



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

### **Tema:**

**PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE UNA  
INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE AMBATO**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional**

### **Línea de Investigación:**

**VIDA DIGNA Y SALUD INTEGRAL**

### **Autoras:**

**CAMILA SALOME LASCANO ROMERO  
EMILIA ABIGAIL SOLÍS FREIRE**

### **Directora:**

**LIC. DAYAMY LIMA ROJAS, MSC.**

Ambato – Ecuador

Junio 2021

**PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO**

**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE UNA  
INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE AMBATO

**Línea de Investigación:**

Vida digna y Salud Integral

**Autores:**

CAMILA SALOME LASCANO ROMERO

EMILIA ABIGAIL SOLÍS FREIRE

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

f. 

**CALIFICADOR**

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

f. 

**CALIFICADOR**

Dayamy Lima Rojas, Mg.

f. 

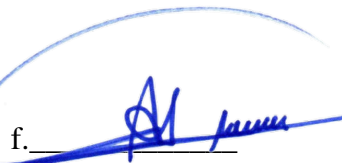
**CALIFICADOR**

Varna Hernández Junco, PhD

f. 

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

f. 

**SECRETARIO GENERAL PUCESA**

Ambato – Ecuador

Junio 2021

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **CAMILA SALOME LASCANO ROMERO**, con **CC. 1804993911**, autora del trabajo de graduación intitulado: “**PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE AMBATO**”, previa a la obtención del título profesional de **PSICOLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGIA**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, junio 2021



**CAMILA SALOME LASCANO ROMERO**  
**CC. 1804993911**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **EMILIA ABIGAIL SOLIS FREIRE**, con CC. **1805152509**, autora del trabajo de graduación intitulado: “**PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE AMBATO**”, previa a la obtención del título profesional de **PSICOLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGIA**.

- 3.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 4.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, junio 2021



**EMILIA ABIGAIL SOLIS FREIRE**  
**CC. 1805152509**

## AGRADECIMIENTO

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño. Primero a DIOS por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y darme salud para lograr mis objetivos.

A mi madre Pauly por su apoyo incondicional, sus consejos y enseñanzas. A mis hermanos Adrián y Nahomi por darme felicidad y motivación en los momentos difíciles. A mi novio Andrés, por confiar en mí y darme su amor, apoyo y fortaleza para culminar esta etapa.

A mi abuelita Mamita Fanny, que Dios la tiene en su gloria y ahora es un ángel en mi vida, sé que desde el cielo me ve y está muy orgullosa de mí. A Abigail Solís, por ser la mejor compañera, sin ti esto no hubiera sido igual, juntas logramos que este sueño sea realidad. A mis compañeros y docentes que me brindaron su apoyo y conocimientos para formarme profesionalmente. A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato por abrirme las puertas, ser mi segundo hogar y dejarme anécdotas increíbles que quedarán para siempre grabadas en mi corazón.

*Camila Lascano*

Agradezco a Dios, el autor y consumidor de mi vida, que me ha regalado la vida y me permite cumplir un ciclo más. Agradezco eternamente a mis padres y hermano por sus oraciones, guía, consejos, por su sacrificio aun en estos tiempos difíciles, su apoyo y amor incondicional en todo este proceso. Agradezco a mis abuelitos y demás familiares, realmente sería infinito nombrarle a cada uno de ustedes, pero mi corazón está agradecido por todo el apoyo que de una u otra forma me brindaron, siempre me han enseñado el valor de la familia y el valor de la vida.

Agradezco a Luis, mi persona especial, por confiar en mis capacidades, por siempre darme una palabra de aliento, aportar con sus conocimientos en mi carrera universitaria, siempre has sido mi soporte y ayuda incondicional. Agradezco a mis compañeros, docentes, a las personas que en los lugares de prácticas me brindaron su amistad, sus conocimientos, una mano amiga para cimentar lo que ahora será mi vida profesional. Agradezco de una forma especial a mi amiga Camila Lascano por ser parte de este proceso, este sueño lo hemos logrado juntas y sé que tendremos una vida profesional de éxito.

