

**Análisis Descriptivo del Clima Laboral en
una Empresa del Sector Textil Ecuatoriano**

**Descriptive Analysis of the Work Climate in a
Company from the Ecuadorian Textile Sector**

Francis Ariel Villacis-Ayala¹
Universidad Tecnológica Indoamérica
fvillacis2@indoamerica.edu.ec

Luis Fernando Taruchain-Pozo²
Universidad Tecnológica Indoamérica
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Renato Esteban Revelo-Oña³
Universidad Central del Ecuador
rrevelo@uce.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.4.3348

V10-N4 (jul) 2025, pp 475-487 | Recibido: 25 de junio del 2025 - Aceptado: 08 de julio del 2025 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5266-7874>. Licenciado en Psicología General, graduado de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1315-5955>. Psicólogo Industrial y Máster en Gestión del Talento Humano. Docente Investigador de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

3 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1463-0957>. Doctorando en Humanidades y Artes, mención en Educación por la Universidad Nacional de Rosario, Magister en Finanzas e ingeniero en Finanzas por la Universidad Internacional del Ecuador.

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El clima laboral se refiere a la percepción compartida de los trabajadores sobre las condiciones, relaciones y dinámicas del entorno organizacional, y constituye un factor clave para la sostenibilidad y competitividad empresarial, ya que influye directamente en la motivación, el desempeño y la retención del talento humano. En este estudio se planteó como objetivo general describir los niveles de las dimensiones del clima laboral en una empresa del sector textil ecuatoriano, centrando el análisis en el personal administrativo. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó la Escala Laboral CL-SPC, instrumento altamente confiable ($\alpha = 0.95$). Los resultados revelaron niveles predominantemente medios a favorables en las dimensiones de autorrealización (36%), involucramiento laboral (44%), supervisión (36%), comunicación (36%) y condiciones laborales (42%). Estos hallazgos evidencian un clima laboral estable, con efectos positivos en el compromiso y bienestar de los colaboradores. No obstante, se identificaron áreas críticas como las condiciones laborales muy desfavorables (16%). En conclusión, se recomienda implementar estrategias organizacionales que fortalezcan el reconocimiento, el desarrollo profesional y la mejora continua del ambiente laboral.

Palabras clave: bienestar organizacional; clima laboral; desempeño del personal; sector textil; trabajo.

ABSTRACT

Work climate refers to the shared perception of employees regarding the conditions, relationships, and dynamics within the organizational environment. It is a key factor for business sustainability and competitiveness, as it directly impacts motivation, performance, and talent retention. This study aimed to describe the levels of work climate dimensions in an Ecuadorian textile company, focusing specifically on administrative personnel. A quantitative approach was employed, with a non-experimental, cross-sectional, and descriptive design. The sample consisted of 50 employees selected through non-probabilistic convenience sampling. Data were collected using the CL-SPC Work Climate Scale, a highly reliable instrument (Cronbach's alpha = 0.95). Results showed predominantly medium to favorable levels in the dimensions of self-fulfillment (36%), work involvement (44%), supervision (36%), communication (36%), and working conditions (42%). These findings indicate a generally stable work climate with positive implications for employee engagement and well-being. However, critical areas such as very unfavorable perceptions of working conditions (16%) were identified and require targeted interventions. In conclusion, the study recommends the implementation of organizational strategies that enhance recognition, support professional development, and promote continuous improvement of the work environment.

Key words: organizational well-being; work climate; employee performance; textile sector; job.

Introducción.

