



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TRABAJO DE GRADO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TÍTULO:

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

AUTORA:

SALAZAR YANCE EVA JAMILEXI

TUTOR:

CPA. PAREDES TOBAR JAVIER ANTONIO, MAP

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN FINANCIERA, ADMINISTRATIVA, TRIBUTARIA, AUDITORÍA Y
CONTROL**

BABAHOYO, 2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar, a mi familia quienes siempre han estado a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mi una mejor persona.

A mi amada hija Arelys por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día.

Eva Jamilexi Salazar Yance

Agradecimiento

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible el cumplimiento de esta meta, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial a Dios, mis padres, hermano, mi esposo y mi hija.

Mi gratitud también a la Universidad Técnica de Babahoyo, al tutor de mi tesis, Cpa. Javier Antonio Paredes Tobar, a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

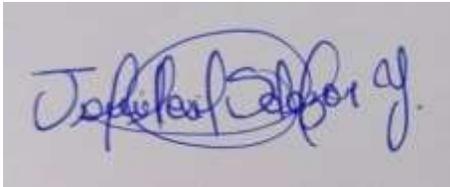
Gracias infinitas a todos.

Certificación de Autoría Intelectual

Yo, **Eva Jamilexi Salazar Yance**, portadora de la cédula de ciudadanía 1207071521 en calidad de autor del Informe Final del Proyecto de Investigación, previo a la Obtención del Título de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA declaro que soy autora del presente trabajo de investigación, el mismo que es original, auténtico y personal, con el tema:

“Calidad de vida laboral de los empleados administrativos de la Universidad Técnica de Babahoyo”

Por la presente autorizo a la Universidad Técnica de Babahoyo, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen.



Eva Jamilexi Salazar Yance

C.I. 1207071521

Certificado de Aprobación del Tutor

CERTIFICO: haber asesorado el desarrollo del proyecto de titulación de Eva Jamilexi Salazar Yance, tesis de investigación previo la obtención del título de Magíster en Administración Pública, titulada, “**Calidad de vida laboral de los empleados administrativos de la Universidad Técnica de Babahoyo**” la cual está sujeta a disposiciones establecidas en el Reglamento de Titulación de Posgrado de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Es todo cuanto puedo decir, en honor a la verdad.



Cpa. Javier Antonio Paredes Tobar. MAP

CC. N° 1205132234

Informe Final de Coincidencias Aplicando el Sistema Urkund

En mi calidad de tutor del trabajo de grado de la estudiante Eva Jamilexi Salazar Yance, certifiqué que este trabajo de investigación ha sido analizado por el sistema anti plagio Compilatio y alcanzo un porcentaje de similitud del 5 %, rango permitido por la institución.

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

JAMI-2

5% Similitudes
2% Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: JAMI-2.docx
ID del documento: 3cc3740143a08cd992883e727828b5768c918537
Tamaño del documento original: 501,01 kB

Depositante: PEÑAHERRERA LARENAS MILTON FABIAN
Fecha de depósito: 16/8/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 16/8/2023

Número de palabras: 10.760
Número de caracteres: 70.141

Ubicación de las similitudes en el documento:

≡ Fuentes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uta.edu.ec La sobrecarga de trabajo y su incidencia en la calidad de ... https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/bitstream/123456789/33140/1/656_OE.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (239 palabras)

Por lo que he realizado una captura de pantalla para certificar el uso, donde se muestra el porcentaje indicado.

Certifico en honor a la verdad.



Firmado electrónicamente por:
**JAVIER ANTONIO
PAREDES TOBAR**

Cpa. Javier Antonio Paredes Tobar. MAP

CC. N° 1205132234

Índice General

Agradecimiento	ii
Certificación de Autoría Intelectual	iii
Certificado de Aprobación del Tutor.....	iv
Informe Final de Coincidencias Aplicando el Sistema Urkund	v
Índice General.....	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos.....	ix
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	1
Capítulo I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Formulación del Problema.....	3
1.2 Justificación	5
1.3 Objetivos.....	6
1.3.1 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos	
1.4 Formulación de Hipótesis.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Diseño de investigación.....	15
3.1.1 Tipo de investigación.....	15
3.1.2 Población y Muestra	16
3.2 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información	17
3.3 Técnica de análisis de resultados.....	19
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
4.1 Resultados obtenidos de la investigación	21
4.2 Pruebas estadísticas aplicadas	36
4.3 Discusión de Resultados.....	39
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	43
5.1 Conclusiones.....	43
5.2 Recomendaciones	44
5.3 Propuesta	45
CAPÍTULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1 Condiciones de trabajo	13
Tabla2. Distributivo de población	16
Tabla 3 Prueba de Normalidad de los datos	36
Tabla 4 Prueba de chi cuadrado.....	37
Tabla 5 Prueba de Correlación	38
Tabla 6 .Tabla de Iniciativas Estratégicas para la mejora institucional.....	45
Tabla 7. Planificación de Programas de Capacitación e Incentivos Laborales.....	48
Tabla 8. Control Interno de Desempeño Laboral.	49
Tabla 9. Programa de Mantenimiento de Equipos Técnicos (Activos Fijos) y cuidado de la Ergonomía.....	50
Tabla 10. Plan de Socialización de mejores prácticas laborales en el entorno	51
Tabla 11. Tablero de Control.....	52

Índice de Gráficos

Gráfico 1_¿En su entorno laboral considera que la interacción entre compañeros permite una comunicación asertiva que fomente el trabajo en equipo y apoyo?	21
Gráfico 2_¿Considera que en su entorno laboral se toma en cuenta la importancia de su opinión en la toma de decisiones para el futuro de la institución?.....	22
Gráfico 3_¿Considera usted que posee los materiales y también los equipos necesarios para la ejecución optima de las actividades laborales?	23
Gráfico 4_¿Considera usted que el espacio de trabajo en el que desarrollo sus actividades laborales, puede llegar a perjudicar su desempeño presentando un riesgo personal?	24
Gráfico 5_¿Considera usted que en su área de trabajo se presentan las condiciones anexas para el desarrollo de sus labores (iluminación, espacio, climatización, etc.) son las mejores para el desarrollo de las funciones en la institución?	25
Gráfico 6_¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de responsabilidades y distribución de tareas en el área laboral?	26
Gráfico 7_¿Considera usted que se delega información de forma responsable en el área laboral en la cual desempeña sus labores diarias?	27
Gráfico 8_¿Considera usted que la comunicación en el área laboral es fluida y constante a nivel organizacional permitiendo que sus labores puedan ser ejercidas de forma libre y sin interrupciones?	28
Gráfico 9_¿Considera usted que sus habilidades doctrinarias pueden ser potenciadas por medio de las actividades que ejecuta en su área laboral?.....	29

Gráfico 10_¿Se considera satisfecho con las condiciones laborales que se le brindan en su área laboral?	30
Gráfico 11_¿Considera que su trabajo es valorado y correctamente remunerado?	31
Gráfico 12_¿La institución le llega a otorgar de forma periódica beneficios fuera de la ley como capacitaciones, actualización de nuevas tecnologías o mejoras ergonómicas?.....	32
Gráfico 13_¿Considera usted que la institución le brinda las condiciones necesarias para su crecimiento personal y profesional asegurando su estabilidad socioeconómica?	33
Gráfico 14_¿Considera que ha sido reconocido por parte de los líderes de la institución gracias a su aporte a la Universidad?	34
Gráfico 15_¿Se considera libre de demostrar sus capacidades para la ejecución de deberes dentro de la institución?	35

Resumen

La calidad de vida laboral tiene como objetivo enfocarse en el bienestar del empleado, centrado desde los modos que percibe su ambiente de trabajo, según algunos autores el entorno en el trabajo puede influir de forma directa en el desempeño laboral de los empleados, así como también que exista una buena relación con su superior, sus compañeros y un entorno de trabajo cómodo y agradable para desempeñarse de forma eficiente y eficaz en el desarrollo de sus actividades. El objetivo general de este estudio se base en determinar de forma documental los enfoques, elementos y expectativas de la calidad de vida de los empleados del área administrativa en la Universidad Técnica de Babahoyo con el fin de orientar la gestión de la calidad de vida laboral en la institución de educación superior.

En este sentido la metodología planteada se basó en un diseño no experimental con un tipo de investigación aplicada porque permite utilizar conocimientos existentes, mixta por la combinación de técnicas que se pueden utilizar y explicativa causal porque se evidenciará las causas y efectos que se producen en la investigación. Como instrumento principal que se utilizó en la investigación para la recolección de datos fue la encuesta dirigida al personal administrativo de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Palabras Claves: Calidad de vida laboral, empleados, ambiente de trabajo.

Abstract

Quality of work life aims to focus on the well-being of the employee, focused on the ways they perceive their work environment. According to some authors, the work environment can directly influence the work performance of employees, as well as that there is a good relationship with their superior, their colleagues and a comfortable and pleasant work environment to perform efficiently and effectively in the development of their activities. The general objective of this study is based on determining in a documentary way the approaches, elements and expectations of the quality of life of the employees of the administrative area at the Technical University of Babahoyo in order to guide the management of the quality of work life in the institution of higher education.

In this sense, the proposed methodology was based on a non-experimental design with a type of applied research because it allows the use of existing knowledge, mixed due to the combination of techniques that can be used and causal explanatory because the causes and effects that occur in the investigation. The main instrument used in the research for data collection was the survey directed at the administrative staff of the Technical University of Babahoyo.

Keywords: Quality of work life, employees, work environment.

Introducción

Al hablar de calidad de vida laboral se describe a cómo un empleado percibe las condiciones que crean complacencia en la organización en la que este presta sus servicios. En este sentido, el objetivo de este estudio se basa en la elaboración de un desglose en las cuales se diversifican conceptos de las dimensiones e indicadores de la calidad de vida laboral.

Es importante mencionar que la calidad de vida laboral se posiciona como un factor determinante lo cual vuelve necesario evaluar la productividad de los empleados y la calidad del servicio en su lugar de trabajo, en la presente investigación que pretende conocer las percepciones de la calidad de vida del personal administrativo que labora actualmente en la Universidad Técnica de Babahoyo, ubicada en la provincia de los Ríos.

En cuanto al desglosar el significado de calidad de vida, los investigadores y administradores organizacionales podrán identificar su comportamiento como una constante versátil medible que se da en el entorno empresarial como un mecanismo importante de la productividad en cualquier tipo de organización, empresa e institución.

Sin embargo, este trabajo se encuentra direccionado en base al concepto de la calidad que se aplica a la educación del nivel superior, que hace referencia a las características que logran un reconocimiento del programa al igual que una institución de cualquier tipo, realizando un juicio sobre la institución y programa prestándose a un servicio determinado en base a la optimización de la naturaleza (Peñaherrera Larenas, Cárdenas Cobo, & Cedillo Fajardo, 2015), por otro lado, se menciona a la calidad de vida laboral siendo un factor que en los últimos años ha venido tomando fuerza ya que repercute tanto entidades u organizaciones públicas y privadas, y este forma parte de una organización que busca constituir una estructura sólida dentro de una empresa tomando en cuenta el recurso humano que en ella labora, la cual tiene como objetivo mejorar el bienestar laboral del empleado y esto con el fin de “asegurar” la calidad en el ámbito laboral realizado por los empleados en las distintas áreas de trabajo.

En relación a la calidad de la vida en el trabajo o vida laboral (CVT) el mismo que se basa en una percepción que expone a los trabajadores de una empresa en relación a su gran de satisfacción o también insatisfacción en respecto a la naturaleza en el que laboran, lo que resulta en un examen del grado de bienestar y el progreso que están condiciones generan en el talento humano, la cual muchas veces es negativa, en términos expresos, esta incide en funcionar de un negocio (Cruz Velazco, Año 2018) por ende es lo que este estudio pretende conocer.

Capítulo I. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Formulación del Problema

La competitividad dentro de la organización es uno de los elementos que involucra retos y cambios en una empresa, lo cual significa que debe ser llevada a cabo por la el responsable asignado en gerencia para asegurar el logro de los objetivos de la organización, el cual, tiene que enfrentar muchos desafíos. En un entorno cambiante y una economía cada vez más globalizada, esto debe hacerse ya que la calidad de vida laboral va más allá de sus necesidades talento y capacidades de desarrollar procesos de calidad, en este caso al buscar mejorar la calidad de vida laboral este viene ligado de mejorar desempeño y procesos administrativos en este caso de la Universidad Técnica de Babahoyo. Por esta razón, los empleados juegan un papel muy importante, por eso es primordial que la calidad de vida laboral logre el éxito del liderazgo hoy en día.

