

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Cultura Organizacional y Derecho a la Desconexión Digital Laboral

---

AUTOR:

Jennifer Paulina Lizano Paredes

TUTOR:

Ing. Mg. Marcelo Iván Ortiz Díaz

Ambato – Ecuador

2026

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Que la Srta. Lizano Paredes Jennifer Paulina, portadora del número de cédula 1850604727, habilitada legalmente para obtener el Título de Tercer Nivel, ha concluido exitosamente el Trabajo de Titulación modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN con el tema **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL LABORAL**, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, por lo que en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación, CERTIFICO de la culminación y autenticidad del mencionado trabajo y de haberle orientado en todo el proceso.

Lo que informo para los fines oportunos.

Ambato 03 de junio del 2026



Ing. Mg. Marcelo Ortiz

C.I. 1801866342

TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **JENNIFER PAULINA LIZANO PAREDES** con cédula de identidad No. 1850604727 tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el Proyecto de Investigación, bajo el tema: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL LABORAL**, también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona como autor de este Proyecto de Investigación a excepción de las citas bibliográficas

Ambato, 03 de junio del 2026



JENNIFER PAULINA LIZANO PAREDES

C.I 1850604727

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi Proyecto de Investigación, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 03 de junio del 2026



JENNIFER PAULINA LIZANO PAREDES

C.I 1850604727

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación, sobre el tema: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL LABORAL**, elaborado por **JENNIFER PAULINA LIZANO PAREDES**, estudiante de la Carrera de Trabajo Social, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ……2026

Para constancia firman

……

Presidente del Tribunal

…….. ……

Miembro Calificador Miembro Calificador

DEDICATORIA

A Dios, que ha sido mi acompañante y luz en este camino, quien me ha cuidado y a bendecido en cada decisión.

A mi madre Natalia, que con su trabajo y dedicación a sido mi apoyo en cada paso, por su confianza y cariño constante. A mi padre Fausto por sus enseñanzas y consejos que han hecho de mí una mujer fuerte y valiente.

A mi hermana, por su incondicionalidad en este proceso, por ser mi ejemplo, mi fuerza y mi mejor amiga, mi fiel acompañante, apoyándome en las buenas y las malas. A mis sobrinos, que son mi inspiración y mis ganas de seguir adelante, con su cariño, sus abrazos y su amor, han cuidado de mi en cada etapa de mi vida.

A mis abuelitos, que desde el cielo son mis ángeles y han cuidado de mí, con sus recuerdos y su cariño lograron hacer de mí una mejor persona.

A mis amigos, por su lealtad y acompañamiento en cada aventura y momentos importantes para este proceso.

Jennifer P. Lizano P.

AGRADECIMIENTO

A mi tutor de tesis, Ing. Marcelos Ortiz, por su guía y paciencia los cuales fueron fundamentales en este proceso, confiando en mis capacidades y conocimientos.

A mis padres, que siempre confiaron en mi y con su apoyo tanto económico como emocional, hicieron de mi una mujer educada, alegre y llena de fuerza para cumplir mis sueños.

A todas las personas que han influido en mi vida con cariño y enseñanzas, haciendo de mi una persona fuerte, resiliente, y con muchas ganas de cumplir mis metas.

Al amor, que a sido una fuente de felicidad en cada etapa, siendo mi causa de sonrisas y buenos momentos, y en ocasiones haciendo de mi una persona llena de esperanza, con fuerza y ganas de seguir adelante.

Jennifer P. Lizano P.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR ii

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN iii

DERECHOS DE AUTOR iv

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN EJECUTIVO xi

ABSTRACT xii

CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO 1

1.1 Antecedentes Investigativos 1

Problema científico 5

Delimitación del problema 5

Investigaciones previas 6

Desarrollo teórico 10

Desarrollo de la Variable Independiente Cultura Organizacional 10

Desarrollo de la variable Dependiente Derecho a la Desconexión Digital Laboral 23

1.2 Objetivos 33

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA. 34

2.1 Materiales 34

Instrumentos 34

2.2 Métodos 35

Enfoque 35

Niveles de investigación 35

Métodos 36

Población 37
Muestra 38
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 39
3.1 Análisis y discusión de los resultados. 39
Descripción del Grupo de Estudio 39
Análisis 40
Discusión 53
3.2 Verificación de hipótesis 55
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 59
4. 1 Conclusiones 59
4.2 Recomendaciones 60
REFERENCIAS 61
ANEXOS 70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población: Unidades de observación 38
Tabla 2. Tabla de frecuencias: Edad 39
Tabla 3. Tabla de frecuencias: Tipo de contratación 40
Tabla 4. Escala de liker 41
Tabla 5. Análisis descriptivo de la cultura organizacional 41
Tabla 6. Modelo de la Cultura Organizacional: Compromiso 43
Tabla 7. Modelo de la Cultura Organizacional: Consistencia 44
Tabla 8. Modelo de la Cultura Organizacional: Adaptabilidad 45
Tabla 9. Modelo de la Cultura Organizacional: Misión 46
Tabla 10. Modelo de la Cultura Organizacional: Factores de Segundo Orden 48
Tabla 11. Análisis descriptivo de situaciones de Desconexión Digital Laboral 49
Tabla 12. Derecho a la Desconexión Digital Laboral: Conocimiento del derecho 50
Tabla 13. Derecho a la Desconexión Digital Laboral: Uso de Dispositivos tecnológicos 51
Tabla 14. Derecho a la Desconexión Digital Laboral: Disponibilidad Fuera del Trabajo 52
Tabla 15. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov 56
Tabla 16. Correlación de Spearman 57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Teoria del clima organizacional de Likert 21

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en el derecho a la desconexión digital laboral en trabajadores de la Corporación Impactex y la empresa Static Moda de la ciudad de Ambato. El estudio surgió ante la necesidad de comprender cómo las dinámicas organizacionales y el uso creciente de tecnologías digitales pueden incidir en el respeto de los tiempos de descanso y en el bienestar de los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 100 trabajadores de las áreas administrativa y operativa de ambas empresas, por lo que se trabajó con la totalidad de la población. Para la recolección de información se aplicó el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison y un instrumento basado en la encuesta sobre desconexión digital del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional presenta niveles favorables, destacándose el compromiso de los trabajadores, la claridad de la misión institucional, la adaptabilidad y la consistencia organizacional. Sin embargo, se identificó un limitado conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital y una disponibilidad moderada de los trabajadores fuera de la jornada laboral, especialmente en el personal administrativo. La prueba de correlación de Spearman mostró un coeficiente de correlación de $\rho = -0{,}018$ con un nivel de significancia de 0,856, evidenciando que no existe una relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital laboral. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula de investigación. Se concluye que, aunque las organizaciones estudiadas poseen una cultura organizacional favorable, esto no garantiza el adecuado ejercicio del derecho a la desconexión digital, siendo necesario fortalecer las políticas institucionales, la capacitación y las estrategias orientadas a prevenir la hiperconectividad laboral.

Palabras clave: cultura organizacional, desconexión digital, hiperconectividad, bienestar laboral, trabajadores.

ABSTRACT

This research aimed to determine the influence of organizational culture on the right to digital disconnection at work among employees of Corporación Impactex and Static Moda, located in Ambato, Ecuador. The study arose from the need to understand how organizational dynamics and the increasing use of digital technologies may affect employees' rest periods and overall well-being. The research was conducted using a quantitative approach with descriptive and correlational levels. The population consisted of 100 employees from both administrative and operational areas of the two companies; therefore, the entire population was included in the study. Data were collected through the Denison Organizational Culture Survey and an instrument adapted from the Digital Disconnection Survey developed by the National Institute for Safety and Health at Work (INSST). The results revealed favorable levels of organizational culture, particularly regarding employee commitment, organizational mission, adaptability, and consistency. However, limited knowledge about the right to digital disconnection and a moderate level of availability outside working hours were identified, especially among administrative staff. The Spearman correlation test yielded a correlation coefficient of $\rho = -0.018$ and a significance level of 0.856, indicating that there is no statistically significant relationship between organizational culture and the right to digital disconnection at work. Consequently, the null hypothesis was accepted. It was concluded that although the organizations studied exhibit a favorable organizational culture, this does not necessarily guarantee the effective exercise of the right to digital disconnection. Therefore, it is necessary to strengthen institutional policies, employee training, and organizational strategies aimed at preventing workplace hyperconnectivity.

Keywords: organizational culture, digital disconnection, hyperconnectivity, occupational well-being, employees.

CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Según Gallup (2026) En 2025, el 20 % de los empleados a nivel mundial se sentían comprometidos con su trabajo. El bienestar laboral global mejoró por primera vez en tres años, aumentando un punto porcentual hasta el 34 %. El porcentaje de empleados que reportaron haber experimentado mucho estrés, ira y tristeza el día anterior se mantuvo por encima de los niveles prepandémicos. La percepción global del mercado laboral mejoró en 2025, con un 52 % de empleados que afirmaron que era un buen momento para encontrar trabajo en su lugar de residencia.

Según La República (2022) Sólo el 23%de los participantes en la encuesta se manifiesta completamente de acuerdo en que pueden utilizar los principios de su empresa a diario en sus tareas, y únicamente el 27% confía totalmente en los valores de su organización y en que la empresa los implementa. Esto evidencia que la inconsistencia entre la teoría y la práctica de la cultura está impactando negativamente en la productividad y el bienestar de estos trabajadores.

Según Great Place To Work (2022) Casi la mitad declaró no encontrarle sentido a su trabajo, mientras que el 39% sentía que su trabajo no marcaba la diferencia. El 35% no sentía un sentido de pertenencia y una cuarta parte se sentía sola en el trabajo. Y la situación es aún más difícil para los empleados de comunidades marginadas. Los trabajadores son un 9% más propensos a experimentar soledad en su entorno laboral si se ven a sí mismos como miembros de un grupo excluido debido a su etnia, raza, color de piel, religión o nacionalidad.

Según RRHH Digital (2023) las empresas con una cultura organizacional sólida tienen un 50% menos de rotación de personal y un 29% menos de absentismo laboral que las empresas que no priorizan la cultura. Además, estas empresas tienen un 24% más de productividad y un 21% más de rentabilidad.

Según el periódico El Telégrafo (2017) Una encuesta realizada en 2016 por la consultora internacional Price Waterhouse (PwC) revela que el 78% de los CEO -directores, gerentes o máximas autoridades- espera poder transformar su organización; sin embargo, el 54% está conforme con su capacidad de ejecución de la estrategia de negocios. El 45% se enfoca en la formación de líderes dentro de la empresa que a su vez generen una cultura organizacional adecuada. En tanto, el

41% de los CEO desarrolla cambios en la cultura y estrategia del talento humano con base a las competencias requeridas para alcanzar sus metas.

Las empresas encuentran un gran obstáculo en la creación de una buena cultura organizacional y en incentivar a los trabajadores dentro de su trabajo por medio de políticas pertinentes. Un 60% de los expertos en Recursos Humanos de Ecuador, que formaron parte de una encuesta con 200 profesionales de la región, opinaron que los talentos en su empresa no sienten pasión por su trabajo, mientras que el 40% tiene una opinión diferente. (ElUniverso, 2023)

En el Banco Central del Ecuador, la cultura orientada al servicio es la más fuerte, con un 43%. Esto es bueno, ya que muestra que el banco se enfoca en atender bien a los usuarios y cumplir con las necesidades de la ciudadanía. La cultura clan y la cultura jerarquizada tienen un 24% cada una. La cultura clan muestra un ambiente de trabajo en equipo, integración y buenas relaciones entre los empleados. La cultura jerarquizada muestra que el banco tiene estructuras formales, normas y control para mantener el orden y la estabilidad. La cultura adhocrática tiene un 9%, lo que significa que el banco no se enfoca mucho en la innovación, creatividad y adaptación al cambio. Esto podría ser una debilidad en entornos competitivos y dinámicos (Banco Central del Ecuador, 2022).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] (2024) menciona que hasta un 52% de la población trabajadora afirma que el uso de tecnologías digitales determina la velocidad o el ritmo de su trabajo (especialmente en sectores de tecnología de la información y la comunicación, finanzas, servicios profesionales, científicos o técnicos, con un 64%, o en administración y servicios de apoyo, donde alcanza un 58%). Además, un 33% afirma que aumenta su carga de trabajo, especialmente en educación (39%), salud y asistencia social (37%) y administración y servicios de apoyo (37%) y hasta un 46% de la población trabajadora dice estar expuesta a graves presiones de tiempo

Según el Informe sobre desconexión digital de Infojobs-Esade (2022) con datos del año 2022, el 75 % de los trabajadores españoles responden llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral. Esta cifra es 7 puntos porcentuales menor que la de 2021, cuando los datos alcanzaron el 82 %. Esta situación persiste en periodos vacacionales: el 64 % no desconecta digitalmente en sus días de descanso y una de cada cuatro personas declara conectarse siempre que sea necesario durante sus

vacaciones.

Según el informe sobre Bienestar y Salud en el Trabajo en España realizado por Edenred, citado en Directivos y Gerentes diryge (2025), “el 13,4 % de los entrevistados admite responder a llamadas o mensajes frecuentemente fuera de sus horas de trabajo, mientras que un 51,3 % lo hace de manera esporádica. Solo un 35,2 % sostiene que se desconecta totalmente”.

Según Endered (2025) El estudio también profundiza en las diferencias generacionales. Los profesionales que más dificultades tienen para desconectar son los más jóvenes: el 71,4 % de los Millennials (25-34 años) y el 66,7 % de la Generación Z (18-24 años) siguen atendiendo comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo. En contraste, los porcentajes disminuyen entre las generaciones mayores, con un 60,9 % en la Generación X (45-54 años) y un 61,9 % en los Baby Boomers más jóvenes (55-60 años).

Según Extremadura 7 Días (2025) El 88 % de los trabajadores permanece conectado durante sus vacaciones, consolidando la llamada cultura del siempre disponible. Esto dificulta el descanso real y contribuye a que el 42 % de los profesionales haya sufrido algún problema psicológico, en un 28 % de los casos vinculados directamente al trabajo y en un 25 % relacionado con la falta de desconexión digital, según indican desde Synergie.

Según Masabanda Analuiza, et al. (2025) en la revista ASCE Magazine mencionan que Los datos obtenidos en el estudio cuantitativo elaborado para la investigación revelan que el Índice Panóptico Digital se situó en niveles intermedios y altos para el 79% de los participantes, lo que confirma que las entidades han aceptado la supervisión tecnológica y la anticipación a comunicaciones laborales fuera del horario habitual. Este descubrimiento se puede interpretar a la luz de las tendencias globales mencionadas en investigaciones recientes que evidencian el crecimiento constante de las estrategias de vigilancia digital que afectan la armonía entre la vida laboral y personal.

Con el desarrollo tecnológico en el trabajo, es importante comprender la forma en que los principios y reglas de cada organización influyen en el equilibrio entre las vidas personal y profesional de los empleados. Permanecer constantemente con el uso de dispositivos tecnológicos puede perjudicar a los trabajadores y deteriorar su salud emocional, física y social. Por este motivo, es crucial examinar cómo el ambiente laboral afecta al respeto por los límites del tiempo de trabajo.

Esta investigación tiene como propósito identificar de qué manera la cultura empresarial incide en el ejercicio del derecho a la desconexión digital, con el fin de promover estrategias que fortalezcan un entorno laboral saludable, equilibrado y alineado con los principios de responsabilidad social. Para lograrlo, se aplicará una metodología de enfoque cuantitativo, permitiendo obtener una visión integral del fenómeno dentro de la empresa.

La factibilidad de este estudio parte de un compromiso previo para garantizar el acceso y disposición de las empresas Corporación Impactex y Static Moda para participar en la investigación. Para estos fines, específicamente serán parte de este estudio los trabajadores de ambas organizaciones, quienes contribuirán en el proceso de recopilación de información. Con los participantes se procederá a identificar las percepciones existentes sobre el ambiente organizacional, las prácticas institucionales, la comunicación interna y los niveles de desconexión digital fuera de la jornada laboral, así como las posibles afectaciones derivadas de la hiperconectividad y el uso constante de medios tecnológicos vinculados al trabajo. Su participación es muy importante para que podamos recopilar información de manera eficiente y confiable. Esto nos ayudará a alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto en esta investigación.

Los trabajadores de Corporación Impactex y Static Moda se beneficiarán directamente de este proyecto. Al participar en el estudio, podrán identificar aspectos relacionados con la cultura organizacional y las prácticas vinculadas al derecho a la desconexión digital laboral en sus lugares de trabajo. Además, el análisis de estas variables nos permitirá reconocer posibles problemas derivados de la hiperconectividad y fortalecer estrategias para mejorar el bienestar laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. También hay beneficiarios indirectos, como las familias de los trabajadores. Una buena desconexión digital y un ambiente organizacional favorable contribuyen a mejorar las relaciones personales y reducir el estrés laboral. El sector empresarial textil de la ciudad de Ambato también se beneficiará, ya que podrá utilizar un modelo de análisis y gestión que puede ser replicado en otras organizaciones que enfrentan problemas similares. Finalmente, la comunidad académica y las instituciones públicas también se verán favorecidas, ya que contarán con un estudio que contribuya a la comprensión y fortalecimiento del derecho a la desconexión digital en el Ecuador.

Lo que hace que este estudio sea innovador es que busca entender de manera sistemática la relación entre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital laboral en el contexto empresarial ecuatoriano. Queremos analizar cómo las dinámicas organizacionales, los estilos de comunicación y las prácticas laborales influyen en los niveles de hiperconectividad y disponibilidad permanente de los trabajadores fuera de su jornada laboral. Además, este estudio resulta innovador debido a que en el Ecuador aún existen limitadas investigaciones relacionadas con el derecho a la desconexión digital, especialmente en el sector empresarial, considerando que se trata de una normativa relativamente nueva incorporada en la legislación laboral ecuatoriana durante los últimos años como respuesta a las transformaciones derivadas del teletrabajo y el uso constante de medios tecnológicos.

