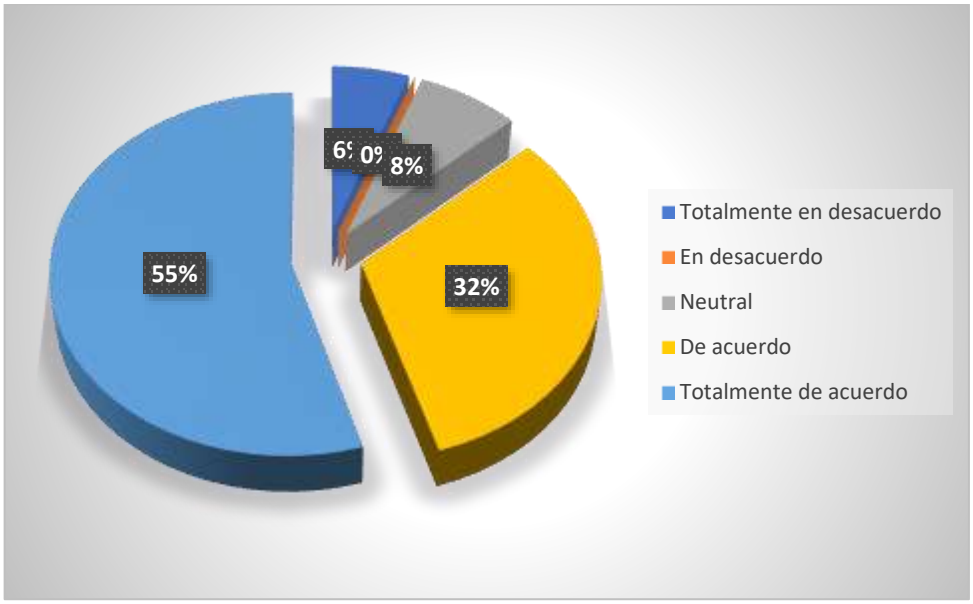
Identificación con la misión y visión de la empresa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	4	8%
De acuerdo	17	32%
Totalmente de acuerdo	29	55%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1.

Identificación con la misión y visión de la empresa.



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Según los resultados de la encuesta, la mayoría de los trabajadores entre el 55% y el 32% comparte la misión de la empresa, lo que demuestra la presencia de una cultura

organizativa sólida y unificada. El alto porcentaje de trabajadores que están de acuerdo y apoyan los objetivos y valores de la organización es indicativo de un lugar de trabajo cohesionado con una misión definida. No obstante, el hecho de que el 8% de los empleados se muestren neutrales y el 6% afirmen estar en total desacuerdo con la misión sugiere que puede haber margen de mejora. Estos porcentajes implican que puede haber problemas de transmisión y comprensión de la misión de la organización en departamentos o grupos específicos de la empresa, o una falta de comunicación eficaz.

Por lo tanto, sería recomendable poner en marcha estrategias para mejorar la comunicación interna y el compromiso con el fin de fortalecer aún más la cultura organizativa y asegurarse de que todos los empleados son conscientes de la misión de la empresa y sienten que pertenecen a ella.

Peter Drucker destaca un punto importante a tener en cuenta la misión de una empresa puede no recibir suficiente atención, lo que podría ser la razón principal del fracaso organizativo. La misión de la organización es el motor que impulsa la consecución de sus objetivos y la realización del estado futuro deseado (Mercado, 2020).

2. ¿Aplica los valores corporativos en sus decisiones laborales diarias?

Tabla 4.

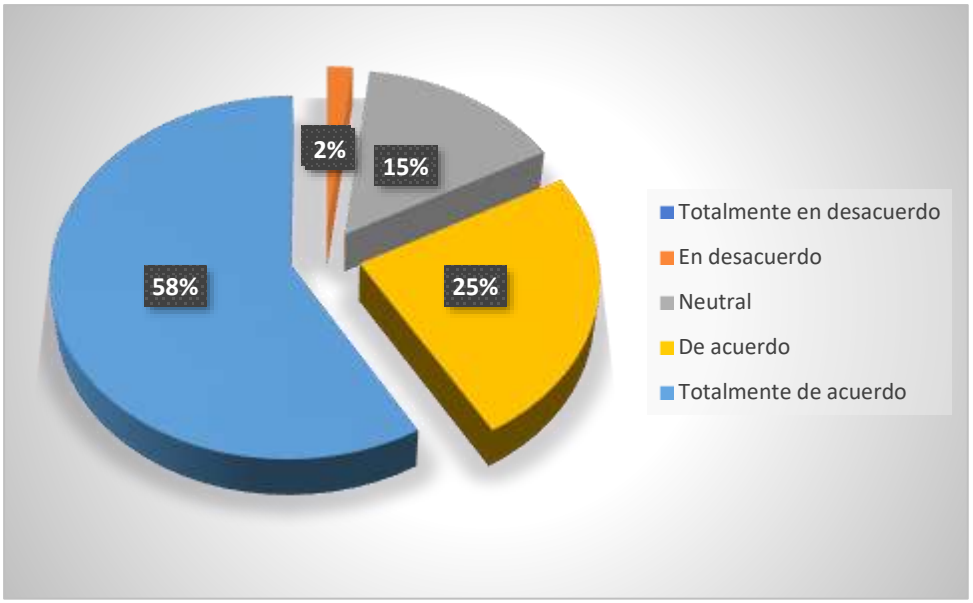
Aplicación de valores en las decisiones laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
Neutral	8	15%
Casi siempre	13	25%
Siempre	31	58%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2.

Aplicación de valores en las decisiones laborales



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 58% y el 25% de los trabajadores, respectivamente, coinciden en que sus tareas diarias se realizan de acuerdo con los valores de la organización. Esto sugiere que la cultura corporativa tiene un impacto directo en las decisiones y el comportamiento en el lugar de trabajo. La mayoría de los empleados no sólo comprenden los valores de la empresa,

sino que los aplican a su trabajo diario, lo que refuerza la identidad y la coherencia interna de la organización, como demuestra este alto porcentaje.

Sin embargo, el 15% de los trabajadores se mostraron neutrales ante esta afirmación y el 2% se mostró en desacuerdo. Esto implica que un pequeño porcentaje de personas no cree que los valores de la organización dirijan sus acciones, lo que puede apuntar a una desalineación o desconexión en determinados sectores o niveles de la jerarquía. Del mismo modo, el porcentaje neutral sugiere que algunos empleados podrían carecer de convicción o claridad respecto a cómo deben aplicarse estos valores en su trabajo diario.

Tomar decisiones en el trabajo es normal, pero cuando esas decisiones ponen en tela de juicio la integridad de nuestros valores personales, estamos reforzando realmente su coherencia interna. Aunque no siempre sea sencillo, es tranquilizador saber que hemos actuado en total consonancia con nuestras creencias sobre lo que es valioso y correcto, aunque no se obtenga el resultado deseado (Vásquez, 2021).

3. ¿Considera que el respeto es un valor que es aplicado correctamente por sus compañeros y superiores?

Tabla 5.

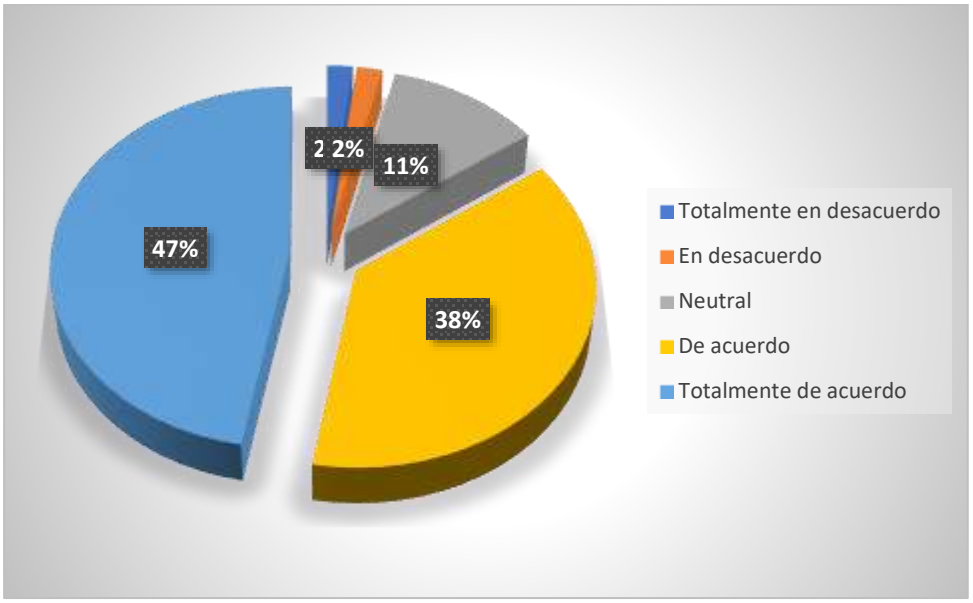
Percepción del respeto como valor aplicado por compañeros y superiores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	1	2%
Neutral	6	11%
De acuerdo	20	38%
Totalmente de acuerdo	25	47%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.

Percepción del respeto como valor aplicado por compañeros y superiores



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Un entorno de trabajo saludable y una cultura organizativa que fomenta el respeto mutuo se reflejan en el 85% de los empleados que creen que las relaciones laborales en la empresa son respetuosas. Dado que un lugar de trabajo respetuoso fomenta la colaboración y

disminuye los conflictos, esta percepción favorece el bienestar, la motivación y la productividad de los empleados. No obstante, el 11% de los trabajadores mantiene una postura neutral, lo que puede considerarse una falta de comprensión o experiencias contradictorias respecto al grado de respeto en el lugar de trabajo. Además, el 4% que cree que no recibe suficiente respeto sugiere que hay contextos o entornos particulares en los que el respeto no se siente plenamente, lo que puede provocar malestar, desmotivación o incluso conflictos internos.

Uno de los principios fundamentales de las relaciones humanas, especialmente en un entorno de equipo, es el respeto, que implica apreciar y respetar las diferencias individuales, así como comprenderlas y aceptarlas (Gonzalez, 2020).

Estos resultados implican que, aunque la mayoría de la gente piensa que hay un buen grado de respeto, la empresa debe ser consciente de las opiniones tanto positivas como negativas para detectar posibles problemas a tiempo y abordarlos antes de que tengan un impacto perjudicial en el entorno de trabajo y en la calidad de vida de los empleados.

4. ¿Te sientes valorado por tu equipo de trabajo?

Tabla 6.

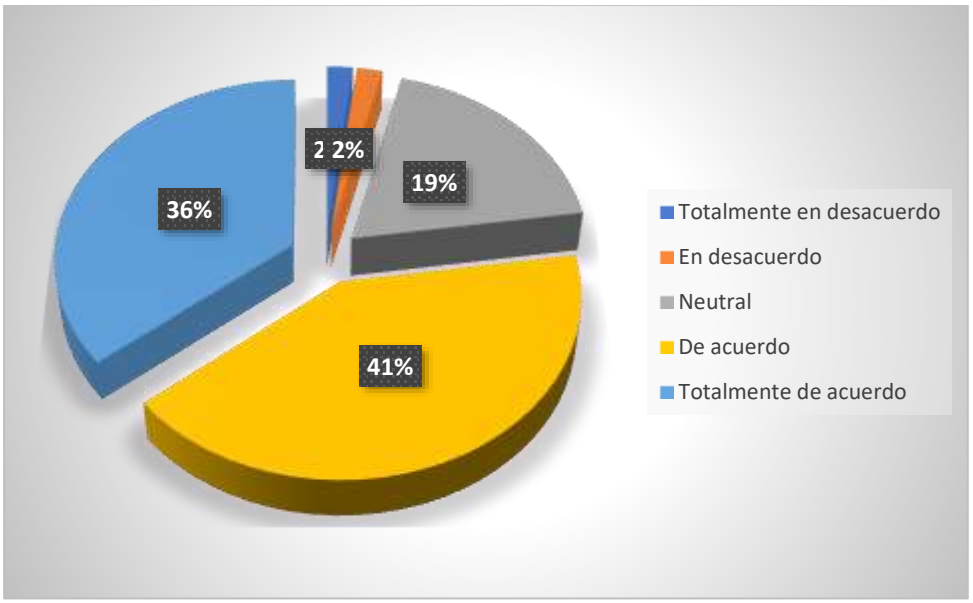
Percepción de valoración por parte del equipo de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	1	2%
Neutral	10	19%
De acuerdo	22	42%
Totalmente de acuerdo	19	36%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4.