El clima laboral, entendido como la percepción compartida por los trabajadores respecto a las políticas, prácticas y procedimientos de una organización, constituye uno de los factores más influyentes en el desempeño organizacional y en la calidad de vida de los colaboradores (Schneider, Ehrhart & Macey, 2017). Este constructo ha sido ampliamente estudiado en las últimas décadas debido a su implicancia directa en indicadores como la motivación, la productividad, la retención del talento humano y el bienestar psicológico individual y colectivo dentro de las organizaciones (Peña-Suárez et al., 2013; García-Bernal et al., 2021). La literatura científica coincide en señalar que un clima organizacional positivo promueve la satisfacción laboral, fortalece los vínculos entre colaboradores y reduce significativamente los niveles de estrés y conflictos laborales (Ramírez et al., 2019), dentro del contexto del sector textil, particularmente en países en vías de desarrollo como Ecuador, el clima laboral adquiere una relevancia aún mayor, esto se debe a que las empresas de este sector, muchas veces marcadas por modelos de trabajo intensivos, estructuras jerárquicas rígidas y limitadas políticas de bienestar, exponen a los trabajadores a condiciones que pueden comprometer tanto su rendimiento como su salud física y emocional (Muñoz & Rodríguez, 2020). En estos entornos, las dimensiones del clima laboral como la comunicación organizacional, el estilo de liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional, la equidad en la distribución de tareas y la cohesión grupal, se convierten en factores determinantes del compromiso y la permanencia de los trabajadores en sus puestos (Chiang, Jerez & Rodríguez, 2019).

Desde un enfoque psicosocial, el clima organizacional no se reduce únicamente al conjunto de percepciones individuales, sino que representa una construcción colectiva que se manifiesta en el ambiente emocional de trabajo y en la calidad de las relaciones interpersonales entre jefaturas, equipos y colaboradores. Según Robbins & Judge (2019), las percepciones de justicia organizacional y apoyo institucional

son elementos clave que contribuyen a la configuración de un clima laboral saludable, y su ausencia puede derivar en fenómenos como el ausentismo, la desmotivación y el síndrome de burnout.

Concerniente a los antecedentes investigativos, a nivel mundial, se han realizado investigaciones sobre el clima laboral, pues este ha sido objeto de extensas investigaciones debido a su fuerte impacto en el desempeño, la satisfacción y la retención de los colaboradores. Según Gálvez (2021) manifestó en un estudio que solo el 15% de los trabajadores a nivel mundial están realmente comprometidos en el trabajo, lo que destaca la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales en todas las industrias. Por otro lado, en una investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) muestra que un ambiente laboral positivo no solo ayuda a reducir el ausentismo en un 30%, sino que también aumenta la productividad hasta en un 20%, beneficiando tanto a los trabajadores como a las empresas. Siguiendo con el tema, en América Latina, las condiciones laborales también son motivo de preocupación, especialmente en los países en desarrollo. Según Great Place to Work (2021) muestra que solo el 37% de los colaboradores de dicho país consideran que su ambiente de trabajo es óptimo y motivador. Según Silva et al (2019) destacan que países como México y Panamá presentan alrededor del 60% en el índice positivo de clima organizacional en el desempeño industrial. Consecuentemente, un estudio realizado por Silva (2019) expuso que en empresas latinoamericanas que se comprende un ambiente laboral negativo, desencadena la rotación de colaboradores hasta en un 40%, demostrando claramente el vínculo entre el clima organizacional y la estabilidad de la empresa para lograr una producción notable y cumplir con metas establecidas. Contribuyendo a lo anterior, un estudio realizado en Perú por Guzmán y León (2019) expuso cómo un ambiente de trabajo desfavorable no solo afecta la moral de los colaboradores, sino que también impacta en su rendimiento en un 79% y 5 de cada 10 de los colaboradores en este sector manifestó que un clima laboral negativo

influye directamente en su productividad y, en muchos casos, en su decisión de abandonar la organización. En el caso de Ecuador, el estudio de Mora y Gómez (2020) refleja que el 45% de los trabajadores consideran que su ambiente laboral es inadecuado, lo que se traduce en una disminución en la productividad y un aumento en la insatisfacción general. Esta situación es mucho más alarmante cuando se referencia que un clima laboral negativo está estrechamente relacionado con el incremento de niveles de estrés, lo que puede desencadenar problemas de salud física y mental entre los trabajadores. De la misma manera, investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC, 2019), exponen que alrededor del 30% de los colaboradores en el Ecuador tienen un clima laboral considerado como regular, mientras que en un 20% de ellos mantienen un clima laboral favorable. Este estudio expone también que los factores que podrían afectar directamente serían la presión laboral que mantienen los colaboradores y la ausencia de oportunidades para poder desarrollarse en su puesto de trabajo. Consiguientemente, un análisis realizado por Salazar y Mejía (2019), exponen que alrededor del 70% de las empresas en el Ecuador comparten la idea de que el clima laboral positivo se mira reflejado directamente en la productividad en su ejercicio, llevando consigo logros y metas a la organización a la que pertenecen y reflejándose en márgenes del 50% más del presupuesto anual establecido. De la misma manera, en el mismo país, investigaciones realizadas por Taruchaín & Acosta (2022) mencionan que el desempeño y el rendimiento laboral se ven estrechamente relacionadas por variables y factores en el entorno del trabajador, es decir que podrían limitar al mejor rendimiento laboral y consecuentemente, lograr conjuntamente un buen ambiente laboral, bienestar y calidad de vida.