Para contextualizar esta problemática cabe mencionar el desarrollo de la investigación se basan en la búsqueda de información y conceptos, así como la carga de trabajo relacionada con la calidad de vida y su emergencia en el desarrollo del trabajo de archivo histórico y actual que se encontrará en la web, con el fin de lograr una comprensión de todos y por ende proponer la contribución de la literatura a un tema, determinando así el progreso de la investigación sobre esta temática, además de promover la comprensión de estos datos, se utilizará una amplia literatura basada en la evaluación y síntesis, la cual, se lee para obtener los conceptos propios y será un aporte para el tema ya mencionado.

En estos tiempos, los cambios bruscos que exponen a la economía nueva se encuentran en reestructuración para la mejora del ambiente laboral. El fenómeno que se vincula a la globalización ha expuesto un nivel competencia en escala internacional. Las empresas que buscan el éxito y una consolidación de su posición en el mercado van a tener que ser innovadoras, flexibles y diversas; dado que en relación a los consumidores como los inversores trabajan en relación a una presión para que las empresas logren ambientes de labor justos, potenciadores y productivos de las capacidades de los trabajadores y también grupos de trabajo (Granados , 2011)

Por este motivo, la calidad del ambiente laboral es un fenómeno muy lento que es logable estudiar por medio de diversas comparaciones de carácter estadístico, estudios cualitativos y diversas correlaciones. Sin embargo, a pesar de que la calidad en la vida laboral ha evolucionado a partir de su concepción, aun existe una relativa confusión, sobre todo para la parte directiva de muchos negocios, como por ejemplo, muchas que poseen una estructura rígida con un gran alto de renuencia a las modificaciones, centralmente en aquellas que trabajan con un sistema de producción de tipo industrial normal, las mismas que exponen un nivel de adopción mayor (Cruz Velazco, Año 2018) Es así pues como se evidencia la problemática surgida en base a este tema en particular ya que como se ha expuesto por varios autores influye esta calidad de vida en lo que se conoce como desempeño del empleado a sus funciones y actividades ejecutadas en su área de trabajo.

¿Cómo mejorar la calidad de vida laboral de los empleados administrativos de la Universidad Técnica de Babahoyo?

1.2 Justificación

La calidad de vida laboral del personal administrativo del área administrativa de la Universidad Técnica de Babahoyo requiere la importancia correspondiente y ser prioritaria para las autoridades de la UTB, pues como bien sabemos este es un factor primordial para lograr el éxito y el rendimiento de una empresa y en este caso de la institución. Estudios previos involucran o insertan la calidad de vida laboral dentro del clima organizacional puesto que se han realizado investigaciones en instituciones públicas sobre la temática clima organizacional y han descubierto causas y factores que la afectan, pero hasta la actualidad en muchas instituciones pública ésta sigue fallando.

Por ello el motivo de realizar un estudio en el área administrativa de la Universidad Técnica de Babahoyo, debido a lo expuesto se justifica la necesidad de invitar a analizar la inserción de una herramienta que permita mejorar y lograr un ambiente de trabajo acogedor, en el cual exista una excelente calidad de vida, mejorando las relaciones interpersonales entre los empleados que forman parte de esta noble institución y sentirse motivados en el desempeño de sus actividades administrativas.

El presente estudio de fundamentación teórica manifiesta su aporte a la ciencia empresarial en el campo de los recursos humanos en el tratamiento metódico de las variables estudiadas, encontrando una conexión entre la calidad de vida laboral y la implicación en el trabajo en las instituciones de educación superior. Determinar la relación existente (positiva o inversa) entre dos variables y su importancia (alta o baja), así como los factores que determinan el esfuerzo laboral de un empleado, permite a través del estudio de caso conocer la calidad de vida laboral que deben tener los empleadores, consciente en todos los aspectos.

Los resultados obtenidos teóricamente permiten determinar coincidencias y/o inconsistencias con otros resultados de investigación y conocer las mismas variables a nivel internacional y nacional, con lo cual, en el estudio se analizaron diversas fuentes bibliográficas, entre ellas le permite obtener información valiosa de otros especialistas sobre la calidad de vida laboral y funciones organizativas ecuatorianas y extranjeras.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar de forma documental los enfoques, elementos y expectativas de la calidad de vida de los empleados del área administrativa en la Universidad Técnica de Babahoyo con el fin de orientar la gestión de la calidad de vida laboral en la institución de educación superior.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1.** Establecer los conceptos, determinando el enfoque de calidad de vida laboral que se maneja en las instituciones de educación superior.
- 2.** Categorizar las características puntuales que afectan directamente con la calidad de vida en el ámbito laboral de los empleados administrativos de la UTB.
- 3.** Identificar elementos prioritarios en la calidad de vida tomando la perspectiva de los empleados administrativos de la Universidad Técnica de Babahoyo que sirva de guía para la mejora del nivel laboral en las entidades de educación superior.

1.4 Formulación de Hipótesis

Una Calidad de vida laboral en los empleados administrativos de la Universidad Técnica de Babahoyo influye directamente en el desempeño de sus funciones

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos

Una revisión bibliográfica realizada permite encontrar diferentes experiencias e investigaciones de la temática de estudio online, las cuales se pueden ver representadas en los sistemas y directrices para evaluar los entornos virtuales de enseñanza aprendizaje, especialmente el que se centra en identificar la flexibilidad, practicidad y pertinencia. En esta sección se presentarán antecedentes tanto nacionales como internacionales relacionados con la investigación.

Como antecedente primario se expone un estudio vinculado a la visión completa de varios factores que se relacionan a la calidad de vida del trabajador del personal laboral intelectual en la UNEMI dentro de la Facultad de Ciencia de Ingeniería (Peñaherrera Larenas, Cárdenas Cobo, & Cedillo Fajardo, 2015) en el cual ha sido una guía encontrando conceptos e incidencias que afectan en si a la calidad laboral de personal que labra en instituciones de educación superior.

Recientemente Sanz (2022) puntualizo que de acuerdo a un análisis realizado respecto a las condiciones de seguridad e higiene de los trabajadores en las empresas, el indicador evidenció moderada presencia en cuanto al reconocimiento por parte de la empresa de las condiciones de seguridad e higiene, por medio de programas para la detección de riesgos, así como la evaluación del riesgo laboral a través de la identificación de amenazas en el ambiente de trabajo, y las medidas correctivas que permitan el mejoramiento continuo de dichas condiciones.

En segunda medida se encuentra una investigación realizada con el propósito de exhibir los resultados del desarrollo y aplicación de guías que sean tomadas con la perspectiva del empleado para ser aplicadas y gestionar de mejor manera si llegase a darse un nivel bajo en la calidad de vida laboral de los empleados de la UTB.

Según Buelvas y Oviedo-Trespalacios citado por Peñaherrera Larenas, Cárdenas Cobo, & Cedillo Fajardo (2015), la calidad en el ámbito laboral y de vida en los últimos tiempo ha mejorado en relación a su protagonismo en el mundo. Este aspecto, únicamente no se encuentra relacionado a la producción a nivel económico que una persona tenga, ya

que en estos tiempos se presentan variados estudios que se vinculan a la importancia de varios factores que aportan a la mejoría de la calidad de vida, siendo entre ellos una exposición de la sobrecarga de trabajo, la inestabilidad en el campo laboral, el desequilibrio en las empresas en el aspecto familiar y personal relacionado a los salarios bajos, las capacitaciones, motivaciones, estilos de liderazgo y aspectos variados.

Antecedentes internacionales

Prieto (2012) en su trabajo de carácter doctoral que es titulada como “La calidad en la vida laboral de los negociadores y también mediadores de conflictos en Paraguay y España, que ha sido realizado en la Universidad Salamanca, en España”. Esto es citado por Ríos y Escalante (2018). El autor expuso como objetivo central el conocer las implicaciones dentro del estrés en el campo laboral, siendo esto vital para el desarrollo de la calidad de los negociadores en sus puestos de trabajo y también para los mediadores de conflictos, exponiendo resultados que han permitido responder a las hipótesis, siendo la primera que planteaba a los mediadores y también negociadores que experimentaban niveles altos de estrés vinculados al desempeño del trabajo, donde el resultado central fue que el 62% de los involucrados a la cual se investigó determinando como estresante y el 32.3% indicó haber acudido a un doctor durante los últimos 12 meses por problemas de ansiedad y depresión.

Natalia Sánchez Alegre y Karima Osiadacz Pinto (2014) en su tesis realizada en la Universidad Andrés Bello - Chile titulada. “Análisis de la percepción del nivel de calidad de la vida laboral de los trabajadores del Consejo Nacional de Cultura a Nivel Central” (CARPIO TICONA & VARGAS PEÑA, 2019)

Las reivindicaciones laborales de los años 70, primero en los Estados Unidos y posteriormente en Europa generaron movilizaciones tendientes a humanizar las condiciones de vida en el entorno laboral. El Movimiento de CVL (calidad de vida laboral) que tuvo como iniciadores a Walton (1973); Davis y Cherns (1975); Suttle (1977) y Taylor (1978), esta fue irradiando en el campo mundial, logrando cobrar aceptación en el ámbito organizacional como un modo de mejorar las relaciones a nivel laboral, los ritmos presentes de trabajo, motivaciones, la productividad que se

asocian con la salud mental y la satisfacción de los involucrados. (Rojas F, Barliza C, & Pinzón E, 2020)

Nos encontramos frente a una situación de exposición de los funcionarios/as y laboradores, donde llega a predominar la preocupación laboral en relación a la permanencia del campo laboral, por lo cual se cree que este factor puede llegar a influir en gran parte de la calidad de hábitat de los trabajadores y también los funcionarios del Consejo Nacional de Cultura. Esta variable se encargó de presentar un interés en las personas influyendo en la situación y el estado en que se encuentran muchas personas asociadas a una empresa... (CARPIO TICONA & VARGAS PEÑA, 2019)

Bases Teóricas

Calidad de vida

La calidad de vida (CV) es un concepto que hasta el momento no tiene una única definición concertada entre los diferentes actores académicos e investigadores que la han abordado, dadas las múltiples dimensiones que esta puede abarcar (salud, bienestar, calidad, etc.) y que parten de una calificación subjetiva del ser humano; sin embargo, se han desarrollado varios abordajes a partir del concepto de salud establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual la establece como la «la percepción de una persona en base a su posición en la vida y salud en un contexto de la cultura y también los valores en lo que este vive y en relaciona sus objetivos, los estándares, las preocupaciones y las variadas expectativas». (Fajardo Zapata, González Valencia, & Hernández Niño, 2022)

La forma más fácil de definir a la forma de vida se refiere al ambiente, al entorno, al aire que se respira en una empresa a la manera de sentirse dentro del campo laboral. Se entiende muchas veces como Calidad de Vida Laboral (CVL) siendo esta una percepción del trabajo en su campo laboral, al tener cubiertas las variadas necesidades personales: soporte institucional, la seguridad en el puesto laboral y también la satisfacción por uno mismo, identificando el bienestar por medio de la actividad laboral y también el desarrollo de las personas, así como la administración adecuada del tiempo (VÁSQUEZ ACOSTA & CARRASQUERO CARRASQUERO , 2016)

Las investigaciones han expuesto una relevancia en relación a la calidad de vida en el trabajo de las empresas, expresando que puede poseer un gran impacto en las respuestas de comportamientos de los trabajadores, como por ejemplo, la disminución en el desempeño para el cumplimiento de las actividades, al igual que el ausentismo en el trabajo por variadas situaciones que influyen en el lugar donde se desarrollan actividades laborales como la insatisfacción, donde los trabajadores perciben muchas veces una disminución de las posibilidades del crecimiento profesional, observando las condiciones desfavorables relacionadas a los compañeros en el trabajo (Tatamuez-Tarapues, Domínguez y Matabanchoy-Tulcán, 2019; Sánchez y García, 2017), entre otros efectos. Lo cual es citado por (Pinela Morán & Donawa Torres, 2019) en su artículo.

La calidad en el campo laboral abarca no solo a nivel intrínseco dentro de un puesto laboral, sino a variables extrínsecas. Estas afectan las actitudes, personas y comportamientos para lograr una productividad a nivel individual, como la motivación en el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el campo laboral, la voluntad de innovación y la creatividad en relación a los cambios (VÁSQUEZ ACOSTA & CARRASQUERO CARRASQUERO, 2016)

Los paradigmas sobre la calidad de vida laboral (Ahmad, 2013), han sido empíricamente válidos y necesarios para delimitar su campo de investigación (Martel & Gilles, 2006). Algunos estudios han mostrado el efecto que logra el apoyo de un supervisor como un nivel de calidad de vida en relación al campo de la salud (Dolan, García, Cabezas, y Tzafirir, 2008), otros han comprobado que la ausencia de apoyo y seguridad en el empleo, la remuneración inadecuada, la desigualdad en el trabajo, la falta de reconocimiento y de promoción han traído como consecuencias en las organizaciones una marcada rotación de personal (Mosadeghrad, 2013). Por este motivo, es preciso la generación de un enfoque sobre la calidad en el ámbito laboral que pueda integrar tanto los intereses individuales como los intereses de la organización para maximizar los beneficios mutuos (Pinela Morán & Donawa Torres, 2019)

Desarrollo personal del trabajador

Según (Rojas F, Barliza C, & Pinzón E, 2020) menciona que el desarrollo personal del trabajador “Corresponde a la valoración de los aspectos personales relacionados con su actividad laboral. Comprende los logros, expectativas de mejora y seguridad personal”.