Percepción de valoración por parte del equipo de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Un entorno de trabajo positivo marcado por el reconocimiento interpersonal, el apoyo y el sentido de pertenencia se refleja en el 78% de los empleados que sienten que su equipo les valora. Dado que sentirse apreciado por los compañeros tiene un gran impacto en la salud emocional y el rendimiento del equipo, esta percepción es esencial para impulsar la motivación, la dedicación y la satisfacción laboral.

Sin embargo, el 19% de los encuestados no expresó ninguna opinión, lo que indica que algunos empleados pueden no tener una idea clara de la gratitud que reciben. La falta de feedback, el reconocimiento no oficial o las tensas relaciones dentro del grupo de trabajo podrían ser la causa de esta neutralidad. Sin embargo, aunque sólo el 4% de los trabajadores afirman sentirse infravalorados, esta cifra no debe despreciarse porque incluso una pequeña parte de los trabajadores que tienen esta opinión puede tener un impacto en el ambiente de trabajo, sobre todo si son colaboradores importantes o si su descontento no se resuelve con prontitud. Aunque, en general, los datos indican una tendencia muy positiva, también ponen de manifiesto áreas que requieren mejoras en términos de reconocimiento explícito, comunicación interpersonal y desarrollo de relaciones laborales más equitativas y comprensivas.

Sentirse valorado en el trabajo tiene ventajas tanto para el individuo como para la empresa. Esta impresión actúa como un fuerte motivador, animándolos a desempeñar sus responsabilidades con mayor seguridad y entusiasmo. Además, la sensación de seguridad laboral que genera el reconocimiento fomenta la participación activa y sostenida en los logros a largo plazo del equipo (Indeed, 2025).

5. ¿Te sientes parte del equipo y del ambiente que promueve la organización?

Tabla 7.

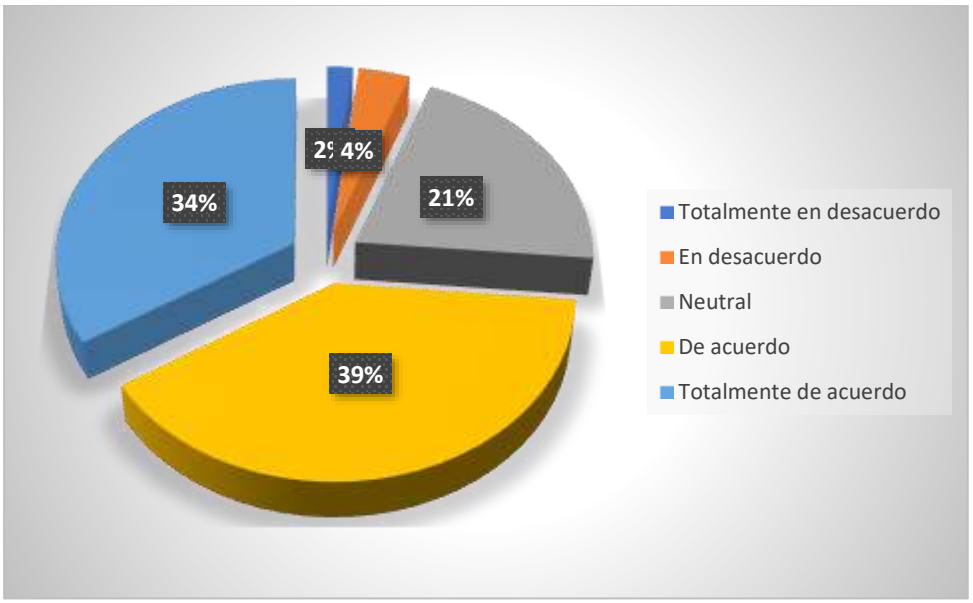
Sentido de pertenencia al equipo y al ambiente organizacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	2	4%
Neutral	11	21%
De acuerdo	21	40%
Totalmente de acuerdo	18	34%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5.

Sentido de pertenencia al equipo y al ambiente organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 34% y el 40% de los trabajadores, respectivamente, están muy de acuerdo en que se sienten parte del equipo y del ambiente que fomenta la empresa. Esta considerable mayoría muestra un fuerte sentido de pertenencia, que es esencial para promover la cohesión interna, el compromiso organizativo y el trabajo en equipo. La motivación, la

comunicación y el trabajo en equipo se ven facilitados por una cultura que defiende la identidad de grupo y el sentimiento de comunidad. Sin embargo, el 21% de respuestas neutras implica que una fracción considerable de trabajadores carece de una comprensión clara o bien definida de cómo encajan en el equipo o en el lugar de trabajo. La falta de inclusión, la escasa interacción entre áreas o estilos de liderazgo poco participativos podrían ser la causa de esta ambigüedad.

Además, aunque en porcentajes menores, el 4% y el 2% de los empleados expresan un desacuerdo total, lo que indica un grupo que obviamente no se siente parte del ambiente que la empresa intenta fomentar. El aislamiento, la desmotivación o la rotación pueden ser el resultado de estas percepciones si no se abordan.

Más allá del simple reconocimiento o aceptación del rol profesional, el sentido de pertenencia a una organización implica un profundo vínculo emocional y mental. Implica sentirse parte integral del entorno laboral, donde se valora y celebra la singularidad de cada persona, además de ser aceptada (WTW, 2021).

6. ¿La empresa ofrece opciones como trabajo remoto o jornadas reducidas?

Tabla 8.

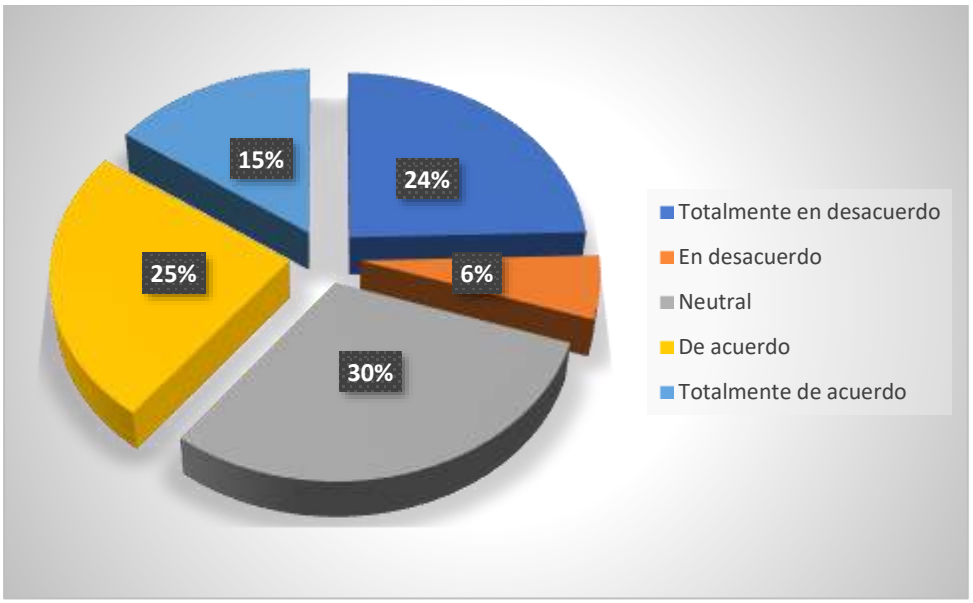
Disponibilidad de opciones laborales flexibles

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	25%
En desacuerdo	3	6%
Neutral	16	30%
De acuerdo	13	25%
Totalmente de acuerdo	8	15%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6.

Disponibilidad de opciones laborales flexibles



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que entre el 25% y el 15% de los empleados están de acuerdo o muy de acuerdo en que la empresa ofrece opciones de flexibilidad laboral, como el teletrabajo o las jornadas reducidas. Esto demuestra que algunos empleados aprecian los esfuerzos de la empresa por apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar, que es un componente crucial para elevar el nivel de conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin embargo, también se observa que el 25% y el 6% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, respectivamente, lo que indica una mala opinión o una falta real de acceso a estas medidas en determinados sectores o funciones dentro de la organización. Esta discrepancia podría ser un reflejo de las disparidades en la forma de aplicar las políticas de flexibilidad. Además, el 30% de los encuestados no expresó ninguna opinión, lo que indica desconocimiento o dudas sobre la accesibilidad y disponibilidad de estas opciones. La causa de esta ambigüedad podría ser una mala comunicación interna o la ausencia de una política transparente en materia de flexibilidad laboral.

Brindar a los colaboradores actuales y potenciales mayor autonomía para elegir cuándo, dónde y cómo completar sus tareas, a la vez que se cumplen los objetivos de la organización. Para lograrlo, las empresas pueden utilizar diversas opciones de flexibilidad laboral, desde jornadas reducidas y contratos a tiempo parcial hasta modelos de trabajo híbrido o totalmente remoto. Profundicemos en cada una de estas opciones (Voldrich, 2025).

7. ¿Recibes apoyo cuando tienes demasiadas tareas o plazos ajustados?

Tabla 9.

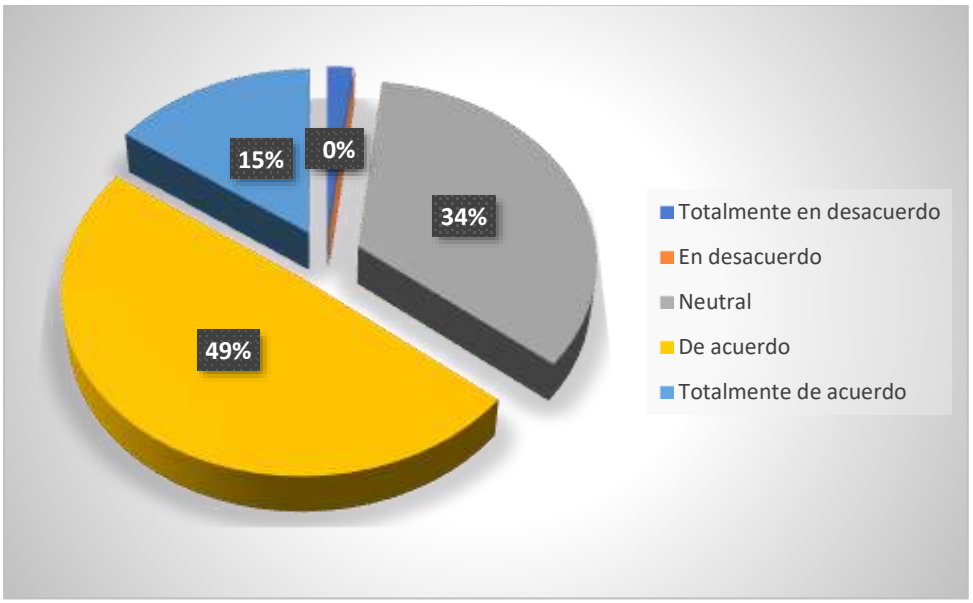
Apoyo percibido ante situaciones de alta carga laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	18	34%
De acuerdo	26	49%
Totalmente de acuerdo	8	15%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7.