Esta investigación es importante porque permitirá comprender cómo una cultura organizacional adecuada puede contribuir al bienestar integral de los trabajadores, al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como a la prevención de problemáticas psicosociales relacionadas con el estrés, la sobrecarga laboral, el agotamiento emocional y la hiperconectividad. De igual manera, el estudio favorecerá la identificación de factores de riesgo y de protección presentes dentro de los espacios laborales, aportando información relevante para el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer ambientes organizacionales saludables, relaciones interpersonales adecuadas y prácticas institucionales que promuevan el respeto al tiempo de descanso y a la salud mental de los trabajadores.

Problema científico

¿Cómo influye la cultura organizacional en el derecho a la desconexión digital laboral?

Delimitación del problema

Campo: Social

Área: Laboral

Aspecto: Cultura Organizacional

Delimitación Espacial: El presente trabajo se realizará en la Corporación Impactex y empresa Static Moda

Delimitación Temporal: febrero 2026 – junio 2026

Identificación de la línea de investigación

Exclusión e integración Social

Investigaciones previas

Segredo Pérez et al. (2016), En el escrito titulado "Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual", se buscó identificar los fundamentos conceptuales del desarrollo organizacional, la cultura y el clima de las organizaciones. La metodología se fundamentó en una revisión de literatura y documentos encontrados en bases de datos digitales y archivos académicos. Los hallazgos permitieron reconocer las definiciones y los aspectos clave de cada categoría, subrayando el papel crucial del recurso humano en las organizaciones. El estudio concluyó que el análisis de la cultura, clima y desarrollo organizacional requiere preparación y competencias que permitan fortalecer la productividad y calidad institucional. Este estudio nos da un punto de partida importante para poder entender la cultura organizacional ya que conceptualizar y definir este término ayuda a las organizaciones ver la importancia de la preparación y formación para que las mismas tengan un funcionamiento correcto en todos sus ejes ya que la cultura es mencionada aquí como todos los sistemas que se mueven dentro de la organización tanto estructural como socialmente.

Martínez Ramírez (2020), En su estudio titulado "Efecto de los elementos del desarrollo cultural en las organizaciones sobre la rentabilidad de las empresas" el objetivo fue analizar cómo estos elementos influyen en la rentabilidad de las empresas. Se utilizó una metodología cualitativa, empleando un enfoque inductivo y una revisión de literatura de artículos académicos. Los hallazgos revelaron que factores como la efectividad, eficiencia, productividad y recursos humanos están interconectados y tienen un impacto favorable en la rentabilidad de la organización. La investigación concluyó que la integración de los factores del desarrollo cultural organizacional genera un impacto favorable en la rentabilidad empresarial. Esta investigación nos permite identificar la influencia del buen funcionamiento en las distintas áreas de la organización sobre la productividad y rentabilidad en la empresa es decir en los resultados que busca la empresa para su desempeño.

Llancari Morales & Alania Contreras, (2020) En la investigación titulada "Cultura organizacional y rendimiento docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú", se buscó establecer la

conexión entre la cultura institucional y el rendimiento de los educadores según la percepción de los docentes de la UNCP. Se utilizó un enfoque descriptivo con un diseño correlacional, abarcando a un total de 88 maestros, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Cultura Organizacional elaborado por Denison. Como resultados, se encontró que el 78.41% de los docentes consideraba que la cultura organizacional en su institución era regular. Además, el 77.27% de los docentes evaluó como bueno el desempeño de sus colegas. El estudio concluyó que hay una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Esto significa que cuando la cultura organizacional es mejor, el desempeño laboral de los docentes también mejora. Esta relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente nos ayuda a entender la importancia de estudiar y conocer la cultura dentro de las instituciones. Al hacerlo, podemos identificar las fortalezas y debilidades en el desempeño de nuestro personal docente. Esto nos permite tomar medidas para mejorar y fortalecer la cultura organizacional, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral.

Méndez-Álvarez (2019), en su investigación "Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia", tuvo como objetivo identificar mediante un análisis conceptual los elementos que permiten correlacionar la cultura organizacional y la estrategia empresarial. El enfoque aplicado implicó examinar múltiples investigaciones y desarrollar un cuadro que ilustra la relación entre diversos elementos. Este cuadro se fundamentó en diversas referencias académicas. Se identificaron enlaces entre la cultura organizacional y el enfoque adoptado para cumplir objetivos. Este aspecto fue evaluado desde las perspectivas de la sociología y la gestión. La investigación evidenció que la cultura organizacional es fundamental para el éxito de una estrategia empresarial. Aspirar a alcanzar objetivos en una empresa puede contribuir a enriquecer su cultura y a comprenderla más a fondo.

En el estudio "Cultura Organizacional y Bienestar Laboral" de Calderón Hernández et al. (2003) tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, considerando la importancia de los factores socioculturales en la gestión organizacional. La metodología empleada fue de un enfoque mixto, integrando lo cualitativo y lo cuantitativo. Se llevaron a cabo 14 entrevistas profundas y se realizaron 204 encuestas a empleados de diversos niveles en siete compañías. Los hallazgos indicaron que la satisfacción en el trabajo está vinculada a culturas organizacionales que priorizan a los empleados, y que son abiertas y adaptables. El

análisis concluyó que los aspectos socioculturales tienen un gran impacto en el bienestar y la satisfacción de los empleados dentro de las organizaciones. Se subrayó que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando se aplica un modelo de cultura organizacional que sea flexible y centrado en los empleados. Esto sugiere que aspirar a la calidad en todos los ámbitos sociales y profesionales de los empleados generará resultados favorables.

Según Valverde Torres, et al. (2024) en su investigación titulada "Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador", se busca examinar la legislación laboral, tanto nacional como internacional. Se aplican métodos de estudio como el análisis-síntesis y un enfoque exegético. Se destaca la diferencia existente entre las naciones europeas y latinoamericanas. Francia y España sirven como ejemplos de normativas establecidas antes de la pandemia de COVID-19, las cuales favorecen a todos los empleados, incluyendo a los ejecutivos. Los hallazgos indican que, por otro lado, Ecuador y otros países en América Latina restringen este derecho a los trabajadores que realizan teletrabajo. Se concluye que es esencial aprender de la experiencia europea para alinear las normativas laborales en América Latina. El estudio de diversas legislaciones actuales brinda la oportunidad de observar la implementación de este derecho en naciones con más conocimiento y regulaciones, así como de investigar los retos que representa su aplicación en países latinoamericanos donde es todavía relativamente reciente.

Bravo Vintimilla & Pozo Cabrera (2023) en su estudio "Impacto en el derecho al descanso debido a la hiperconectividad laboral", el propósito principal fue examinar cómo el derecho al descanso se encuentra perjudicado en Ecuador. Esto se debe a que las normas sobre desconexión digital son inadecuadas. Se adoptó un enfoque cualitativo para llevar a cabo esta investigación. Se emplearon diversos métodos para alcanzar los hallazgos. Entre estos métodos se incluyen el histórico-lógico, el deductivo-inductivo, el analítico-sintético y el dogmático. Los hallazgos del estudio revelaron que la legislación vigente en Ecuador sobre desconexión digital es restringida. Esto genera conflictos con los derechos laborales de los empleados. En conclusión, la falta de regulación en torno a la desconexión digital afecta el derecho al descanso de los trabajadores en Ecuador. El estudio concluyó que es necesaria una regulación más adecuada que garantice el derecho al descanso frente a la hiperconectividad laboral. El conocimiento de las dificultades al momento de aplicar el derecho en el Ecuador, debido a que no se cuenta con un amplio estudio fortalece la necesidad de conocer las condiciones de la legislación que ayuda a amparar el respeto del derecho

para los trabajadores.

Herrera Loor et al. (2023) en su articulo "La transformación del concepto de empleo en la época digital: Un estudio sobre las normativas laborales y sus consecuencias en la sociedad", se buscó entender cómo las legislaciones laborales en distintos países abordan los retos que plantea la digitalización. El enfoque principal fueron las regiones de América Latina y Europa. Para llevar a cabo este análisis, se revisaron y compararon las normativas laborales de varios países, además de examinar investigaciones académicas relevantes sobre el asunto. Los principales resultados expusierin que existen muchos problemas en la ley que no protegen los derechos de los trabajadores en cuenstion de teletrabajo, la hiperconectividad y las olataformas digitales. La investigación concluyó que es principal revisar y modificar las leyes para la digitalizacion sin comprometer la protección de los trabajadores en la era digital. Esto nos muestra que a pesar del creciente uso de la tecnología en el ámbito laboral, no existen eficientes regulaciones, que asegure el cumplimiento del derecho dentro de las empresas. La digitalización trae consigo numerosas transformaciones y es esencial hallar un equilibrio entre el progreso tecnológico y los derechos laborales.

Valle-Perís (2022), En el texto titulado “Evolución y consecuencias de la hiperconectividad”, el autor busca examinar la transformación en nuestras maneras de conectarnos y sus repercusiones en el individuo y en la comunidad. Para lograr esto, llevó a cabo un análisis de diversos estudios acerca de las redes sociales y su interpretación. Además, realizó una comparación de varias investigaciones con el fin de alcanzar conclusiones más exactas. Como resultados, se evidenció un incremento de adicciones y alteraciones en la comunicación e interacción social de los individuos. El estudio concluyó que el diseño de productos digitales debe considerar estos efectos para promover un impacto positivo en la salud digital de los usuarios. Las afecciones que causan la hiperconectividad a nivel social es base para conocer porque la forma de comunicarse actualmente puede ser muy rapida pero de la misma forma da paso a nuevos niveles de afecciones a nivel social y emocional.

Masabanda Analuiza et al. (2025), en el estudio “Panóptico laboral, hiperconexión y derecho a la desconexión digital: Implicaciones para la vida e integridad personal en el marco del Art. 66 de la Constitución del Ecuador”, Su propósito fue examinar la manera en que la monitorización

electrónica en el ámbito laboral, la conexión constante y el derecho a desconectar de la tecnología se interrelacionan en Ecuador. La metodología aplicada en la investigación consistió en la combinación de datos cuantitativos y cualitativos, usando cifras y analizando temas de forma descriptiva. Como resultados, se evidenció que la hiperconexión constituye un riesgo psicosocial emergente, asociado al agotamiento emocional y la pérdida de bienestar laboral. El estudio concluyó que es necesario implementar políticas institucionales y normativas que garanticen el derecho a la desconexión digital y protejan el bienestar de los trabajadores en entornos altamente digitalizados. Queda asi demostrado la hiperconectividad estas relacionada directamente con riesgos en el area laboral y el cumplimiento de este derecho garantiza las condiciones laborales favorables.

Desarrollo teórico

Desarrollo de la Variable Independiente Cultura Organizacional

Definiciones de Cultura Organizacional

Quiroz González ed al. (2020) menciona que la primera conceptualización sobre la cultura organizacional es hecha por Andrew Pettigrew en 1979 en su artículo "On Studying Organizational Cultures", en el cual el autor analiza la cultura como un aspecto constitutivo de la vida y proceso evolutivo de las organizaciones a través de su pasado, presente y futuro. En su artículo, el autor define la cultura como el sistema de significados aceptados pública y colectivamente que operan para un determinado grupo en un momento dado.

Según Schein (1985, p. 23) citado por Zapata Domínguez & Rodríguez Ramírez (2017) uno de los principales autores de lo organizacional, el concepto de cultura organizacional se asocia a comportamientos observados en forma regular en la relación entre individuos, como son el lenguaje y los rituales, las normas que se desarrollan en los grupos de trabajo, los valores dominantes y las reglas de juego aceptados por una organización, el ambiente o clima que se establece en la distribución física de sus miembros y la forma en que éstos se relacionan con terceros.

La cultura como sistema sociocultural

Desde la perspectiva antropológica, la cultura es entendida como un sistema sociocultural. La antropología puede dividirse en dos enfoques principales: el sincrónico y el diacrónico, dependiendo de sus objetivos y forma de análisis. Además, estas corrientes se agrupan en cuatro escuelas de pensamiento. El enfoque sincrónico analiza la cultura en un contexto histórico y geográfico específico, dentro del cual se encuentran las escuelas funcionalista y funcionalista-estructuralista. En cambio, el enfoque diacrónico estudia la evolución y transformación de las culturas a lo largo del tiempo, incluyendo las escuelas histórica difusionista y ecológico-adaptacionista. (Wright, 1994)

Para Parsons citado por Vivanco Florido (2010, pp. 19-20) el sistema sociocultural es un modo de organización de elementos de acción, en relación a la persistencia o procesos de cambio de los patrones de interacción entre una pluralidad de actores individuales (1991: 15); la interacción constante interpersonal puede dar lugar a destacar las ba ses socioculturales que identifican a una persona de otra, y que pueden llevar a una persona a actuar de determinada manera, y a realizar cambios en sus patrones de reacción, con base en los agentes externos que se presentan en circunstancias determinadas.

Axiología de las organizaciones

La axiología es el estudio de los valores, aunque va mucho más allá de esto, los autores utilizan la expresión cultura de la calidad para hacer referencia a un valor organizacional, empleando el concepto de cultura como una herramienta para explicar la importancia de determinados principios dentro de la organización. Aunque desde una perspectiva teórica esto podría considerarse una construcción discutible, en la práctica evidencia la estrecha relación existente entre la cultura y los valores institucionales. En este sentido, los valores fundamentales de una organización son los que otorgan significado a las configuraciones culturales y orientan el comportamiento de sus miembros, especialmente desde la visión establecida por los fundadores. Cordero Borjas (2016)

Para Bustillos López (2024), la Axiología en la gerencia emergente desarrollada como parte de la cultura organizacional está referida a los valores, creencias y principios fundamentales que orientan la actuación y las disposiciones asumidas por los miembros de la organización

universitaria. Estos valores constituyen los principios de la relación organizacional, determinando la forma en que se interactúa, al tomar decisiones gestionar las relaciones internamente en la organización, por cuanto refleja el propósito, la misión y la visión institucional, impactando en la moral, la ética el compromiso de sus miembros.

Elementos de la Cultura Organizacional

Para conocer la Cultura Organizacional es importante mencionar los elementos que hacen parte de ella para identificar de forma íntegra el rol que cumple dentro de la organización por lo que Reinoso Lastra el al. (2023, pp. 39-40) mencionan los siguientes elementos como principales a tomar en cuenta:

- **Símbolos:**

  Los elementos visuales y auditivos, como el logo y el eslogan, que los caracteriza y diferencia de las demás organizaciones. Entre los cuales se pueden identificar números, letras, imágenes, colores, que identifican especialmente una organización. Es decir, todos aquellos elementos con los que los empleados y directivos pueden identificarse, a la vez por los cuales se puede reconocer a la organización de forma externa.

- **Valores:**

  Los valores son la base de la organización. Orientan el comportamiento y conducta que tendrán los empleados en la empresa. A continuación, enunciamos algunos de los valores que se pueden encontrar en las organizaciones: alegría, altruismo generosidad, aprendizaje, autodominio, autonomía, capacidad, caridad, colaboración, compasión, empatía, esfuerzo, perseverancia, felicidad, fidelidad, franqueza, justicia, honestidad, independencia, integridad, gratitud, entre otros. Estos son la guía en la cual la organización se rige y delimita la dinámica del personal para el cumplimiento de sus objetivos en el día a día.

- **Creencias:**

  Así como los valores señalan la manera de actuar de las personas de la organización.

Lo que la hace diferente es que si los empleados creen plenamente en las metas y objetivos de la organización es más fácil su compromiso para lograrlos. Generalmente son aspectos mediatizados por cuestiones religiosos, éticos y morales relacionados con el contexto de las personas. Estos mantienen a los empleados involucrados en los procesos y objetivos de la compañía y aunque son percibidos por cada persona de forma distinta, las creencias logran llevar a los trabajadores a buscar un fin común.

- **Hábitos:**

  Hace referencia a aquellas conductas que se vuelven rutinas diarias que tienen los empleados de la organización. Por ejemplo: la manera de saludar y recibir al cliente, las reuniones, los reconocimientos, los horarios. Estas conductas son implícitas desde el momento en el que las personas se incorporan a la organización, pero son de gran importancia debido a que dentro del diario vivir de la organización se busca tener una convivencia sana y equilibrada, teniendo así un gran impacto positivo si estos se implementan de forma correcta.

- **Historias y anécdotas:**

  Estos relatos cuentan acerca de sus pioneros y el surgimiento de la empresa. Narrativas reales que se cuentan a los empleados para desarrollar su sentido de pertenencia. El conocimiento de estos colabora con el empoderamiento e identificación con la organización, fortaleciendo así el conocimiento tanto de fortalezas o dificultades que ha pasado la empresa, para de esta forma orientarse a la mejora constante.

- **Trabajo en equipo:**

  Es la reunión de personas por afinidad, complemento y orientación al logro de objetivos. Al trabajar en equipo se genera en la organización mayor eficiencia, aumenta el compromiso para el alcance de objetivos, mejoramiento en el clima laboral, mayor cumplimiento en la tareas y funciones asignadas aumenta la motivación, la satisfacción y la integración en los empleados. La implementación de la constante colaboración puede ser uno de los retos más grandes de las organizaciones, pero la identificación

correcta del personal para este punto impulsa la convivencia y el funcionamiento óptimos tanto de recursos como tiempo para la empresa.