Relevancia de la Calidad de Vida en el Campo Laboral

Para empezar a la mejora de las condiciones en el campo laboral disminuye a los variados riesgos dentro de los negocios y también un ambiente agradable de trabajo, mejorando el comportamiento a nivel humano generando diversas prácticas que sean mas seguras que muchas veces conllevan a una mejor calidad de vida, es relevante tener en cuenta que al aumento de la satisfacción de un empleado en el campo de los trabajadores, se espera un desempeño dentro de la institución y como fin se va a tener un nivel productivo mayor. (VÁSQUEZ ACOSTA & CARRASQUERO CARRASQUERO , 2016)

Estabilidad laboral.

En su trabajo de investigación sobre “La estabilidad en el campo laboral y la relevancia en el desarrollo institucional de los trabajadores del Consejo de Judicatura de Ambato” (Montes Villalba & Miranda López, Año 2015) citaron las siguientes definiciones.

Según (Socorro F. 2006, p25) la define como “El Derecho de los trabajadores a conservar su cargo durante la vida en el ámbito laboral, no pudiendo ser declarado como cesante antes que adquiriera la jubilación, a no ser una causa taxativamente expuesta”.

Por su parte, (Pose G. 2005, p13), expone que la estabilidad en el campo de los trabajadores, hace referencia a la seguridad que puede percibir la persona de permanecer por un tiempo establecido, cumpliendo una serie de variadas normas dentro de una empresa. La estabilidad es determinada en relación a aspectos como lo son el laboral y también el económico para los laboradores.

Ilustración 1 Constelación de Ideas de la Variable Independiente Estabilidad Laboral



Nota: (Montes Villalba & Miranda López, Año 2015)

La seguridad y salud laboral

Denominada anteriormente como seguridad e higiene en el trabajo tiene por objeto lograr una aplicación de variadas medidas y el progreso de las actividades que son precisas para la prevención de riesgos que se hacen presentes en el trabajo. En base a esta materia es necesario ocupar el convenio 155 de la OIT. Se construye dentro de un medio ambiente en el campo del trabajo que pueda contar con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. (Rojas F, Barliza C, & Pinzón E, 2020)

Para (Mattié, 1994), las condiciones de trabajo, vale decir las condiciones que caracterizan el proceso de trabajo y bajo las cuales se reproduce, por ende, la fuerza de trabajo, aparecen relacionadas con los siguientes factores:

Tabla 1 condiciones de trabajo

La organización y el contenido del trabajo	Este aspecto se refiere a la división social del trabajo, es decir, a la concepción y ejecución del mismo, y a la división técnica o división de las diferentes etapas del proceso.
Duración del tiempo de trabajo	Se refiere a los efectos que pudiera ocasionar al trabajador la duración de la jornada de trabajo y las características de la misma, tales como el disponer de pausas de descanso y alimentación, horas extraordinarias, jornada nocturna, etc
Los sistemas de remuneración	Se toma en cuenta en este caso si el trabajador recibe un salario por jornada de trabajo o por rendimiento (o destajo), dado que los efectos varían puesto que una persona sometida a la tensión que genera el estar obligado a mantener un incremento de la productividad, tendrá patrones de conducta y comportamiento diferentes a aquella que solo debe preocuparse por cumplir un horario máximo de trabajo con un nivel de producción preestablecido
La ergonomía	Se refiere a la capacidad de adaptación de los elementos materiales del proceso de trabajo a las características individuales de los trabajadores que

	intervienen en el, tales como la edad, sexo, rasgos corporales, defectos físicos, etc.
El modo de gestión de la fuerza de trabajo	Se refiere, en primer término, a la estabilidad y seguridad que ofrezca el puesto de trabajo o empleo y sus consecuencias sobre el trabajador, en relación particularmente a factores psicológicos y de autoestima que pudieran repercutir en su propia labor de manera negativa como el provocar accidentes, por ejemplo. Indicadores de las condiciones laborales

Fuente: (CARPIO TICONA & VARGAS PEÑA, 2019)

Se presenta variadas maneras de exponer la percepción de la calidad en el campo laboral que sienta a los trabajadores, depende de un enfoque que pueda ser aplicado, entre los que se puede citar: el nivel de prestigio a nivel organizacional, el salario, la cercanía del trabajo, la motivación que logre la superación, el esfuerzo físico y también intelectual, la flexibilidad dentro del tiempo laboral, el campo de trabajo, los servicios disponibles y también en relación a una institución, logrando priorizar el factor de acuerdo al interés de muchos integrantes.

Por este motivo, se considera dimensiones, las cuales se basan en factores relacionados a la dificultad de muchas evidencias tener una aplicación sobre la calidad de vida en el ambiente laboral, estableciendo diversas perspectivas, la Calidad de Vida de Entorno de Trabajo y la perspectiva de la Calidad de Vida Laboral a nivel Psicológica (Peñaherrera Larenas, Cárdenas Cobo, & Cedillo Fajardo, 2015)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

No experimental

Para este trabajo, el diseño de la investigación que se implementa es un análisis de tipo no experimental. La investigación no experimental es aquella que se realiza sin ningún tipo de engaño sea deliberada de las variadas opciones. Se fundamenta en el análisis de variados fenómenos tal cual se dan en un estudio natural para luego un estudio.

Esto significa que se debe realizar una recolección de información importante mediante el estudio de los variados hechos que se dan en el campo donde se ejecuta el presente análisis para después estudiar los fenómenos más importantes que se encuentran expuestos y también los cuales buscan conocer un poco de lo que sucede, pero buscar una profundización. Es después las variables existentes en el campo son de variados tipos variados. Las primeras son llamadas de carácter independiente, mientras que las otras son dependientes en base a resultados directos de las anteriores por motivo que se debe observar de forma directa (Montano, 2019, párr. 20)

Es necesario indicar que el estudio presente se relaciona al análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Universidad de Babahoyo y que representa a la variable de carácter dependiente del análisis ya que esta consiste en una consecuencia de las acciones laborales diarias como variable independiente.

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación presente se encuentra situada en relación a un tipo de investigación de carácter causal, esta investigación es aquella que se encuentra orientada a variadas relaciones entre las variables. El objetivo principal que tiene es la de entender las variables: de tipo causal sobre el efecto estudiado.

De acuerdo al propósito es Aplicada, porque se permite aplicar los conocimientos existentes en la resolución de problemas a través de la puesta en práctica de procesos sustentados en los conocimientos. De acuerdo al enfoque es Mixta, es la forma que los investigadores usan para la combinación de técnicas tanto cualitativos y cuantitativos

con el fin de combinar estas herramientas y potenciar la investigación, y de acuerdo al alcance es Descriptiva – Explicativa (causal), pues la investigación será descriptiva porque describirá a las unidades de estudio, mediante la aplicación de una técnica utilizando el instrumento correspondiente, y explicativa causal porque se evidenciará las causas y efectos que se producen en la investigación.

3.1.2 Población y Muestra

Para fines del proyecto se consideró como población objetivo, personal administrativo de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Población

Esta consiste en total de objetos, medidas, individuos, que se encuentran relacionadas en base a variadas características comunes que son observables en relación a un lugar y en un momento determinado, además cuando se vaya a desarrollar la investigación es necesario tener en mente las variables características idóneas al seleccionar una población bajo estudio (Rojas, 2017, párr. 19)

Para la elaboración de la investigación la población está conformada por el personal administrativo que labora en la UTB y que detallo a continuación, dándonos un total de 200

Tabla2. Distributivo de población

N°	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	%
1	Personal administrativo	200	100
	TOTAL	200	100

Muestra.

Esta representa en un subconjunto que esta fielmente representado sobre la población, vinculado a diferentes tipos de muestras, y cual es este tipo de muestra que se debe seleccionar que va a depender de la calidad y también representado en el estudio de la

población para la investigación desarrollada. (Rojas, 2017, párr. 20). La muestra es una parte representativa de una población donde sus elementos comparten características comunes o similares. Para el presente estudio debido a que contamos con una población finita, utilizaremos la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N= Total de la población

Z= 1.96 la cual va al cuadrado (es del 95% el nivel de confianza)

p= proporción esperada (5%)

q= 1-p (lo cual seria 1-0.05=0.95)

d= precisión de la investigación (5%)

A continuación, veremos a cuántas personas tendría que estudiar de esta población de 200 personas para así determinar la calidad laboral.

$$\frac{200 * (1,96)^2 * (0,05)(0,95)}{(0,05)^2(200 - 1) + (1,96)^2 (0,05)(0,95)} = 132$$

3.2 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información

Técnicas de recolección de datos

La técnica de la Encuesta

El instrumento que se utilizó en la investigación es la encuesta mediante la utilización de cuestionario de preguntas cerradas, dirigida al personal administrativo antes mencionado en el apartado de población. Se utilizó preguntas cerradas porque facilitó la tabulación de datos, obteniendo respuestas concretas, para delimitar de mejor manera el análisis que

permita entender las respuestas de los encuestados.

Esta consiste en una técnica de recolección de variados datos permitiendo el análisis de un enlace para tener contacto con cada una de las unidades de estudio. Una encuesta muchas veces es tomada como un grupo de preguntas que han sido establecidas en un orden de coherencia de las cuales la gran mayoría se encuentran dirigidas a la aplicación de una muestra que cumple con los diversos parámetros de representatividad, adecuada a la toma de la población necesaria, con la meta de conocer el estado de las opiniones y también situaciones descritas. La finalidad de este instrumento es la descripción del individuo, acompañado de otras funciones específicas, las mismas que resultan por el azar como elementos muestrales, logrando la obtención de evidencia necesaria.

Esta técnica posee una serie de formas para su aplicación entre las que se llegan a identificar: la Encuesta personal, online. Para la presente investigación se va a tener la intervención de un correo, es decir de forma online. La encuesta se basa en una técnica que va a permitir recolectar datos de carácter cualitativos y cuantitativos sobre una población fija.

Para la recolección de datos e información se va a utilizar la técnica de la encuesta, que se va a permitir la reclamación de la información del personal administrativo que labora en la UTB. Esta se va a aplicar de forma virtual y también presencial de acuerdo a las variables posibilidades en el medio que son existentes.

Instrumentos de recolección de Información

Cuestionario

Se basa en un método que emplea instrumentos diseñados para lograr la finalidad de brindar alternativas útiles, donde este instrumento en su cuenta con características claves que deben ser consideradas al momento en el que estas sean tomadas en cuenta para la recolección de datos, es decir, de acuerdo al nivel de estudio que se va a requerir de carácter abierto y también cerrado. Como instrumento para la recolección de datos va a ser preciso la implementación de este documento online por Google Drive que va a ser socializado con la muestra a nivel representativo, que está vinculado a los docentes, los mismos que van a contar con preguntas de fácil comprensión a modo que se pueda contar con un respaldo exacto en base a los requerimientos del estudio.

3.3 Técnica de análisis de resultados

Procedimientos

Los procedimientos siguen una secuencia lógica dentro del proceso investigativo, los mismos que demandan mucho profesionalismo para evitar sesgos en los análisis respectivos. La información recolectada será procesada a través de las técnicas e instrumentos utilizados en el proceso de investigación, debido a que permite el ordenamiento de los datos alcanzados para la determinación de los principales fenómenos de estudio, además, facilitará la interpretación de los resultados investigativos y que ayudará al establecimiento de conclusiones específicas de acuerdo a los objetivos del presente estudio.

Método de análisis de datos

Los datos obtenidos serán procesados a través de la herramienta de Office Microsoft Excel, y la herramienta estadística SPSS debido a que permiten el análisis eficaz de los datos alcanzados para la identificación de los principales fenómenos de estudio.

Aspectos éticos

Cuando en un análisis se trabajó con información personal es necesario tener en cuenta la parte ética de la información que va a ser usada, sin generar una alteración de la investigación, mostrando los hallazgos reales. Esto significa que la ética debe estar vinculada a los investigadores en un primer plano y que esta debe ser respetada mediante los estilos de citación y referencias posibles. (Salazar, Icaza , & Alejo, 2018)

El respeto a las personas

Un individuo posee la capacidad de reflexionar en relación a sus metas a nivel personal y de actuación sobre la dirección de una reflexión. Cuando se respeta lo auténtico se muestra la posibilidad de lograr una relevancia a una persona de forma personal, de este modo se evita la obstaculización de las actividades evitando que se vayan en claro perjuicio de variadas personas. Se generan muestras de faltas de respeto a un individuo que se considera de carácter autónomo representa la contradicción de los puntos de

vistas, evitando que se logre un enfoque en variados criterios y opiniones sobre los demás, a su vez obstaculizando datos necesarios evitando de forma juiciosa, a pesar de no contar con motivos de peso para este suceso.