Apoyo percibido ante situaciones de alta carga laboral



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Los empleados con exceso de trabajo o que tienen que cumplir plazos estrictos afirman que reciben apoyo, con un 15% que dice estar muy de acuerdo y un 49% que está de acuerdo. Este resultado es alentador, ya que muestra que un porcentaje considerable de empleados cree

que sus superiores o compañeros colaboran con ellos y les apoyan, lo que fomenta el trabajo en equipo, la productividad y, lo que es más importante, la gestión del estrés en el trabajo.

Sin embargo, un porcentaje considerable de trabajadores no percibe claramente el grado de apoyo que recibe, como demuestra el 34% de respuestas neutras. Esta incertidumbre podría deberse a experiencias contradictorias, a una cultura de apoyo poco desarrollada o a diferencias según el equipo o el área de trabajo.

La carga de trabajo es un factor importante en el entorno laboral que impacta directamente en la productividad y el bienestar de los empleados. Se define como la cantidad y complejidad de tareas y responsabilidades que los trabajadores deben desempeñar en un tiempo determinado (Xairó, 2023).

8. ¿Cree que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?

Tabla 10.

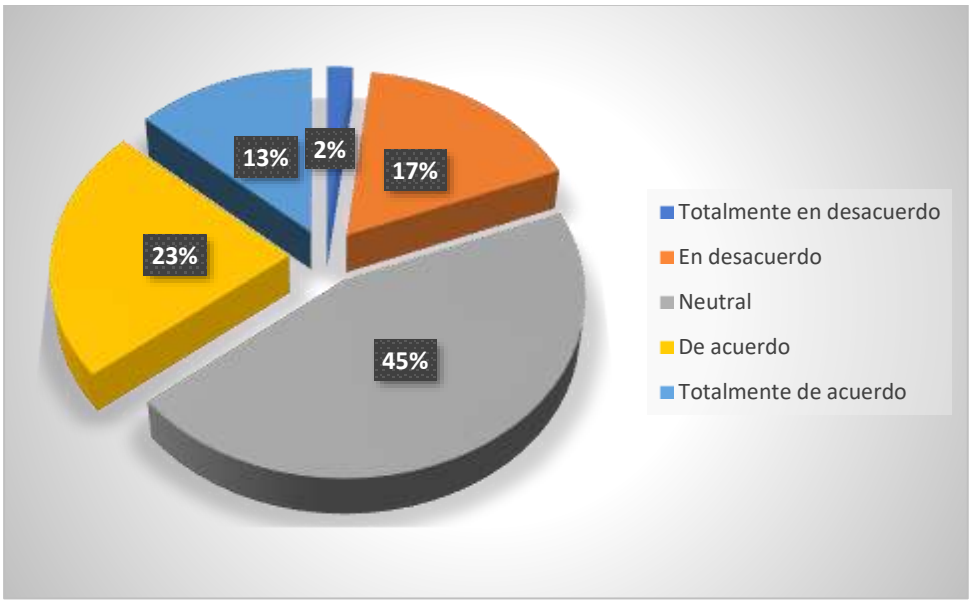
Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	9	17%
Neutral	24	45%
De acuerdo	12	23%
Totalmente de acuerdo	7	13%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8.

Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Entre el 13% y el 23% de los empleados creen que existen oportunidades de ascenso dentro de la empresa. En cambio, un 2% está en desacuerdo y un 17% completamente en desacuerdo. Sin embargo, el 45% de los trabajadores se muestra neutral. Este alto nivel de neutralidad apunta a una falta de conocimiento o ambigüedad sobre las posibles trayectorias

profesionales. Como no se ven oportunidades obvias de crecimiento interno, la propuesta de valor para el empleado se debilita, lo que tiene un efecto adverso en la motivación y la retención del talento.

Las oportunidades de crecimiento son aquellas con un alto potencial para aumentar la rentabilidad, la eficiencia o la productividad de una empresa. Estas consisten en diversificar la línea de productos, integrar nuevas tecnologías, optimizar los procedimientos internos y explorar mercados sin explotar (Digital, 2022).

9. ¿Recibes retroalimentación útil para mejorar tu desempeño?

Tabla 11.

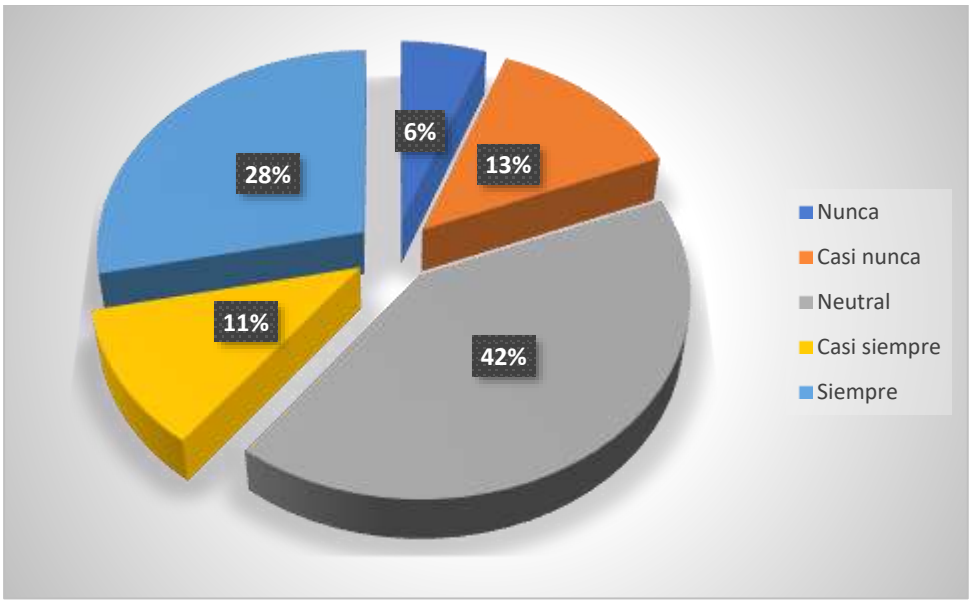
Oportunidad de retroalimentación para mejorar el desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	6%
Casi nunca	7	13%
Neutral	22	42%
Casi siempre	6	11%
Siempre	15	28%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9.

Oportunidad de retroalimentación para mejorar el desempeño



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Según los resultados, sólo el 39% de los encuestados afirma recibir sistemáticamente comentarios útiles (casi siempre o siempre), y menos de la mitad cree recibir apoyo suficiente para mejorar su rendimiento. Este porcentaje indica una grave debilidad en los procedimientos de feedback, que puede tener un efecto adverso en la motivación, la productividad y el crecimiento profesional de los empleados. Sin embargo, el 42% no expresa ninguna opinión,

lo que indica una falta de claridad o experiencias incoherentes con respecto al tipo, la frecuencia o el valor del feedback recibido. Esta ambigüedad implica que un gran número de trabajadores carece de expectativas claras respecto al feedback o no cree que sea un procedimiento estándar dentro de la empresa. Además, el 19% de los empleados afirma que casi nunca o nunca recibe comentarios útiles, lo que constituye una grave deficiencia en la gestión del talento humano. Sin críticas constructivas, es más difícil hacer correcciones, celebrar los éxitos y adecuar el rendimiento individual a los objetivos de la empresa.

Con la intención de resaltar aspectos relacionados con su trabajo y promover la mejora continua, la retroalimentación laboral se concibe como un intercambio comunicativo entre un superior y sus colegas que ocurre luego de la evaluación del desempeño en las tareas asignadas.

Una de las herramientas más eficaces y subutilizadas a disposición de los gerentes es la retroalimentación del desempeño. Esta puede impulsar la productividad, fomentar la confianza y dirigir el avance profesional. Comunicar eficazmente la retroalimentación del desempeño de los empleados ofrece a los miembros del equipo una ruta clara para mejorar su trabajo, alcanzar sus objetivos y progresar en sus carreras (Gouldsberry, 2025).

10. ¿Cree que el proceso de ascenso es justo?

Tabla 12.

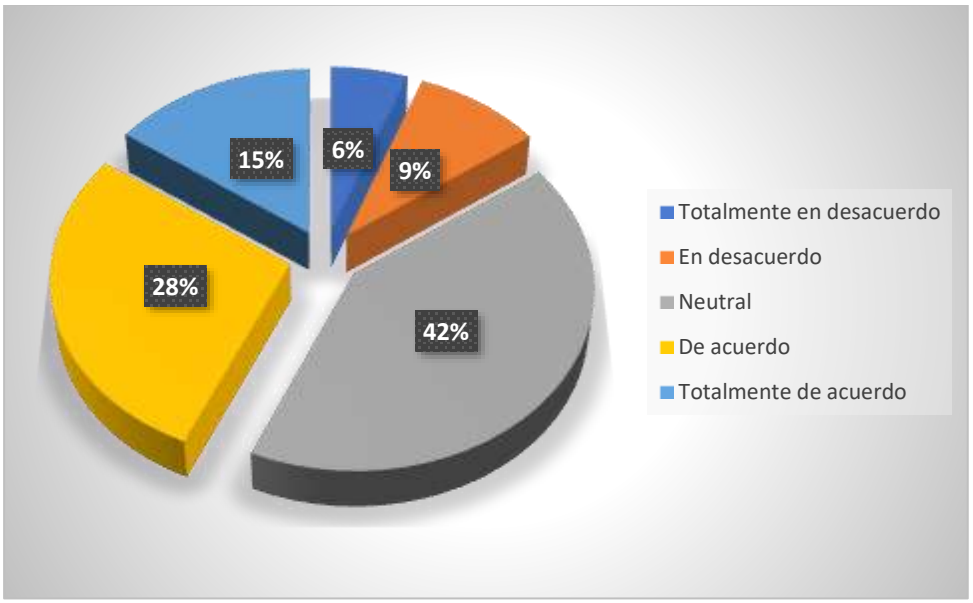
Equidad de procesos de ascenso organizacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	5	9%
Neutral	22	42%
De acuerdo	15	28%
Totalmente de acuerdo	8	15%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10.

Equidad de procesos de ascenso organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

Según los resultados, el 15% de los trabajadores cree que el proceso de promoción es injusto, mientras que el 43% cree que es justo. Cabe destacar, no obstante, que el 42% de la muestra una parte considerable mantiene una posición neutral. Este alto nivel de neutralidad y el bajo porcentaje de respuestas completamente afirmativas apuntan a una falta de

comprensión, claridad o experiencia de primera mano con los procedimientos de promoción de la organización. En esta situación, la neutralidad no siempre indica conformidad, sino más bien una falta de información precisa o de normas claramente enunciadas y transmitidas.

El procedimiento de selección que permite ascender a un puesto superior dentro de la plantilla de un mismo sector o entidad administrativa se conoce como concurso de ascensos (Pérez, 2022).

11. ¿La empresa le ha ofrecido apoyo para su desarrollo profesional?

Tabla 13.