Características de la Cultura organizacional

La cultura organizacional representa la forma en que una organización ha aprendido a desenvolverse y adaptarse a su entorno. Está compuesta por diversos elementos como creencias, valores, comportamientos, historias, mitos y formas de pensamiento que, en conjunto, determinan la manera particular en que la organización opera y desarrolla sus actividades.

Chiavenato (2007, pp. 85-86) menciona que la cultura organizacional cuenta con seis características:

- **Regularidad en los comportamientos observados:**

  Las relaciones entre los empleados se caracterizan por un lenguaje coloquial, por expresiones propias y rituales relacionados con conductas y funciones. Cada organización cuenta con acciones y procesos propios, esto influye directamente en el desempeño de las personas, la cultura organizacional busca entender y analizar tanto actividades como relaciones sociales, en los cuales dependiendo de diferentes factores con regularidad se ve un clima laboral positivo o negativo, pero siempre es constante.

- **Normas:**

  Son modelos de comportamiento que sirven como guías sobre como realizar diferentes acciones. Esta característica de la cultura organizacional se centra en la forma en la que la organización busca el cumplimiento de sus metas por medio de la conducta ideal del personal, de la misma forma las normas son de gran ayuda a la estructuración de las relaciones de administrativos con trabajadores en cuestión de resolución de inconvenientes pues se debe seguir diferentes ordenes jerárquicos y papeleo especifico, y el conocimiento de las normas puede evitar, dobles procesos o errores de operación.

- **Valores predominantes:**

Son los valores que predominan en la organización y que se espera que las personas involucradas compartan, como calidad del producto, bajo ausentismo, alta eficiencia. Estos son vistos por la organización como la base y son de gran importancia para el estudio de la cultura organizacional, debido a que los estos logran regular distintas áreas del diario vivir de los trabajadores, también son el distintivo para cada empresa de lo que quieren hacer ver al público, a sus clientes y a las demás organizaciones ya que estos son su carta de presentación.

- **Filosofía:**

  Son políticas indican las convicciones que tiene la organización sobre cómo tratar a empleados y clientes. Para Tatché Solano (2026) la filosofía involucra la misión, la visión, los valores, los objetivos estratégicos y las creencias que determinan el propósito y la dirección de la empresa. A través de ella, se señala cómo la empresa enfoca su interacción con los empleados, clientes, proveedores, la comunidad y el medio ambiente.

- **Reglas:**

  Son directrices establecidas que regulan el comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprender esas reglas para poder ser aceptados en el grupo. El reglamento debe estar claramente establecido en la normativa de la empresa y de esta forma es un respaldo tanto para los responsables como para los trabajadores, en casos de sanciones o llamados de atención esta característica es clave, a más de esto el desempeño se ve favorecido cuando se tiene un estándar claro tanto entre las personas como la operación con productos o servicios que se brinda.

- **Clima organizacional:**

  Es la percepción transmitida por el entorno de trabajo: cómo interactúan las personas, cómo es su trato, como se dan las relaciones entre las diferentes jerarquías, cómo se atienden a los clientes y como es la relación con los proveedores. González & González (2010) mencionan que el clima es el conjunto de percepciones que los individuos y los

grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Esto hace que la gente se sienta cómoda, a gusto, en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo con sus expectativas, o que, por el contrario, el pase mal durante su tiempo de trabajo, por cualquier motivo vinculado a la situación laboral.

Clasificación de la Cultura Organizacional

Es importante resaltar que todas las organizaciones tienen una cultura definida, pero cada una se diferencia en el impacto que tiene esta cultura sobre los empleados específicamente en sus comportamientos y actos, por lo tanto, hay que reconocer y diferenciar la influencia de esta lo cual va a guiar a un funcionamiento más eficaz y equilibrado dentro del entorno laboral.

Robbins & Coulter (2005, pp. 53-54) identificaron dentro de la clasificacion de la cultura organizacional dos de gran relevancia:

- **Cultura Fuerte**

  Las culturas fuertes, culturas en las que los valores fundamentales están muy arraigados y difundidos, ejercen mayor influencia en los empleados. Esta cultura esta caracterizada por la clara definiciones de roles, jerarquías y metas que tiene la empresa, lo que causa que las personas tengan un horizonte claro, tanto de sus funciones como de que es lo que espera la organización de ellos, también tener un sentido de pertenencia más fuerte, ya que, las empresas que cuentan con una cultura fuerte suelen tener un buen clima laboral, en el cual la competitividad y búsqueda de objetivos se orientan en coherencia con la visión y misión organizacional con gran claridad.

- **Cultura Débil**

  Algunas organizaciones no dejan en claro qué es importante y qué no, y esta falta de claridad es característica de las culturas débiles. Es decir, las Culturas débiles principalmente se distingue por la carencia de exactitud en la transmisión de valores, roles y funciones, por este motivo el desempeño del equipo para el cumplimiento de las metas queda difuso, en este caso el compromiso con la organización es menor

debido a que no se enfocan en guiar a las personas a cumplir con metas comunes ya que cada persona estaría siguiendo todo según su criterio, y de la misma forma se observaría una pérdida de recursos y tiempo al contrario de la otra clasificación.

Finalidad de la Cultura Organizacional

La búsqueda de un bienestar integral de los trabajadores es la principal característica y finalidad que tiene la cultura organizacional, logrando el compromiso y el sentido pertenecía de sus trabajadores gracias a que cuentan con un clima laboral positivo para las personas. De la misma forma, una organización con visión sólida integra sus valores, objetivos e ideología en todos los aspectos de su funcionamiento, tales como estrategias, políticas, procesos, prácticas culturales y estilos de gestión. De esta manera, se construye un ambiente organizacional coherente que transmite constantemente a los colaboradores la esencia y aspiraciones de la empresa, facilitando la comprensión y apropiación de su cultura institucional. Torres (2022, p. 61-62)

Tipos de Cultura Organizacional

Cultura de Clan

La cultura de clan se centra en la familiaridad, las empresas con este tipo de cultura buscan el trabajo en equipo y un clima laboral positivo a más de esto se resaltan mucho las relaciones personales, la comunicación entre directivos y empleados es abierta, existe alto sentido de pertenencia debido a que los lideres son vistos como mentores y apoyan a sus colaboradores de forma muy cercana, la satisfacción laboral es alta lo que lleva a las personas a tener mayor compromiso con las metas organizacionales, algo que hay que tomar en cuenta es que esta tipología también tiene como desventajas que en ocasiones se puede priorizar más las relaciones personales y esto dificulta la toma de decisiones importantes. (Quinn & Cameron, 2011)

Además, para Naranjo-Valencia et al. (2011) esta cultura da importancia a la flexibilidad y a

la orientación interna, y por ello enfatiza el desarrollo humano, el trabajo en equipo, la participación de los trabajadores y el compromiso de todos con la organización, a la que se considera como una gran familia; además en ella el papel del líder, como tutor y protector de todos, es fundamental. Esto resalta el poder del bienestar psicosocial en las organizaciones pues el nivel de cohesión dentro de esta tipología lleva a bienestar laboral y por ende disminuye el riesgo de afecciones psicosociales en las personas, es importante también resaltar la búsqueda de integridad dentro de estas organizaciones tanto para directivos y trabajadores.

Cultura Adhocrática

También llamada la cultura de la innovación se caracteriza por el fomento de la creatividad dentro de la organización, principalmente explora constantemente nuevas ideas y oportunidades en creación de nuevos productos, servicios o estrategias que permitan a la organización destacarse, las ventajas de esta cultura es la capacidad de adaptación que desarrolla en los empleados y el impulso a generar ventajas competitivas, en cuanto a lo negativo podemos mencionar la falta de estructuras claras y el riesgo de desorganización interna todo esto llevando a una inestabilidad organizacional en donde el control se puede dificultar.

Esquinca Moreno et al. (2018) una dimensión hacia la flexibilidad y discreción con enfoque externo, el liderazgo es orientado hacia la creatividad, la innovación y la visión, los valores del líder son la innovación en la investigación y la efectividad. Los empleados se rigen principalmente a la búsqueda constante de ideas nuevas y creativas, lo que va mucho más allá pues la organización se encuentra en constante transformación, llevando a la diferenciación tanto de forma externa como interna, dado que las personas percibirán mayor interés en encontrarse en constante formación para poder buscar aportar, en cuanto a los administrativos tendrán más alternativas para aplicar nuevas metodologías debido a que cuentan con un personal con altos niveles de adaptabilidad y gran capacidad de resolución de problemas.

Cultura Jerárquica

La cultura jerárquica se basa en el orden y la formalidad, su característica que más resalta es una estructura organizacional claramente definida, esto quiere decir que los empleados cuentan

con procesos y reglas definidas, de parte de las autoridades existe control y supervisión constante para mantener un funcionamiento eficiente y estable en la organización, es importante mencionar que la claridad en las funciones y responsabilidades es muy positiva para este tipo de cultura pues disminuye el riesgo de errores operativos y por tanto optimizando recursos y tiempo para la organización, en cuanto a las desventajas se puede resaltar la resistencia al cambio por lo tanto la adaptabilidad y la creatividad quedan en segundo plano, de la misma forma estas organizaciones presentan procesos burocráticos lentos.

Pedraja-Rejas et al. (2020) mencionan que esta cultura posee una estructura organizacional muy clara, reglas y procedimientos estandarizados, además de control estricto y responsabilidades bien definidas. Es por lo que las personas que pertenecen a estas organizaciones tienden a ser sistemáticas, cuidadosas y prácticas. Podemos definir esta tipología dentro de una de las culturas con más orden dentro tanto de sus estructuras como el funcionamiento, la claridad con la que desarrolla es de gran ayuda para la rotación de personal pues el conocimiento exacto tanto de funciones como de los procesos para realizar diferentes actividades apoyan a un movimiento casi mecánico del personal.

Cultura de Mercado

Está orientada al cumplimiento de metas y la competitividad, es decir su principal enfoque son los resultados que se pueden obtener, el personal enfrenta alta exigencia laboral y competencia interna lo que no es de naturaleza negativo si se maneja de forma equilibrada, los lideres de estas organizaciones ponen atención en los objetivos y el rendimiento de los empleados, todo esto para lograr maximizar resultados económicos y productivos, la satisfacción de los trabajadores con su propio trabajo se ve reflejada en su alto nivel de productividad y para la empresa se da una mayor competitividad en el mercado y el cumplimiento de las metas organizacionales, en cuanto al bienestar laboral puede tener desventajas como niveles altos de estrés laboral, relaciones laborales menos cercanas y exceso de presión sobre los trabajadores.

En cuanto a esta cultura fomenta en gran parte las acciones que permitan vencer a la competencia, la gestión de los empleados se da con la promoción de la ruda competencia y el

logro por lo que los lideres suelen ser agresivos, ejecutivos y orientados a los resultado, los valores que se imparte en este tipo de cultura es el espíritu ganador, y la constante consecución de la metas organizacionales, siendo todo esto un gran criterio para el éxito, específicamente porque permite la penetración y liderazgo en el mercado por la productividad y efectividad en el cumplimiento de los fines que busca la empresa. (Amoros Tirado et al., 2019)

Importancia de la Cultura Organizacional

Según Caicedo L. & Caldas G (2002) La cultura de cada organización es vista como su distintivo, con la que se puede observar su respuesta al cambio como, su identidad ante las demas organizaciones y a la industria en la que este se mueve. Es aqui donde cobra gran importancia el estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional a la hora de introducir procesos de cambio en el interior de las empresas, como puede ser la implementación de un sistema de gestión de calidad que contribuya a dirigirlas de una forma más estructurada y a alcanzar objetivos pre-establecidos, con el fin de determinar en qué medida dicha cultura apoya el direccionamiento de los esfuerzos en torno a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente y de que manera se puede convertir en un factor que facilita u obstaculiza la adopción y desarrollo del sistema en el tiempo.

Clima Laboral

Rensis Likert, a partir de 1961, citado por Bordas Martínez (2016) desarrolla una serie de estudios de gran alcance, en los que, enfatizando el contexto humano de la organización, llega a la conclusión de que las condiciones, la atmósfera o el clima creado en el lugar de trabajo, en función de distintos estilos de liderazgo empleados, tiene importantes consecuencias sobre el comportamiento de los empleados y sobre los resultados de la empresa en términos de productividad y rentabilidad.

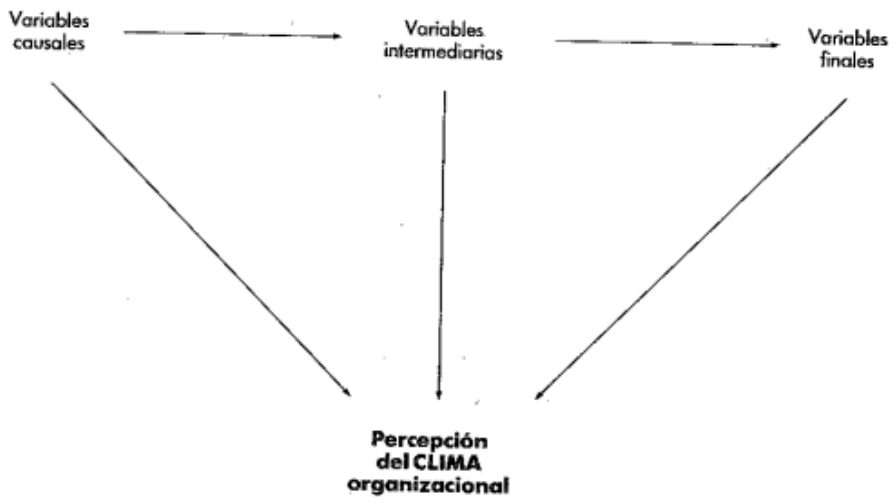


Figura 1. *Teoria del clima organizacional de Likert*

Para Brunet (1987, pp. 30-32) La combinación y la interacción de estas variables permite determinar dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.

- **Sistema I-Autoritarismo explotador:**

  En el clima organizacional de tipo autoritario explotador, los directivos muestran poca o ninguna confianza hacia los trabajadores. Los niveles mas altos de la organización determinan las decisiones y objetivos mas importantes, despues transmiten a los trabajadores la falta para desarrollar sus actividades creando entornos de sanciones , temor ,amenazas a los empleados pero trambien se pueden ver casos donde se de recompensas en estos casos se limitan las nececidades de los trabajadores en aspectps como seguridad y prevencion de riesgos pspcosociales.

  La relación entre superiores y subordinados suele basarse en la desconfianza y el miedo. Además, aunque el control se concentra en la alta dirección, frecuentemente surge una organización informal que actúa en oposición a los objetivos de la estructura formal. Este tipo de clima genera un ambiente rígido y poco dinámico, donde la comunicación entre la dirección y los empleados se reduce únicamente a órdenes e instrucciones específicas.

- **Sistema II-Autoritarismo paternalista:**

  El clima organizacional de autoritarismo paternalista se caracteriza porque la dirección mantiene una confianza limitada y protectora hacia los empleados, similar a la relación entre un patrón y sus subordinados. La mayoría de las decisiones continúan concentrándose en los niveles superiores de la organización, aunque ciertas decisiones menores pueden delegarse a los niveles intermedios o inferiores.

  Para poder motivar a los empleados , la administración suele utiliza metodos de recompensas y sanciones. Las relaciones entre jefes y trabajadores se don un ambientes de respeto y comprecion. Aunque las desiciones mas importantes son tomadas por los derectivos de la empresa. Tambien, puede surgir una organización informal que no necesariamente se opone a los objetivos formales de la empresa. En este tipo de clima, la dirección procura satisfacer las necesidades sociales de los trabajadores, quienes perciben que laboran en un entorno organizado y relativamente estable.

- **Sistema III-Consultivo:**

  El clima organizacional participativo se caracteriza por la confianza que la dirección deposita en los empleados, permitiéndoles participar en ciertas decisiones dentro de los niveles inferiores de la organización, aunque las decisiones generales siguen siendo tomadas por la alta dirección. El desarrollo de las relaciones y la comunicación se da principalmente de los encargados hacia los trabajadores, es clave el sistema de recompensas pues este es importante para la motivacion een la organización, de la misma forma los llamados de atencion tienen gran prootagonismo, todo esto ayuda a satisfacer la necesidad de reconocimiento.

  En esta tipologia se refleja una relacion media entre trabjadores, y jefes, creando asi un nivel de confianza equilibrado, tambien es importante que las responsabilidades se delegan a diferentes niveles jerarquicos. Aunque puede surgir una organización informal, el ambiente laboral suele ser dinámico y orientado al cumplimiento de objetivos organizacionales.

- **Sistema IV-Participación en grupo:**

  En el sistema de participación en grupo, la dirección deposita una confianza total en sus empleados, permitiendo que la toma de decisiones se distribuya en todos los niveles de la organización de manera integrada. La comunicación fluye en distintas direcciones: ascendente, descendente y lateral, favoreciendo una interacción constante entre todos los miembros. Existe gran motivacion de los trabajadores ya que estan involucrados aactivamente en la organización a mas de esto existe continua busquesa y actualizacion de los metodos de trabajo y las metas.

  La base de las relaciones en este tipo de clima, existe gran coperacion por lo que se generando un ambiente positivo en donde el trabajo en equipo es clave. La participacion de los trabajadores se da por medio de la funciones de control y las responsabilidades compartidas, esto se da en cada nivel. En este tipo de clima, la organización formal e informal suelen coincidir, lo que facilita el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos mediante la planificación estratégica.

El clima laboral tiene gran relevacia para el estudio de cultura organizacional especificamente en esta investigacion en donde se busca investigar todos los sistemas de las organizaciones ayudan al desempeño e integridad de los trabajadores, y nos sirve de apoyo para conocer coo diferencias el funcionamiento de cada empresa según su estilo de liderazgo y operación interna, de la misma forma en la comunicación propia de cada estructura.