*Abigail Solís*

## DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo que me ha ayudado a ser fuerte y salir adelante en los momentos más difíciles. Por ser mi ejemplo a seguir y la razón principal por la que decidí estudiar esta carrera. Por ser una mujer que simplemente me llena de orgullo. No hay manera de devolverte todo lo que has hecho para que esto sea posible, Por tu infinito amor y compañía,

Esto es para ti.

Te amo.

*Camila Lascano*

Dedico mi triunfo a mis padres José y Sarita, a mi hermano Andrés, ustedes son y serán siempre mi motor, mi empuje, las personas más especiales en mi vida, a las cuales les debo tanto. Dedico a mis abuelitos Víctor, Gloria, Juan, por su apoyo incondicional, su aporte, su preocupación, dedicación hacia mí. A mi abuelita María Elene, a los lejos te dedico este triunfo, gracias infinitamente por tu sacrificio y grande amor que semestre a semestre me brindaste, sin ti no lo hubiera logrado y a Luis por ser mi soporte siempre. Este logro no es solo mío, cada uno de ustedes son parte de este triunfo. Los amo.

*Abigail Solís*

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo validar un plan de mejora de la calidad de vida laboral (CVL) de una institución pública de la ciudad de Ambato. El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo. Se trabajó con la población de trabajadores del hospital del IESS de Ambato, se realizó un muestreo no probabilístico con criterio de inclusión de accesibilidad no riesgosa, debido a la crisis atravesada por la pandemia del COVID19. La muestra estuvo conformada por 250 trabajadores. Como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO, el cual, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,975. Este instrumento abarca siete dimensiones: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, y administración del tiempo libre. Los resultados alcanzados indican la necesidad de brindar un ambiente adecuado que conlleve a la elevación de la satisfacción, motivación y rendimiento laboral de los trabajadores del hospital. La propuesta, que contempla las siete dimensiones de GOHISALO, se elaboró en cuenta a: la motivación hacia el trabajo, la solidaridad entre compañeros y la disposición laboral, la administración del tiempo para las actividades que se emplean fuera del trabajo y la convivencia con la familia, los cuales, posibilitan la mejora de la calidad de vida laboral. Finalmente, se realizó la validación de la propuesta por criterios de especialistas y un beneficiario.

**Descriptores:** Calidad de vida laboral; Plan de mejora; Satisfacción.

## ABSTRACT

This research job had as a main objective to validate a plan to improve the quality of working life in a public Institution from Ambato. The approach of this research is a quantitative type, non-experimental design, cross cross-sectional and descriptive scope. The job was done with the population of workers from the Hospital IESS in Ambato; a non-probabilistic sampling was carried out with inclusion criteria of non-risky accessibility, due to the crisis experienced by the COVID19 pandemic. The sample was established by 250 workers. The principal tool to obtain the data was a survey CVT-GOHISALO, which obtained a Cronbach Alfa of 0,975. This instrument encompasses seven dimensions: institutional support, job safety, job integration, job satisfaction, wellness achieved by work, personal development, and free time administration. The results reached shown the necessity to offer an adequate environment that can lead to the increment of satisfaction, motivation and work performance of hospital workers. The proposal, which look at the seven dimensions of GOHISALO, was elaborated base on, the motivations towards the job, the solidarity among co-workers and the labor disposition, the outside time work management for activities and the coexistence with the family, which makes it possible to improve the working life quality. Finally, it has been made the proposal validity by some specialists' criteria and a beneficiary.

**Keywords:** labor quality life, improvement plan, satisfaction

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA.....</b>	<b>6</b>
1.1. Desarrollo histórico y conceptual de la Calidad de Vida Laboral (CVL) .....	6
1.2 Importancia y Beneficios de la CVL .....	8
1.3. Medición y Evaluación de la Calidad de Vida .....	9
1.3.1. Salud física.....	9
1.3.2. Salud Psicológica y Espiritual.....	10
1.3.3 Bienestar Familiar .....	10
1.3.4 Bienestar Laboral .....	10
1.4 Dimensiones e Indicadores de Calidad de vida laboral y Satisfacción laboral ....	11
1.4.1 Promoción laboral .....	13
1.4.2 Autonomía laboral.....	13
1.4.3 Clima Laboral.....	14
1.4.4 Entorno Laboral .....	15
1.4.5 Remuneración económica laboral .....	17
1.4.6 Carga laboral .....	17
1.4.7 Fatiga.....	17
1.4.8 Estrés laboral.....	18
1.4.9 Acoso Laboral .....	18
1.5. Intervenciones para mejorar la calidad de vida laboral .....	19
1. 5.1 Modelos de intervención en la calidad de vida laboral .....	19
1.5.2 Modelo según Hackman y Oldham.....	19