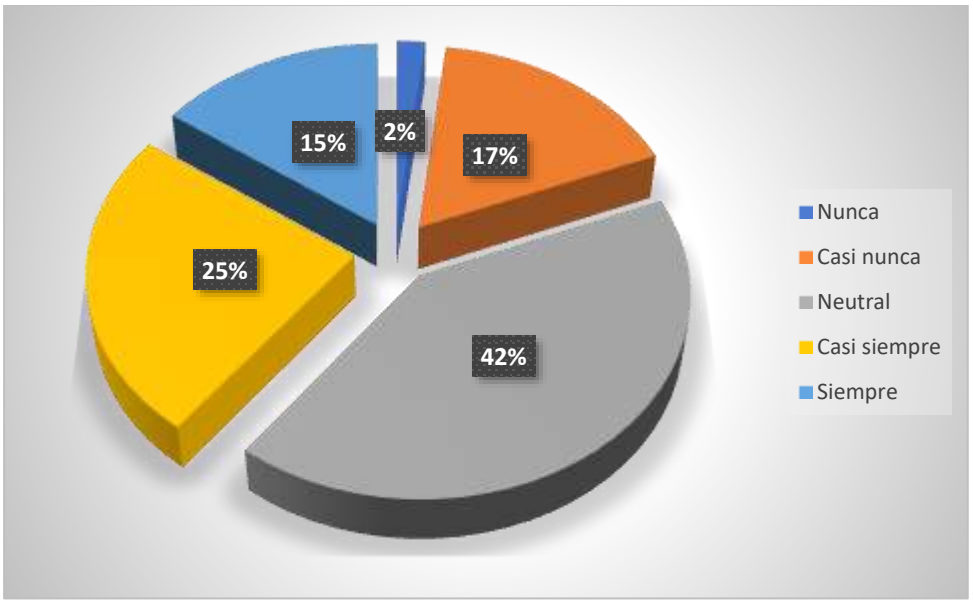
Apoyo brindado por la empresa para el desarrollo profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi nunca	9	17%
Neutral	22	42%
Casi siempre	13	25%
Siempre	8	15%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11.

Apoyo brindado por la empresa para el desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

El 25% y el 15% mencionan que casi siempre y siempre reciben ayuda para su crecimiento profesional mientras que el 42 % neutral y el 17% y 2% mencionan que casi nunca y nunca han recibido el apoyo para su crecimiento en el ámbito profesional.

En conjunto, estos hallazgos demuestran que los procesos de desarrollo profesional de la organización no están adecuadamente documentados ni difundidos. La desmotivación y la reducción del compromiso de los empleados pueden ser resultado de políticas poco claras y un apoyo desestructurado, especialmente para quienes aspiran a progresar el desarrollo profesional.

El proceso mediante el cual un empleado adquiere y perfecciona las habilidades, competencias y conocimientos necesarios para progresar en su carrera se conoce como crecimiento profesional en una organización. Este es un ejemplo de un proceso de desarrollo continuo mediante el cual los trabajadores mejoran su eficacia en sus funciones y amplían sus posibilidades de ascenso interno (Alkemy, 2023).

12. ¿Considera que su horario laboral se ajusta a sus necesidades?

Tabla 14.

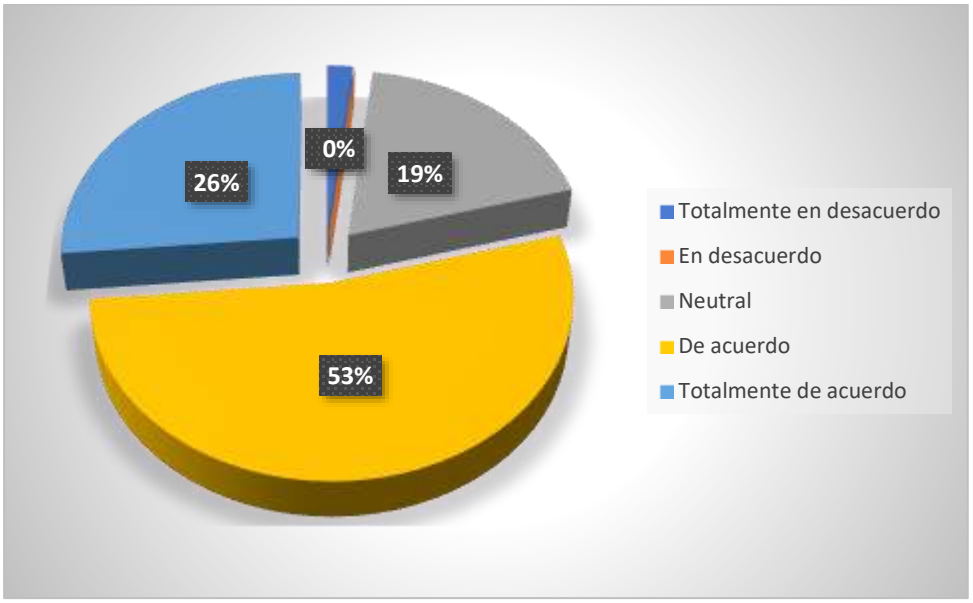
Adecuación de horario laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	0	0%
Neutral	10	19%
De acuerdo	28	53%
Totalmente de acuerdo	14	26%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12.

Adecuación de horario laboral



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

El 53% y 26 % de los trabajadores cree que su horario de trabajo satisface sus necesidades es señal de flexibilidad y equilibrio en la jornada laboral. Mientras que el 19 % está en un punto neutral y el 2 % está en desacuerdo.

Aunque la empresa parece haber puesto en marcha procedimientos que permiten cierto equilibrio entre vida laboral y personal, sería prudente combinar políticas de flexibilidad y seguir abogando por una cultura organizacional que priorice el bienestar de los empleados.

Estos hallazgos implican que, si bien la empresa ha tomado medidas para promover la conciliación de la vida laboral y personal, sería prudente fortalecer sus políticas de flexibilidad y fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar de sus empleados. Además de aumentar la satisfacción laboral, esto puede incrementar la productividad y retener el talento.

Un derecho reconocido a la conciliación es la posibilidad de modificar el horario laboral. Esto abarca diversas opciones que permiten a los empleados adaptar su horario o condiciones laborales a sus necesidades individuales, además de las bajas por maternidad y paternidad (Casado, 2024).

13. ¿Considera que el volumen de trabajo que maneja es adecuado para su puesto y capacidades?

Tabla 15.

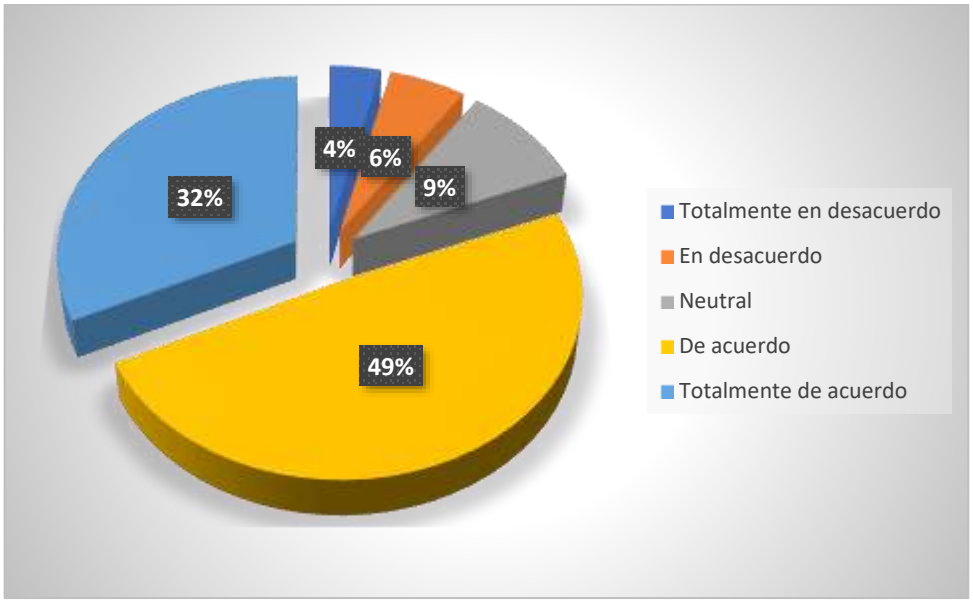
Carga laboral en relación con el rol y capacidades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	3	6%
Neutral	5	9%
De acuerdo	26	49%
Totalmente de acuerdo	17	32%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13.

Carga laboral en relación con el rol y capacidades



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

El 49 % y 32% cree que la carga de trabajo es adecuada y acorde con sus capacidades. Mientras que el 6% y 4% sienten que no tienen una carga de trabajo adecuada y el 9% neutral. Los resultados indican en general una evaluación favorable del equilibrio entre vida

laboral y personal, también resaltan la necesidad de realizar evaluaciones de carga de trabajo departamental, monitorear continuamente la distribución del trabajo y ofrecer oportunidades de retroalimentación individual para maximizar el potencial humano y minimizar los riesgos psicosociales.

Describe la cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades asignadas al personal en un período determinado. La carga de trabajo, cuando es adecuada y equilibrada, puede tener un impacto positivo en el desarrollo profesional, el bienestar laboral y la productividad de los empleados (Xairó, 2023).

14. ¿Considera que su jornada laboral le permite tener un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?

Tabla 16.

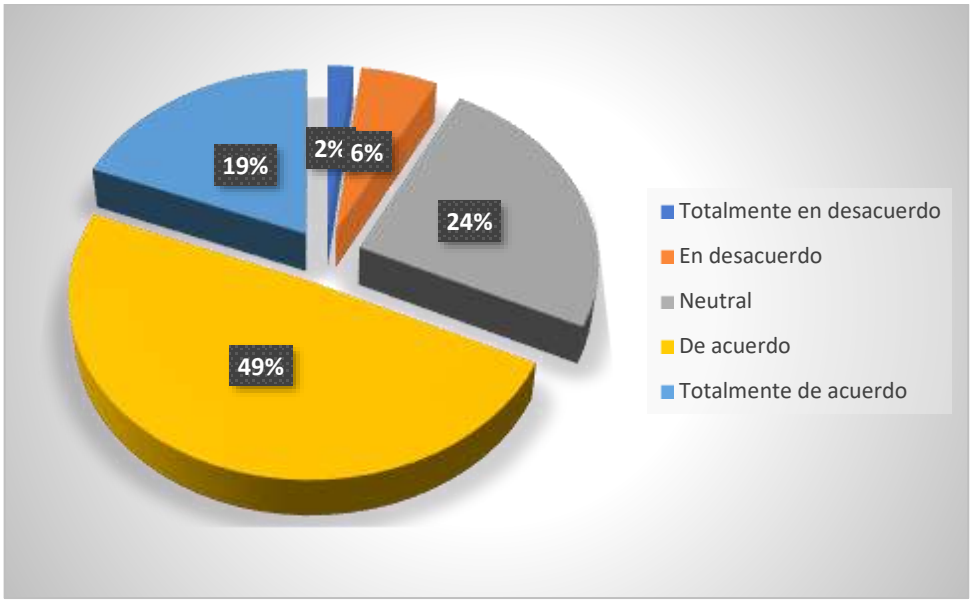
Equilibrio entre vida laboral y personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	3	6%
Neutral	13	25%
De acuerdo	26	49%
Totalmente de acuerdo	10	19%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14.