Desarrollo de la variable Dependiente Derecho a la Desconexión Digital Laboral

Conceptualización del Derecho a la Desconexión Digital

Vallecillo Gámez (2020) menciona que en España, el derecho a la desconexión digital en los horarios de descanso, vacaciones y tiempos libres se define como la limitación del uso de dispositivos y plataformas tecnologicas relacionadas al trabajo para garantizar el bienestar integral de los trabajadores. Este derecho es relativamente reciente debido al proceso de globalización y a la creciente implementación de la tecnología en los entornos laborales. En la actualidad, constituye un elemento fundamental para garantizar condiciones adecuadas de empleabilidad, ya que la falta de una regulación clara provoca que no se respeten los tiempos

de descanso de los trabajadores. Como consecuencia, muchas personas permanecen constantemente conectadas a sus actividades laborales, sin ser plenamente conscientes de que esta situación puede generar elevados niveles de estrés y afectar su bienestar diario.

Según Martín Vales (2023) el derecho a la desconexion es la limitación del uso de los canales tecnológicos de comunicación de la empresa durante los intervalos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y cualquier precaucion del incumplimito de la jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. En este sentido, resulta importante destacar que este derecho busca garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador, evitando la hiperconectividad y protegiendo su salud física y mental frente a las exigencias constantes derivadas del uso de las tecnologías digitales.

Consecuencias de la hiperconectividad laboral

La hiperconectividad tiene efectos directos sobre los trabajadores y la organización. Aunque estos efectos no son siempre visibles a corto plazo afectan el rendimiento, la salud y la cultura organizacional de la empresa, la digitalización puede ser vista como una oportunidad para las empresas, pero cuando no se gestiona o equilibra de manea correcta puede ser un gran obstáculo, en cuanto al funcionamiento interno, y el mantenimiento de un clima laboral y respetuoso (INTERIM GROUP, 2026)

INTERIM GROUP (2026) menciona las siguientes principales consecuencias de la hiperconectividad a nivel empresarial:

- **Sobrecarga y fatiga digital**

  La constante avalancha de información en notificaciones, correos electrónicos, mensajes instantáneos y reuniones virtuales en el lugar de trabajo podría causar una sobrecarga cognitiva significativa para los trabajadores. En un corto período de tiempo, la necesidad de responder de inmediato y estar disponible es abrumadora; esto hace que sea necesario procesar más información en pocos segundos, aumentando los niveles de tensión y agotamiento mental. En la dinámica de hiperconectividad que presenciamos en el trabajo, la concentración se ve afectada y no se pueden analizar y tomar buenas

decisiones. Además, la exposición prolongada a los dispositivos en sí permite que se instale la fatiga digital, lo que puede perjudicar gravemente tanto el rendimiento laboral como el bienestar emocional y físico de los trabajadores. Como tal, pueden desarrollarse síntomas como estrés, ansiedad, irritabilidad, problemas de sueño y menor productividad que pueden alterar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- **Dificultades para la desconexión digital**

  Entre los principales efectos de la hiperconectividad laboral se encuentra la incapacidad de los trabajadores para alejarse y desconectarse de otras actividades. La necesidad persistente de responder rápidamente a correos electrónicos, llamadas telefónicas o mensajes de trabajo mantiene a la mayoría de las personas pegadas a sus dispositivos incluso durante sus tiempos de descanso, vacaciones o momentos familiares. Esto causa gran dificultad en la vida personal pues dentro del hogar los trabajadores se ven obligados a estar pendientes de sus dispositivos, esto poniendo en riesgo el bienestar psicosocial y familiar de los trabajadores, también las consecuencias a nivel de salud mental y físicas se ven reflejadas en el rendimiento diario de los trabajadores.

- **Estrés y burnout**

  Los medios digitales que están siempre disponibles en el entorno laboral conducen a niveles más altos de estrés y promueven la incidencia del síndrome de burnout o agotamiento profesional. Es difícil desvincularse de las responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo, lo que provoca que los trabajadores luchen por recuperarse verdaderamente tanto física como mentalmente, resultando en agotamiento emocional, fatiga acumulada y una motivación disminuida para realizar su trabajo.

  La implementación de políticas que amparen este derecho es de gran importancia para el cuidado de los trabajadores a nivel mental y emocional, las relaciones entre compañeros y el clima laboral se ven gravemente afectados, cuando los empleados se encuentran afectados a nivel emocional pues un claro síntoma del burnout es la irritabilidad y constante decaimiento al momento de realizar las labores diarias, es por esto que el cuidado de los periodos de descanso es importante para evitar el desempeño

profesional

- **Perdida de foco y eficiencia**

  La hiperconectividad laboral también conduce a un menor rendimiento y eficiencia de los trabajadores debido a la interrupción constante de notificaciones, correos electrónicos, llamadas y mensajes, donde el tiempo se fractura y la atención no se concentra lo suficiente en actividades que requieren una evaluación o análisis más profundo. Esto es lo que lleva a una sensación de saturación mental y resulta en que las actividades laborales tomen más tiempo del que deberían.

  La hiperconectividad crea un estado de alerta debido a las constates presión, y los trabajadores pierden la sensación de control de sus horas de trabajo, el encontrarse constantemente con información del trabajo pierden la concentración ya que se encuentran realizando varias cosas al mismo tiempo, buscan tratar de cumplir su nivel de productividad, pero esta sobre exigencia, le hace no tener una percepción de lo que esta correcto en su trabajo.

Derecho a la desconexión en el Ecuador

Este derecho es nuevo en el Ecuador por lo que no existen muchas regulaciones ni estudios del mismo dentro de empresas o hambitos laborales, se puede mecionar como un gran avance pues en paises de europa este derecho esta instituido hace mucho tiempo, algo importante que podemos decir es que como tal este derecho solo se meciona en dos acuerdos ministeriales en los que son un item muy reducido, debido a esto debemos centrar mas el estudio de las causas y consecuencias de la hiperconectividad de los trabajadores para que exista una apartado mas grande que regule y asegure el cumplimiento de este derecho en las empresas. A continuacion vamos a mecionar los apartadode del los acuerdos ministeriales que regulan y amparan la desconexion de los trabajadores en el Ecuador desde el 2025.

El Ministerio del Trabajo (2025) menciona en artículo 12 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la

integridad sexual de la persona trabajadora, persona servidora pública, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sussubalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

Lo primordial de este articulo es la mencion a el acoso sexual por medios digitales, tambien nos meciona que esto se puede dar de forma descendente o ascendente es decir se puede dar por abuso de poder o tambien los empleados hacia los mandos, lo cual nos indica que especifiamente en casos de acoso laboral en el Ecuador se cuenta con un buen estudio de la transversalidad de este tipo de violencia, y ya que eso se puede dar tanto en horario laboral como fuera de el es una mencion de gran ayuda para esta investigación.

En cuanto al Artículo 18 del acuerdo ministerial Nro. MDT-2025-093 desarrollado por el Ministerio del Trabajo (2025) habla de la violencia y acoso en el ámbito laboral. La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar. Si bien esta disposición reconoce de manera expresa el derecho a la desconexión digital dentro del ámbito laboral ecuatoriano, su regulación aún resulta limitada, debido a que se enfoca en situaciones específicas y no desarrolla mecanismos claros de control, supervisión o sanción frente a su incumplimiento. La situación actual puede generar problemas porque no hay reglas claras que eviten abusos por parte de algunos jefes o trabajadores, especialmente en lugares donde se espera que los trabajadores estén siempre conectados. Aunque las leyes actuales son un paso adelante para proteger a los trabajadores, todavía hay desafíos para asegurar que se respeten los tiempos de descanso, la vida privada y el bienestar de los empleados en Ecuador.

El Artículo 19 establece algunas excepciones a la regla de desconexión laboral digital, especialmente para jefes o en situaciones de emergencia. También se permite realizar actividades fuera del horario laboral si el trabajador acepta. Sin embargo, como esta ley es relativamente nueva en Ecuador, todavía hay partes que no están claras y que pueden hacer que sea difícil aplicarla correctamente. En la práctica, muchas empresas han hecho que los trabajadores estén siempre disponibles a través de medios digitales. Esto puede hacer que, en algunos casos, los trabajadores no tengan realmente la opción de elegir si quieren trabajar fuera del horario laboral, porque pueden sentirse presionados por sus jefes o temer perder su trabajo. Por lo tanto, aunque las leyes actuales son un avance en la protección de los derechos de los trabajadores, todavía es necesario hacer más para asegurar que se respeten los tiempos de descanso y el bienestar de los empleados (Ministerio del Trabajo , 2025).

El Ministerio del Trabajo (2025) en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 menciona en el Articulo 13.- Conductas reiterativas. - Para juzgar y sancionar las conductas concernientes al comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos; así como, las conductas contrarias a la desconexión laboral digital, se requerirá, para considerarse como falta grave, que las mismas se efectúen de forma reiterativa. Este acuerdo ministerial es un paso adelante para el sector privado. Ahora se incluyen de manera más clara las conductas que violan la desconexión laboral digital. Sin embargo, al pedir que estas acciones se repitan para ser consideradas faltas graves, puede que todavía haya problemas para proteger a los trabajadores de inmediato contra prácticas de hiperconectividad laboral.

Derecho a la desconexión digital en la legislación ecuatoriana e internacional

Debido a que las tecnologías de telecomunicaciones crecieron junto con el teletrabajo, algunos sistemas legales han considerado la importancia del derecho a la desconexión digital. En Ecuador, este derecho está reconocido en gran medida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de 2020. También se ha incluido en las reformas al Código de Trabajo. Estas leyes afirman que los trabajadores tienen derecho a no estar en contacto con comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo. Esto incluye respetar sus períodos de descanso, vacaciones y privacidad personal. Las leyes ecuatorianas también buscan proteger contra la

hiperconectividad. El objetivo es evitar los riesgos psicosociales que conlleva estar permanentemente conectado. Ecuador comparte similitudes significativas con las legislaciones aprobadas en España.

El artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales mencionada en el Boletin Oficial del Estado [BOE] (2018) se otorga al derecho a la desconexión digital una personalidad jurídica plena y obliga a que el empleador tenga procedimientos para mantener a los empleados informados y capacitados sobre el uso adecuado de las herramientas digitales. Con este fin, ambas legislaciones son consonantes en apoyar el período de descanso del trabajador y mantener el equilibrio entre la vida laboral y personal. En España, las regulaciones se han desarrollado de manera más amplia y específica en cuanto a mecanismos organizativos y políticas empresariales obligatorias; en Ecuador, la regulación sigue enfrentando problemas desde el punto de vista de la aplicación práctica y la supervisión institucional.

En contraste, Francia es considerada uno de los países líderes en esto, después de reestructurar el Código Laboral de 2017. La ley francesa establece que, para las empresas con más de cincuenta trabajadores, las compañías deben negociar con sus empleados mecanismos a través de los cuales los empleados puedan desconectarse y regular el uso de dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral. Esto es diferente al sistema ecuatoriano. Francia se centra en la negociación colectiva y la responsabilidad mutua entre empleadores y trabajadores para cumplir con este derecho. Francia hace que las empresas y los empleados trabajen juntos para encontrar una solución. Esto significa que las empresas y los empleados deben hablar y acordar cómo se pueden desconectar los empleados cuando no estén trabajando. La ley francesa es importante porque ayuda a que los empleados tengan un mejor equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Los empleados pueden descansar y no tener que trabajar todo el tiempo. Esto es bueno para su salud y su felicidad. En resumen, Francia es un país que se preocupa por el bienestar de sus empleados. La ley francesa ayuda a que los empleados tengan un mejor equilibrio entre su trabajo y su vida personal. Las empresas y los empleados trabajan juntos para encontrar una solución que funcione para todos.

Muestra medidas preventivas más coordinadas que se relacionan no solo con el bienestar de

los trabajadores y la reducción del estrés tecnológico. (Code du Travail, 2017)

Asimismo, en Chile, la Ley N.º 21.220 sobre teletrabajo reconoce el derecho a la desconexión digital por un período no menor a doce horas continuas dentro de cada período de veinticuatro horas. Esta regulación es similar a la ecuatoriana, dado que ambas surgen del aumento del teletrabajo que siguió y durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, la legislación chilena es mucho más explícita respecto al tiempo mínimo de desconexión, y Ecuador se preocupa principalmente por mantener la jornada laboral normal y el descanso. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2020)

Asimismo, en Argentina, la Ley de Teletrabajo 27.555 reconoce que el trabajador no está obligado a responder a comunicaciones o mensajes fuera de su horario laboral y no puede ser penalizado por hacerlo. Al mismo tiempo, esta regulación está en línea con las leyes ecuatorianas que brindan protección contra los requerimientos laborales fuera del horario laboral, pero Argentina específicamente asocia a este derecho la prohibición de represalias por ejercerlo, fortaleciendo así las protecciones legales para sus trabajadores. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020)

Por lo tanto, la comparación revela que Ecuador ha integrado el derecho a la desconexión digital en su marco legal laboral, pero la implementación efectiva, el control empresarial y las políticas de construcción organizacional que asegurarán su cumplimiento aún necesitan trabajo. Las regulaciones en España, Francia, Chile y Argentina muestran modelos más avanzados con regulación específica clara, capacitación preventiva y mecanismos de supervisión. Así, el estudio comparativo establece una base teórica del tema crítico de reforzar las directrices ecuatorianas y fomentar una cultura organizacional orientada a mantener los límites digitales y el bienestar de los trabajadores.

La hiperconectividad como riesgo psicosocial

La transformación digital ha traído muchos beneficios a los lugares de trabajo. Pero también ha creado nuevos problemas. Uno de estos problemas es que la gente se pasa demasiado tiempo conectada al trabajo. Esto se llama hiperconectividad laboral. Sucede cuando la gente siente que tiene que estar siempre disponible para responder a mensajes, correos electrónicos,

llamadas o requerimientos del trabajo, incluso cuando no está en el trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] Estar siempre conectado y expuesto a la tecnología puede aumentar los factores de riesgo psicosocial. Esto puede afectar la salud mental, la salud física y la salud social de los trabajadores. Algunas consecuencias importantes que pueden surgir son el estrés, la ansiedad, la fatiga mental, los problemas de sueño y la dificultad para separar la vida laboral y la vida personal. La salud mental, la salud física y la salud social de los trabajadores son aspectos fundamentales que se ven afectados por estar siempre conectado y expuesto a la tecnología. El estrés, la ansiedad y la fatiga mental son solo algunas de las consecuencias que pueden surgir debido a esto. Además, los problemas de sueño y la dificultad para separar la vida laboral y la vida personal también son consecuencias importantes que pueden afectar la salud de los trabajadores. La salud mental, la salud física y la salud social de los trabajadores son muy importantes y deben ser protegidas. Esto se puede lograr encontrando un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, y tomando medidas para reducir el estrés y la ansiedad causados por la tecnología.

Un estudioso, Cardim (2021) La incorporación de tecnologías digitales en el trabajo ha hecho que desaparezca la línea entre el tiempo que pasamos trabajando y el tiempo de descanso. Esto ha creado nuevos problemas como la presión por estar siempre conectado, el estrés que nos causa la tecnología y la dependencia de ella. Todo esto puede llevar a que los trabajadores se sientan agotados emocionalmente, pierdan la satisfacción con su trabajo y tengan problemas de salud mental.

En esta situación, es importante que los trabajadores tengan derecho a desconectar sus dispositivos digitales. Esto ayuda a proteger su salud en el trabajo y les da tiempo para descansar. El objetivo de este derecho es limitar la disponibilidad de los trabajadores fuera de su horario laboral. De esta manera, se promueve un equilibrio saludable entre su vida personal y profesional. Por lo tanto, las organizaciones deben implementar políticas internas, programas de sensibilización y estrategias preventivas para reducir los riesgos asociados con la hiperconectividad y crear entornos de trabajo saludables.

Cultura organizacional y violencia laboral

La forma en que las personas trabajan juntas es importante. Esto incluye cómo se hablan, cómo toman decisiones y cómo se relacionan entre sí. Todo esto puede influir en la forma en que los empleados se comportan en el trabajo. Algunos expertos, como Saint Martin & Sánchez Díaz (2012, p. 99), que han estudiado este tema ellos concluyeron que el lugar de trabajo es donde las personas y los grupos desarrollan su identidad. Esto sucede a través de las relaciones que establecen y la forma en que se distribuye el poder.

La cultura de una organización se refleja no solo en los procedimientos formales, sino también en la forma en que los líderes toman decisiones y en cómo los empleados interactúan entre sí. Con el tiempo, esto se convierte en algo habitual para los trabajadores. Lövey & Nadkarni (2007) afirman que estas dinámicas surgen de la interacción social y la estructura de la organización. Esto, a su vez, influye en la forma en que las personas perciben y enfrentan los desafíos que se presentan en el trabajo.

Muchas investigaciones han demostrado que la violencia en el trabajo no es algo que suceda solo una vez. La violencia en el trabajo es el resultado de la forma en que se hace las cosas dentro de una organización. Si una organización permite que los jefes tomen decisiones sin escuchar a los demás, o si no hay una buena comunicación, puede haber problemas. También puede haber problemas si se trata mal a algunas personas. Todo esto puede llevar a conflictos y violencia en el trabajo. La forma en que una organización se maneja es importante. La cultura de una organización puede hacer que sus empleados se sientan seguros o en peligro. Esto depende de lo que la organización considere importante.

Schein (2010) dice que la cultura de una organización influye en cómo los trabajadores interpretan los eventos y responden a las situaciones cotidianas. La cultura de una organización basada en el respeto, la participación y la comunicación efectiva ayuda a prevenir conductas violentas y fortalecer las relaciones entre los empleados. Por otro lado, las culturas organizacionales que fomentan la competencia excesiva, la presión constante o la falta de apoyo pueden aumentar los riesgos psicosociales y favorecer la violencia en el trabajo.