1.5.3 Modelo según William.....	19
1.5.4 Modelo según Werther y Davis.....	20
1.5.5 Modelo de Richard Walton.....	20
1.5.6 Modelo de Nadler y Lawler.....	20
1.5.7 Modelo de Easton y Van Laar.....	20
1.6. Planes y/o proyectos de Intervenciones para la CVL.....	20
<b>CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>22</b>
2.1 Tipo de investigación, enfoque y alcance.....	22
2.1.1. Tipo de investigación.....	22
2.1.2 Enfoque.....	22
2.1.3 Alcance.....	22
2.2 Instrumento para la recolección de los datos.....	23
2.3. Procesamiento y análisis de la información.....	23
2.4. Población y muestra.....	26
2.4.1 Muestra.....	26
2.4.2 Característica de la muestra.....	27
2.4.3 Caracterización de la institución.....	29
2.5. Procedimiento metodológico.....	32
<b>CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>34</b>
3.3 Propuesta de la Investigación.....	45
3.3.1. Objetivo.....	46
3.4. Diseño Metodológico.....	46
3.5. Proceso de validación de la propuesta.....	59
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Instrumento de: “Calidad de vida en el trabajo “Cvt-Gohisalo” .....	23
Tabla 2. Medición de fiabilidad .....	24
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad .....	24
Tabla 4. Resumen Estadísticas de fiabilidad- Dimensiones .....	25
Tabla 5. Muestra por áreas .....	26
Tabla 6. Datos sociodemográficos, respecto al sexo .....	27
Tabla 7. Datos sociodemográficos, respecto a la edad .....	27
Tabla 8. Datos sociodemográficos, respecto al estado civil .....	27
Tabla 9. Datos sociodemográficos, respecto al departamento en el que labora .....	27
Tabla 10. Datos sociodemográficos, respecto a la instrucción.....	28
Tabla 11. Escala de medición.....	33
Tabla 12. Analisis General por dimensión .....	33
Tabla 13. Media- Soporte institucional .....	33
Tabla 14. Dimension-Soporte Institucional.....	35
Tabla 15. Media - Seguridad en el trabajo.....	35
Tabla 16. Dimensión- Seguridad en el Trabajo.....	36
Tabla 17. Media -Integracion puesto de trabajo.....	36
Tabla 18. Dimensión- Integración puesto de trabajo.....	37
Tabla 19. Media- Satisfacción en el trabajo .....	37
Tabla. 20. Dimensión- Satisfacción en el trabajo.....	37
Tabla 21. Media- Bienestar Logrado .....	38
Tabla. 22. Dimensión- Bienestar Logrado.....	38
Tabla 23. Media- Desarrollo Personal.....	39
Tabla 24. Dimensión- Desarrollo Personal.....	39

Tabla 25. Media- Administración del tiempo.....	40
Tabla 26. Dimensión- Administración del tiempo .....	40

### **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Estructura Organizacional .....	31
Gráfico 2: Modelo del Plan de Mejora de Calidad de Vida Laboral .....	47

## INTRODUCCIÓN

La responsabilidad, el sentido de pertenencia y la mística de los seres humanos que forman parte de una organización, ejercen un alto impacto en el desarrollo institucional, por lo cual, se hace necesario mantenerlos motivados y concebir condiciones de bienestar para cada uno, son retos importantes a los que se encuentra enfrentada cualquier entidad.

En varias organizaciones se habla de mejorar La calidad de vida laboral (CVL) término que se encuentra ligado al desarrollo de planes o programas de Bienestar Social, que satisfacen las necesidades de los individuos o trabajadores, es así que, por medio del trabajo y bajo una percepción muy personal, busca cubrir una serie de necesidades, entre ellas: seguridad e integración al puesto de trabajo, y satisfacción por el mismo, reconocido el bienestar logrado por su trabajo y el desarrollo personal obtenido con el tiempo, así como la correcta administración de su tiempo libre (Secretaría de Salud Norte [E.S.E.], 2018).