Definición de la variable

Referente a la definición de la variable del presente estudio, Chiavenato (2019) menciona que el clima laboral se lo puede concebir como el pensamiento de los trabajadores hacia las condiciones y lo complementario en su entorno laboral, influyendo directamente en su

motivación y la manera en cómo realizan su trabajo, referenciando así a las oportunidades de satisfacción de los trabajadores. Por otro lado, según Gómez (2019) expuso que las emociones en el ser humano son valiosas en el impacto en su ejercicio, favoreciéndole o limitándolo en su experiencia a las actitudes y emociones, las mismas que forman un conjunto y se definen como clima laboral. Asimismo, se puede comprender al clima laboral como la relación entre las condiciones y factores psicosociales, las mismas que se encuentran alrededor del espacio del trabajador y que se pueden denotar en la influencia en el rendimiento, carga horaria en su puesto y sobre todo las oportunidades que pueda presentar para desarrollarse a futuro, pues estos factores serán determinantes para crear un círculo saludable y productivo alrededor del trabajador (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo [INSST] 2020). De la misma forma, el clima laboral es una mezcla de experiencias y percepciones que se comparten y que influyen en el bienestar y el desempeño de los colaboradores. En otras palabras, no sólo el espacio físico afecta el estado emocional del colaborador sino también factores emocionales y sociales. El ambiente de trabajo es básicamente cómo los colaboradores perciben su ambiente de trabajo. Esto incluye liderazgo, relaciones con colegas, el apoyo que sienten por parte de la empresa y oportunidades de avance profesional (Spector, 2021)

El interés por investigar el clima laboral en el personal administrativo de una empresa ha surgido por identificar el ambiente laboral de los colaboradores, pues según Fernández (2019) este factor afecta directamente el bienestar, la motivación y el desempeño de los colaboradores. Un adecuado ambiente de trabajo no sólo aumenta la satisfacción de los colaboradores, sino que también se asocia con una mayor productividad y una menor rotación de trabajadores. Consiguientemente, al estudiar el clima laboral en dicha población se pueden identificar aspectos específicos que necesitan mejorar, como las relaciones interpersonales, la comunicación y las condiciones físicas y emocionales del ambiente laboral. Como

resultado, esta investigación no sólo beneficia a los colaboradores, sino que también contribuye al éxito general al promover un lugar de trabajo más saludable y productivo, comprendiendo, así como influye la investigación del clima laboral en dicho contexto. De esta manera, en la investigación se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones del clima laboral que presentan los colaboradores en una empresa del sector textil ecuatoriano? Consecuentemente, se estableció el siguiente objetivo general: Describir los niveles de las dimensiones del clima laboral que presentan los colaboradores en una empresa del sector textil ecuatoriano.

Marco Metodológico.

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

Consecuentemente, este paradigma positivista aportó a la investigación con una fundamentación confiable, en relación con los resultados, pues su foco será la observación empírica y la utilización de herramientas que nos permitan cuantificar los datos obtenidos, y logrando así mayor objetividad en los fenómenos investigados.