1.2 Objetivos

Objetivo General

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el derecho a la desconexión digital laboral en trabajadores.

Objetivos Específicos

- Examinar las prácticas de cultura organizacional que ayudan a la prevención del acoso laboral
- Fundamentar teóricamente el derecho a la desconexión laboral digital en el marco de la legislación ecuatoriana y comparada.
- Identificar los desafíos que enfrenta el derecho a la desconexión digital en los trabajadores.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.

2.1 Materiales

Instrumentos

En esta investigación, se utilizaron instrumentos basados en metodología cuantitativa con el propósito de recopilar datos objetivos y medibles sobre la cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital en el trabajo. Para asegurar que los resultados de la recolección de datos se orientaran hacia el logro de este objetivo, se aplicaron y adaptaron dos cuestionarios estructurados existentes a las variables del estudio para obtener datos válidos y confiables como parte de los procesos de recolección de datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación descritos.

El instrumento de la Encuesta de Cultura Organizacional de Denison & Neale (1994, 2000) citado por Bonavia et al. (2009) con su capacidad para evaluar las prácticas, valores y percepciones presentes dentro de una organización y que se midió la cultura organizacional. Este cuestionario aborda cuatro dimensiones principales: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, que sirven para determinar el funcionamiento cultural de la institución y su influencia en el comportamiento de los trabajadores. Un cuestionario estructurado realizado con una escala Likert de cinco niveles permitió el examen ordenado de las respuestas, al tiempo que permitió la prueba estadística de los resultados recopilados.

De la misma forma, para explorar la variable Derecho a la Desconexión Digital Laboral, se utilizó la encuesta desarrollada por el INSST (2025) para identificar prácticas relacionadas con la desconexión digital, el uso de herramientas tecnológicas fuera del horario laboral y el respeto a los tiempos de descanso de los trabajadores. Esta herramienta se utiliza para explorar temas como la disponibilidad laboral permanente, la comunicación fuera del horario laboral y el equilibrio entre el trabajo y el hogar. De la misma manera, las preguntas se puntuaron utilizando una escala de Likert. Esto permitió estimar el nivel de percepción de los participantes sobre el cumplimiento del derecho a la disponibilidad laboral dentro de la organización.

La aplicación de ambos instrumentos permitió obtener información sistemática y cuantificable sobre las variables investigadas, facilitando posteriormente el análisis estadístico y la interpretación de los resultados en función de los objetivos de la investigación.

2.2 Métodos

Enfoque

Como punto de partida de los objetivos de esta investigacion, el enfoque implementado fue el cuantitativo. Para Hernández Sampieri et al. (2014) El enfoque cuantitativo se construye mediante un proceso metódico y secuencial, donde cada elemento se desarrolla a partir del anterior. El proceso comienza con un concepto que se define para derivar objetivos y preguntas de investigación, seguido de una revisión de la literatura y el desarrollo del marco teórico. Luego se formulan hipótesis, se determinan variables y se establece un método para probarlas. Finalmente, los datos recopilados se analizan utilizando procedimientos estadísticos para llegar a conclusiones específicas.

El enfoque cuantitativo permitió en esta investigación conocer la influencia de la cultura organizacional en el derecho a la desconexión digital laboral, por medio de la obtención de datos para conocer los modelos dentro de la cultura de cada empresa y después conocer con qué frecuencia son contactados los trabajadores fuera de sus horas de trabajo, descansos o vacaciones, para finalmente encontrar si estas dos variables tienen relación.

Niveles de investigación

Investigación Descriptiva

Según Sarabia Sánchez (1999) citado por Tinto Arandes (2013) en las ciencias sociales, los estudios descriptivos se proponen realizar esencialmente una medición precisa de una o más variables en alguna población definida o en una muestra de dicha población. La descripción es, pues un discurso que evidencia y significa el ser de una realidad a través de sus partes, sus rasgos estructurales, sus cualidades, sus propiedades, sus caracteres estructurales o sus circunstancias.

Entonces, la información sobre la cultura organizacional y su impacto en el acceso de los trabajadores a la desconexión digital se recopiló utilizando este método. Se reconocieron las prácticas organizacionales relacionadas con la comunicación, el liderazgo y el respeto por el horario laboral, así como los aspectos que facilitan o dificultan el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Además, fue posible determinar los efectos que estas prácticas tienen en el bienestar de los trabajadores, su rendimiento y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Investigación Correlacional

Ramos Galarza (2020) menciona que en este alcance de la investigación surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre 2 o más variables. Su objetivo es encontrar la relación que existe entre diferentes variables. Es decir, observar y describir como las variables se presentan de manera conjunta en la realidad, todo esto por medio de la determinación de si existe una correlación positiva, negativa o nula. Esta investigación permitió realizar la verificación de la posible relación entre cultura organizacional y el derecho a la desconexión digital laboral en el contexto de las dos empresas involucradas, por lo tanto, en un contexto real.

Métodos

Analítico-Sintético

Véliz y Jorna (2014), expresan que el método analítico-sintético es empleado para descomponer en partes el todo, conocer las raíces y, partiendo de este análisis, realizar la síntesis para reconstruir y explicar. El método analítico-sintético permitió examinar de manera detallada cada uno de los elementos relacionados con la problemática de estudio, identificando sus características, causas y efectos. Posteriormente, mediante la síntesis, se integró la información obtenida para comprender el fenómeno de forma global y establecer conclusiones coherentes que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Deductivo

Los principios, las teorías y los conceptos son clave para este método, que tiene como propósito llegar a conclusiones específicas de un tema determinado. Se apoya de conocimientos previos comprobados para dar explicación e interpretar situaciones específicas y reales en una

investigación. El método deductivo permitió analizar el fenómeno de estudio a partir de teorías y conceptos generales relacionados con las variables investigadas, facilitando la formulación de conclusiones específicas basadas en fundamentos teóricos previamente establecidos. (Palmett Urzola, 2020)

Hipotético-deductivo

El método hipotético-deductivo se fundamenta en la formulación de hipótesis como punto inicial del proceso investigativo. A partir de ellas, y mediante el razonamiento deductivo, se generan proposiciones o predicciones que posteriormente son contrastadas con la realidad a través de la observación y la evidencia empírica. Cuando los resultados que obtenemos coinciden con lo que pensamos que pasaría, nuestra idea inicial se ve reforzada. Pero si los resultados no coinciden con nuestras expectativas, entonces es probable que haya algo que no esté funcionando bien. Entonces, revisamos nuestra idea inicial para tratar de entender mejor lo que está sucediendo. Este método nos permite hacer suposiciones sobre las cosas que estamos estudiando y luego comprobar si esas suposiciones son correctas al analizar la información que hemos recopilado. Este proceso facilitó la verificación de los supuestos de investigación y la obtención de conclusiones fundamentadas en la evidencia empírica. (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017)

Población

Para Hernández Sampieri et al. (2017) definen población se define como un conjunto de personas o cosas que comparten un conjunto de características y están ubicadas en un espacio determinado pudiendo ser este un conjunto finito o infinito de elementos. La población se centró en 64 trabajadores operarios y 36 del área administrativa dando un total de 100 trabajadores entre la Corporación Impactex y la empresa Static Moda.

Tabla 1.

Población: Unidades de observación

Unidades de Observación	Areas	Trabajadores
Corporación Impactex	Area Administrativa	22
	Operarios	33
Empresa Static Moda	Area Administrativa	14
	Operarios	31
TOTAL		100

Nota: Se presenta mayor número de trabajadores operarios.

Muestra

Según Hernández-Sampieri (2018, p. 196) una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (de manera probabilística, para que puedas generalizar los resultados encontrados en la muestra a la población). El universo o población es definido o, al menos perfilado, desde el planteamiento del problema. Debido a que la población de las instituciones es reducida se utilizara como muestra el total de la población es decir 100 trabajadores 55 de la Corporación Impactex y 45 de la empresa Satic Moda.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados.

Descripción del Grupo de Estudio

La Tabla 2 La división por edades de los participantes del estudio, distribuida en 18–25 años, 26–35 años y más de 36 años, se presenta en la Tabla 2. Como puede verse, el grupo mejor representado corresponde al intervalo de 26 a 35 años, con un total del 41% de los participantes, seguido del de 36 años en adelante, con un porcentaje del 40%, mientras que en el rango de 18 a 25 se registró la participación mínima con el 19%. Estos resultados evidencian que la mayoría de los encuestados se encuentra en la adultez temprana, permitiendo una gran interacción de generaciones y percepciones distintas en la empresa, lo cual guarda relación con las características de la población estudiada, integrada principalmente por personas con empleo estable.

Tabla 2.

Tabla de frecuencias: Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
18-25	19	19%	19%
26-35	41	41%	60%
36 en adelante	40	40%	100%
TOTAL	**100**	**100%**	

Nota: La mayor cantidad de trabajadores se encuentran entre 26 y 35 años.

En cuanto al género encontramos que se encuentra distribuido un 37% Masculino y un 63% Femenino demostrando mayor porcentaje de mujeres en nuestra investigación. También la distribución del estado civil de los trabajadores solteros, casados, en unión libre y otros fue de 43%, 39%, 12% y 6% respectivamente.

La Tabla 3 presenta el tipo de contratación con la que cuentan los trabajadores, en los que encontramos el Nombramiento fijo, el nombramiento provisional y el contrato ocasional. Siendo el Nombramiento fijo el que tiene mayor frecuencia con 52%, seguido del nombramiento provisional con el 33% y con menor porcentaje el contrato ocasional con el 15%, demostrando así

que más de la mitad de los trabajadores cuentan con una seguridad laboral dentro de las dos empresas.

Tabla 3.

Tabla de frecuencias: Tipo de contratación

Tipo de Contrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nombramiento Fijo	52	52%	52%
Nombramiento Provisional	33	33%	85%
Contrato Ocasional	15	15%	100%
TOTAL	**100**	**100%**	

Nota: Las empresas cuentan con mayor cantidad de trabajadores en con nombramiento fijo

En cuanto a el área de trabajo se muestra que el mayor porcentaje de trabajadores se encuentran como operarios (64%), mientras que en menor cantidad está el área administrativa (36%). Así mismo la distribución de los trabajadores también se estudió según la empresa en la que se encuentra debido a que se trabajó con dos instituciones encontramos que de la Corporación Impactex fueron 55%, en cuanto a la empresa Static Moda fueron el 45%.

Por lo tanto, la población con la que se trabajara está comprendida principalmente por personas de 26 a 35 años, en su mayoría mujeres, tomando en cuenta que los operarios tendrán mayor cantidad en comparación con los trabajadores del área administrativa, de las empresas que hacen parte de esta investigación la mayor parte de los participantes se presentó de la Corporación Impactex.

Análisis

Cultura Organizacional

El Instrumento de Denison et al. (2005), se mencionan en sesenta (60) items y presenta cinco (5) modelos para el analisis de la Cultura Organizacional: Compromiso, Consistencia, Adaptabilidad, Misión y Factores de Segundo Orden. El objetivo del instrumento estudiar la influencia de los

cuatro modelos en la cultura organizacional de las empresas, presentando asi a los trabajadores como lo principales involucrados en cada etapa de la cultura y la efectividad organizacional.

Tabla 4.

Escala de liker

Escala	Puntaje
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nota: La puntuación se dio de que el valor más alto es positivo

Los ítems, presentan una asignación de una escala que demuestran la percepción que tienen los trabajadores de las dimensiones presentadas, lo que nos demuestra el porcentaje en que influye o no el modelo en la cultura según su opinión. El puntaje permite realizar el cómputo para determinar el modelo en el que se encuentra cada empresa, para ello, se debe sumar el puntaje de cada ítem correspondiente a cada modelo para lograr una puntuación de 1 a 5 siendo de 1 a 2,33 que indicarían un nivel bajo de cultura organizacional, de 2,34 a 3,66 un nivel medio de cultura organizacional y de 3,67 a 5 un nivel alto cultura organizacional.

Tabla 5.

Análisis descriptivo de la cultura organizacional

Distorsión Cognitiva	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Compromiso	100	1	5	3,87	0,78
Consistencia	100	1	5	3,68	0,78
Adaptabilidad	100	1,67	5	3,75	0,80
Misión	100	2	5	3,76	0,75
Factores de Segundo Orden	100	1	5	3,62	0,73

Nota: Realizado por la autora.

De acuerdo con los resultados obtenidos, todas las dimensiones evaluadas presentan niveles altos de cultura organizacional, ya que sus medias se ubican por encima de 3,67 en una escala de respuesta de 1 a 5. La dimensión de Compromiso tiene la media más alta, con un valor de 3,87 y una desviación estándar de 0,78. Esto significa que está en un nivel alto. En general, las personas que participan en la organización se sienten bien con aspectos como el empoderamiento, la participación y el desarrollo de habilidades. También se nota que están muy involucradas en las actividades de la institución.

El promedio para la dimensión de Misión fue de 3.76 (lo cual es extremadamente alto). Esto garantiza que los participantes estén bien conscientes de lo que la organización pretende lograr y hacia dónde se dirige. La dimensión de Adaptabilidad tuvo un promedio de 3.75, también muy alto. Esto demuestra que la organización tiene la capacidad de responder y aprender de los cambios en su entorno. Le importa la necesidad de sus miembros. La dimensión de Consistencia tuvo un promedio de 3.68, lo que apenas la lleva al terreno de las puntuaciones altas con respecto a la puntuación mínima de 4 requerida para una clasificación como alta. Esto muestra que los miembros de la organización se superponen en principios y colaboran bien. La buena coordinación de los miembros potencia la sinergia de la organización.

Por último, los Factores de Segundo Orden registraron una media de 3.62 y una desviación estándar de 0.732. Esto los ubica en el rango intermedio. A pesar de haber recibido la puntuación más baja en comparación con otras dimensiones evaluadas, los resultados sugieren que los participantes mantienen percepciones moderadamente positivas sobre esta dimensión. Esto significa que podrían existir aspectos potenciadores en esta dimensión. En resumen, los hallazgos indican que la cultura organizacional se ve de manera favorable. Por supuesto, el compromiso es especialmente distintivo ya que destaca especialmente el compromiso como la principal fortaleza de las organizaciones estudiadas.

Análisis de los Modelos de la Cultura Organizacional

Modelo 1: Compromiso. Este modelo evalúa el grado de participación de los miembros de la organización en diferentes actividades institucionales, su involucramiento en la toma de decisiones

y desarrollan sus capacidades. Los ítems demuestran la percepción que tienen los participantes sobre su integración y sentido de pertenencia dentro de la organización: ítems 1,2,3

Tabla 6.

Modelo de la Cultura Organizacional: Compromiso

Escala	Ítem 1		Ítem 2		Ítem 3	
	Frecuencia	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de Acuerdo	39	39,0	16	16.0	19	19.0
De acuerdo	35	35,0	63	63.0	48	48.0
Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	16	16,0	13	13.0	28	28.0
En Desacuerdo	7	7,0	5	5.0	2	2.0
Totalmente en Desacuerdo	3	3,0	3	3.0	3	3.0
TOTAL	100	100,0	100	100,0	100	100,0

Nota: Realizado por la autora.

En el modelo de Cultura Organizacional de Compromiso, la mayoría de los participantes manifestó un alto nivel en el mismo, En el primer ítem el 39% indico que está totalmente de acuerdo con que la mayoría de los miembros están comprometidos con su trabajo y un 35% solo de acuerdo lo que indica una percepción positiva hacia este modelo. Del mismo modo en el segundo ítem se manifestó que el 63% estar de acuerdo, y el 16% está totalmente de acuerdo. Finalmente, el tercer ítem el 48% está de acuerdo en su participación con el grupo, mientras que un 28% menciona que no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo con esta afirmación.

Estos resultados evidencian que los trabajadores de las empresas involucradas mantienen un fuerte compromiso en diferentes áreas lo demuestra un equilibrio en su relación con la organización. Según Jericó (2001) entiende por compromiso la motivación de permanecer y aportar en una organización. Se diferencia de la satisfacción, ya que un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido. El compromiso es tanto de la empresa como del profesional, y la relación que resulte de estos compromisos podrá ser de crecimiento, separación o infidelidad

Modelo 2: Consistencia. En cuanto a esta dimensión, se refiere a la existencia de valores compartidos, acuerdos y mecanismos de coordinación que fortalecen la cohesión interna de la organización. Estos ítems expresan la percepción de los participantes sobre la integración, cooperación y alineación de comportamientos con los principios de la institución. Ítems: 4,5,6

Tabla 7.

Modelo de la Cultura Organizacional: Consistencia

Escala	Ítem 4		Ítem 5		Ítem 6	
	Frecuencia	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de Acuerdo	19	19,0	17	17,0	16	16,0
De acuerdo	52	52,0	51	51,0	40	40,0
Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	19	19,0	22	22,0	30	30,0
En Desacuerdo	8	8,0	6	6,0	10	10,0
Totalmente en Desacuerdo	2	2,0	4	4,0	4	4,0
TOTAL	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**

Nota. Realizado por la autora

En el modelo de Consistencia, los participantes presentaron un alto nivel de aceptación de este, En el ítem 4 el 52% indico que está de acuerdo con que existen un constante conjunto de valores claros y un 19% se ve reflejado en no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con este apartado lo que evidencia que existe un equilibrio general en la percepción de la consistencia. También en el ítem 5 se manifestó que el 51% estar de acuerdo, y el 22% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Finalmente, el tercer ítem el 40% está de acuerdo con que conocen claramente la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas dentro de la organización, mientras que un 30% menciona que no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo con esta afirmación.