Beneficencia

Cuando se expone datos sobre obligaciones de beneficencia se encuentra afecta tanto a los investigadores de carácter individual como una sociedad en general, dado que las obligaciones se llegan a aplicar a variados proyectos de investigación a nivel particular, así como a las variadas instancias que se dedican tiempo a un trabajo investigativo. Cuando se trata de la ejecución de proyectos de nivel individual, aquellos investigadores de dichas entidades se encuentran obligadas a pensar una forma de incrementar los beneficios y la forma de bajar los riesgos que se pueden presentar en relación al proyecto de investigación.

Justicia

El tema de la igualdad debe ser expuesta de forma equitativa, ya que dicha afirmación muchas veces requiere una explicación. Esta distribución se va a basar en la experiencia, la edad, aquellas desventajas, los aciertos y también el puesto de trabajo a veces puede llegar a ser un criterio apropiado para una justificación sobre el trato diferencial para variados propósitos. Por este motivo, debe estar presente que muchos tratados sin ningún tipo de discriminación.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados obtenidos de la investigación

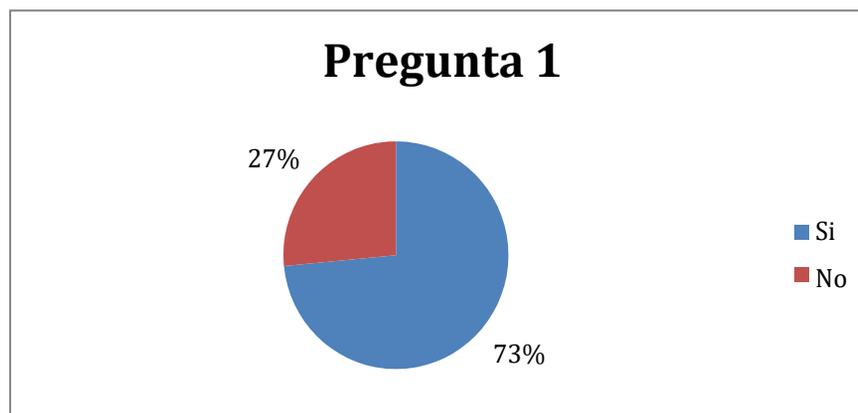
Con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo de la investigación se genera la participación de la muestra que consisten en 132 participantes de forma aleatoria y también voluntaria, los mismos que desempeñan cargos administrativos en la entidad que es objeto de estudio.

En el presente trabajo se hace una evaluación de las variables expuestas haciendo uso de un instrumento basado en las necesidades de conocimiento, logrando la obtención de los siguientes resultados:

PREGUNTA 1

Gráfico 1

¿En su entorno laboral considera que la interacción entre compañeros permite una comunicación asertiva que fomente el trabajo en equipo y apoyo?



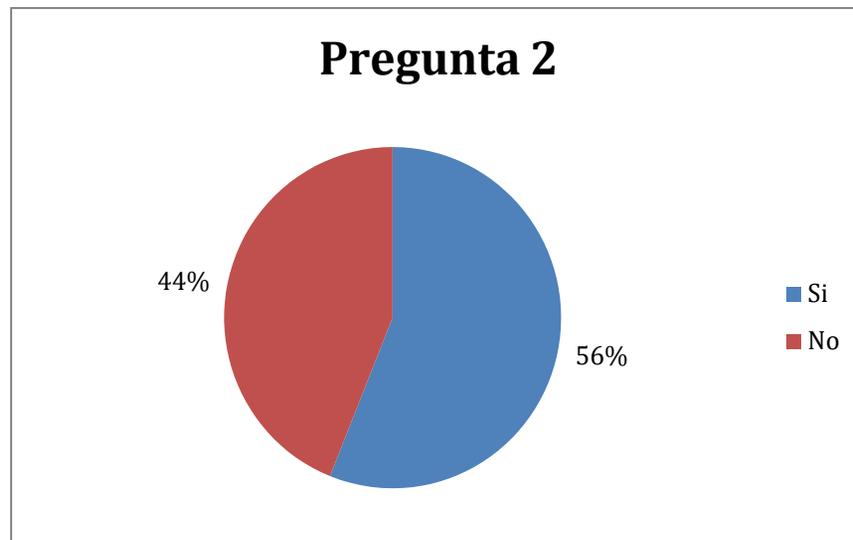
Interpretación:

Se observa que del 100% de los encuestados, el 75% de los encuestados exponen que en su entorno laboral la colaboración entre compañeros fomenta la comunicación en el área laboral, mientras que en el 27% expone que no se presentan las siguientes condiciones.

PREGUNTA 2

Gráfico 2

¿Considera que en su entorno laboral se toma en cuenta la importancia de su opinión en la toma de decisiones para el futuro de la institución?



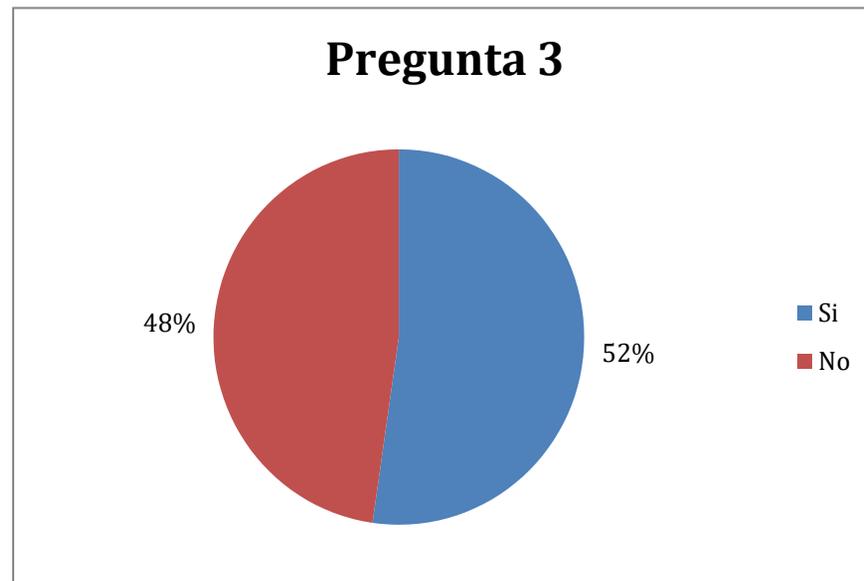
Interpretación:

En referencia al entorno laboral, el 56% de los encuestados expone que, si se toma en cuenta la importancia de su opinión al momento de la toma de decisiones en el área laboral, mientras que el 44% de los encuestados considera que su opinión no es considerada en el trabajo.

PREGUNTA 3

Gráfico 3

¿Considera usted que posee los materiales y también los equipos necesarios para la ejecución óptima de las actividades laborales?



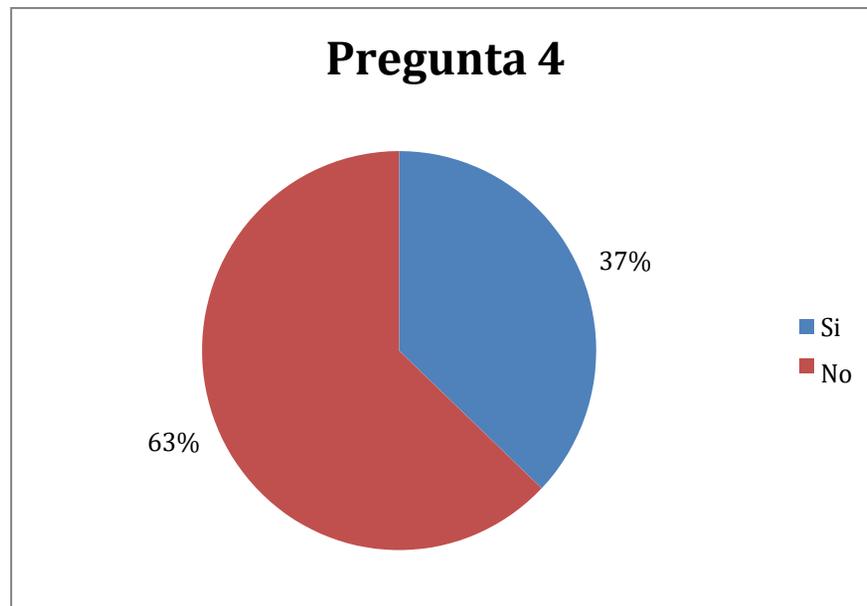
Interpretación:

En relación a la disponibilidad de los materiales en el área laboral, el 52% de los encuestados considera si posee los materiales necesarios para el desarrollo adecuado de su trabajo, mientras que el 48% de los encuestados expone que no posee los materiales suficientes para el funcionar de su trabajo.

PREGUNTA 4

Gráfico 4

¿Considera usted que el espacio de trabajo en el que desarrollo sus actividades laborales, puede llegar a perjudicar su desempeño presentando un riesgo personal?



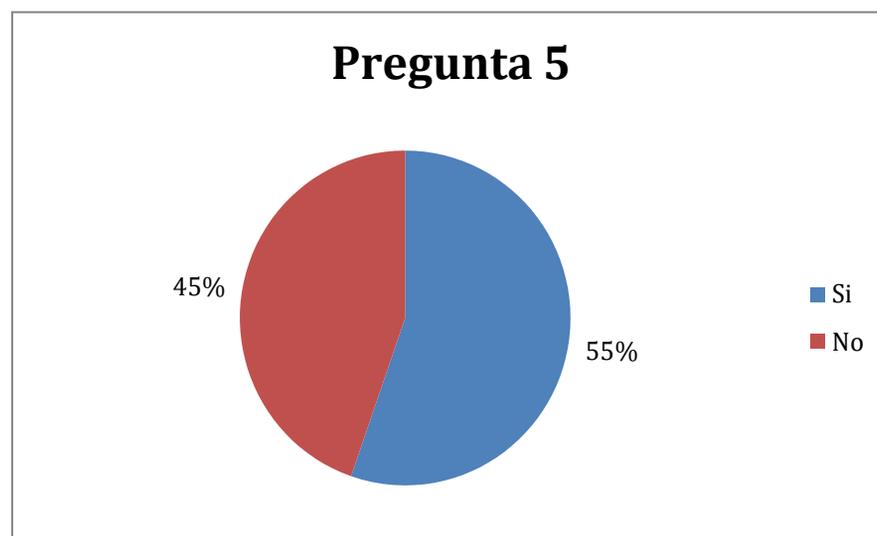
Interpretación:

En relación a las condiciones del área laboral, el 37% de los encuestados expone que en el espacio laboral donde desarrolla actividades laborales puede presentar un peligro para su desarrollo personal, el 63% considera que no puede presentarse un peligro en el área laboral.

PREGUNTA 5

Gráfico 5

¿Considera usted que en su área de trabajo se presentan las condiciones anexas para el desarrollo de sus labores (iluminación, espacio, climatización, etc.) son las mejores para el desarrollo de las funciones en la institución?



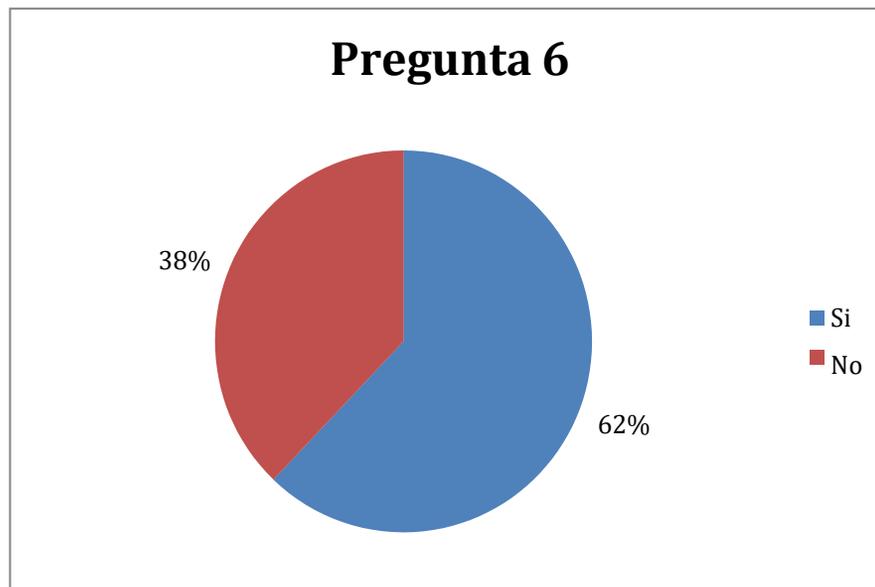
Interpretación:

En relación a las condiciones para el desarrollo de las actividades, el 55% de los trabajadores expone si existen las condiciones necesarias para el desarrollo de las actividades laborales, siendo garantizadas por la institución, mientras que el 45% expresa que esta condición no se cumple a su consideración.