Por tal motivo, para establecer una eficaz CVL, se tomará en cuenta no sólo los elementos del entorno de trabajo, tales como: ingresos adecuados, ambiente físico y condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo; sino que del mismo modo hay que considerar aspectos subjetivos que refieran un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, las oportunidades de desarrollo y crecimiento, y las relaciones entre pares y líderes de la organización.

La investigación realizada por Caicedo (2019), procuró determinar el nivel de CVL de los trabajadores de la salud en países latinoamericanos, pudiéndose evidenciar que la CVL de los trabajadores de la salud en las investigaciones analizadas es predominantemente baja, por lo que la dimensión soporte institucional para el trabajo es la mejor capacitada y la de bienestar alcanzado a través del trabajo la de menor evaluación, además, se identificó que no existen divergencias manifiestas entre los resultados de los países abordados.

El estudio realizado por Quintana, Paravic y Sáenz (2016), que buscaba determinar el nivel de CVL del personal de enfermería de instituciones públicas en Hermosillo, México, comprobó que, tanto el personal de enfermería que tenía contrato a plazo fijo y el personal

de enfermería que realizaba otra actividad remunerada, tuvieron un promedio de CVL menor que el personal que tiene contrato indefinido; y, de aquel que no realizaba otra actividad remunerada.

La investigación realizada por Garcés (2014) en una empresa de Colombia muestra que la CVL fue baja. Esto debido a las inapropiadas condiciones en la organización del trabajo y la falta de compromiso de los directivos. Asimismo, resalta que existe insatisfacción con respecto a su salario, este factor es crítico por cuanto está ligado a las políticas nacionales vigentes derivadas del fenómeno de la flexibilización laboral que ha afectado particularmente al sector salud, a esto se une las condiciones de seguridad y su trabajo en atención primaria, que establece la necesidad de la implementación de un Plan de mejora de la calidad de la vida laboral.

El trabajo de Fonseca (2015) se enfoca en lo estipulado en el Plan Nacional del Buen Vivir, se evidencia como una hoja de ruta que se ha tomado para elevar las condiciones de vida de la población y es donde se enfoca la calidad de vida laboral para aumentar estándares de productividad y condiciones de trabajo competitivas con la adecuada capacitación al personal para disminuir las enfermedades profesionales con la formación del autocuidado en la salud ocupacional, lo cual mejorara el clima laboral a través de programas recreacionales y negociación del conflicto laboral con normas que fomenten y destaquen la cultura organizacional.

Al tomar como referencia los trabajos anteriores, y, la situación actual que vive el mundo con la emergencia sanitaria por COVID19, se pone énfasis en la CVL del personal de la salud como un asunto prioritario, no solamente por el impacto que la CVL tiene sobre la atención y el trato al paciente, sino por el bienestar mental, espiritual y físico de los profesionales inmersos en los servicios de salud, sobre todo en este momento, donde los servidores públicos de la salud comienzan a presentar colapsos nerviosos, depresión y estrés al ver fallecer a las personas con el virus COVID19 y en muchos casos no poder hacer nada por ellos, estos galenos merecen un trato más humano a nivel laboral para que sepan sobrellevar este trauma y tratar de tener una vida normal.

Dentro de los riesgos cotidianos uno de los más comunes es el riesgo físico, al cual están expuestos el personal de Laboratorio, Rayos X, Imagenología por el alto grado de radiación por los implementos y las maquinarias que utilizan que causan enfermedades

laborales irreversibles; se evidencia en el departamento de enfermería y farmacia la fatiga física como consecuencia de actividades excesivas y trabajo monótono, que comúnmente se genera al mantener posturas incorrectas y manipular cargas forzosas en tiempos prolongados, posibles causantes de accidentes laborales e incremento de enfermedades cardiovasculares; los riesgos psicosociales, los cuales, están asociados a los turnos extensos y rotativos causantes de altos niveles de estrés e insatisfacción laboral, así mismo generan dificultades para mantener adecuadas relaciones sociales y familiares, factores que son causantes de un nivel bajo en la calidad de vida laboral.