En esta dimensión logramos observar que a pesar de que la mayoría muestran una percepción positiva existe un aumento en la cantidad de trabajadores que no tienen claro los tratos y formas de realizar las cosas en la empresa. Para Ferrer (2024) la consistencia es la capacidad de mantener la calidad y el rendimiento en niveles buenos durante un período determinado. Esto se cumple sin

importar la situación o los desafíos que se presentan. Cuando alguien es consistente, muestra que es responsable, profesional y confiable. Esto ayuda a mejorar la credibilidad y la reputación con los clientes, los colegas y los superiores. La consistencia es importante porque muestra que se puede mantener un buen nivel de calidad y rendimiento durante todo el tiempo. Esto es algo que los clientes y los colegas valoran mucho.

Modelo 3: Adaptabilidad. Esta dimensión evalúa la capacidad de la organización para responder a los cambios en el entorno, aprender de la experiencia y satisfacer las expectativas de sus miembros y partes interesadas. Los ítems reflejan las percepciones de los participantes sobre la flexibilidad, innovación y disposición al cambio en la organización. Ítems: 7,8,9

Tabla 8.

Modelo de la Cultura Organizacional: Adaptabilidad

Escala	Ítem 7		Ítem 8		Ítem 9	
	Frecuencia	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de Acuerdo	13	13,0	20	20,0	21	21,0
De acuerdo	61	61,0	50	50,0	52	52,0
Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	17	17,0	15	15,0	11	11,0
En Desacuerdo	9	9,0	12	12,0	11	11,0
Totalmente en Desacuerdo	0	0,0	2	2,0	5	5,0
TOTAL	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**

Nota: Realizado por la autora.

En el ítem 7 presenta que el 61% de los trabajadores está de acuerdo con que responden bien a los cambios del entorno, mientras que el 17% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esto, en el ítem 8 el mayor porcentaje del 50% está de acuerdo y el 16% no está de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, después en el ítem 9 el 52% de los trabajadores está de acuerdo, mientras que el 11% está en desacuerdo con la afirmación de que ven el fracaso como una oportunidad, por lo que podemos observar una percepción sobre la adaptabilidad bastante buena pues más de la mitad de los trabajadores afirman de forma positiva cada ítem.

Este análisis demuestra que los trabajadores cuentan con un nivel de adaptabilidad alto pues reconocen el cambio como una oportunidad positiva. Frías Adán & Véliz Fajardo (2013) mencionan que la adaptabilidad se define como la capacidad de una organización para adaptarse rápidamente y responder a las demandas y cambios provocados por su entorno, particularmente a las necesidades y expectativas de sus clientes externos. Esta dimensión indica el grado de agilidad institucional y la disposición para modificar procesos, estrategias o prácticas según sea necesario bajo circunstancias particulares. Es decir, esta adaptabilidad abarca la capacidad de una organización para reconocer, comprender e incorporar cambios del entorno de manera efectiva. Esto promueve la innovación, el aprendizaje continuo y la sostenibilidad de la organización en entornos dinámicos y competitivos. En otras palabras, se trata de que una empresa pueda adaptarse a los cambios que ocurran a su alrededor. Esto implica ser capaz de reconocer y entender estos cambios, e incorporarlos de manera efectiva en su funcionamiento diario. Por ejemplo, una empresa que opera en un mercado en constante evolución debe ser capaz de adaptarse rápidamente a nuevos cambios tecnológicos o tendencias del mercado. Al hacerlo, puede mantenerse competitivo y sostenible a largo plazo.

Modelo 4: Misión. Esta dimensión es una comprensión explícita de los objetivos organizacionales, metas y orientación estratégica. Capturan el nivel percibido de conciencia y comprensión de los participantes sobre la visión institucional y la orientación subyacente al comportamiento organizacional. Ítems: 10,11,12

Tabla 9.

Modelo de la Cultura Organizacional: Misión

Escala	Ítem 10		Ítem 11		Ítem 12	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	18	18,0	18	18,0	13	13,0
De acuerdo	54	54,0	56	56,0	59	59,0
Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	17	17,0	16	16,0	18	18,0
En Desacuerdo	8	8,0	7	7,0	8	8,0

Totalmente en Desacuerdo	3	3,0	3	3,0	2	2,0
TOTAL	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**

Nota: Realizado por la autora

El modelo de la misión cuenta con 3 ítems de gran importancia para conocer la percepción de los trabajadores, en el ítem 10 el 54% está de acuerdo con que la organización cuenta con una misión clara, mientras que el 18% está totalmente de acuerdo, en el ítem 11 se presenta que el 56% está de acuerdo con que la organización tiene estrategias claras a futuro mientras que el 18% está totalmente de acuerdo con esto, finalmente, en el ítem 12 afirma que el 59% está de acuerdo con conocer la visión de la empresa, mientras que el 18% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con esto.

Se afirma que la mayoría de los trabajadores conocen tanto la misión, visión y estrategias a futuro de su organización lo que es clave en el análisis de la cultura organizacional. Según Gómez Forornda (2021) El conocimiento de la misión, visión y estrategias organizacionales es fundamental porque proporciona una dirección clara para las acciones y decisiones de los miembros de la organización. Cuando las personas comprenden los objetivos institucionales y el propósito que guía a la organización, se fortalece el compromiso, la coordinación y el sentido de pertenencia, favoreciendo que los esfuerzos individuales y colectivos se orienten hacia el logro de metas comunes. Además, esto contribuye a una mayor capacidad de adaptación, una toma de decisiones más coherente y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Modelo 5: Factores de Segundo Orden. Esta dimensión combina dimensiones originadas de la relación entre los elementos esenciales de las principales dimensiones de la cultura organizacional que se integran para obtener una visión más amplia de los procesos institucionales. Los siguientes ítems describen cómo perciben los participantes el equilibrio y la articulación existentes entre compromiso, consistencia, adaptabilidad y misión, elementos del desempeño y desarrollo organizacional. Ítems: 13,14,15

Tabla 10.

Modelo de la Cultura Organizacional: Factores de Segundo Orden

Escala	Ítem 13		Ítem 14		Ítem 15	
	Frecuencia	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de Acuerdo	11	11,0	13	13,0	7	7,0
De acuerdo	50	50,0	58	58,0	59	59,0
Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	29	29,0	18	18,0	19	19,0
En Desacuerdo	8	8,0	9	9,0	11	11,0
Totalmente en Desacuerdo	2	2,0	2	2,0	4	4,0
TOTAL	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**

Nota: Realizado por la autora

En el apartado de factores de segundo orden encontramos el ítem 13 que habla sobre la información y la forma de comunicarlo en la organización en el cual el 50% están de acuerdo, mientras que el 29% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el ítem 14 menciona la organización y los objetivos, en este el 58% de los trabajadores está de acuerdo, por otro lado el 18% manifiesta que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la afirmación, finalmente ítem 15 presenta que el 59% está de acuerdo con que existe una buena alineación de objetivos en relación con los niveles jerárquicos, mientras que el 19% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con este supuesto.

Los resultados muestran que la forma en que la organización se comunica y establece objetivos es importante para entender lo que la institución quiere lograr. También es fundamental que los miembros de la organización trabajen juntos de manera coordinada. La perspectiva de Denison (2018) menciono que para que una organización funcione bien, es necesario tener estrategias y metas claras que se comuniquen de manera clara y constante a todos los trabajadores. De esta manera, los trabajadores pueden hacer su trabajo de acuerdo con los objetivos de la organización y sentirse más comprometidos con la institución. En resumen, una buena comunicación interna es esencial para tener una cultura organizacional sólida, una coordinación de trabajo efectiva y para lograr los objetivos institucionales.

Derecho a la Desconexión Digital Laboral

En el instrumento de Desconexión Digital propuesto por el INSST (2025) permite identificar la frecuencia con la que los trabajadores estan disponibles fuera de horas de trabajo, vacaciones y horas de descanso por medio de dipositivos tecnologicos, esto mediante 8 preguntas que evaluan tres situaciones importantes para reconocer si se respeta o no el derecho a la desconexion dentro de la organizaciónlos cuales son: uso de dispositivos digitales fuera de horas de trabajo, disponibilidad fuera de trabajo, y conocimiento del derecho, se utilizo una escala de liker que determina la frecuencia de dichas situaciones, el valor que se le dara sera 1 el nivel mas bajo si ocurre frecuentemente y 3 el nivel mas alto si no ocurre nunca. El objetivo del intrumento es principalmente valorar el grado de hiperconectividad laboral en la Corporacion Impactex y la Empresa Static Moda.

Tabla 11.

Análisis descriptivo de situaciones de Desconexión Digital Laboral

Derecho a la Desconexión Digital	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Conocimiento del Derecho	100	1	3	1,52	0,55
Uso de Dispositivos Tecnológicos	100	1	3	2,25	0,62
Disponibilidad fuera del trabajo	100	1	3	2,07	0,64

Nota. Realizado por la autora

Los resultados del análisis descriptivo indicaron que los niveles de las dimensiones en torno al derecho a la desconexión digital variaron de 1.52 a 2.25 en promedio. Estos valores muestran que los trabajadores experimentan y perciben de manera diferente algunos aspectos relacionados con la desconexión digital dentro de la organización. El uso de dispositivos tecnológicos es el aspecto que tiene mayor importancia con un promedio de 2,25. Luego viene la disponibilidad fuera del trabajo con un promedio de 2.07. Por otro lado, el conocimiento del derecho a la desconexión tiene el promedio más bajo con 1.52. Las desviaciones estándar para la dispersión de datos están entre 0,55 y 0,64, lo que indica que hay una variabilidad moderada entre los participantes. En general, los resultados indican que los trabajadores mantienen un nivel relativamente frecuente de uso de dispositivos tecnológicos y disponibilidad para atender asuntos laborales fuera del horario de

trabajo, mientras que el conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital es comparativamente bajo en la muestra investigada.

Los resultados nos permiten observar una clara presencia de constante disponibilidad de los trabajadores fuera de los horarios laborales, y el uso moderado de dispositivos tecnológicos, también se demuestra que la información sobre el derecho dentro de las dos empresas involucradas es muy baja, por lo que podemos observar que, al ser un derecho muy nuevo, no cuenta con las regulaciones necesarias para su cumplimiento. Según Muñoz Ruiz (2020) La hiperconectividad hace que la gente trabaje más horas. Esto sucede porque se usan correos electrónicos, llamadas telefónicas y herramientas digitales fuera del horario laboral. Por eso, es importante tener un derecho a la desconexión. Este derecho ayuda a que se respete el descanso, la intimidad personal y familiar. También ayuda a prevenir problemas laborales que pueden surgir por usar demasiado la tecnología.

Análisis del respeto al Derecho a la Desconexión Digital

Dimensión 1: Conocimiento del Derecho. Esta dimensión menciona la frecuencia en la que la empresa informa y capacita a su personal sobre el Derecho a la Desconexión en la empresa, y la difusión de las políticas que regulan al mismo: ítems 17,18

Tabla 12.

Derecho a la Desconexión Digital Laboral: Conocimiento del derecho

Escala	Ítem 22		Ítem 23	
	Frecuencia	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Frecuentemente	5	5,0	13	13,0
A veces	36	36,0	33	33,0
Nunca	59	59,0	54	54,0
TOTAL	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**

Nota. Realizado por la autora

Los resultados de la investigación en la dimensión des conocimiento del derecho nos refleja bajos niveles de la difusión de información sobre el derecho y las políticas que amparan a los trabajadores dentro de la empresa. En el ítem 22, el 59% de los trabajadores manifiestan nunca haber recibido información sobre el derecho, mientras que el 36% dicen solo a veces haber

escuchado sobre el derecho. De la misma forma en el ítem 23 el 54% ubico en la casilla nunca sobre la difusión de las políticas sobre el uso de dispositivos celulares, demostrando así que mas de la mitad de los trabajadores desconocen por completo este derecho en su empresa.

Estos resultados afirman que las empresas aun no cuentan con una comunicación efectiva de este Derecho y por lo tanto la aplicación de políticas sobre el mismo se ve afectada al momento de poner en práctica en diferentes áreas y funciones de la organización. Carrillo-Guanaga & Nápoles-Nápoles (2022) la escasa cantidad de políticas internas, programas y planes que prevengan el acoso laboral cumpliendo los derechos que les asisten a los teletrabajadores, permiten al empleador interrumpir en el tiempo de descanso del servidor vulnerando su derecho a la desconexión laboral y con ello, otros derechos laborales.

Dimensión 2: Uso de Dispositivos tecnológicos. Este apartado se refiere a la realización de tareas fuera de horario laboral por medio dispositivos electrónicos, como tabletas, celulares, laptops, etc. Que interrumpan de manera total o parcial el descanso de los trabajadores con la sobreexposición a información en sus dispositivos sin ninguna regulación o acuerdo previo. Ítems 16,17,18

Tabla 13.

Derecho a la Desconexión Digital Laboral: Uso de Dispositivos tecnológicos

Escala	Ítem 16		ítem 17		ítem 18	
	Frecuencia	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Frecuentemente	20	20,0	15	15,0	17	17,0
A veces	38	38,0	43	43,0	40	40,0
Nunca	41	41,0	42	42,0	43	43,0
TOTAL	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**

Nota. Realizado por la autora.

Esta dimensión nos presenta que en el ítem 16 el 41% nunca ha realizado tareas por medio de dispositivos tecnológicos, por otro lado, el 38% dice si haberlo hecho a veces, en el ítem 17 presenta el 42% en la opción nunca ocupar dispositivos en días de descanso para realizar tareas del trabajo, de la misma forma el 43% dice si ocupar a veces sus dispositivos para trabajo en estos días, finalmente el ítem 18 el 43% muestra nunca ocupar dispositivos en tiempos muertos, mientras que el 40% dice si haberlo hecho a veces.

Aunque los porcentajes de frecuencia no son elevados, resulta importante considerar que la exposición continua a medios tecnológicos puede tener consecuencias en los trabajadores que presentan frecuentemente esta exposicion. Para González-Menéndez et al. (2019) de la hiperconectividad a dispositivos tecnológicos se derivan principalmente problemas musculares, dolores de cabeza trastornos del sueño y gastrointestinales, aislamiento social, dificultad para concentrarse, irritabilidad e, incluso si el problema se cronifica, puede llegar a desarrollar un síndrome de burnout.

Dimensión 3. Disponibilidad fuera de horas de trabajo. Esta dimensión indica como los trabajadores están dispuestos a sacrificar tiempo fuera del trabajo para estar pendientes de disposiciones o responsabilidades de la empresa, de la misma forma la disponibilidad con las personas de su entorno como compañeros, jefes o clientes: ítems 19,20,21

Tabla 14.

Derecho a la Desconexión Digital Laboral: Disponibilidad Fuera del Trabajo

Escala	Ítem 19		ítem 20		ítem 21	
	Frecuencia	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Frecuentemente	24	24,0	22	22,0	22	22,0
A veces	49	49,0	44	44,0	50	50,0
Nunca	27	27,0	34	34,0	27	27,0
TOTAL	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**	**100**	**100,0**

Nota: Realizado por la autora

En esta dimensión se observa que en el ítem 19 el 49% de los trabajadores manifestó estar disponible a veces fuera de su horario laboral para atender a sus mandos superiores en cuestiones relacionadas con el trabajo, mientras que el 27% indicó nunca encontrarse disponible para este tipo de requerimientos. En el ítem 20 se presenta que el 44% de los trabajadores señaló estar disponible a veces para atender a jefes, clientes, proveedores, usuarios u otros terceros fuera de su jornada laboral, mientras que el 34% manifestó nunca hacerlo. Finalmente, en el ítem 21, el 50% de los encuestados indicó estar disponible a veces para atender a compañeros de trabajo en asuntos laborales fuera del horario de trabajo, mientras que el 27% señaló nunca encontrarse disponible para estas situaciones.

Estos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores está disponible de vez en cuando para atender asuntos laborales fuera del horario de trabajo. Esto sucede sobre todo cuando se trata de compañeros de trabajo y jefes. Esta situación puede ser un problema porque hace que la gente no pueda desconectarse de su trabajo. Los trabajadores siguen conectados con el trabajo incluso cuando no están en la oficina, lo que puede afectar su tiempo libre y su vida personal. Según González-Menéndez et al. (2019) se establece una peligrosa relación entre el tiempo de conexión y el compromiso o rendimiento del trabajador, lo que puede derivar en la necesidad de mantener una hiperconectividad y disponibilidades permanentes. Esto puede transformar ventajas como la autonomía y la flexibilidad en desventajas como el aislamiento o generación de conflictos entre la vida laboral y personal.

Discusión

Los resultados que se han obtenido indican que la cultura dentro de la organización es muy buena en la mayoría de los aspectos. Lo que más destaca es el compromiso de los empleados, seguido de la misión de la empresa, la capacidad de adaptarse a los cambios y la consistencia en las acciones. Esto significa que los trabajadores sienten que el ambiente en la organización es positivo. Se sienten parte de ella, apoyan los objetivos de la empresa y pueden responder bien a los cambios que ocurren en su entorno. De acuerdo con Schein (2010) una cultura organizacional sólida permite que los miembros compartan valores, creencias y formas de actuación que orientan su comportamiento dentro de la organización, favoreciendo la cohesión y el logro de objetivos comunes.

Asimismo, los elevados niveles de compromiso encontrados en esta investigación reflejan que los trabajadores mantienen una fuerte identificación con sus organizaciones. Este resultado coincide con lo señalado por Robbins & Judge (2017) quienes afirman que una cultura organizacional positiva incrementa el sentido de pertenencia, la participación y la disposición de los empleados para contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales.