PREGUNTA 6

Gráfico 6

¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de responsabilidades y distribución de tareas en el área laboral?



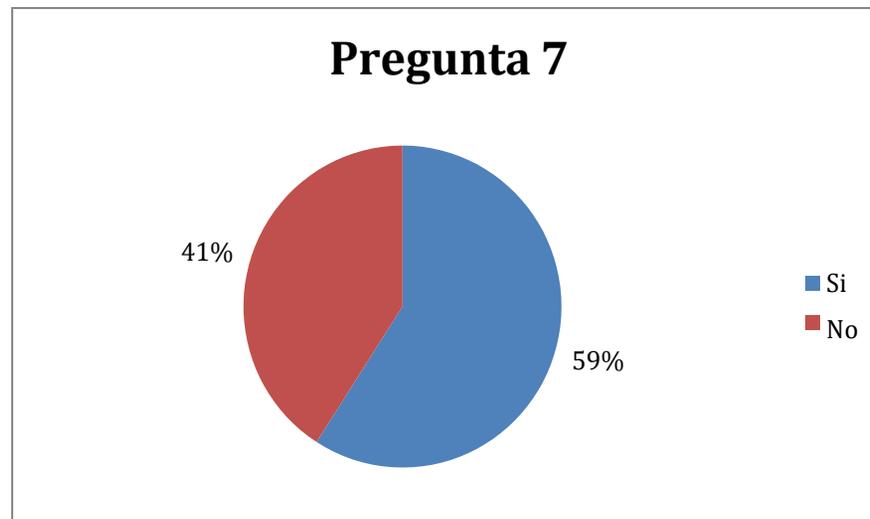
Interpretación:

En referencia a la satisfacción sobre la asignación de responsabilidades, el 62% de los encuestados exponen que se presentan satisfechos con esta asignación y distribución de las tareas, mientras que el 38% de los encuestados exponen que no presentan dichas condiciones.

PREGUNTA 7

Gráfico 7

¿Considera usted que se delega información de forma responsable en el área laboral en la cual desempeña sus labores diarias?



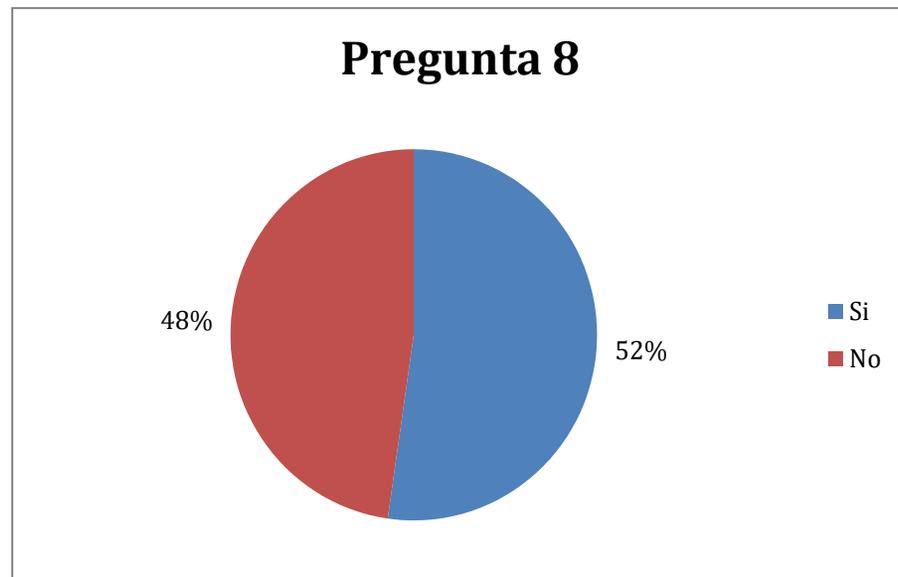
Interpretación:

De acuerdo al 100% de los encuestados, el 59% expone que la delegación de las responsabilidades se genera en base a la responsabilidad, mientras que el 41% de los encuestados el otorgamiento de responsabilidades no se da de forma ordenada.

PREGUNTA 8

Gráfico 8

¿Considera usted que la comunicación en el área laboral es fluida y constante a nivel organizacional permitiendo que sus labores puedan ser ejercidas de forma libre y sin interrupciones?



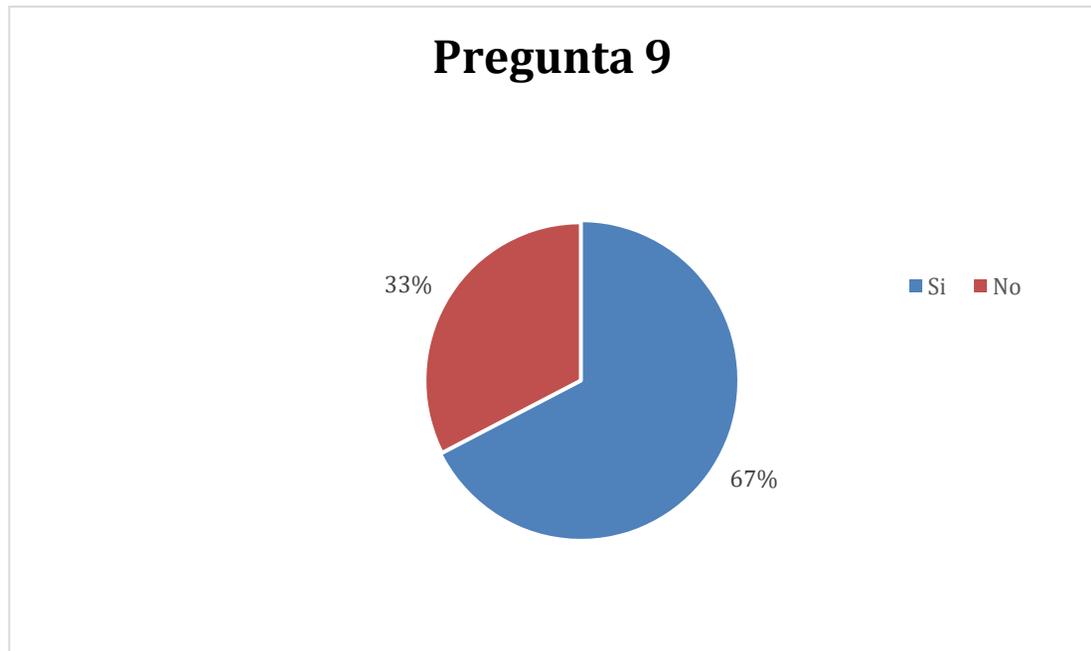
Interpretación:

En relación a la comunicación laboral, el 52% de los encuestados expone que esta es fluida en el área laboral y que permite el correcto desarrollo de las labores en el área, mientras que un 48% de los encuestados refleja que la comunicación no es óptima en su departamento siendo un problema a considerar para futuros estudios.

PREGUNTA 9

Gráfico 9

¿Considera usted que sus habilidades doctrinarias pueden ser potenciadas por medio de las actividades que ejecuta en su área laboral?



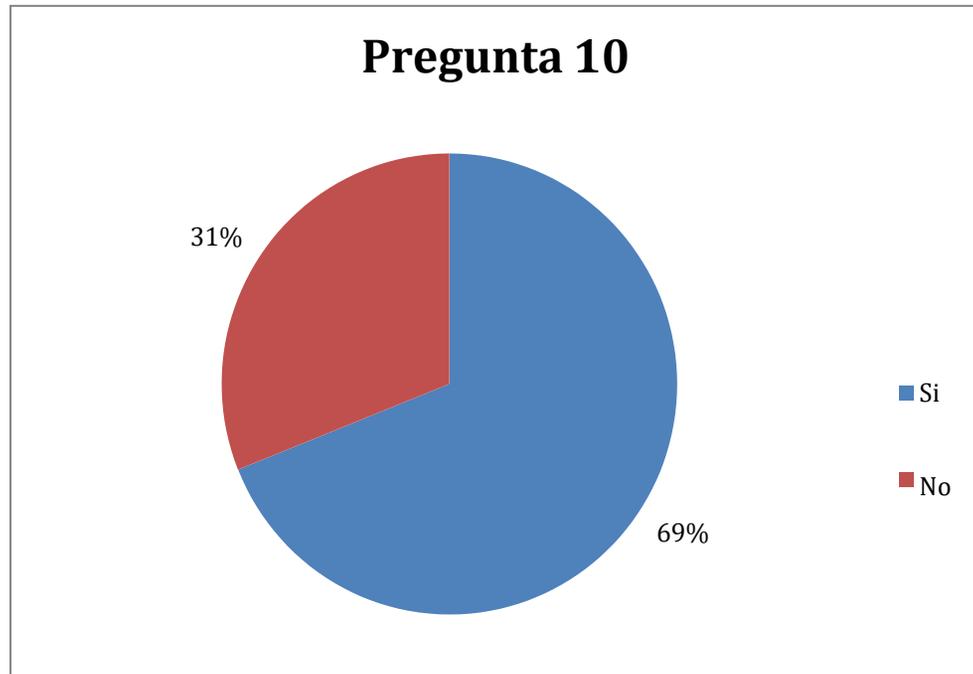
Interpretación:

En relación a las habilidades que se pueden potenciar en el trabajo, el 67% de los trabajadores exponen que pueden potenciar sus habilidades en el área laboral en base a las actividades que se realizan, mientras que en el 33% de los participantes se considera que no es posible este incremento.

PREGUNTA 10

Gráfico 10

¿Se considera satisfecho con las condiciones laborales que se le brindan en su área laboral?



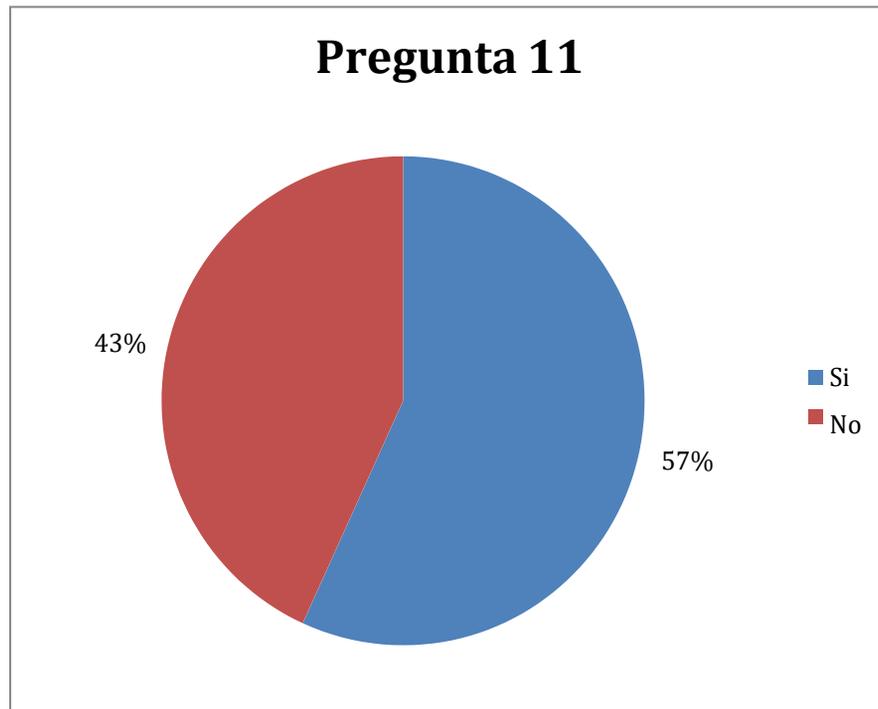
Interpretación:

Del 100% de los encuestados, un 69% de los encuestados considera que se encuentra satisfecho con las condiciones laborales que brinda la institución, mientras que el 31% de los encuestados expone que no se considera completamente satisfecho con las condiciones laborales que brinda la institución.

PREGUNTA 11

Gráfico 11

¿Considera que su trabajo es valorado y correctamente remunerado?