En base al problema percibido en los servidores públicos de una institución pública de la ciudad de Ambato, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo mejorar la calidad de vida laboral en una institución pública de la ciudad de Ambato?

La idea a defender de la siguiente investigación es: A través de un plan de mejora es posible elevar la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato.

Se plantean los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

Validar un plan de mejora de la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato

### **Objetivos Específicos**

1. Fundamentar teóricamente la calidad de vida laboral y sus acciones de mejora.
2. Diagnosticar la calidad de vida laboral en una institución pública de la ciudad de Ambato.
3. Elaborar un plan de mejora de la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato.
4. Evaluar el plan de mejora a través del criterio de especialistas y beneficiarios.

Para alcanzar los objetivos planteados, se partió de una metodología de tipo cuantitativa, de diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo; los datos se recolectaron con el instrumento CVT – GOHISALO que consta de 74 ítems y mide la calidad de vida laboral en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado en el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. (Suescún, Sarmiento, Álvarez, & Lugo, 2016)

A esto también, se une el trabajo de Pando, González y otros (2018), donde se validó el cuestionario CVT-GOHISALO versión breve para su uso en trabajadores ecuatorianos, con una población de 400 personas, la confiabilidad fue mediante el alfa de Cronbach de 0,911 lo que indica que es apto para su aplicación; si se tiene conocimiento de que de forma individual la mayoría de los 7 factores del cuestionario obtuvieron valores satisfactorios; los que presentaron alfa de Cronbach por debajo de 0,7 fueron: integración al puesto de trabajo, que califica como adecuada con déficits ( $\alpha = 0,6$ ), e igualmente seguridad en el trabajo, cuya calificación se dio como inadecuada ( $\alpha = 0,5$ ).

El estudio se viabilizó por las autoridades de la institución, para la recolección de datos se necesitó la apertura de todo el personal, de todas las instancias administrativas y hospitalarias, sin embargo, debido a la emergencia sanitaria solo se extrajo la información del personal autorizado por la Dirección de Recursos Humanos, quienes a la vez son beneficiarios directos del proyecto.

Fue importante este estudio, porque los resultados aportaron información relevante para el área de Recursos Humanos, permitió detectar las debilidades existentes en la calidad de vida laboral de los trabajadores y para investigaciones sucesivas. Igualmente permitió identificar aquellos aspectos en los que el personal administrativo y médico orienta sus recursos y fuerzas para el desarrollo de actividades que sirvan de ayuda para su bienestar físico y mental.

La CVL busca como bien común, brindar un ambiente propicio que conlleve a un mejor rendimiento, mayor satisfacción y motivación para el servicio al cliente, y conserva de igual manera un beneficio bilateral que implica tanto a los trabajadores como a los pacientes del Hospital del IESS.

Este tema es de relevancia social debido al aspecto laboral, por ser un asunto de interés ocupacional y de salud pública. Es así que, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020), en el objetivo No. 8 promueve “el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (párr.1). Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) creó el Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025, cuyo objetivo es estudiar aspectos relacionados con la calidad de vida de los colaboradores, se incluye temáticas como: condiciones de trabajo, protección y prevención de riesgos laborales, flexibilidad con respecto a horarios, entre otros, con el fin de salvaguardar la salud física y mental de cada trabajador.

Según la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008), en su artículo 66 enfatiza en “El derecho a una vida digna que asegure la salud, alimentación y nutrición, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio” (p.47). Estipula, además, que optimizar la calidad de vida de la población es un proceso multidimensional y complejo. Por lo tanto, la calidad de vida se encuadra en el Régimen del Buen Vivir determinado en el artículo 340 por la fina relación existente entre la satisfacción y el desempeño del trabajador, también, guarda relación con el cumplimiento del objetivo N°.1 del Plan Nacional de Desarrollo Toda Una Vida según SENPLADES (2017), el cual, busca garantizar el acceso de los ciudadanos al trabajo digno y a su seguridad social.