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

En relación con el diseño investigativo se utilizó el diseño no experimental. De esta manera, según Arias et al (2020) comprende al diseño no experimental como la interacción con las variables sin la intercepción o participación del examinador sobre estas, permitiendo así la obtención de un punto de vista más objetivo. Asimismo, según Ganchozo (2022) expone que este diseño tiene una base en la observación de los fenómenos establecidos sin la intervención del evaluador, logrando así la percepción en un contexto natural de las variables, sin contemplar ninguna manipulación sobre estas. Por tal motivo, el diseño no experimental ayudó en la investigación para la comprensión natural de las variables, logrando así mayor objetividad y reduciendo significativamente los sesgos. Con respecto al corte transversal dentro del diseño de la investigación, según Zambrano & Tomalá (2022), mencionan que este tipo de corte en la investigación ayuda a que la recolección de datos se realice en una sola instancia, logrando así el análisis previo de las variables. Por otro

lado, Palella & Martins (2021) exponen que los datos obtenidos serán recopilados en un único momento, con el fin de poder identificar instantáneamente el fenómeno de investigación. De este modo, este tipo de corte aportó una perspectiva en una primera instancia a la investigación, permitiendo menor inferencia en la causalidad de las variables analizadas.

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

En relación con la población dentro de la entidad de estudio, existe un número aproximado de 96 colaboradores, de los cuales mediante un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, se trabajó con 50 colaboradores del área administrativa de una empresa textil en la ciudad de Ambato, pues según Sánchez et al (2022) menciona que, los colaboradores administrativos están encargados de la coordinación, la ejecución de las políticas internas estipuladas y realización de funciones de gestión de recursos, en relación con la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

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

muestreo se utilizó porque permitió recolectar datos fácil y rápidamente, delimitando a nuestra muestra y logrando mayor objetividad, debido a la delimitación de la población.

En relación con, los criterios de selección como inclusión y exclusión, según Hernández et al (2021) mencionan que los criterios de inclusión son las características por las que un individuo debe pasar para que sea parte del estudio. Por otro lado, los criterios de exclusión son las características que presentan los individuos para que no sean tomados en cuenta en la investigación, en relación con la delimitación de los estudios. (Hernández et al. 2021). De esta manera, se tuvo los siguientes criterios de inclusión: a) Personal administrativo de la empresa textil con una experiencia mínima de 2 años; b) Colaboradores que tengan un contrato vigente y registrado dentro del Ministerio de Trabajo; c) Colaboradores que tengan más de 21 años. Por otro lado, los criterios de exclusión contemplados fueron: a) Colaboradores que no hayan firmado el consentimiento informado; b) Colaboradores únicamente por servicios profesionales (trabajo ocasional); y c) Colaboradores con limitación a nivel de escritura y lectura.

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

selección múltiple, organizados en dimensiones relacionadas con el clima laboral. Los ítems utilizan una escala tipo Likert, generalmente de 1 (Muy desfavorable) a 5 (Muy favorable). Al mismo tiempo, cuenta con validez de constructo, lo que asegura que mide de manera adecuada los conceptos relacionados con el clima laboral (Ramos & Mansilla, 2013).

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

En relación con las consideraciones éticas se contempló la aplicación de un consentimiento informado, pues según Tamayo & Tamayo (2024) exponen que este es un proceso ético por el cual, el individuo acepta de forma voluntaria ser parte de la investigación y las evaluaciones que conlleva.

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

transparencia en los propósitos del estudio y la ausencia de coerción o presiones para participar.

Resultados.

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

Estimación de los niveles por cada dimensión del clima laboral

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

Tabla 1
Variable de la Autorrealización

Autorrealización	Frecuencias	% del Total
Muy desfavorable	6	12.0%
Desfavorable	7	14.0%
Media	18	36.0%
Favorable	15	30.0%
Muy favorable	4	8.0%

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

Tabla 2
Variable del involucramiento personal

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

Tras el análisis de los porcentajes totales obtenidos se referenció como mayor valor del involucramiento personal a la respuesta favorable con un 44.0% y exponiendo también que no

existe ninguna respuesta muy desfavorable, significando que dentro la institución existe una buena percepción acerca de la participación de los colaboradores. Asimismo, este análisis refleja un alto valor de compromiso por parte de los colaboradores con sus actividades diarias.