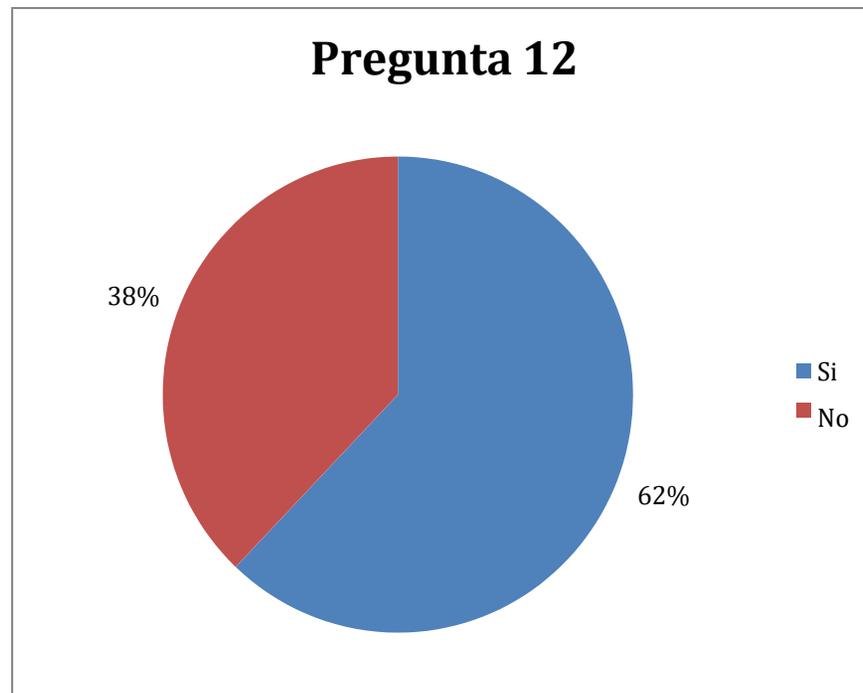
Interpretación:

En base al 100% de los encuestados, el 57% considera que su trabajo es correctamente valorado y correctamente remunerado, mientras que el 43% expone que su trabajo no es valorado de forma correcta.

PREGUNTA 12

Gráfico 12

¿La institución le llega a otorgar de forma periódica beneficios fuera de la ley como capacitaciones, actualización de nuevas tecnologías o mejoras ergonómicas?



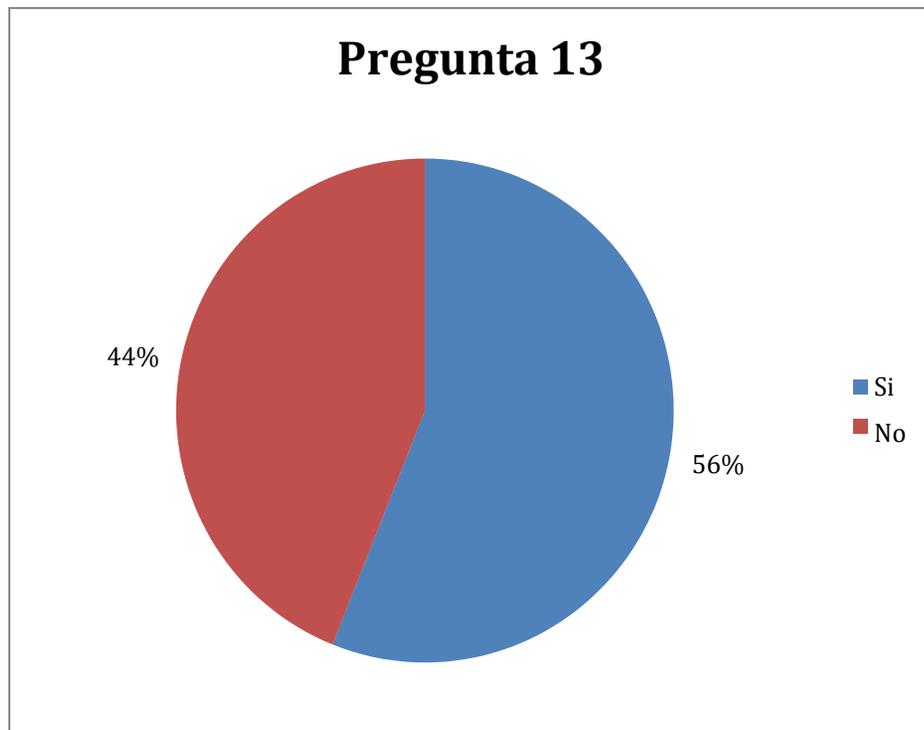
Interpretación:

En relación a los beneficios generados en el área laboral, el 62% de los encuestados expone que, si presenta estos beneficios, siendo en mayor parte capacitaciones y equipo nuevo de trabajo, mientras que 38% de los encuestados expone que no presenta beneficios de forma periódica por la parte de la institución.

PREGUNTA 13

Gráfico 13

¿Considera usted que la institución le brinda las condiciones necesarias para su crecimiento personal y profesional asegurando su estabilidad socioeconómica?



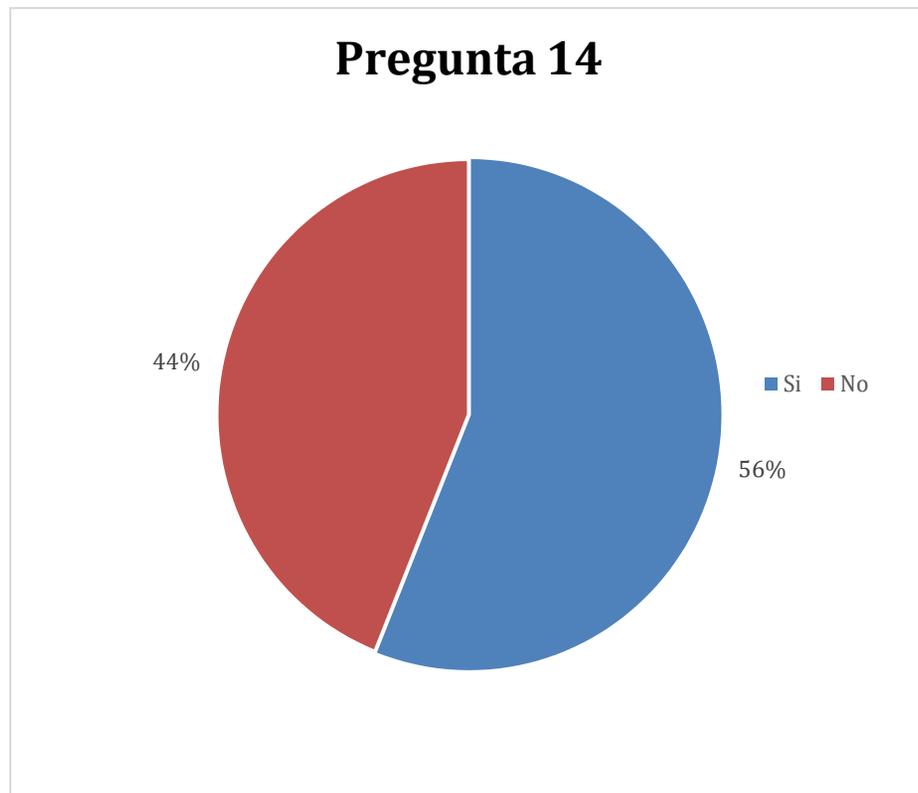
Interpretación:

En relación a las condiciones laborales optimas, el 56% de los encuestados expone que la institución Universidad Técnica de Babahoyo si genera las condiciones que permitan su crecimiento personal, mientras que el 44% de los encuestados considera que la UTB no puede garantizar un crecimiento a largo plazo.

PREGUNTA 14

Gráfico 14

¿Considera que ha sido reconocido por parte de los líderes de la institución gracias a su aporte a la Universidad?



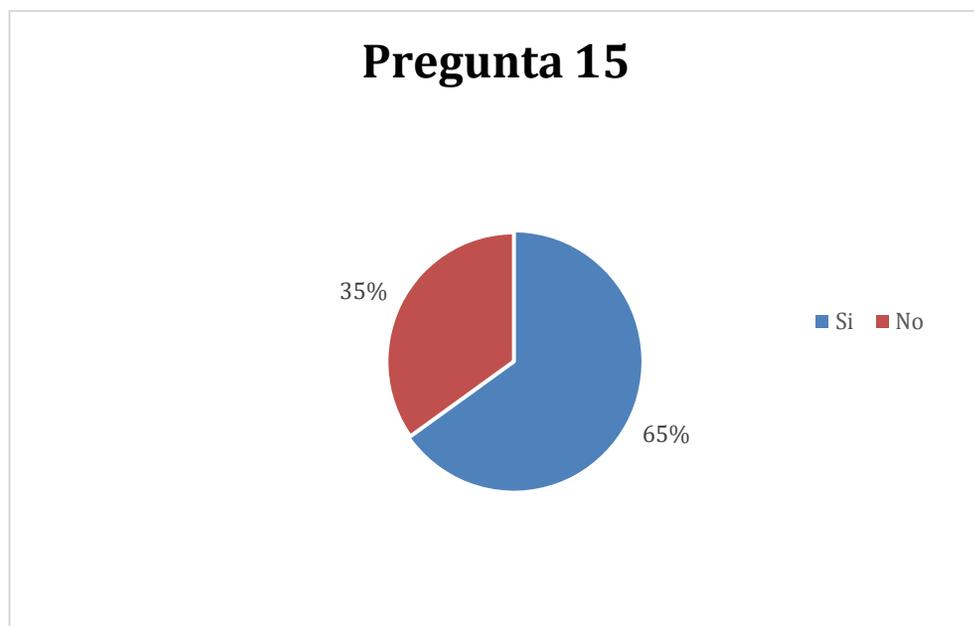
Interpretación:

Del 100% de los encuestados, un 56% de estos participantes consideran que han sido reconocidos por parte de la UTB en base a sus años de servicio labora, mientras que un 44% considera que no se siente reconocido por parte de la institución.

PREGUNTA 15

Gráfico 15

¿Se considera libre de demostrar sus capacidades para la ejecución de deberes dentro de la institución?



Interpretación:

En relación a la facilidad para la demostración de las capacidades, el 65% de los encuestados se considera libre de exponer sus capacidades para realizar los deberes formales en la Universidad, mientras que el 35% de los encuestados reflejan lo contrario.

4.2 Pruebas estadísticas aplicadas

Resultados pruebas estadísticas (Prueba Chi Cuadrado)

Tabla 3 Prueba de Normalidad de los datos

Esta prueba se usa para corroborar si los datos tienen comportamiento normal, si es así podremos utilizar pruebas paramétricas, en caso contrario usaremos pruebas no paramétricas

Planteamos las hipótesis

Ho: los datos tienen una distribución normal

Ha: los datos no tienen distribución normal

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G	S	Estadístico	gl	Sig.
¿Considera usted que la calidad de vida laboral se viene ejecutando de una buena manera en los empleados administrativos de la Utb?	,279	114	,000	,854	114	,000
¿Cree usted que el apoyo directivo es clave para la mejora de la CVL?	,352	114	,000	,716	114	,000

Considerando que se cuenta con más de 28 datos usaremos la prueba de Kolmogorov-Smirnov con estadísticos de 0.279 y 0.352, el parámetro de decisión es el P-value <0.05, en este argumento las 2 variables son inferiores al valor permisible, por lo cual rechazamos Ho y aprobamos Ha, y vamos a utilizar estadística no paramétrica.

Tabla 4 Prueba de chi cuadrado

Planteamos las hipótesis

Ho: el apoyo directivo es fundamental en la percepción de CVL

Ha: el apoyo directivo es fundamental en la percepción de CVL

Tomando estas variables y basados en que un 62% refleja la influencia de una variable en otra y validando el p-value que sigue siendo menor que 0.05. Se procede a aceptar la hipótesis alternativa Ha

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	69,115a	16	,000
Razón de verosimilitud	30,207	16	,017
Asociación lineal por lineal	18,389	1	,000
N de casos válidos	114		

a. 18 casillas (72,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Prueba de Correlación

Ho: el apoyo directivo es fundamental en la percepción de CVL

Ha: el apoyo directivo no es fundamental en la percepción de CVL

Tabla 5 Prueba de Correlación

			¿Con sidera usted que la calidad de vida laboral se viene ejecutando de una buena manera en los empleados administrativ os de la Utb?	¿Cree usted que el apoyo directivo es clave para la mejora de la CVL?
Rho de Spearman	¿Considera usted que la calidad de vida laboral se viene ejecutando de una buena manera en los empleados administrativos de la Utb?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 114	,896** ,004 114
	¿Cree usted que el apoyo directivo es clave para la mejora de la CVL?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,896** ,004 114	1,000 . 114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Si bien es cierto que el $p\text{-value} < 0.05$ lo que hace que aceptemos la H_a , sin embargo, el nivel de correlación es (0.269), teniendo una Correlación Directa alta entre la variable Calidad de vida laboral y apoyo directivo, también podríamos recalcar que usamos el coeficiente de Spearman ya que se usa para datos que no tienen normalidad

4.3 Discusión de Resultados

En relación a los resultados generados en base a la encuesta desarrollada por medio de Google Drive y Presencial, se considera idóneo tomar en cuenta que las afirmaciones sobre la calidad de trabajo que se garantiza en la Universidad Técnica de Babahoyo, siendo un factor clave la interacción entre compañeros que permita una comunicación idónea, siendo un punto asertivo en la institución, ya que la mayor parte de los trabajadores de la entidad considera que el entorno es idóneo para el logro de un trabajo en equipo.