## **CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y DE LA PRÁCTICA**

### **1.1. Desarrollo histórico y conceptual de la Calidad de Vida Laboral (CVL)**

La Calidad de Vida Laboral (CVL) surge en los 70 en los E.E.U.U, es ahí donde logra el reconocimiento de la sociedad y de las instituciones gracias a la acertada intervención del Movimiento de CVL; las demandas de esta nueva tendencia surgen de la necesidad de volver más humano el entorno de trabajo y brinda una plena atención al desarrollo del factor humano y una notable mejora de su calidad de vida (Cañas, 2016).

La CVL se hace popular en E.E.U.U. y Europa, donde las bases y fundamentos esenciales del Movimiento de CVL; toman distancia con los planteamientos iniciales que estaban ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional, para empezar a recibir la influencia del enfoque socio técnico de la Democracia Industrial. Debido a las diferencias ideológicas, el estudio de la CVL en Europa llegó a identificarse con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en USA, con mucha fidelidad a sus principios, mantiene su apelativo inicial como movimiento de CVL, y, posteriormente extendiéndose a otros países (Cañas, 2016).

Sin embargo, en la región latinoamericana, países como Uruguay, Chile, Panamá, Argentina, Costa Rica, Brasil, Ecuador, Paraguay, Colombia, Bolivia, República Dominicana, Perú, México, Nicaragua, El Salvador y Honduras, tienen una larga tradición reglamentaria en la que se originó, a lo extenso de la primera mitad del siglo XX la defensa de los derechos de los trabajadores asalariados, lo que benefició más tarde la comparativamente rápida expansión de acuerdos que mantenían el propósito de mejorar la CVL (Frías & Acuña, 2020).

Cabe mencionar, que el término calidad de vida laboral fue impuesto por Louis Davis en 1970, quien a través del mismo buscaba narrar la preocupación que evidentemente debía existir en cada empresa u organización respecto al bienestar y la salud de cada uno de sus empleados para que desarrollen con óptimas condiciones sus tareas y responsabilidades (Gómez & Calderón, 2017).

Según Tejedo (2011) los autores que han aportado a través del tiempo de forma significativa con esta temática son: Katzell Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975), quienes enfatizan aspectos subjetivos, los cuales, evalúan la CVL con base en datos cualitativos obtenidos de las opiniones y juicios acerca de su entorno de trabajo (satisfacción, motivación, actitudes, valores hacia el trabajo). Para Visauta (2005) citado por Tejedo (2011), realiza un contraste en el que integra tanto los aspectos objetivos y subjetivos; resalta aspectos puntuales que definen la calidad de vida laboral en términos tangibles y realiza una valoración de tipo cuantitativo donde toma variables procedentes de las condiciones físicas del medio ambiente de trabajo (higiene ambiental, seguridad, niveles de ruido, iluminación), de la organización (horarios, salarios), y de los trabajadores (rendimiento, carga física, fatiga, entre otros).

Cruz (2018) define al bienestar laboral como: “la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo” (p. 67). Es decir, el bienestar laboral se complementa con actividades de dispersión y socialización dentro del entorno laboral que ayuden a disminuir afectaciones físicas y mentales.

Para Brito, Castro y Sabogal (2020), el término Calidad de vida laboral conlleva consigo aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar donde se desarrolla el trabajador, lo que representa un enorme respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación. Es así que comprende la relación que se da entre la organización y los empleados, es decir, el bienestar que brindan las Instituciones a sus clientes internos para que realice un trabajo efectivo y productivo.

Con base en los criterios anteriores, la CVL es una conjunción de variables y efectos como: motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de

gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo.

## **1.2 Importancia y Beneficios de la CVL**

La CVL es de alta importancia en las organizaciones, debido a que permite armonizar los aspectos del trabajo y el entorno donde se lo realiza, con el propósito de ofrecer a los colaboradores un puesto de trabajo ergonómico, condiciones laborales seguras y saludables en un ambiente democrático que ponga atención en satisfacer las necesidades del ser humano y ofrecer desarrollo personal y profesional (Ramírez, 2019).

A esto se suma, el hecho de contar con herramientas que mejoren la CVL de los trabajadores, que permitan de esta forma un mejor desempeño y su aporte positivo a la consecución de los objetivos de la organización, proveniente de elevar los niveles de calidad de vida de los colaboradores dentro de las instituciones.