Tabla 3
Variable de Supervisión

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

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

Tabla 4
Variable de la comunicación

Comunicación	Frecuencias	% del Total
Muy desfavorable	2	4.0%
Desfavorable	5	10.0%
Media	16	32.0%
Favorable	18	36.0%
Muy Favorable	9	18.0%

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

de colaboradores que percibieron como muy desfavorable la comunicación en la institución.

Tabla 5
Variable de las condiciones laborales

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

De la misma manera, tras el análisis de los porcentajes correspondientes a las condiciones laborales se obtuvo que el 42.0% de los colaboradores tienen una percepción favorable, comprendiendo así que, el ambiente y las herramientas distribuidas para las funciones diarias de cada colaborar se encuentran en un buen estado y su círculo laboral y social no se encuentra tergiversado por malas condiciones laborales. Por otro lado, el 16.0% de los colaboradores tuvieron una percepción muy desfavorable acerca de las condiciones laborales, por lo que se debería considerar un análisis más específico para mejorar este porcentaje de descontento.

Discusión y Conclusiones.

Dentro de la presente investigación se identificó como hallazgo que existe un nivel de clima laboral estable o promedio dentro de la organización. De la misma manera, estudios han demostrado que el clima laboral estable o normal es esencial para el bienestar del personal administrativo y para que las organizaciones funcionen de manera más eficiente.

Estableciendo una convergencia con el estudio desarrollado por Martínez y Gómez (2024) analizaron el clima organizacional en una institución educativa al personal administrativo y encontraron que factores como la comunicación efectiva, el reconocimiento de logros y un ambiente de apoyo mutuo tienen un impacto directo en la satisfacción laboral. Según Molina (2021), cuando los colaboradores se sienten

valorados y escuchados, no solo mejora su productividad, sino que también disminuyen los niveles de estrés y las tasas de rotación laboral. Esto demuestra que un buen clima laboral no es solo un lujo, sino una necesidad para las organizaciones (Álava, 2021).

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

Por otro lado, en referencia a investigaciones divergentes con el estudio, investigaciones de Díaz y López (2020) sobre una empresa de tecnología, expusieron que tras el análisis existe un mal clima laboral en el personal administrativo, pues esto desencadenó una desconexión entre el personal administrativo y los líderes organizacionales, lo que creó una atmósfera de frustración y desconfianza. Asimismo, según Medina (2023), los colaboradores administrativos expresaron que en su mayoría sentían que sus aportes no eran valorados y que existía una falta de reconocimiento por su arduo trabajo. Esta percepción de desinterés por parte de la gerencia exacerbó los niveles de estrés, puede reducir la motivación y afectó la cohesión del equipo. Como resultado, la empresa experimentó una caída en la productividad y un aumento en

las quejas internas, lo que llevó a una serie de entrevistas y análisis adicionales para abordar la problemática del clima laboral, además, de esta manera se puede evidenciar cómo el mal clima laboral puede tener efectos tangibles y perjudiciales en las empresas, especialmente cuando no se abordan adecuadamente problemas como la falta de comunicación, el liderazgo deficiente y la escasa participación del personal administrativo en decisiones clave. La resolución de estos problemas requiere un enfoque integral que fomente la transparencia, el reconocimiento y la colaboración.

En relación con las limitaciones metodológicas, influyeron directamente en la calidad y alcance de los resultados obtenidos, lo cual debe ser considerado al interpretar las conclusiones. El tamaño de la muestra fue una de las principales limitaciones que afectó la fiabilidad de los resultados. Aunque se utilizó un formulario en Google Forms para recabar las respuestas de los colaboradores, solo se obtuvo la participación de un número limitado de trabajadores administrativos. Esto redujo la representatividad de la muestra, ya que no todos los colaboradores pudieron ser incluidos en el estudio. Al tratarse de un grupo reducido, es posible que no se hayan reflejado de manera adecuada las percepciones de diferentes departamentos o niveles jerárquicos dentro de la empresa, lo que puede haber sesgado los resultados hacia las opiniones de un segmento específico del personal.

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

de responder de manera socialmente aceptable haya influido en la sinceridad de las respuestas.