Equilibrio entre vida laboral y personal



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

El 19% de los trabajadores manifestó estar totalmente de acuerdo en que mantiene un buen equilibrio entre su vida laboral y personal mientras que un 49% está de acuerdo con esta afirmación sumando ambos grupos tenemos que un 68% de los empleados percibe que

efectivamente logra un balance adecuado entre sus responsabilidades laborales y su vida personal lo cual representa una mayoría significativa que refleja aspectos positivos en las condiciones laborales y la cultura organizacional en cuanto al bienestar y conciliación de los trabajadores. Por otro lado, un 25% de los empleados se encuentra en un punto neutral es decir que no tiene una opinión definida sobre si mantiene o no este equilibrio esto puede indicar incertidumbre falta de claridad o simplemente una percepción ambivalente lo que señala una oportunidad para la empresa de mejorar la comunicación las políticas o los apoyos que permitan a este grupo tener una experiencia más clara y favorable en cuanto a su calidad de vida laboral y personal

Finalmente un 8% de los trabajadores manifiesta estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que existe un buen equilibrio entre su vida personal y laboral aunque este porcentaje es minoritario es importante no ignorarlo porque estos empleados podrían estar enfrentando problemas de estrés agotamiento o insatisfacción que pueden afectar su rendimiento compromiso y salud en general lo cual debe alertar a la organización para implementar medidas de apoyo específicas que atiendan estas necesidades

La mayoría de los empleados valoran positivamente el equilibrio entre su trabajo y su vida personal lo que es un indicador favorable para la empresa sin embargo la presencia de un grupo considerable en estado neutral y otro pequeño pero relevante insatisfecho señala que aún existen áreas de mejora que pueden contribuir a fortalecer la percepción de bienestar integral y la calidad de vida laboral de todos los colaboradores

La capacidad de mantener unos límites sólidos entre la vida personal y la profesional se conoce como equilibrio vital (Femsa, 2024).

15. ¿Tu trabajo permite que disfrutes de tu vida personal y familiar?

Tabla 17

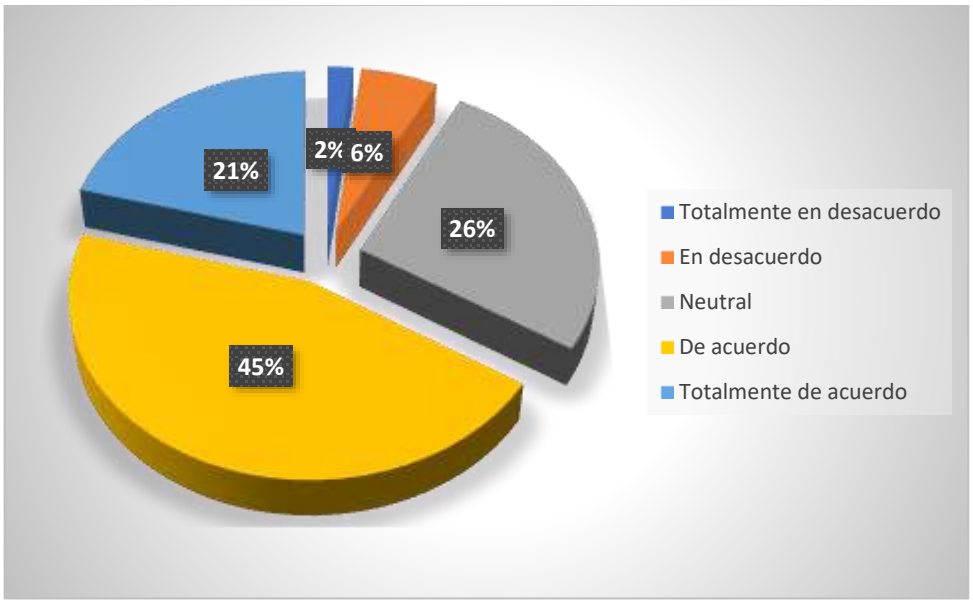
Impacto de trabajo en la calidad de vida personal y familiar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	3	6%
Neutral	14	26%
De acuerdo	24	45%
Totalmente de acuerdo	11	21%
Total	**53**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15.

Impacto de trabajo en la calidad de vida personal y familiar



Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación

El 45% y 21% de los trabajadores tiene una opinión generalmente positiva de su trabajo, pues cree que le permite disfrutar de su vida personal y familiar. Sólo el 6%y 2% cree que su trabajo le impide disfrutar de su vida personal y familiar y el 26% que se muestra neutral.

El equilibrio entre la vida laboral y personal se da cuando tiene tiempo para gestionar tu trabajo y otros aspectos importantes de tu vida familiar, como aficiones, relaciones sociales, ejercicio, tareas del hogar, voluntariado (Raising, 2024).

Tu energía emocional y mental se verá fortalecida al mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, lo que te permitirá brindarles a tus hijos el amor y el cuidado que necesitan para desarrollarse, aprender y prosperar.

Además, una dinámica familiar armoniosa previene el agotamiento, ayuda a gestionar el estrés y fomenta el disfrute de la vida diaria.

4.1.1. Análisis de la encuesta

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la Imprenta Don Bosco enmarcan que la situación actual de la organización referente a la cultura organizacional y la calidad de vida es relativamente buena en algunos aspectos, por ejemplo, el identificarse con la misión y visión empresarial, aplicar los valores corporativos, tener una percepción positiva del respeto, sentirse valorado y tener una carga de trabajo adecuada, que obtuvieron un porcentaje alto de aceptación. Sin embargo, llama la atención que varios trabajadores optaron por sentirse neutrales en varias preguntas, por ejemplo, en recibir retroalimentación de su desempeño, tener oportunidades de crecimiento y permitir su desarrollo profesional, lo cual hace prever que la comunicación interna no es la más adecuada o no está llegando de manera efectiva a todos. Por otro lado, es importante no descuidar aquellas preguntas en las cuales la opción de desacuerdo obtuvo un porcentaje alarmante, sí bien es cierto, en la gran mayoría de preguntas predomina que todos están de acuerdo a lo que plantea la empresa, existe un grupo de trabajadores que no lo siente así, es por ello que, la empresa debe replantear su estrategia respecto a mejorar la relación con el cliente interno y brindar mayor apertura para que todos puedan dar a conocer su punto de vista.

4.2. Análisis cualitativo

4.2.1. Análisis de la entrevista

1. ¿Cómo describiría su nivel de satisfacción con las condiciones físicas y ambientales en su lugar de trabajo?

La palabra óptimo sugiere que el colaborador tiene una opinión muy favorable del lugar de trabajo. Se valora sobre todo la disponibilidad de recursos materiales, como herramientas y suministros, lo que indica que el espacio de trabajo y otros aspectos del puesto se ajustan a sus necesidades. El entorno de trabajo hace que el empleado se sienta apoyado y a gusto, lo que puede mejorar su motivación y rendimiento. La disponibilidad de los recursos adecuados fomenta la productividad y demuestra que la empresa realiza una inversión en el establecimiento de un espacio de trabajo.

2. ¿Qué factores lo motivan actualmente en su trabajo?

El colaborador se siente motivado por el clima laboral, reconocimiento y el valor de su trabajo dentro de la empresa. Los factores tales como el reconocimiento, sensación de esfuerzo y sociales entornos son las principales fuentes de motivación, lo que sugiere que un entorno positivo aumenta la satisfacción general.

3. ¿Siente que su esfuerzo y desempeño son reconocidos adecuadamente por la empresa?

El colaborador percibe que su esfuerzo es adecuadamente valorado por la empresa. Esta percepción fortalece el compromiso y la pertenencia ya que sentirse valorado es un factor clave en la retención del talento.

4. ¿Considera que la cantidad de tareas que se le asignan es adecuada a su cargo y jornada?

La cantidad de tareas es percibida equilibrada con el cargo y jornada. Una carga laboral justa contribuye al bien estar del trabajador y a un mejor desempeño reduciendo el riesgo de agotamiento.

5. ¿Qué condiciones cree que se toman en cuenta para ser promovido?

Se considera que los ascensos se basan en méritos formativos y experiencia. Esta percepción refleja una cultura organizacional orientada al mérito lo cual puede incentivar el desarrollo profesional

6. ¿Siente que dispone del tiempo suficiente para realizar sus tareas sin presión excesiva?

El colaborador considera que dispone de tiempo suficiente para completar sus tareas sin presiones indebidas, lo que nos da a conocer que existe una adecuada planificación del trabajo y gestión del tiempo.

7. ¿Ha experimentado síntomas físicos o emocionales relacionados con el estrés laboral?

En determinadas épocas de gran demanda es cuando se manifiesta el estrés. Aunque no siempre es así, es crucial vigilar y controlar estas temporadas para evitar que los miembros del personal experimenten tensión mental o física.

8. ¿Cómo equilibra sus responsabilidades laborales con su vida personal?

Para alcanzar el equilibrio entre vida laboral y familiar, el trabajador utiliza tácticas como adelantar sus actividades.

Aunque se reconocen la gestión del tiempo y el autocuidado, esto también puede sugerir que la conciliación de la vida laboral y familiar depende más de la iniciativa personal que de las normas institucionales.

9. ¿La empresa ofrece programas de salud física o mental?

La empresa ofrece médico ocupacional y charlas periódicas. Los programas básicos de salud laboral de la organización demuestran que se preocupa por la salud y el bienestar de sus trabajadores.

4.3. Triangulación de resultados

Tabla 18.

Triangulación de datos investigados

Variable	Entrevista al director	Encuesta a los 53 trabajadores	Marco Teórico	Comparación / Análisis
(Independiente) **Cultura Organizacional**	Se destaca un ambiente positivo, con énfasis en el respeto, reconocimiento y apoyo. Se valora la disponibilidad de recursos y el trabajo en equipo.	La gran mayoría se siente identificado con la misión y los valores corporativos. Sin embargo, en otros campos se considera incierto el proceso de ascenso, por otro lado, y la retroalimentación no es constante.	La cultura organizacional es el conjunto de valores y creencias que determinan el comportamiento laboral (Llanos Encalada, 2018). Se reconocen varios tipos como orientada a la persona o resultados. Su importancia recae en la motivación, compromiso y retención del talento.	Coinciden en que la cultura tiene componentes positivos (valores corporativos, clima colaborativo). No obstante, la encuesta revela vacíos en claridad de procesos y oportunidades que el director no menciona, indicando una brecha entre la visión directiva y la percepción del personal.
(Dependiente) **Calidad de Vida Laboral**	Se percibe adecuada: carga laboral equilibrada, apoyo en tareas, salud ocupacional activa y planificación favorable. Se reconoce la importancia del bienestar.	La gran mayoría cree que tiene un buen equilibrio vida-trabajo, e indican que la carga laboral es adecuada. Sin embargo, hay un pequeño grupo que es neutral, no tiene claro si la empresa apoya su desarrollo profesional.	La calidad de vida laboral se define como el bienestar físico, emocional y profesional en el trabajo (Velazco, 2018).Está relacionada con motivación, reconocimiento, salud y desarrollo.	Aunque hay percepciones mayoritarias positivas (flexibilidad, respeto, carga equilibrada), existen vacíos en desarrollo profesional y reconocimiento, lo cual limita una calidad de vida laboral plena. La entrevista y teoría coinciden en destacar estos elementos como clave.

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten analizar la relación entre la cultura organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P. De manera general, los hallazgos reflejan que la empresa posee una cultura organizacional mayormente favorable; sin embargo, se evidencian debilidades estructurales que afectan áreas clave del bienestar laboral, especialmente en lo referente al desarrollo profesional, la claridad de políticas internas y los procesos de retroalimentación.

En primer lugar, los trabajadores manifiestan una alta identificación con la misión y valores institucionales, lo cual coincide con autores como (Llanos Encalada, 2018) quienes sostienen que una cultura organizacional alineada fortalece la cohesión interna y la motivación. Los resultados muestran que más del 80% de los empleados se consideran alineados con los valores, lo que evidencia una base cultural sólida. No obstante, el porcentaje de respuestas neutrales sugiere la necesidad de reforzar estrategias de comunicación interna para asegurar que todos los colaboradores comprendan y se apropien de los principios institucionales.