Fomentar este trabajo es imperativo en las Universidades, ya que los trabajadores deben sentirse en un ambiente cómodo en su puesto trabajo, relacionándose a la calidad de vida en el trabajo y también en la productividad, cuando un trabajador se encuentra completamente ligado a la empresa, pueda llegar a desarrollar sus actividades con interés y logrando un compromiso total, esto genera que el trabajador pueda estar ligado a los objetivos institucionales.

Por este motivo, en el trabajo es mucho más complejo y variado, que un trabajador pueda generar confianza en el entorno laboral, siendo la calidad de vida en el trabajo un aspecto relevante que tiene un nivel de compromiso con la organización, donde el conocimiento es un punto factible para permitir un crecimiento y que los directivos de una empresa puedan ser empáticos en relación al aumento de nivel laboral que puede llegar a tener una persona (Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei, 2017).

Esta calidad en el trabajo se encuentra relacionado al bienestar de las personas, por lo cual es importantes que las tareas que estos realicen sean correctamente asignadas, lo cual garantiza que la ejecución de los mismos se base en los conocimientos que una

persona puede tener, siendo el caso en parte en la UTB, ya que el 62% de los encuestados afirman que poseen una satisfacción en relación a los trabajos que son designados. Esta designación puede va a permitir una mejora de la calidad laboral que genere a la larga efectos que se conviertan en beneficios, los cuales permiten la motivación (Toscano, Vesga, & Avendaño, 2019).

Al igual que la designación adecuada de labores, un factor que puede considerarse primario en una institución es el sueldo, donde en la UTB de acuerdo al 57% de los encuestados se considera que el sueldo percibido el mismo que se encuentra definido de forma predeterminada es suficiente y comparable a los esfuerzos que son realizados para la obtención de los objetivos institucionales.

La importancia de la remuneración en una entidad al igual que otros aspectos se basa en la obtención de un lugar de trabajo que garantice un adecuado ambiente laboral, donde las funciones que se desarrolle finalicen en la recompensa justa que un trabajador puede llegar a obtener en base al interés y esfuerzos que este ponga en su trabajo. Por este motivo, en muchas empresas pese a las diferencias de las necesidades entre partes, muchos directivos de recursos humanos buscan que los laboradores se encuentren cómodos en el entorno laboral (Zegaraa & Arapa, 2022).

La disponibilidad de materiales en el área laboral representa un punto clave en la formación de un ambiente estable en el sector de trabajo, donde el 52% de los trabajadores expone que si posee los materiales necesarios, reflejando que apenas una mínima mayoría trabaja haciendo uso de equipos necesarios para el cumplimiento de su trabajo, lo cual merece una revisión técnica reflejando que es necesario dentro de la institución para que el trabajador pueda cumplir de forma adecuada con sus labores que se disponga de todos los materiales óptimos.

Esta disponibilidad se vincula con la necesidad de tener un correcto ambiente de trabajo que permita el desarrollo adecuado de las tareas, donde el 55% de los encuestados reflejan que, si disponen de condiciones adecuadas para el deber, como lo son una buena iluminación, al igual que un espacio cómodo que garantice que los muebles de oficina en conjunto con los equipos que se necesitan para hacer cumplir las funciones de la UTB. Esta condición en las empresas es algo que se busca implementar mediante la

inversión óptima siendo un reto fundamental día a día para las empresas, por lo cual, muchas empresas buscan el desarrollo de las condiciones de trabajo y establecer un ambiente laboral sano con la finalidad de garantizar bienestar, productividad y satisfacción de cada uno de los trabajadores (García & Delgado, 2018).

De igual manera, este espacio laboral también puede involucrar una serie de afectaciones donde el 37% de los encuestados refleja que siente que puede llegar a sentir perjuicios o riesgos personales al desarrollar actividades, siendo una condición que según Sánchez (2018), “esta posee un efecto negativo en las personas, ya que le impide el desarrollo cotidiano de su vida social y también personal, dado que el perjuicio que muchas veces es generado por la carga laboral se ve impactado en su persona. Esta afectación suele ser frecuente en el ámbito laboral en el sector educativo, al estar expuesto a riesgos que son incontrolables y que demanda mayor atención por parte de la administración (pág. 110).

La comunicación en el área laboral de acuerdo al 52% de los trabajadores se considera fluida y que permite el desarrollo de las actividades de forma ordenada y fluida, siendo un factor clave en cualquier empresa de acuerdo a Castro et al (2017), debido a que sin ella no se conocerá los objetivos que se espera conseguir, los mensajes que se desea transmitir o las actividades que se deben ejercer, por eso es muy importante que para asegurar una calidad de vida laboral eficiente primero se empiece con desarrollar una excelente comunicación, en donde la información transmitida sea clara y verídica.

El crecimiento personal es un punto importante dentro de cualquier empresa, negocio o institución, por lo cual, una entidad que contribuye a sus trabajadores a su crecimiento a nivel personal, laboral entre otros aspectos asegura resultados idóneos, siendo el caso de la UTB donde en base a la encuesta realizada el 62% expone que recibe incentivos por parte de la institución como mejores en la ergonomía e incentivos como capacitaciones.

Este tipo de incentivos genera motivación en el trabajo que representa una fuerza impulsadora positiva que reactiva, activa y dinamita a un empleado a cumplir eficientemente con sus obligaciones y responsabilidades laborales, mostrando siempre un desempeño eficaz, competente y entusiasta. Estas características influyen en el

desarrollo laboral que consiste en una oportunidad que el empleador otorga a sus empleados con el fin de que estos crezcan, adquieran nuevos conocimientos y tengan la oportunidad de acceder a un plan de carrera acorde a sus habilidades, destrezas y conocimientos (Vicenzi & Tudesco, 2018).

Esta condición se cumple en parte dentro de la UTB por medio de la afirmación del 56% de los encuestados en que, si se brindan las condiciones necesarias para el crecimiento profesional por medio de una estabilidad a nivel económico y también social, reflejando que en la institución si se genera una inversión en las condiciones laborales de los trabajadores para asegurar su crecimiento como profesionales.

Estas condiciones garantizadas permiten sentir por medio de los trabajadores una estabilidad laboral que consiste en un factor muy importante que otorga al trabajador sentimientos y emociones de seguridad, permanencia y desarrollo social, personal, profesional y familiar, la misma que sirva a la generación de motivación para el cumplimiento de los deberes (Moran & Torres, 2019).

Finalmente, como punto central de la investigación y lo que se busca determinar es si las condiciones laborales de la institución mantienen satisfecho a los trabajadores, donde el 69% de los trabajadores confirman sentirse satisfechos con las condiciones laborales que presta la entidad y que genera un nivel de calidad de vida. Sin embargo, por otro lado, la entidad no asegura la confiabilidad necesaria al 31% de los trabajadores, lo cual debe ser motivo para asegurar que la institución pueda trabajar en el aseguramiento de un ambiente seguro para los trabajadores.

Es entendible que el proporcionar este nivel de calidad en el trabajo es un trabajo arduo para las empresas, que debe incluir diversas estrategias para la mejora de las condiciones de trabajo y el establecimiento de un ambiente laboral óptimo con la finalidad de garantizar el bienestar de cada uno de los trabajadores. Esta calidad de vida debe encontrarse fundamentada en una serie de variables centrales como son la influencia laboral, las recompensas que la empresa otorga a su personal, la manera en cómo las empresas actúan eficientemente para dar solución a los conflictos laborales, las relaciones sociales entre colaboradores y el control o supervisión que imparten los jefes inmediatos.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Al hablar de la calidad de vida en el trabajo, hay varios factores que deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar la satisfacción de los empleados, ya que muchas cosas se evalúan según variables que varían según el trabajo y la familia o por factores externos y puede ser confuso en los aspectos psicológicos y sociales de la fuerza de trabajo lo cual se pretende evidenciar en esta investigación.

La información recopilada permitió conocer sobre la perspectiva de la calidad de vida en la institución educativa Universidad Técnica de Babahoyo, donde en relación a diversas dimensiones como lo son el Entorno Laboral, se considera que la comunicación debe ser un aspecto que debe mejorar, si lo que se busca es lograr un trabajo en equipo completo que considere la opinión de todos para que no existan carencias de opciones a la hora de realizar un trabajo. De igual manera, se pueden dar mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores para que estos puedan gozar de un puesto libre de incomodidades que permitan un desarrollo de las funciones en la Universidad.

En relación a la Satisfacción Laboral, los trabajadores en su gran mayoría presentan una satisfacción en el área laboral, sin embargo, cada es necesario tomar medidas que se puedan aplicar de forma rápida con la finalidad de garantizar que la información sea mejor tratada y que los líderes de cada área sean capaces de apreciar las acciones que se toman para una mejoría, siendo aspectos como la comunicación, mejoría de las habilidades y garantía de las responsabilidades.

En base al Apoyo Directivo, es tomado en cuenta el trabajo como una actividad que genera valor en la institución, pero no todos los trabajadores se sienten de la misma manera, siendo la remuneración un interés en común y que puede ser valorado en relación a las actividades que se realizan en cada cargo. Los aspectos más importantes que se toman en cuenta como un apoyo de la dirección son las capacitaciones al igual que la mejoría de las herramientas de trabajo con la finalidad de que no se presenten riesgos como la carencia de conocimiento, al igual que a la ergonomía, los cuales garanticen el crecimiento personal de los trabajadores.

5.2 Recomendaciones

En base a los resultados se puede establecer las siguientes recomendaciones que se basan en la parte teórica y en el desarrollo del instrumento de investigación:

- Un seguimiento con indagación personalizada periódicamente del nivel de satisfacción del personal que labora en departamentos administrativos, forman parte de un componente ineludible lo cual crea una estabilidad en la calidad de vida del este personal administrativo universitario, por ello al aplicar correctivos partiendo del hallazgo que se obtiene en cuanto a las insuficiencias, este sería propietario para lograr en el personal administrativo la serenidad y confianza de que sus puntos de vista o necesidades son atendidos por sus autoridades.
- Garantizar la participación en el lugar de trabajo y de los empleados en los programas de salud y seguridad.
- Impulsar entre los empleados el compañerismo y la cooperación como cultura de elementos clave en la organización de una institución, lo cual, permitan el desarrollo de nuevas habilidades.

5.3 Propuesta

Una vez generado el análisis de cada uno de los indicadores que se han evaluado, se considera necesario la evaluación de todo tipo de estrategias que generan un impacto mayor en relación a los objetivos y los variados indicadores que se relacionan a la calidad de vida del trabajador, con la finalidad de mejorar aspectos que se consideran como prioritarios para que el ambiente laboral de la Universidad Técnica de Babahoyo. Este tipo de actividades deben ser controladas y monitoreada si lo que se busca es el cumplimiento de los objetivos institucionales para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.

Iniciativas Estratégicas

Estos son considerados como actividades programas de acción clave que inciden en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Universidad que se encuentran establecidos de la estrategia. Estas estrategias deben encontrarse relacionadas con cada uno de los indicadores y lograr una mejoría con el tiempo, donde se mejore a través de diversos análisis periódicos.

Tabla 6 .Tabla de Iniciativas Estratégicas para la mejora institucional.

	Iniciativas	Objetivo	Actividades
o	Planificación de Programas de Capacitación e Incentivos Laborales.	Mejorar los conocimientos para la práctica laboral dentro de la institución.	<ol style="list-style-type: none">1. Ejercer un plan de capacitación para todo el personal de la UTB, donde se traten temas relevantes como Relaciones Humanas, Calidad y Atención al cliente.2. Diseño de planes de capacitación periódicas para los trabajadores.3. Ofrecer recursos y herramientas que permitan el aprendizaje

			constante sobre la forma de ejecutar mejorar las actividades laborales.
	Control Interno de Desempeño Laboral.	Mejorar las condiciones de trabajo sobre los colaboradores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar evaluaciones periódicas sobre el desempeño ejercido en la institución en forma anual. 2. Integrar actividades que permitan motivar a los trabajadores.
	Programa de Mantenimiento de Equipos Técnicos (Activos Fijos) y cuidado de la Ergonomía.	Dar cumplimiento a las instrucciones dentro del respectivo Plan de Mantenimiento Planificado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar un análisis de los equipos utilizados en las diversas áreas laborales que permitan establecer las necesidades de mantenimiento. 2. Ejecutar estrategias de evaluación sobre las condiciones ergonómicas de cada uno de los trabajadores.
	Plan de Socialización de mejores prácticas laborales en el entorno.	Lograr una mejora de las actividades que se desarrollan en el día a día en las oficinas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la comunicación en cada uno de los departamentos haciendo uso de herramientas de comunicación. 2. Promover la participación laboral en las decisiones grupales para integrar todo tipo de opiniones en las labores diarias.

Nota: Tabla sobre estrategias relacionadas a la mejora de la calidad de vida labora en la Universidad Técnica de Babahoyo. Elaboración propia.