Sin embargo, cuando se analiza cómo se aplica el derecho a la desconexión digital, la situación es distinta. La gente no conoce muy bien este derecho y obtuvo la puntuación más baja. Por otro lado, el uso de dispositivos tecnológicos y la disponibilidad fuera del horario laboral son moderados. Esto muestra que, aunque la mayoría de las personas vienen de buena manera la cultura de la

empresa, todavía hay prácticas que hacen que la gente esté demasiado conectada al trabajo. El derecho a la desconexión digital es importante y la gente debe conocerlo mejor para poder aplicarlo correctamente. La cultura organizacional es favorable, pero la hiperconectividad laboral sigue siendo un problema.

La relación entre ambas variables resulta particularmente relevante, ya que una cultura organizacional basada en el compromiso puede generar efectos contrapuestos cuando no existen límites claros entre la vida laboral y personal. En este sentido, Chiavenato (2019) Las organizaciones modernas deben fomentar ambientes de trabajo que no solo se centren en la productividad, sino también en el bienestar general de los empleados. Esto implica crear condiciones que permitan a los trabajadores encontrar un equilibrio saludable entre su vida laboral y su vida personal. Es importante que las empresas prioricen el bienestar integral de sus trabajadores, ya que esto puede tener un impacto positivo en su calidad de vida y su desempeño laboral. Al hacerlo, las organizaciones pueden demostrar su compromiso con el bienestar de sus empleados y fomentar un ambiente de trabajo más armonioso y productivo.

En el cruce de variables, encontramos que los trabajadores administrativos tienen una mayor conexión fuera del trabajo. Esto se debe a que su trabajo requiere mucho contacto con tecnologías de información, correos electrónicos, plataformas digitales y sistemas de comunicación de la empresa. Por otro lado, los trabajadores operativos suelen trabajar en horarios y lugares fijos. Esto limita su conexión fuera del trabajo. Estos resultados coinciden con lo que dice Eurofound (2021) advierte que el aumento del uso de tecnologías digitales ha llevado a nuevas formas de trabajo. Estas formas de trabajo se caracterizan por la disponibilidad permanente, especialmente en puestos administrativos y de gestión. Estar conectado todo el tiempo puede generar problemas para separar el tiempo de trabajo del tiempo de descanso. Esto puede afectar el bienestar y la salud de los trabajadores.

De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021) señala que la expansión del trabajo apoyado en tecnologías digitales ha incrementado los riesgos asociados a jornadas laborales prolongadas y a la invasión del espacio personal por obligaciones laborales, especialmente cuando las organizaciones no establecen mecanismos claros para regular las comunicaciones fuera del horario de trabajo.

La baja puntuación obtenida en la dimensión conocimiento del derecho demuestra además que las organizaciones estudiadas no han desarrollado estrategias suficientes para informar y capacitar a sus trabajadores sobre este derecho. Al respecto, Alemán Páez (2017) sostiene que la desconexión digital es clave para preservar los tiempos de descanso, la salud mental y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Por eso, cree que debe estar incluido de forma explícita en las políticas de las organizaciones.

De forma complementaria, Mella Méndez (2018) menciona que el derecho a la desconexión digital no debe verse solo como una forma de limitar el uso de la tecnología. En realidad, es una herramienta importante para proteger a las personas de los problemas psicológicos y sociales que pueden surgir cuando están demasiado conectados a su trabajo. Esto incluye el estrés, la ansiedad y la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal. La desconexión digital es fundamental para mantener la salud mental y evitar el agotamiento. Al entenderla de esta manera, podemos tomar medidas para proteger a los empleados y promover un entorno laboral más saludable. Desde esta perspectiva, la ausencia de políticas institucionales puede favorecer la normalización de conductas como responder mensajes, correos o llamadas laborales fuera de la jornada de trabajo.

Los resultados muestran que las empresas estudiadas tienen una buena cultura en el trabajo. Sin embargo, esto no significa que los empleados puedan desconectarse fácilmente de su trabajo cuando no están en la oficina. Los administrativos están muy conectados y no saben mucho sobre este derecho. Por lo tanto, las empresas deben crear políticas para que los empleados puedan desconectarse, informar a los trabajadores sobre este derecho y controlar el uso de la tecnología en el trabajo. De esta manera, se puede mejorar la calidad de vida de los empleados y encontrar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

3.2 Verificación de hipótesis

Queremos saber cómo se relacionan la cultura de una empresa y el derecho a desconectarse del trabajo en línea. Esto es importante para los trabajadores de Corporación Impactex y Static Moda. Para averiguarlo, tenemos una idea que queremos probar con números. La idea es ver si hay una conexión fuerte entre la cultura de la empresa y el derecho a desconectarse del trabajo en línea, y también ver cómo es esa conexión.

Hipótesis Nula (H_0): La cultura organizacional no influye en el derecho a la desconexión digital laboral.

Hipótesis Alterna (H_1): La cultura organizacional influye en el derecho a la desconexión digital laboral.

Prueba de normalidad

En esta investigación, se trabajó con un grupo de 100 trabajadores. Para saber si los datos se distribuían de manera normal, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba es muy útil cuando se tienen 50 o más participantes. La prueba permitió entender cómo se comportaban las variables Cultura Organizacional y Derecho a la Desconexión Digital Laboral. Esto fue importante para elegir la herramienta estadística adecuada para comparar las hipótesis que se habían planteado. En general, cuando los datos se distribuyen de manera normal, se utiliza la compensación de Pearson. Si no es así, se recomienda usar pruebas no paramétricas, como el coeficiente de Spearman (Field, 2018)

Tabla 15.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,95	100	,00
Derecho a la Desconexión Digital Laboral	,96	100	,00

Nota. Realizado por la autora

Con base en los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables Cultura Organizacional y Derecho a la Desconexión Digital Laboral, se ve que hay normalidad cuando el valor de significancia es superior a 0,05. Si el valor es igual o inferior a 0,05, no hay normalidad. En este caso, los valores de significancia para Cultura Organizacional y Derecho a la Desconexión Digital Laboral son 0,000. Esto es inferior a 0,05. Por lo tanto, ambas variables no tienen una distribución normal en la muestra analizada.

Esto muestra que la distribución de los datos no es normal. Entonces, para ver la relación entre las variables, debemos usar técnicas estadísticas especiales que no dependan de una distribución

normal. Estas técnicas estadísticas no paramétricas nos ayudan a entender mejor la relación entre las variables. Estas técnicas son más adecuadas cuando no se cumple el supuesto de normalidad. Por esta razón, se usará el coeficiente de calificación de Spearman para analizar la relación entre la Cultura Organizacional y el Derecho a la Desconexión Digital Laboral en los trabajadores que participan en la investigación.

Prueba de correlación de Pearson

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la correlación de Spearman es una técnica estadística paramétrica utilizada para medir el grado de relación lineal entre dos variables cuantitativas que no tienen distribución normal. Esta prueba permite determinar tanto la intensidad como la dirección de la asociación existente entre las variables analizadas, evaluando cómo los cambios en una de ellas se relacionan con los cambios en la otra. Su coeficiente de correlación, representado por la letra *rho (p)*, toma valores comprendidos entre -1 y +1, donde los valores cercanos a +1 indican una relación positiva fuerte, los valores próximos a -1 reflejan una relación negativa fuerte y los valores cercanos a 0 evidencian ausencia o debilidad de la relación lineal entre las variables.

Tabla 16.

Correlación de Spearman

			Cultura Organizacional	**Derecho a la Desconexión Digital Laboral**
rho de Spearman	**Cultura Organizacional**	**Correlación Spearman**	1,000	-,018
		Sign (2 colas)	.	.856
		N	100	100
	Derecho a la Desconexión Digital Laboral	**Correlación Spearman**	-,018	1,000
		Sign (2 colas)	.856	.
		N	100	100

Nota: Realizado por la autora

Los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman muestran que la relación entre la Cultura Organizacional y el Derecho a la Desconexión Digital Laboral alcanzó un coeficiente de correlación (ρ) de -0,018, mientras que el valor de significancia de dos colas o

bilateral (Sig.) fue de 0,856, el cual es superior al nivel de significancia comúnmente aceptado de 0,05. Dado que el valor de significancia es mayor que 0,05, decidimos no aceptar la Hipótesis Alterna (H_1). En su lugar, aceptamos la Hipótesis Nula (H_0). La Hipótesis Nula dice que no hay una conexión importante entre la Cultura Organizacional y el Derecho a la Desconexión Digital Laboral en los trabajadores que participan en la investigación.

El coeficiente de evaluación que obtuvimos es de -0,018. Esto significa que hay una relación negativa muy débil entre las dos variables. En realidad, es casi inexistente. Por lo tanto, los resultados evidencian que las variaciones en los niveles de Cultura Organizacional no se asocian de manera significativa con los niveles del Derecho a la Desconexión Digital Laboral. Es por esto por lo que, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la Cultura Organizacional influye o se relaciona significativamente con el Derecho a la Desconexión Digital Laboral en la muestra estudiada.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4. 1 Conclusiones

En cuanto a las prácticas de cultura organizacional que ayudan a prevenir el acoso laboral, se puede concluir que las empresas estudiadas tienen una cultura favorable. El sentido de pertenecía, la buena comunicación, la claridad en el conocimiento de los objetivos organizacionales son de gran importancia para la prevención del acoso laboral, con el cumplimiento del derecho en la organización. Estos elementos crean un ambiente laboral donde la cooperación y la comunicación son efectivas y las relaciones entre personas son positivas. La identificación con la empresa hace que tanto los empleadores como los empleados logren buscar el bienestar unos con otros como, buscar esforzarse en llegar a metas comunes, mientras se encuentran satisfechos tanto en su trabajo como en su vida personal

En cuanto a los desafíos del derecho a la desconexión digital laboral, muchos trabajadores no conocen este derecho y lo que significa para su trabajo. El uso de dispositivos tecnológicos se ve más frecuentemente en el área administrativa lo que hace que muchos trabajadores se encuentren disponibles fuera de horas de trabajo por medio de distintas plataformas institucionales o empresariales en las que se comunican tanto con sus jefes como clientes o compañeros. La tecnología hace que el trabajo sea más fácil, pero también puede crear presión y afectar la vida personal y laboral. Si no se ponen límites para el uso de tecnología fuera del trabajo, la hiperconectividad puede ser un problema para la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores.

En cuanto a cómo afecta la cultura de una empresa al derecho a desconectar de lo laboral digitalmente, nuestra investigación no encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas cosas. Esto quiere decir que la cultura de las empresas que estudiamos no tiene un impacto grande en cómo se ejerce el derecho a no estar conectado digitalmente en el trabajo. Aunque no se demuestre una influencia significativa esto no quiere decir que no sea importante para el cumplimiento del derecho, pues los diferentes factores que integran la cultura organizacional pueden potencia, la prevención del acoso laboral por medios digitales, teniendo en cuenta que la cultura es todo lo que integra a la organización ya sea esto positivo o negativo.

El tema de la Desconexión Digital en los trabajos es nuevo por lo que el conocimiento tanto de los

empleadores como de los trabajadores es muy limitada, lo que nos lleva a entender porque a pesar de tener una buena cultura organizacional, la poca difusión de este derecho hace que se incumpla y no se respeten los descansos de los empleados, y de la misma forma en el área social la hiperconectividad a sido un gran obstáculo para las relaciones interpersonales equilibradas, y afectando a los trabajadores en su ámbito familiar, y social fuera del trabajo, poniendo en riesgo a la tendencia a sufrir trastornos como el burnout o el estrés crónico

4.2 Recomendaciones

Dar a conocer de manera mas amplia el derecho y como se amparan en las políticas empresariales de cada organización, para prevenir las sanciones estipuladas en la normativa pertinente y fomentar respeto a tiempos libres, vacaciones y horas de descanso, por medio de campañas y capacitaciones de socialización con el personal y lo encargados de área.

Implementar programas de sensibilización que busquen el bienestar social de los trabajadores, fomentando la comunicación efectiva y fortalecimiento de redes de apoyo para evitar los riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad promoviendo una buena calidad en el ámbito laboral como familiar y la vida personal.

Respeto a los derechos da los colaboradores permite que se alcance los objetivos organizacionales de forma efectiva demostrando que el líder organizacional está enmarcado dentro de la ética, contribuyendo así a la satisfacción y el compromiso del personal, aumentando las relaciones laborales mas saludables, potenciando el rendimiento de los trabajadores.

REFERENCIAS

Alemán Páez, F. (2017). *El derecho a la desconexión digital*. Obtenido de Dialnet: https://dialnet.unirioja.es

Amoros Tirado, G. I., Cataño Machado, P. Y., Liñan Quintanilla , C. J., & Rosell De Almeida, M. L. (16 de abril de 2019). *Tipos de Cultura Organizacional y Síndrome de Burnout.* Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d803b83-92b6-46d4-9869-bdbd8d426193/content

Banco Central del Ecuador. (2022). *Medición de clima laboral y cultura organizacional BCE 2022.* Obtenido de Banco Central del Ecuador: https://www.bce.fin.ec/storage/2024/08/RESULTADOS-CLIMA-Y-CULTURA-BCE-2022.pdf?utm_source=chatgpt.com

Biblioteca del Congreso Nacional. (2020). *Ley N.º 21.220: Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741

Boletin Oficial del Estado [BOE]. (5 de diciembre de 2018). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.* Obtenido de Boletin Oficial del Estado [BOE]: http://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673

Bonavia, T., Prado Gasco, V. J., & Barberá Tomás, D. (2009). *Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey.* Psicothema.

Bordas Martínez, M. J. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL.* Uned.

Bravo Vintimilla, D. S., & Pozo Cabrera, E. E. (05 de Octubre de 2023). *Afectación del derecho al descanso producto de la hiperconectividad laboral.* Obtenido de Ciencia Digital: https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c13c1c56-a535-43dd-bacd-db0519f5067f/content

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnostico y consecuencias.* Trillas.

Bustillos López, S. d. (26 de noviembre de 2024). *AXIOLOGIA DE LA GERENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL .* Obtenido de REVISTA ARBITRADA DEL CIEG: http://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2025/03/Ed.7191-104-Bustillos-Sofia.pdf

Caicedo L., S. L., & Caldas G., M. (2002). La importancia de la cultura organizacional en la implementacion y mantenimienr de sistemas de gestión de la calidad bassados en la

norma ISO9000. *Innovar : Revista de ciencias administrativas*, pág. 14. Obtenido de JSTOR.

Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL*. Obtenido de Cuadernos de Administracion: https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf

Carrillo-Guanaga, S. R., & Nápoles-Nápoles, Y. (2022). *Protección del derecho a la desconexión laboral en.* Digital Publisher.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.* McGraw-Hill/Interamericana editores. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/chiavenato-recursos-humanos-8va-ed.pdf

Chiavenato, I. (2019). *Gestion de Talento Humano.* Obtenido de https://www.mheducation.com

Code du Travail. (2017). *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.* Obtenido de Gouvernement de la République Française.: https://www.legifrance.gouv.fr

Cordero Borjas, A. (2016). *Estudios culturales y organizacionales. Gerencia, cultura y sociedad.* Universidad de Carabobo. Obtenido de https://0x1021b5d-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/176472?fs_q=roger__h&prev=fs

Denison, D. R. (2018). *The Impact of Culture on Strategic Alignment*. Obtenido de Denison Consulting: https://denisonconsulting.com/the-impact-of-culture-on-strategic-alignment/?utm_source=chatgpt.com

Denison, D. R., Janovics, J., & Young, J. (2005). *Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method.* Denison Consulting Group.

Directivos y Gerentes diryge. (24 de julio de 2025). El 65 % de los profesionales en España no cumplen con la desconexión fuera del horario laboral. Obtenido de https://directivosygerentes.es/management/desconexion-digital-espana-trabajo?utm_source=chatgpt.com

El Telegrafo. (05 de mayo de 2017). El 78% de empresarios espera transformar su organización. *El Telegrafo*.

El Universo. (14 de septiembre de 2023). Según estudio, el 60 % de especialistas de RRHH, en Ecuador, cree que trabajadores no están enamorados de sus empleos. *El Universo*.

Endered. (25 de Agosto de 2025). *La desconexión digital: clave para el bienestar laboral*.

Obtenido de Endered España: https://www.edenred.es/blog/la-desconexion-digital-clave-para-el-bienestar-laboral/

Esquinca Moreno, A., Jimenez Terrazas, C. P., & Gaggiotti, H. (2018). *Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México.* Obtenido de Revista de Cienciass Sociales y Humanidades : file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Cultura_organizacional_e_inteligencia_competitiva_.pdf

Eurofound. (2021). *Right to disconnect: Exploring company practices.* Obtenido de https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices

Extremadura 7 Días . (26 de agosto de 2025). *Un alto porcentaje de trabajadores no desconectan durante sus vacaciones*. Obtenido de Extremadura 7 Días : https://www.extremadura7dias.com/noticia/un-alto-porcentaje-de-trabajadores-no-desconectan-del-trabajo-durante-sus-vacaciones?utm_source=chatgpt.com

Ferrer, L. (2024). *La Consistencia en el Trabajo*. Obtenido de Intlektual: https://intlektual.com/blog/f/la-consistencia-en-el-trabajo

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics.* SAGE Publications. Obtenido de SAGE Publications - Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics

Frías Adán, J., & Véliz Fajardo, J. (2013). *La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa*. Obtenido de Cyta: https://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=120102

Gallup. (Abril de 2026). *Resumen de datos globales: Estado del lugar de trabajo global 2026.* Obtenido de Gallup: https://www.gallup.com/workplace/697904/state-of-the-global-workplace-global-data.aspx?utm_source=

Gómez Forornda, S. (2021). *Importancia de la misión empresarial, visión corporativa y propósito organizacional*. Obtenido de Biorganization: https://biorganization.com/mision-empresarial-vision-proposito/

González, H. E., & González, L. E. (2010). *Imágenes de la Organización: su importancia como objeto de estudio y las CInecias Sociales.* Obtenido de Sedici: https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/107480/Documento_completo.5334.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González-Menéndez, E., López-González, J., González Menéndez, S., García González, G., & Álvarez Bayona, T. (2019). *PRINCIPALES CONSECUENCIAS PARA LA SALUD DERIVADAS DEL USO CONTINUADO DE NUEVOS DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS CON PVD.* Obtenido de Esp Salud Publica: https://www.scielosp.org/pdf/resp/2019.v93/e201908062/es

Great Place To Work. (11 de abril de 2022). *Investigación sobre el bienestar de los empleados: 1 de cada 6 trabajadores estadounidenses prospera.* Obtenido de Great Place To Work: https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/well-being-study-1-out-of-6-u-s-employees-flourishing-at-work

Hernández Sampieri, R., Collado Fernández, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigacion.* McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collao, C., & Baptista Lucio, M. (2017). *Metodología de la Investigación.* McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández-Sampieri, R. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA.* McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.