Por otro lado, en cuanto al clima interpersonal, los trabajadores perciben que existe un trato respetuoso y colaborativo entre compañeros y superiores. Esto se relaciona con estudios como los de Alarcón & Ruiz (2016), quienes identifican que la cultura organizacional influye de manera significativa en las relaciones interpersonales y en la construcción de un ambiente laboral saludable. En el caso de la imprenta, aunque el respeto es reconocido como un valor aplicado de manera adecuada, todavía existe un pequeño grupo de trabajadores que manifiestan lo contrario, lo cual sugiere situaciones aisladas que requieren monitoreo para evitar tensiones o conflictos internos.

En relación con la calidad de vida laboral, los datos revelan percepciones positivas sobre la carga laboral, el horario y el equilibrio entre vida personal y trabajo. Más del 65% afirma mantener un balance adecuado, lo que concuerda con Velazco (2018), quien propone

que la calidad de vida laboral incide directamente en la satisfacción, bienestar emocional y motivación de los trabajadores. Sin embargo, cerca del 25% mantiene una postura neutral, lo cual indica que, aunque no existe un problema directo, hay oportunidades de mejora en políticas que refuercen la flexibilidad y el bienestar integral.

Un hallazgo relevante se relaciona con la flexibilidad laboral y el apoyo ante cargas de trabajo elevadas. Aunque una parte de los trabajadores percibe apoyo en situaciones de presión, la cantidad significativa de respuestas neutrales evidencia que este apoyo no es uniforme en toda la organización. Esto coincide con la literatura, la cual señala que la falta de consistencia en la aplicación de políticas internas puede generar percepciones de inequidad o falta de claridad organizacional (Cruz, 2018).

La mayor debilidad identificada se encuentra en el desarrollo profesional y los procesos de promoción y retroalimentación. Los resultados demuestran que un alto porcentaje de trabajadores se mantiene neutral frente a las oportunidades de crecimiento, lo que puede interpretarse como desconocimiento de las políticas o ausencia de una ruta clara de ascenso dentro de la empresa. Esto concuerda con los planteamientos de Bravo et al. (2023), quienes encontraron que la cultura organizacional influye en la percepción de oportunidades de desarrollo y que la ausencia de estos procesos puede afectar la motivación y la calidad de vida laboral.

Asimismo, la retroalimentación aparece como un aspecto crítico, ya que más del 50% de los colaboradores no recibe comentarios sistemáticos sobre su desempeño. Según Gouldsberry (2025), la retroalimentación continua es esencial para el crecimiento profesional, la motivación y la alineación estratégica; su ausencia puede generar incertidumbre laboral, falta de dirección y estancamiento profesional. En este sentido, la empresa presenta una oportunidad importante para implementar mecanismos formales de evaluación y feedback.

Finalmente, al comparar los resultados cuantitativos con la entrevista cualitativa, se observa coherencia en la percepción de que la empresa posee una cultura positiva, pero con limitaciones en políticas internas, desarrollo profesional y equidad en los ascensos. Esto confirma la relación encontrada por investigaciones previas, como la de Cóndor & Almache (2023), que demuestran que una cultura organizacional débil o poco estructurada afecta directamente la motivación y el desempeño laboral.

En síntesis, aunque la imprenta presenta una cultura organizacional estable y un ambiente laboral generalmente positivo, los resultados muestran que existen áreas clave donde la cultura organizacional no se encuentra completamente alineada con las necesidades de los trabajadores. Estas áreas, especialmente la retroalimentación, el desarrollo profesional y la claridad de políticas, representan desafíos que deben abordarse para mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer el compromiso organizacional.

4.5. Correlación entre las variables cultura organizacional y calidad de vida

Se consideró establecer un valor numérico para cada opción propuesta en las preguntas de la encuesta, 1 Totalmente en desacuerdo o Nunca, 2 En desacuerdo o Casi Nunca, 3 Neutral, 4 De acuerdo o Casi Siempre y 5 Totalmente de acuerdo o Siempre.

Se identificó el grupo de preguntas que se considerarán como parte de las variables Cultura Organizacional y Calidad de vida, teniendo así:

Tabla 19.

Variables cultura organizacional y calidad de vida

Cultura Organizacional	Calidad de Vida Laboral
	¿Cree que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?
	¿La empresa le ha ofrecido apoyo para su desarrollo profesional?
¿Aplica los valores corporativos en sus decisiones laborales diarias?	¿La empresa ofrece opciones como trabajo remoto o jornadas reducidas?
¿Te sientes valorado por tu equipo de trabajo?	¿Considera que su horario laboral se ajusta a sus necesidades?
¿Te sientes parte del equipo y del ambiente que promueve la organización?	¿Recibes apoyo cuando tienes demasiadas tareas o plazos ajustados?
¿Recibes retroalimentación útil para mejorar tu desempeño?	¿Considera que el volumen de trabajo que maneja es adecuado para su puesto y capacidades?
¿Cree que el proceso de ascenso es justo?	
	¿Considera que su jornada laboral le permite tener un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?
	¿Tu trabajo permite que disfrutes de tu vida personal y familiar?

Fuente: Elaboración propia.

Se procede a sumar las ponderaciones de todas las preguntas para cada variable y se aplica la fórmula de Correlación de Pearson, la cual es:

$$r = \frac{\sum(x_i - \overline{x})(y_i - \overline{y})}{\sqrt{\sum(x_i - \overline{x})^2 \sum(y_i - \overline{y})^2}}$$

Donde:

r: es el coeficiente de correlación de Pearson

x_i: valores de una de las variables X

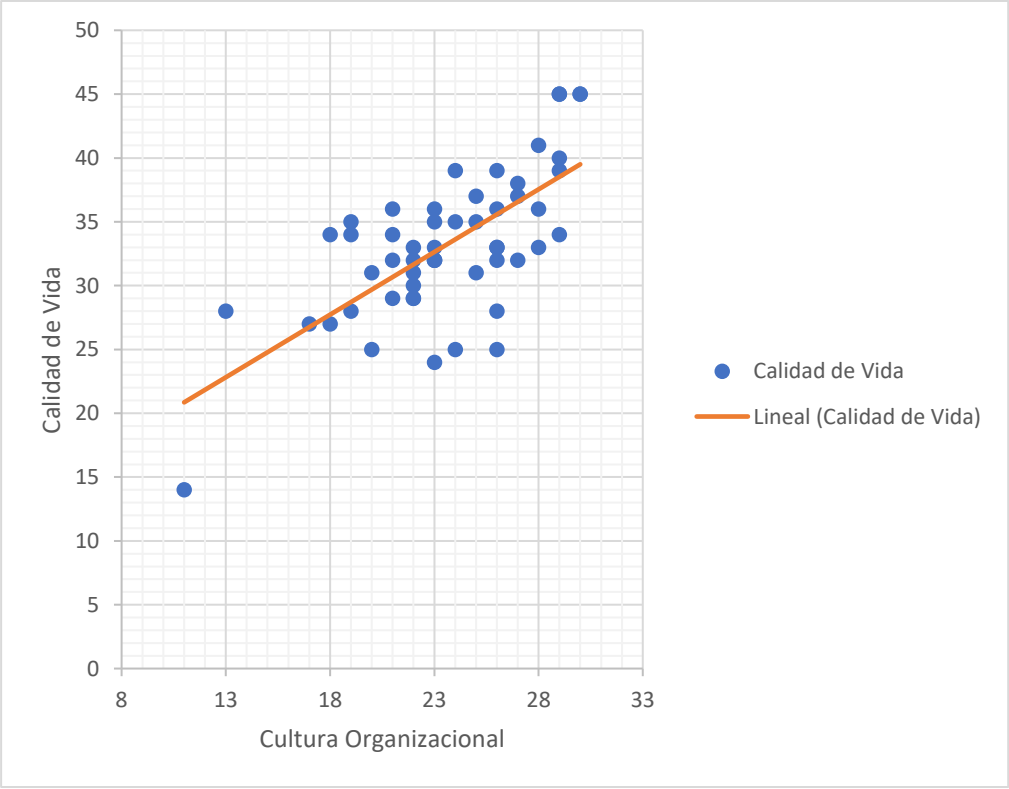
y_i: valores de una de las variables Y

$\overline{x}$ y $\overline{y}$: valores medios de las dos variables

Al aplicar dicha fórmula con los valores de las observaciones de la encuesta, se obtuvo un valor de 0.6926.

Figura 16.

Correlación variables cultura organizacional y calidad de vida



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

El valor de 0.6926 nos indica que las variables de cultura organizacional y calidad de vida tienen una correlación directa, lo que sugiere que, a mayor percepción de cultura organizacional positiva, tiene a ser mayor la percepción de la calidad de vida.

4.6. Correlación entre los valores institucionales y el bienestar integral de los trabajadores

Considerando la ponderación de la calificación realizada por pregunta en la sección anterior, se identificó el grupo de preguntas que se considerarán como parte de las variables Valores Institucionales y Bienestar Integral de los trabajadores, teniendo así:

Tabla 20.

Variables valores institucionales y el bienestar integral de los trabajadores

Valores Institucionales	Bienestar Integral de los trabajadores
¿Se siente identificado con la misión y los valores de la empresa?	¿Te sientes parte del equipo y del ambiente que promueve la organización?
¿Aplica los valores corporativos en sus decisiones laborales diarias?	¿Considera que su jornada laboral le permite tener un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?
	¿Tu trabajo permite que disfrutes de tu vida personal y familiar?

Fuente: Elaboración propia.

Se procede a sumar las ponderaciones de todas las preguntas para cada variable y se aplica la fórmula de Correlación de Pearson, la cual es:

$$r = \frac{\sum(\mathrm{x}_i - \overline{x})(\mathrm{y}_i - \overline{y})}{\sqrt{\sum(\mathrm{x}_i - \overline{x})^2 \sum(\mathrm{y}_i - \overline{y})^2}}$$

Donde:

r: es el coeficiente de correlación de Pearson

x_i: valores de una de las variables X

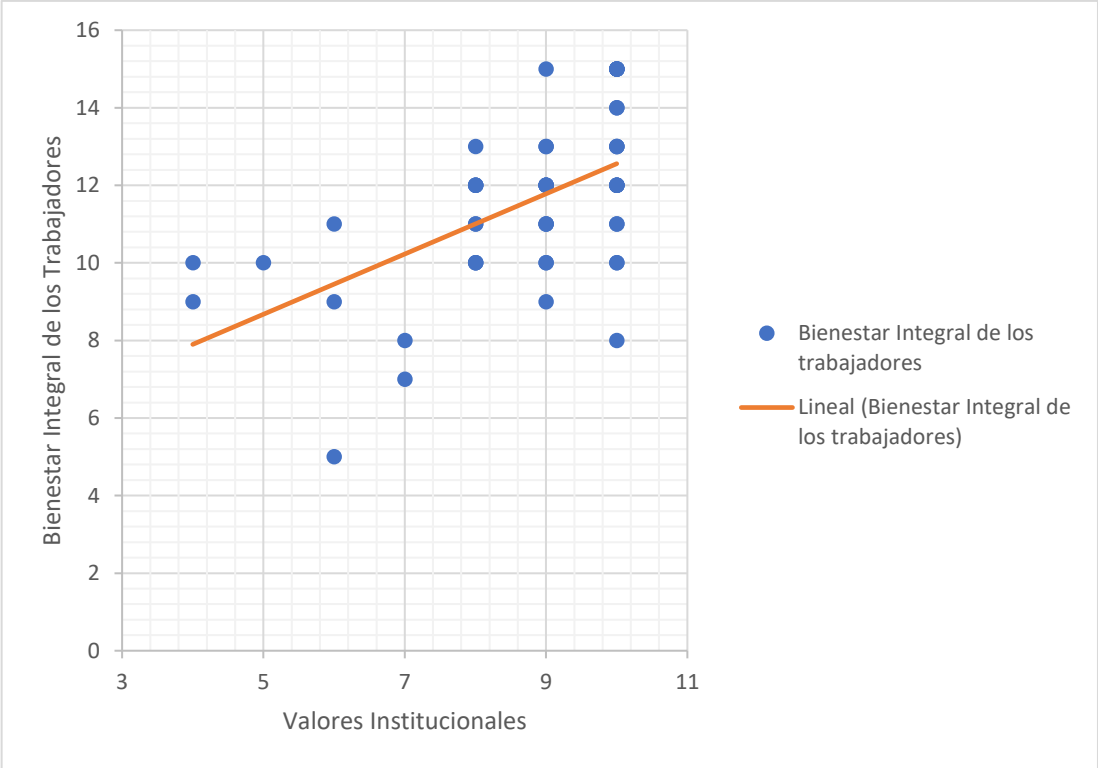
y_i: valores de una de las variables Y

$\overline{x}$ y $\overline{y}$: valores medios de las dos variables

Al aplicar dicha fórmula con los valores de las observaciones de la encuesta, se obtuvo un valor de 0.5616.