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

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

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

pueda lograr y cumplir las metas propuestas. Finalmente, se concluye tras el análisis de los valores obtenidos en relación con los niveles por las dimensiones del clima laboral en el personal administrativo de una empresa textil, que existe un nivel promedio de clima laboral, exponiendo un equilibrado ambiente entre los colaboradores de la corporación. De la misma manera, esto es reflejo de una convivencia armónica que puede contribuir al cumplimiento de los objetivos empresariales y lograr una autorrealización personal. Los colaboradores que se encuentran en un buen ambiente laboral pueden demostrar un buen compromiso con su puesto de trabajo y lograr un satisfactorio desempeño en sus actividades, por lo que el bienestar y beneficio no solo es personal, sino colectivo en relación con la empresa a la que representa. Además, se concluye que, aunque la percepción general del clima laboral es positiva, es necesario fortalecer estrategias que fomenten el bienestar del personal, promoviendo mejores condiciones de trabajo, reconocimiento y desarrollo profesional. Se recomienda la implementación de iniciativas que refuercen la motivación y la participación de los colaboradores, con el fin de optimizar el clima organizacional y garantizar un ambiente laboral más saludable y productivo.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, P. & Taruchaín, L (2022). Personalidad y Clima laboral en docentes Universitarios. *Veritas & Investigación*, 4(1), 33 – 4. https://www.researchgate.net/publication/363383516_Personalidad_y_clima_laboral_en_docentes_universitarios
- Álava, K. (2021). Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. 82.243. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1497>
- Álvarez, R., & González, P. (2020). Delimitación y análisis de poblaciones en estudios sociales. *Revista de Investigación Científica*, 10(4), 25-35. Disponible en: <https://scielo.org>

- Angarita, JR (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.Joséquintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_José_Quintero.pdf. Heidegger, M., & Girardot, R. G. (2000). Carta sobre el humanismo. Madrid: Alianza Editorial.
- Rogers, C. (1989). Teoría humanista. Ed, 4, 79.
- Calle, V. A., Carvajal-Rivadeneira, D. D., Sornoza-Parrales, D., Vergara-Ibarra, J. L., & Intriago-Delgado, Y. M. (2024). Herramienta tecnológica Jamovi en el análisis e interpretación de datos en proyectos de Ingeniería Civil. *Innovaciones Educativas*, 26(41), 151–165. <https://doi.org/10.22458/ie.v26i41.5145>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración (6ta ed.). McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/44544184/Chiavenato_Introduccion_a_la_teoría_de_la_administración
- Espinoza, A. (2021). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista de Educación Superior, SciELO*. [ps://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004).
- España, M. Taruchain, L. Núñez, A. & Escobar, D. (2025). Work Environment and its Influence on Organizational Commitment: A Study in the Financial Sector. *Journal of Educational and Social Research*, 15(1), 198–198. <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0015>
- Gálvez, L. (2021) El estado global del trabajo en el sitio web de <https://www.revistadelmundo.com>
- Gómez, A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131–153. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5454161.pdf>
- Gómez, J. (2016). Psicología organizacional: Teoría y práctica. Editorial Universitaria.
- Obtenido de https://www.academia.edu/102976495/Clima_organizacional_teoría_y_práctica
- Great Place to Work (2021) El informe de Great Place to Work. Obtenido de: <https://www.greatplacetowork.com>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). SAGE Publicaciones.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (2020). Competing paradigms in qualitative research. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (4ta ed., pp. 105-117). Thousand Oaks, CA: SAGE Publicaciones.
- Guzmán, L., & León, R. (2019) Impacto del clima organizacional en la rotación de colaboradores en el sector bancario de Perú. *Revista de Psicología Aplicada*, 16(2), 34-45. <https://scholar.google.com>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2021). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Humano. *Pódium*, 33, 79–90. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.8>
- INEC (2024). Estadísticas Laborales – octubre 2024. Instituto Nacional de Estadística Y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2019). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo en Ecuador: Informe de calidad laboral y percepción del clima organizacional. Quito, Ecuador: INEC.
- Jaramillo-Galarza, K., Freire, V., Larrea, M. & Taruchaín, L.F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), 46-55.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2017). Estadística para administración y economía (8.^a ed.). Pearson.