Una vez que se hayan diseñado correctamente cada uno de los planes que se buscan implementar en la institución educativa con la finalidad de alcanzar un impacto, es necesario generar una socialización con el personal que incluya a los directivos y líderes de área con la finalidad de lograr una definición clara de objetivos. El progreso de la implementación de los planes en la UTB debe estar fijado para un periodo no mayor a un año y sus respectivos resultados. La aplicación se va generar en relación a los siguientes pasos:

- Estructurar las actividades necesarias que permitan obtener resultados garantizados en la institución educativa.
- Mantener un cronograma de actividades con los responsables del manejo de cada acción.

Actividades

Para la realización de las actividades se considera necesario contar con un formato estructurado que permita delimitar los indicadores asignados a cada plan. Estos se van a encontrar integrados por la persona que se va a encargar de la dirección de cada plan al igual que su respectivo control y cuál va a ser su frecuencia. Este plan va a integrar el objetivo de su creación y las herramientas usadas para su ejecución, su control se busca ser logrado por medio del reflejo de un semáforo que indique los niveles de progreso esperado:

Plan 1

Tabla 7. Planificación de Programas de Capacitación e Incentivos Laborales.

PLAN 1		
Objetivo	Mejorar los conocimientos para la práctica laboral dentro de la institución.	
Actividades	1. Ejercer un plan de capacitación para todo el personal de la UTB, donde se traten temas relevantes como Relaciones Humanas, Calidad y Atención al cliente. 2. Diseño de planes de capacitación periódicas para los trabajadores. 3. Ofrecer recursos y herramientas que permitan el aprendizaje constante sobre la forma de ejecutar mejorar las actividades laborales.	
Responsable	Responsable de Cada Área y Talento Humano.	
Plazo	3 meses	
SEMAFORO		
Inaceptable	Aceptable	Excepcional
< 90%	90% - 99%	100%

Nota: Elaboración propia.

Plan 2

Tabla 8. Control Interno de Desempeño Laboral.

PLAN 2		
Objetivo	Mejorar las condiciones de trabajo sobre los colaboradores.	
Actividades	1. Realizar evaluaciones periódicas sobre el desempeño ejercido en la institución en forma anual. 2. Integrar actividades que permitan motivar a los trabajadores.	
Responsable	Responsable de Cada Área	
Plazo	Mensual	
SEMAFORO		
Inaceptable	Aceptable	Excepcional
< 75%	75% - 99%	100%

Nota: Elaboración propia.

Plan 3

Tabla 9. Programa de Mantenimiento de Equipos Técnicos (Activos Fijos) y cuidado de la Ergonomía.

PLAN 3		
Objetivo	Dar cumplimiento a las instrucciones dentro del respectivo Plan de Mantenimiento Planificado.	
Actividades	1. Generar un análisis de los equipos utilizados en las diversas áreas laborales que permitan establecer las necesidades de mantenimiento. 2. Ejecutar estrategias de evaluación sobre las condiciones ergonómicas de cada uno de los trabajadores.	
Responsable	Responsable del Departamento Financiero	
Plazo	6 Meses	
SEMAFORO		
Inaceptable	Aceptable	Excepcional
< 75%	75% - 99%	100%

Nota: Elaboración propia.

Plan 4

Tabla 10. Plan de Socialización de mejores prácticas laborales en el entorno.

PLAN 4		
Objetivo	Lograr una mejora de las actividades que se desarrollan en el día a día en las oficinas.	
Actividades	1. Promover la comunicación en cada uno de los departamentos haciendo uso de herramientas de comunicación. 2. Promover la participación laboral en las decisiones grupales para integrar todo tipo de opiniones en las labores diarias.	
Responsable	Responsable de Talento Humano	
Plazo	4 Meses	
SEMAFORO		
Inaceptable	Aceptable	Excepcional
< 75%	75% - 99%	100%

Nota: Elaboración propia.

Control de las Actividades

La Definición de cada uno de los planes que se buscan ejecutar requiere de la intervención de un control continuo que es el que ayuda a reflejar el progreso de cada uno de los indicadores en la actualidad, por lo que se si una actividad maneja un desarrollo inaceptable y va a requerir de actividades de mejora.

Tabla 11. Tablero de Control

ACTIVIDAD	METRICA	META	MÍNIMO	SEMAFORO
Planificación de Programas de Capacitación e Incentivos Laborales.	(capacitaciones asistidas/total de capacitaciones brindadas) (beneficios ofrecidos/total de trabajadores)	95%	90%	
Control Interno de Desempeño Laboral.	(Errores Detectados/Procesos Realizados en el mes)	90%	75%	
Programa de Mantenimiento de Equipos Técnicos (Activos Fijos) y cuidado de la Ergonomía.	(Mantenimientos Realizados/Mantenimientos Planificados)	90%	75%	
Plan de Socialización de mejores prácticas	(Número de mejoras logradas/Procesos Enseñados)	90%	75%	

laborales en el entorno.				
--------------------------	--	--	--	--

Nota: Elaboración propia.

Este tablero de control debe ser expuesto a cada uno de los trabajadores a modo de que estos puedan conocer los resultados que se van logrando y determinar si son necesarias mejoras. De este modo, la persona que se responsabiliza del control de estas actividades se va a sentir implicado en relacionar las mejoras en el caso de que algún plan no posea el impacto que se espera.

CAPÍTULO VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARPIO TICONA, D. S., & VARGAS PEÑA, E. J. (13 de 10 de 2019). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA*. Obtenido de CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS DE LA SUB DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN (UNSA) AREQUIPA 2019: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11798/Rlctids%26vapeej.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, P., Hernandez, J., & Vargas, R. (2017). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Scielo* , 11.

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Fundación Universidad del Norte - Barranquilla, Colombia.*, 58-81. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

Cruz Velazco, J. E. (Año 2018). La calidad en el campo laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Pensamiento y gestión*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Fajardo Zapata, Á., González Valencia, Y., & Hernández Niño, J. (2022). CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* , 15-23.

García, O. S., & Delgado, A. (2018). *La carga mental del trabajo*. Madrid: Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

Granados , I. (2011). CALIDAD EN EL CAMPO LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *Revista IIPSI Facultad de Psicología*, 271 - 276.

Montes Villalba, P., & Miranda López, X. (Año 2015). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de “LA ESTABILIDAD LABORAL Y TAMBIÉN INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE AMBATO, TUNGURAHUA.”:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18005/1/Pa%C3%BAI%20Fernando%20Montes%20Villalba.pdf>

Moran, N. A., & Torres, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Dialnet*, 12. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>

Peñaherrera Larenas, F., Cárdenas Cobo, J., & Cedillo Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología*. Obtenido de <http://ve.scielo.org/pdf/uct/v19n77/art03.pdf>

Pinela Morán, N., & Donawa Torres, Z. (2019). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL COMPROMISO A NIVEL ORGANIZACIONAL: UNA PERSPECTIVA DESDE LAS UNIVERSIDADES. *Revista ECOTEC*, 1-12. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>

Ríos Depaz, T., & Escalante León, R. (2018). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MINERAS LOS ÁNGELES; CARHUAZ, ANCASH, 2016. *REPOSITORIO ACADEMICO USMP*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas F, C., Barliza C, M., & Pinzón E, M. (2020). CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE COLOMBIA. *ACTA PSICOLÓGICA PERUANA*, 181-206.

Sanchez, J. (2018). *La sobrecarga de trabajo y el clima organizacional en el personal administrativo del hospital regional docente*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27542>

Sanz, W. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2139. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1640

Toscano, C., Vesga, J. J., & Avendaño, B. (2019). *Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement*. Acta Colombiana de Psicología. doi:<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

VÁSQUEZ ACOSTA, G., & CARRASQUERO CARRASQUERO , E. (2016). *UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/12595/T-ESPE-049842.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vicenzi, A., & Tudesco, F. (2018). La educación como proceso de mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de la comunidad. *Scielo*, 12.

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Trabajo comprometido y desempeño laboral: el papel moderador de apoyo organizacional percibido. *Anales de psicología*, 708-713. doi:10.6018/analesps.33.3.238571

Zegaraa, M., & Arapa, L. (2022). *Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral de los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, 2021*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9538/Mayra%20Karina%20Zegarra%20%26%20Lucerito%20Edith%20Arapa_.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Montano, J. (14 de Julio de 2019). Investigación de tipo No Experimental: Diseños, Características, Ejemplos. párr. 7. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/investigacion-noexperimental>

ANEXOS

Banco de Preguntas

	PREGUNTA	SI	NO
DIMENSION ENTORNO LABORAL			
1	¿En su entorno laboral considera que la interacción entre compañeros permite una comunicación asertiva que fomente el trabajo en equipo y apoyo?		
2	¿Considera que en su entorno laboral se toma en cuenta la importancia de su opinión en la toma de decisiones para el futuro de la institución?		
3	¿Considera usted que posee los materiales y también los equipos necesarios para la ejecución óptima de las actividades laborales?		
4	¿Considera usted que el espacio de trabajo en el que desarrollo sus actividades laborales, puede llegar a perjudicar su desempeño presentando un riesgo personal?		
5	¿Considera usted que en su área de trabajo se presentan las condiciones anexas para el desarrollo de sus labores (iluminación, espacio, climatización, etc.) son las mejores para el desarrollo de las funciones en la institución?		
DIMENSION SATISFACCION LABORAL			
6	¿Se encuentra usted satisfecho con la asignación de responsabilidades y distribución de tareas en el área laboral?		
7	¿Considera usted que se delega información de forma responsable en el área laboral en la cual desempeña sus labores diarias?		
8	¿Considera usted que la comunicación en el área laboral es fluida y constante a nivel organizacional permitiendo que sus labores puedan ser ejercidas de forma libre y sin interrupciones?		

9	¿Considera usted que sus habilidades doctrinarias pueden ser potenciadas por medio de las actividades que ejecuta en su area laboral?		
10	¿Se considera satisfecho con las condiciones laborales que se le brindan en su área laboral?		
DIMENSION APOYO DIRECTIVO			
11	¿Considera que su trabajo es valorado y correctamente remunerado?		
12	¿La institución le llega a otorgar de forma periódica beneficios fuera de la ley como capacitaciones, actualización de nuevas tecnologías o mejoras ergonómicas?		
13	¿Considera usted que la institución le brinda las condiciones necesarias para su crecimiento personal y profesional asegurando su estabilidad socioeconómica?		
14	¿Considera que ha sido reconocido por parte de los líderes de la institución gracias a su aporte a la Universidad?		
15	¿Se considera libre de demostrar sus capacidades para la ejecución de deberes dentro de la institución?		

JAMI-2

5%
Similitudes

2%

Texto entre comillas
0% similitudes entre comillas
0% idioma no reconocido

Nombre del documento: JAMI-2.docx

ID del documento: 3c3740143a08cd98283e727838b5768e914537

Tamaño del documento original: 507,07 KB

Depositante: PEÑAHERRERA LARENAS MILTON FABIAN

Fecha de depósito: 16/8/2023

Tipo de carga: interfaz

fecha de fin de análisis: 16/8/2023

Número de palabras: 10.760

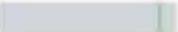
Número de caracteres: 70.147

Ubicación de las similitudes en el documento:

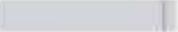
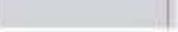
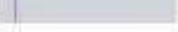


Fuentes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	2%		Palabras idénticas: 24 (220 palabras)
2	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)
3	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)
4	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)
5	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 Documento de otro usuario. No es un documento propio de este grupo	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)
2	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)
3	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)
4	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)
5	 https://repositorio.unsa.edu.ar/handle/documento/2245428331461145432.pdf	< 1%		Palabras idénticas: 14 (74 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

-  <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
-  <http://repositorio.unsa.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11758/11758/Rktids%wapee.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
-  <http://repositorio.unsa.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11758/11758/Rktids%wapee.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nº	ACTIVIDADES	Año 2022																
		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	
1	Aprobación del proyecto.	x																
2	Introducción		x															
3	Capítulo I.- Contextualización del Problema			x	x													
4	Capítulo II. Marco Teórico			x	x	x												
5	Capítulo III. Metodología						x	x	x	x	x							
6	3.1 Diseño de la investigación						x											
7	3.1.1 Tipo de Investigación						x											
8	3.1.2 Población y Muestra						x											
9	3.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de							x	x									
10	3.3 Técnicas de Análisis de Resultados								x	x	x							
11	Capítulo IV. Resultados y Discusión										x	x	x	x				
12	4.1 Resultados obtenidos en la Investigación											x						
13	4.2 Pruebas estadísticas aplicadas											x	x					
14	4.3 Análisis e Interpretación de datos												x	x				
15	4.4 Discusión de resultados													x				
16	Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones															x	x	x
17	5.1 Conclusiones															x		
18	5.2 Recomendaciones																x	
19	Capítulo VI. Bibliografía																x	
20	Anexos.																	x

Elaboración: Autora de la Investigación