Figura 17

Correlación variables valores institucionales y el bienestar integral de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

El valor de 0.5616 nos indica que las variables de valores institucionales y bienestar integral de los trabajadores tienen una correlación directa, lo que sugiere que, a mayor percepción de valores institucionales positiva, tiende a ser mayor el bienestar integral de los trabajadores.

4.7. Evaluación del equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal de los trabajadores

Considerando la ponderación de la calificación realizada por pregunta, se obtiene los valores promedio de respuesta por cada persona:

$$p = \frac{\sum(\mathrm{x}_i)}{\mathrm{y}}$$

Donde:

p: es el promedio de las calificaciones por pregunta

x_i: valores de la opción elegida por cada pregunta

y: número total de preguntas realizadas

Se procede a sumar todos los promedios obtenidos por cada persona y se divide por el número total de personas encuestadas, permitiéndonos obtener el punto de equilibrio entre las dos variables:

$$PE = \frac{\sum(\mathrm{p}_i)}{z}$$

Donde:

PE: es el punto de equilibrio

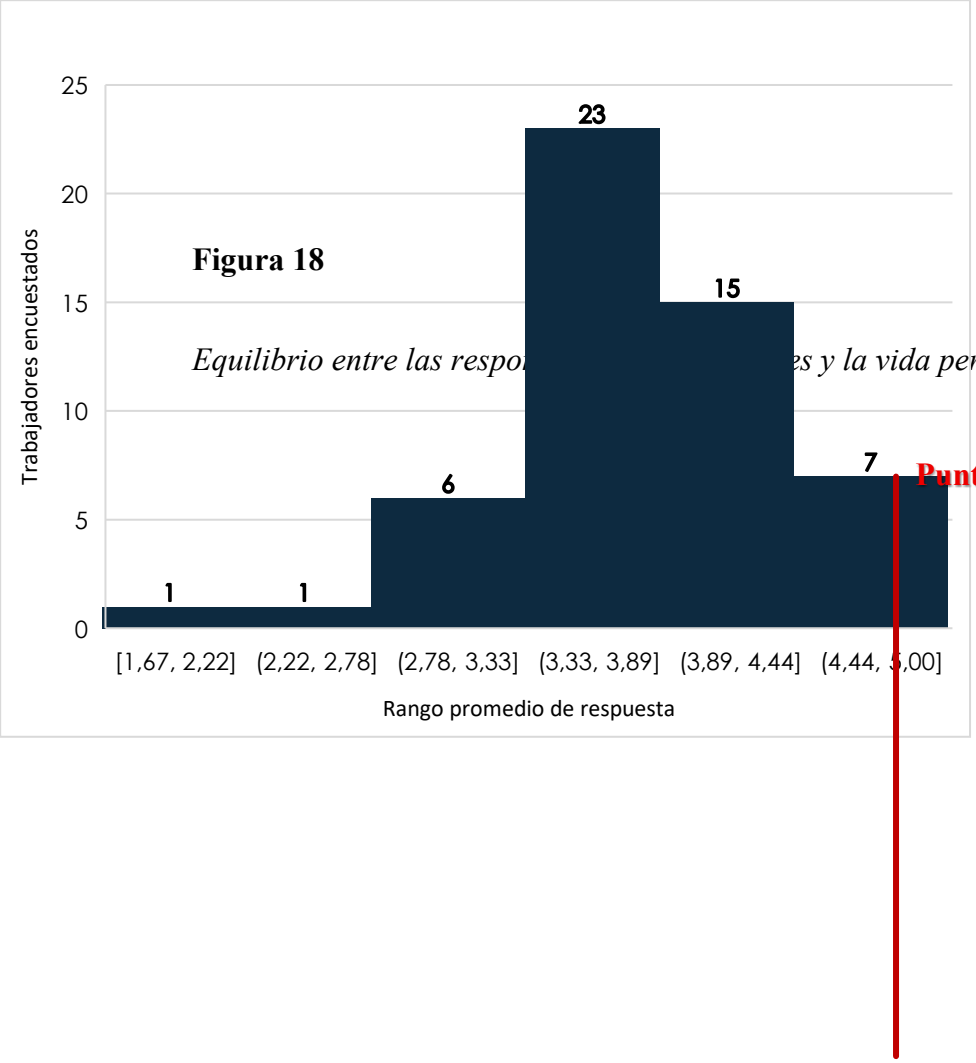
p_i: valores promedio por cada persona

z: número total de encuestados

Al aplicar dicha fórmula con los valores de las observaciones de la encuesta, se obtuvo un valor de 3.79.

Figura 18

Equilibrio entre las respo[illegible]es y la vida personal de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

El valor de 3.79 nos indica que los trabajadores perciben un equilibrio moderadamente positivo entre su trabajo y vida personal. Esto quiere decir que, los trabajadores se sienten tranquilos con las responsabilidades que tienen en su trabajo y su vida personal, sin embargo, es importante resaltar que aún existen puntos de mejora que deberían considerar la Imprenta para mejore la percepción de sus trabajadores.

CONCLUSIONES

- La cultura organizacional de Imprenta Don Bosco refleja un fuerte compromiso con valores institucionales como la equidad, la solidaridad y la responsabilidad social. La mayoría de los empleados se identifican con estos principios, lo que contribuye a un buen clima laboral y a un fuerte sentido de pertenencia. No obstante, aún hay oportunidades de mejora en cuanto a cómo se comunican y se implementan estos valores en la práctica diaria. Esto sugiere la necesidad de reforzar los mecanismos que traduzcan estos ideales en acciones concretas que impacten directamente en el bienestar de los trabajadores.

- En general, los trabajadores tienen una opinión positiva sobre el equilibrio entre su vida personal y profesional. Un porcentaje considerable de empleados considera que su carga de trabajo y su horario son suficientes, lo cual beneficia su salud mental y familiar. Sin embargo, la provisión institucional de modalidades de trabajo flexibles presenta inconvenientes, lo que sugiere que lograr un equilibrio depende más de la gestión del tiempo personal que de las regulaciones organizacionales formales.

- Los resultados muestran que existe una percepción ambigua respecto a las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la imprenta. Aunque algunos trabajadores reconocen esfuerzos en este sentido, una parte considerable de la plantilla se muestra neutral o insatisfecha, debido a la falta de claridad en los criterios de ascenso y en la disponibilidad de programas de capacitación. Esto evidencia la necesidad de implementar planes de carrera más estructurados y transparentes, que potencien el desarrollo del talento interno y fortalezcan el compromiso organizacional.

RECOMENDACIONES

- Crear e implementar un sistema de gestión basado en valores que incluya procedimientos de evaluación continua, campañas de comunicación organizacional e iniciativas de capacitación interna. Esto permitirá incorporar con éxito valores como la responsabilidad social, la solidaridad y la equidad en las decisiones diarias y la cultura operativa, lo que repercutirá directamente en la cohesión y el bienestar del equipo.
- Ofrecer modalidades de trabajo flexibles, especialmente en el ámbito administrativo, como jornadas reducidas, horarios flexibles o teletrabajo parcial. Para garantizar que la conciliación de la vida laboral y personal se base en medidas organizativas, en lugar de simplemente gestionarse a nivel individual, estas deben estar claramente definidas en la normativa interna y ser comunicadas eficazmente a todos los empleados.
- Establecer un programa integral de desarrollo profesional que incluya mentoría interna, estándares objetivos de evaluación del desempeño, vías claras de ascenso y capacitación recurrente. Todos los empleados deben tener acceso y comprender este plan para mejorar la retención del talento, fomentar el desarrollo profesional y mejorar la percepción de equidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Guaman Rodriguez, J. N. (2024). La cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa PDV Sin Límites, cantón Ambato, provincia Tungurahua, año 2023. Obtenido de Universidad Estatal de Bolivar: https://dspace.ueb.edu.ec/items/bf167247-ba40-4018-9ec9-b69e651285a4

Alarcón, & Ruiz. (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LA EMPRESA ALPES CHICLAYO S.A.C.* Obtenido de chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4139/Alarcon%20-%20Ruiz.pdf?sequence=1

Gómez Rivera, E. E. (2023). *La cultura organizacional y su incidencia en el ambiente laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Caluma, año 2023.* (Universidad Estatal de Bolívar.) Obtenido de Universidad Estatal de Bolivar: https://dspace.ueb.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ecb34f13-842f-40d4-b52c-4cce935ee627/content

Alkemy. (2023). *La importancia del desarrollo profesional y personal para los empleados*. Obtenido de https://www.alkemy.org/la-importancia-del-desarrollo-profesional-y-personal-para-los-empleados/

Ardila, R. (2003). *CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICiÓN INTEGRADORA*. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf

Aval. (2019). *Situación de las empresas en la provincia de Pichincha*. Obtenido de https://www.aval.ec/informacion-general-de-empresas/situacion-de-las-empresas-en-la-provincia-de-pichincha/

Bravo, Saldaña, Lucero, & Bravo. (2023). *Cultura organizacional y calidad de vida laboral de los colaboradores en condición de teletrabajo de la Faculta de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2023.* Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.isil.pe/bitstream/123456789/827/1/Cultura%20organizacional%20y%20calidad%20de%20vida%20laboral%20de%20los%20colaboradores%20en%20condici%c3%b3n%20de%20teletrabajo%20de%20la%20faculta%

Casado. (2024). *Adaptación de jornada laboral: ¿qué debes saber sobre tus derechos?* Obtenido de https://www.asesoriacasado.com/adaptacion-de-jornada-laboral-que-debes-saber-sobre-tus-derechos/

Cimec. (2023). Obtenido de El método exploratorio en investigación. Qué es y cómo realizarla: https://www.cimec.es/metodo-explotario-investigacion/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20exploratoria%20es%20un,qu%C3%A9%2C%20por%20qu%C3%A9%20y%20c%C3%B3mo.

CognosOnline. (2025). *Comunicación*. Obtenido de https://cognosonline.com/que-es-desarrollo-profesional/

Cóndor, & Almache. (2023). *"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN ANTONIO DE TOACASO EN EL PERÍODO 2022 – 2023"* . Obtenido de https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0c45f0c2-bdf3-4bb9-94a5-af80f69f10f0/content

contributors, W. (2024). *Calidad*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Calidad#:~:text=Definiciones%20formales,-

Otras%20definiciones%20de&text=Norma%20ISO%209000%3A%20la%20calidad,recurso)%20cumple%20con%20los%20requisitos.