- López, A. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento
- López, A., & Torres, M. (2022). Métodos no probabilísticos en estudios cualitativos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 14(3), 55-70. Disponible en: SCIELO.
- Martínez, C. (2022). Métodos descriptivos en la investigación educativa. *Revista de Educación y Sociedad*, 14(2), 88-97. Disponible en: <https://ve.scielo.org>
- Martínez, J., & Gómez, P. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones educativas: Un estudio de caso. *Revista de Psicología y Gestión Organizacional*, 18(2), 78-92. <https://doi.org/10.54321/rpgo.2024.18.2.078>
- Méndez, C. (2020). Bases epistemológicas de la investigación científica. Bogotá: Editorial Universidad Nacional.
- Medina, M., & Delicia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 19(1), 55–68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Mora, S., & Gómez, J. (2020). Análisis del clima laboral en empresas ecuatorianas y su impacto en el rendimiento organizacional. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 12(3), 112-128.
- Molina, D. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- OIT (2019) - El futuro del trabajo y el bienestar laboral: Este documento de la Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org>
- Ortiz, V. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales: Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165.
- Palella, S., & Martins, F. (2021). Estrategias metodológicas en estudios de corte transversal. *Revista de Ciencias de la Educación*, 15(4), 98-105. Disponible en: <https://ve.scielo.org>
- Pelayo.(2023). Viktor Frankl: el hombre en busca de sentido. *Ethic*. <https://ethic.es/2023/01/la-psicologia-filosofica-de-viktor-frankl/>
- Quispe, L. (2023). Liderazgo institucional y desempeño en la educación superior. *Revista de Gestión y Liderazgo*, SciELO. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004
- Ramos, V., & Mansilla, M. (2013). Escala Laboral CL-SPC: Validación y aplicación.
- Salazar, J., & Mejía, F. (2019). La influencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores: Un análisis en empresas ecuatorianas. *Journal of Business and Social Research*, 11(1), 112-126.
- Sánchez, P., Pérez, J., & Rodríguez, L. (2022). Evaluación del rol administrativo en el sector manufacturero. *Revista de Investigación Aplicada*, 15(4), 78-90. Disponible en: SCIELO.
- Sánchez-Gómez, R., Rodríguez-Muñoz, M., & Martínez-Ruiz, J. (2021). Investigación educativa y su impacto en la formación profesional. *Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(3), 45-60. Disponible en: <https://scielo.org>
- Silva et al. (2019). *Psicología organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria. Obtenido de https://www.academia.edu/102976495/Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica
- Spector, P. E. (2021). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica* (8ª ed.). Wiley.
- Fernández, M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos

- Latinoamericanos de Administración, XV(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Staff, E. (2021). El modelo de liderazgo humanista (HLM). Universidad Excelsior. <https://www.excelsior.edu/es/article/the-humanistic-leadership-model-hlm/>
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). El proceso de la investigación científica. Limusa.
- Taruchain, L, & Acosta, P. (2022). Burnout en docentes de la provincia de Tungurahua durante la pandemia Covid-19. Veritas & Research, 24-32 https://www.researchgate.net/publication/363383311_Burnout_en_docentes_de_la_provincia_de_Tungurahua_durante_la_pandemia_Covid-19.
- Taruchain, F., Palacios, F., & Mayorga Álvarez, María. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. Uti.edu.ec. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1162>
- Taruchaín-Pozo, L., & Revelo-Oña, R., (2023). Gestión de la Atracción y retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliografía sistemática de la Literatura latinoamericana.593 digitales Editorial CEIT, 8(3-1), págs.749-756, <https://doi.org/10.33386/593>
- Torres, F., & Salazar, R. (2024). El impacto de un clima laboral estable en el rendimiento productivo de organizaciones de servicios. Estudios en Gestión y Clima Organizacional, 19(2), 99-112. <https://doi.org/10.98765/egco.2024.19.2.099>
- Zambrano-Vélez, W., & Tomalá-Chavarría, M. (2022). Diagnóstico de estrés académico en estudiantes universitarios. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 14(2), 42-47. Disponible en: <https://doi.org/10.37843/rted.v14>