Herrera Loor , D. W., Tapia Fonseca , L. R., Zurita Montes , N. M., & Guamán Méndez, M. G. (2023). *La evolución del concepto de trabajo en la era digital: Un análisis de la legislacion laboral y sus implicaciones en la sociedad.* Obtenido de UNEMI: https://lexenlace.com/wp-content/uploads/2024/12/LEX-AC82.pdf

Infojobs-Esade. (2022). *Informe del Mercado Laboral en España*. Obtenido de https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2023/03/Informe-Anual-InfoJobs-Esade-2022.pdf?utm_source=chatgpt.com

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (noviembre de 2024). *DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA Propuestas desde la seguridad y salud.* Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Desconexion+digital+Guia+basica.+Propuestas+desde+la+seguridad+y+salud+2024.pdf/b534194d-7a4b-d0b2-f714-d30d8c158df4?t=1733906424970

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (octubre de 2025). *Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral.* Obtenido de Instituto

Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.infocop.es/wp-content/uploads/2025/11/Estudio-hiperconectividad-salud-mental-ambito-laboral-INSST-1.pdf

INTERIM GROUP. (11 de febrero de 2026). *Hiperconectividad en el trabajo: riesgos, impacto y cómo gestionarla*. Obtenido de INTERIM GROUP: https://interimgrouphr.com/blog/hiperconectividad/

Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento.* Madrid: Prentice Hall Financial Times.

La República. (20 de diciembre de 2022). Profesionales 4.0: Retos de la cultura organizacional en el 2023. *La Republica*.

Llancari Morales, R. A., & Alania Contreras, R. D. (05 de Enero de 2020). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Obtenido de Socialium: https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475

Lövey, I., & Nadkarni, M. S. (2007). *How Healthy Is Your Organization?.The Leader´s Guide to Curing Corporate Diseases and Promoting Joyful Cultures.* United States of America: Praeger Publishers.

Martín Vales, P. (octubre de 2023). *El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital.* Obtenido de Gredos: https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/161735/Registro%20horario%20como%20mecanismo%20de%20control%20der%20derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Ramírez , J. L. (15 de Julio de 2020). *Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial*. Obtenido de Revista Cientifica Orbis Cógnita: https://revistas.up.ac.pa/index.php/orbis_cognita/article/view/1387

Masabanda Analuiza, G. I., Villalba Villalba, J. F., Villacis Espinosa, M. A., Salazar Almagro, R. A., & Albacando Chalan, M. J. (03 de Diciembre de 2025). Panóptico laboral, hiperconexióny derecho a la desconexión digital: Implicaciones para la vida e integridad personal en el marco del Art. 66 de la Constitución del EcuadoR. *ASCE MAGAZINE*, pág. 28.

Masabanda Analuiza, G. I., Villalba Villalba, J. F., Villacis Espinosa, M. A., Salazar Almagro, R. A., & Albancando Chalan, M. J. (03 de Diciembre de 2025). *Panóptico laboral,*

hiperconexión y derecho a la desconexión digital: Implicaciones para la vida e integridad personal en el marco del Art. 66 de la Constitución del Ecuador. Obtenido de Magazine ASCE: https://magazineasce.com/index.php/1/article/view/535

Mella Méndez, L. (2018). *El derecho a la desconexión digital y su protección en el ámbito laboral.* Obtenido de Dialnet: https://dialnet.unirioja.es

Mendez-Álvarez, C. E. (2019). *Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia*. Obtenido de Revista Universidad y Empresa: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392019000200136&script=sci_arttext

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2020). *Ley 27.555: Régimen legal del contrato de teletrabajo*. Obtenido de Boletín Oficial de la República Argentina.: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093

Ministerio del Trabajo . (2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093.* Ministerio del trabajo del Ecuador. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-093-signed.pdf

Ministerio del Trabajo. (2025). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-102.* Ministerio de trabajo del Ecuador. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf

Muñoz Ruiz, A. B. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: a salud mental y los riesgos psicosociales.* Universidad Carlos III de Madrid.

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). *¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa?* Obtenido de Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa: https://pdf.sciencedirectassets.com/280418/1-s2.0-S1138575812X00021/1-s2.0-S1138575811001113/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEHEaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDXR%2F7ngMhBLsLnfy%2Fms59obv2zYcFRmcO%2FDPeoCQSkEAIgS6h5HIJspTCYpDUBzd%2BsEeh0YqOEGP6u1vFC

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Working from home: From invisibility to decent work.* Obtenido de ILO: https://www.ilo.org

Palmett Urzola, A. M. (2020). *Metodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica.* Obtenido de Petroglifos Revista Crítica Transdisciplinar: https://portal.amelica.org/ameli/journal/650/6503406006/6503406006.pdf

Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). *Valoración de los factores que determinan la atracción laboral de las empresas desde la perspectiva de los futuros colaboradores.* Obtenido de SciELO: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500015&lng=es&nrm=iso

Quinn, R., & Cameron, K. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework.*

Quiroz González, E., Vesga R., J. J., & García-Rubiano, M. (2020). *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicolgía organizacional.* Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de https://0x102116r-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/197043

Ramos Galarza, C. (2020). *LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN.* Obtenido de Dialnet: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf

Reinoso Lastra, J. F., Vera Calderón , J. A., & Ramírez Ramírez, E. A. (2023). *Gestión de la cultura y el cambio organizacional.* ibagué: Sello Editorial Universidad del Tolima. Obtenido de Pensamiento y Gestión: https://0x102190v-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/232951

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8va ed.). México: Pearson Educacion. doi:https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional.* Obtenido de https://www.pearson.com

Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento* . Obtenido de Revista EAN: https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647/1661

RRHH Digital. (24 de abril de 2023). La cultura, el camino al éxito de las organizaciones. *RRHHDigital*.

Saint Martin, F. P., & Sánchez Díaz, S. G. (2012). *Testimonio de mobbing: el acoso laboral en Mexico.* México: Ediciones y Gráficos Eón. Obtenido de https://0x1021it6-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/121863

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership.* Obtenido de https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781119207245

Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., Cabrera, P. L., & Perdomo Victoria, I. (28 de agosto de 2016). *Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual*. Obtenido de Infodir: https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200

Tatché Solano, M. (13 de mayo de 2026). *Qué es la filosofía empresarial*. Obtenido de EAEPROGRAMAS: https://www.eaeprogramas.es/blog/negocio/empresa/que-es-la-filosofia-empresarial

Tinto Arandes, J. A. (2013). *El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país de orig.* Obtenido de Redalyc: https://www.redalyc.org/pdf/555/55530465007.pdf

Torres, J. A. (2022). *El poder de los valores: cómo construir una cultura organizacional.* Editorial Anáhuac Xalapa. doi:https://0x1021b5d-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/218362?fs_q=roger__h&prev=fs

Vallecillo Gámez, M. R. (2020). *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados.* Obtenido de Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/helpdesk,+vallecillo_def.pdf

Valle-Perís, M. (29 de junio de 2022). *Evolución y consecuencias de la hiperconectividad*. Obtenido de Rodin: https://rodin.uca.es/handle/10498/28284

Valverde Torres, Y. L., Andrade Salazar, O. L., Quevedo Arnaiz, N. V., & García Arias, N. (01 de Enero de 2024). *Análisis jurídico comparativo del derecho a la desconexión digital laboral en Ecuador.* Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.: https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4044

Vivanco Florido, J. S. (2010). *La cultura organizacional: una oportunidad de éxito para las micro y pequeñas empresas de la confección, el caso de Aguascalientes.* Universidad

Autónoma de Aguascalientes. Obtenido de https://0x1021clh-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/40716

Wright, S. (1994). *Culture in anthropology and organizational studies.* Londres: Anthropology of organizations.

Zapata Domínguez, Á., & Rodríguez Ramírez, A. (2017). *Gestión de la cultura organizacional* (1 ed.). Cali: Programa Editorial Universidad del Valle. Obtenido de https://0x1020v27-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/uta/288485

ANEXOS

Anexo 1. Carta Compromiso Static Moda

Universidad Técnica de Ambato Consejo Académico Universitario

Av. Colombia 02-11 y Chile (Cdla. Ingahurco) - Teléfonos: 593 (03) 2521-081 / 2822-960; correo-e: hcusecregeneral@uta.edu.ec
Ambato – Ecuador

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 17 de diciembre del 2025

Magister
MARÍA CRISTINA ESPÍN MELÉNDEZ
Presidenta de la Unidad de Titulación
Carrera de Trabajo Social
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Rodríguez Cobo Franklin Ricardo en mi calidad de **Gerente General de la Empresa Static Moda,** me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación: **"Cultura Organizacional y Derecho a la Desconexión Digital Laboral."** propuesto por el estudiante **Jennifer Paulina Lizano Paredes**, portador de la Cédula de Ciudadanía **1850604727**, estudiante de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.
Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

.....
Rodríguez Cobo Franklin Ricardo
C.I.: 1802728947
Convencional: 03-2754787
comprobantes@staticmoda.com

Anexo 2. Carta compromiso Corporación Impactex

Universidad Técnica de Ambato Consejo Académico Universitario

Av. Colombia 02-11 y Chile (Cdla. Ingahurco) - Teléfonos: 593 (03) 2521-081 / 2822-960; correo-e: hcusecregeneral@uta.edu.ec
Ambato – Ecuador

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 17 de diciembre del 2025

Magister
MARÍA CRISTINA ESPÍN MELÉNDEZ
Presidenta de la Unidad de Titulación
Carrera de Trabajo Social
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Ing. BETANCOURT NARANJO KLEBER en mi calidad de Gerente General de la Corporación Impactex, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación: **"Cultura organizacional y derecho a la desconexión digital laboral."** propuesto por el estudiante **Jennifer Paulina Lizano Paredes**, portador de la Cédula de Ciudadanía **1850604727**, estudiante de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

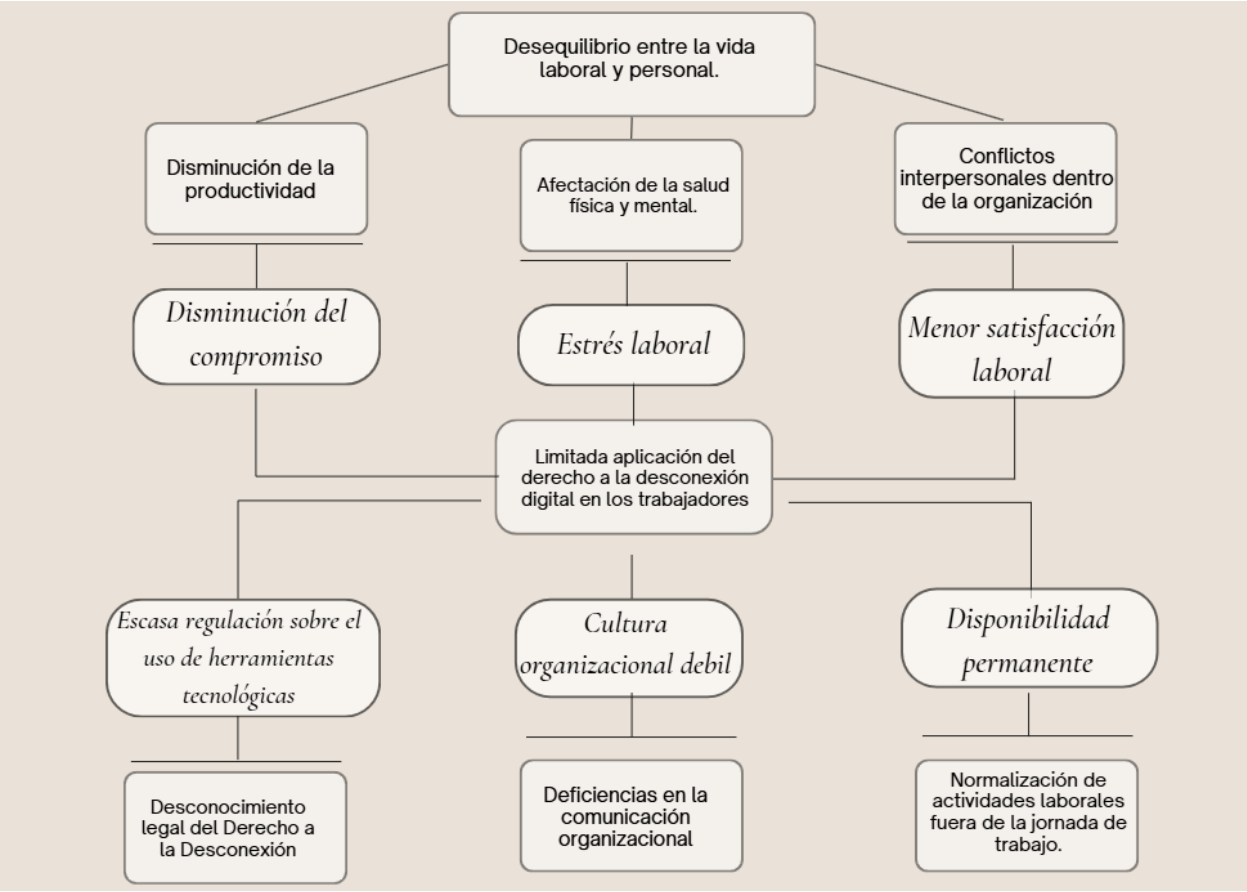
A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.
Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

CORPORACIÓN impactex

GERENCIA GENERAL
Ing. Betancourt Naranjo Kleber
C.I.: 1803593050
Teléfono: 090416885
gerencia@corporacionimpactex.com

Anexo 3. Árbol de Problemas



Anexo 4. Instrumento

Reciba un cordial saludo

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL LABORAL

Objetivo: Recopilar información sobre la percepción de los trabajadores respecto a la cultura organizacional, las prácticas de prevención del acoso laboral, la aplicación del derecho a la desconexión digital y los desafíos que inciden en su cumplimiento.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta y marque con una "X" según usted considere lo correcto.

Recuerde que los datos recopilados tienen fines académicos por lo tanto serán anónimos.

GRACIAS POR LA COLABORACIÓN

DATOS GENERALES:

1. ¿Cuál es su rango de edad?

a) 18-25 ()

b) 25-35 ()

c) 35 en adelante ()

2. Seleccione su género

a) Masculino ()

b) Femenino ()

3. ¿Cuál es su tipo de contratación?

a) Nombramiento fijo ()

b) Nombramiento provisional ()

e) Contrato ocasional ()

4. Estado civil:

Soltera ()

Casada ()

Unión libre ()

Otro ()

5. Area de trabajo:

Area Administrativa ()

Operario ()

6. Seleccione la organización a la que pertenece

Corporación Impactex

Empresa Static Moda

PREGUNTAS

Cultura Organizacional

1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

2. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

3. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo

( ) Totalmente de acuerdo

4. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

5. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

6. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

7. Respondemos bien a los cambios del entorno

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

8. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

9. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

10. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

11. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

12. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

13. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

14. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo

( ) Totalmente de acuerdo

15. Existe une buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos

() Totalmente en desacuerdo
( ) En desacuerdo
( ) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
( ) De acuerdo
( ) Totalmente de acuerdo

Derecho a la desconexión digital laboral

A continuación, se le plantean una serie de preguntas acerca de su disponibilidad y la realización de tareas laborales mediante el uso de dispositivos tecnológicos durante los últimos 6 meses.

Responda marcando la respuesta que mejor se ajuste a su experiencia.

1. ¿Ha realizado tareas de trabajo fuera de su horario laboral mediante el uso de dispositivos tecnológicos (móvil, tableta, ordenador, reloj inteligente, etc.)

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca

2. ¿Ha realizado tareas de trabajo mediante el uso de dispositivos tecnológicos en días de descanso, festivos y/o periodos vacacionales?

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca

3. ¿Ha realizado tareas de trabajo mediante el uso de dispositivos tecnológicos en horario laboral, pero en "periodos de espera" o "tiempos muertos", entre desplazamientos y/o viajes, que antes eran inactivos (en los que antes aprovechaba para descansar, leer, pensar, etc.)?

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca

4. ¿Está disponible fuera de su horario laboral para atender a sus mandos superiores para

cuestiones relacionadas con el trabajo (llamadas, mensajes, etc.)?

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca

5. ¿Está disponible fuera de su horario laboral para atender a sus jefes, clientes, proveedores, usuarios, u otros terceros para cuestiones relacionadas con el trabajo (llamadas, mensajes, etc.)?

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca

6. ¿Está disponible fuera de su horario laboral para atender a sus compañeros/as de trabajo en cuestiones relacionadas con el trabajo (llamadas, mensajes, etc.)?

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca

7. ¿Ha recibido información o capacitación por parte de la organización sobre el derecho a la desconexión digital?

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca

8. ¿En su organización le proporciona información sobre las políticas de uso de dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral?

() Frecuentemente

() A veces

() Nunca