Cruz. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales.* Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/

Digital, R. (2022). *La falta de oportunidades de crecimiento, el principal motivo para dejar el trabajo*. Obtenido de https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/152384/La-falta-de-oportunidades-de-crecimiento-el-principal-motivo-para-dejar-el-trabajo/

Erazo, N. U. (2019). Cultura organizacional Â¿un paradigma social? Obtenido de https://www.comhumanitas.org/index.php/comhumanitas/article/view/201

Espínola, J. P. (2020). Obtenido de Método inductivo: https://concepto.de/metodo-inductivo/

Femsa. (2024). *La importancia entre el balance del trabajo y vida personalpara lograrlo*. Obtenido de https://coca-colafemsa.com/media-center/noticias/2025/la-importancia-entre-el-balance-del-trabajo-y-vida-personal.html

Francis, A. (sf). *Valores organizacionales: definición, fuentes, ventajas y desventajas*. Obtenido de https://www.mbaknol.com/management-concepts/organisational-values/

Gonzalez. (2020). *El valor del respeto en los equipos de trabajo*. Obtenido de https://guillermoygloria.com/clima-laboral/el-valor-del-respeto-en-los-equipos-de-trabajo/https://guillermoygloria.com/clima-laboral/el-valor-del-respeto-en-los-equipos-de-trabajo/

Gouldsberry. (2025). *25 ejemplos de retroalimentación de desempeño eficaz + mejores prácticas*. Obtenido de https://www.betterworks.com/magazine/feedback-on-employee-performance/#:~:text=Share%20ideas%20for%20improvement,-Feedback%20should%20offer&text=Provide%20actionable%20suggestions%20like%2C%20%E2%80%9CTry,clear%20next%20steps%2C%20not%20confusion.

Guaman Rodriguez, J. N. (2024). La cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa PDV Sin Límites, cantón Ambato, provincia Tungurahua, año 2023. Obtenido de https://dspace.ueb.edu.ec/items/bf167247-ba40-4018-9ec9-b69e651285a4

Hagwood, M. (2023). *La importancia de la satisfacción laboral*. Obtenido de https://www.charlestonsouthern.edu/the-importance-of-job-satisfaction/

Indeed. (2025). *No ser valorado en el trabajo: por qué sucede y cómo solucionarlo*. Obtenido de https://uk-indeed-com.translate.goog/career-advice/career-development/unappreciated-at-work?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sge#:~:text=En%20una%20situaci%C3%B3n%20ideal%2C%20sientes,puedes%20tomar%20medidas%20para%20mejorarla.

Intelligence, F. (2023). *Fuentes secundarias*. Obtenido de https://fjintelligence.com/terminos/fuentes-secundarias/

Krieger, /. M. (2001). *Sociología de las organizaciones : una introducción al comportamiento organizacional.* Buenos Aires, Argentina: Pearson Educación.

Llanos Encalada, M. d. (2018). *cultura organizacional: Abordaje conceptual y delimitación de variables para su estudio*. Obtenido de https://www.charlestonsouthern.edu/the-importance-of-job-satisfaction/

Llumitaxi, Ulloa, & Albarrasín. (2024). *Cultura organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del Cantón La Maná, 2024Organizational culture and its impact on small businesses in Cantón La Maná 2024.* Obtenido de https://www.rperspectivasinvestigativas.org/index.php/multidiscipinaria/article/view/184/667

Maldonado. (2024). *La Cultura en las Organizaciones*. Obtenido de https://www.lahora.com.ec/editorial/columnistas-regionales/la-cultura-en-las-organizaciones/

Mercado. (2020). *Visión, Misión, Valores.* Obtenido de https://planeamientoyestrategia.wordpress.com/2020/02/03/vision-mision-valores-y-codigo-de-etica/#:~:text=Peter%20Drucker%20advierte%20algo%20sobre,hacia%20la%20situaci%C3%B3n%20futura%20deseada.

Oracle. (2022). *¿Qué es el equilibrio entre la vida personal y laboral?* Obtenido de https://www.oracle.com/cl/human-capital-management/employee-experience/what-is-work-life-balance/

Pérez. (2022). *Qué es, definición, en el ámbito laboral y en el deporte*. Obtenido de https://www.deel.com/es/glosario/ascenso-laboral/

Qualtrics. (2023). Obtenido de Investigación cuantitativa: https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cuantitativa/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa,predecir%20fen%C3%B3menos%20mediante%20datos%20num%C3%A9ricos.

Raising. (2024). *Equilibrio entre vida laboral y personal: consejos para ti y tu familia*. Obtenido de https://raisingchildren.net.au/grown-ups/work-child-care/worklife-balance/work-life-balance#:~:text=And%20when%20you%20have%20a,and%20prevent%20burnout%20at%20work.

Repsol. (2024). *El alma de las empresas*. Obtenido de https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/cultura-organizacional/index.cshtml

RRHH. (2024). *La importancia de la cultura organizacional.* Obtenido de https://www.rrhhdigital.com/secciones/empresa/755233/la-importancia-de-la-cultura-organizacional/

Runa. (2024). *Reconocimiento: ¿Qué es? ¿Qué implica?* Obtenido de https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/reconocimiento/#:~:text=El%20reconocimiento%20es%20el%20acto,de%20pertenencia%20en%20el%20equipo.

Vásquez. (2021). Los valores humanos en el ejercicio profesional. Obtenido de https://rhpositivo.net/los-valores-humanos-en-el-ejercicio-profesional/

Velazco. (2018). pensamiento y gestión, N.° 45ISSN 1657-6276http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Obtenido de https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443127

Voldrich, K. &. (2025). *La importancia de la flexibilidad laboral para atraer y retener talento*. Obtenido de https://www.adecco.com/es-pe/blog/la-importancia-de-la-flexibilidad-laboral-para-atraer-y-retener-talento

WTW. (2021). ¿Cuál es la importancia de trabajar el sentido de pertenencia empresarial? Obtenido de https://www.wtwco.com/es-es/insights/2021/06/sentido-de-pertenencia-empresarial

Xairó. (2023). *¿Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados?* Obtenido de https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/#:~:text=La%20fatiga%20y%20el%20estr%C3%A9s,enfermedades%20cardiovasculares%20o%20trastornos%20mentales.

ANEXOS

- Cronograma (Gantt)

Actividad	**Mes 1**	**Mes 2**	**Mes 3**	**Mes 4**	**Mes 5**	**Mes 6**	**Mes 7**	**Mes 8**
Tema, descripción del problema	**X**	**X**						
Formulación del problema y justificación	**X**	**X**						
Objetivo general y específicos, variables y operacionalización de variables		**X**	**X**					
Antecedentes Y Marco científico			**X**	**X**				
Marco conceptual				**X**	**X**	**X**		
Marco legal					**X**	**X**		
Georreferencia						**X**	**X**	
Metodología Tipo de investigación Enfoque de la investigación Métodos de investigación						**X**	**X**	
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de datos.							**X**	**X**
Universo, población y Muestra							**X**	**X**

Fuente: Elaboración propia.

- Presupuesto Ejecutado

Presupuesto	
Actividades desarrolladas	**Costo**
Impresiones	$45
Anillado	$20
Pasaje	$50
Total	$115

Fuente: Elaboración propia.

- Formato de formulario de encuesta



Encuesta sobre Cultura Organizacional y Calidad de Vida Laboral

Objetivos:

- Conocer la cultura organizacional.
- Obtener información útil para diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable, inclusivo y motivador.

* Indica que la pregunta es obligatoria

¿Se siente identificado con la misión y valores de la empresa?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Aplica los valores corporativos en sus decisiones laborales diarias?

- ◯ Nunca
- ◯ Casi nunca
- ◯ Neutral
- ◯ Casi siempre
- ◯ Siempre

¿Considera que el respeto es un valor que es aplicado correctamente por sus compañeros y superiores?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Te sientes valorado por tu equipo de trabajo?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Te sientes parte del equipo y del ambiente que promueve la organización? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿La empresa ofrece opciones como trabajo remoto o jornadas reducidas? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Recibes apoyo cuando tienes demasiadas tareas o plazos ajustados? *

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Cree que tiene oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Recibes retroalimentación útil para mejorar tu desempeño? *

- ◯ Nunca
- ◯ Casi nunca
- ◯ Neutral
- ◯ Siempre
- ◯ Casi siempre

¿Cree que el proceso de ascenso es justo?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿La empresa le ha ofrecido apoyo para su desarrollo profesional?

- ◯ Nunca
- ◯ Casi nunca
- ◯ Neutral
- ◯ Casi siempre
- ◯ Siempre

¿Considera que su horario laboral se ajusta a sus necesidades?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Considera que el volumen de trabajo que maneja es adecuado para su puesto y capacidades?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Considera que su jornada laboral le permite tener un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

¿Tu trabajo permite que disfrutes de tu vida personal y familiar?

- ◯ Totalmente en desacuerdo
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Neutral
- ◯ De acuerdo
- ◯ Totalmente de acuerdo

Enviar Borrar formulario

- Formato de formulario de entrevista



Entrevista sobre Cultura Organizacional

Objetivo de la entrevista:

Conocer y analizar las percepciones, actitudes y prácticas de los trabajadores en relación con la cultura organizacional de la calidad, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que contribuyan al desarrollo de una cultura de calidad en la organización.

¿Cómo describiría su nivel de satisfacción con las condiciones físicas y ambientales en su lugar de trabajo?

Tu respuesta

¿Qué factores lo motivan actualmente en su trabajo?

Tu respuesta

¿Siente que su esfuerzo y desempeño son reconocidos adecuadamente por la empresa?

Tu respuesta

¿Considera que la cantidad de tareas que se le asignan es adecuada a su cargo y jornada?

Tu respuesta

¿Qué condiciones cree que se toman en cuenta para ser promovido?

Tu respuesta

¿Siente que dispone del tiempo suficiente para realizar sus tareas sin presión excesiva?

Tu respuesta

¿Ha experimentado síntomas físicos o emocionales relacionados con el estrés laboral??

Tu respuesta

¿Cómo equilibra sus responsabilidades laborales con su vida personal?

Tu respuesta

¿La empresa ofrece programas de salud física o mental? ¿Los ha utilizado?

Tu respuesta

Enviar

Borrar formulario

- Firma del recibido para realizar la encuesta

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

San Miguel, 9 de mayo del 2025

Ing. Johnny Guerra
GERENTE DE LA IMPRENTA DON BOSCO C.S.P
PRESENTE
De mi Consideración

Luego de expresarle un cordial saludo y deseándole éxito en las delicadas funciones que tan acertadamente viene desempeñando.

Yo, **Verónica Paulina Quispe Guamanquispe** con cedula de identidad **No 1850037274** Estudiante de la Universidad Estatal de Bolívar de la carrera Gestión de Talento Humano Noveno ciclo, solicito por su intermedio se me autoricé el ingreso a la institución para poder realizar mi proyecto de tesis con el tema "Cultura Organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P., provincia Pichincha, año 2025"

Por su pronta respuesta y esperando que sea positiva anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

Quispe Guamanquispe Verónica Paulina
CI. 1850037274
CI 0998534517
Solicitante

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

- Certificado de antiplagio

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. YONAIKER DEL MAR NAVAS MONTES, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "Cultura Organizacional en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Imprenta Don Bosco C.S.P., provincia Pichincha, año 2025", presentado por la señorita **Quispe Guamanquispe Verónica Paulina**, 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 2%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 15 de mayo del 2025

Atentamente,

Yonaiker del Mar Navas Montes

Directora

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

Veronica Quispe- tesis .pdf

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:461503465

Fecha de entrega
22 may 2025, 5:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
22 may 2025, 5:29 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
Veronica Quispe- tesis .pdf

Tamaño de archivo
1.1 MB

98 Páginas

14.313 Palabras

85.815 Caracteres

2% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

2% Internet sources
0% Publications
2% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

Hidden Text
1940 suspect characters on 23 pages
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.