Según Robles (2017) los beneficios que trae siguientes:

- Aumenta la productividad y la eficiencia, al mismo tiempo que mantiene ventajas competitivas en el mundo empresarial.
- En cuanto a los trabajadores, favorece un mejor desenvolvimiento en sus funciones, representado en la reducción de rotación, ausentismo y quejas; aumento de la motivación, mayor satisfacción en el empleo y empeño en la eficacia en la organización.
- Estimula el rendimiento de los empleados, ya que las condiciones que contribuyen al rendimiento son salarios equitativos, incentivos financieros y selección eficaz de los empleados.
- Los empleados se sienten satisfechos dentro y fuera de la organización, y de esta manera fortalecen su aprendizaje en el trabajo, de esta manera logran aumentar su desarrollo profesional, que se evidencia en una educación continua con títulos de cuarto nivel.

- La humanización en el trabajo en cuanto la organización genera un mayor compromiso con los trabajadores en la medida en que priorice las necesidades personales, profesionales, económicas, sociales y laborales.
- Menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.
- Tiempo de ocio reducido y menos quejas, entre otros.

El motor que mueve a las organizaciones es el capital humano como lo menciona Valencia (2005) “Los recursos humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas cada vez en mayor medida identifica el valor que la persona tiene para la organización y tratar de potenciarlo” (p. 20). Gracias a este enfoque, las estrategias planteadas dentro de los programas de CVL enfocadas en el crecimiento y desarrollo de los empleados va a permitir generar beneficios a nivel organizacional.

### **1.3. Medición y Evaluación de la Calidad de Vida**

Se refiere a la evaluación óptima de la calidad de vida en todas sus dimensiones, se asocia generalmente con la brecha entre el deseo y la realidad que vive cada individuo; muchos la han asociado a la salud y al dinero, pero solo son recursos que logran contribuir, no son suficientes para llevar una vida plena y feliz.

Es así que, la evaluación óptima de la calidad de vida se realiza desde los aspectos conductuales (actividades reforzantes o agradables que llevan a cabo cada individuo) y el bienestar con relación bajo los siguientes componentes: salud física, salud psicológica y espiritual, bienestar familiar y bienestar laboral (Gómez & Calderón, 2017).

#### **1.3.1. Salud física**

La salud física radica en el bienestar del cuerpo y el óptimo funcionamiento del cuerpo humano, es decir, es una situación general de los individuos que se localizan en buen

momento físico, mental y emocional. Esta se logra ver afectada por las cargas físicas, condiciones del medioambiente de trabajo, enfermedades físicas y mentales, entre otros (Gómez & Calderón, 2017).

### **1.3.2. Salud Psicológica y Espiritual**

La salud psicológica y espiritual se logra si la persona presenta una valoración positiva de sí mismo y permite el establecimiento de relaciones interpersonales sanas e independencia en el establecimiento de decisiones, presenta cuatro aspectos significantes como: control de situaciones, aceptación de sí, vínculos psicosociales y proyecto de vida. La salud espiritual es un componente necesario en la salud integral, se puntualiza con base a tres aspectos fundamentales: significado y propósito, el deseo de vivir y la fe en uno mismo, en los demás y en Dios (Lacho, 2020).

Estas se ven afectadas por las cargas mentales (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo), el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por indagación personal, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados) y las solicitudes emocionales por atención de cliente (Gómez & Calderón, 2017).

### **1.3.3 Bienestar Familiar**

El bienestar familiar es el estado multidimensional de bienestar (corporal, intelectual, ocupacional, social, emocional y espiritual) de y entre los miembros de la familia. Sin embargo, si uno de estos factores falla o faltan la repercusión es evidente dentro de los miembros de la familia.

### **1.3.4 Bienestar Laboral**

Este se evidencia en el Compromiso, Satisfacción y Motivación en el trabajo.

Según Martínez y Crego (2017) el compromiso en el trabajo es un estado afectivo-motivacional y psicológico positivo relacionado a la actividad que realiza la persona, se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

De acuerdo a Bolaños (2015), satisfacción representa un “cúmulo de sentimientos positivos que los trabajadores experimentan en su ámbito laboral, a los cuales, se les atribuye a diferentes aspectos como sueldos, incentivos, compañeros de trabajo, condiciones ambientales, entre otros” (p.14).

La motivación es el ejercicio y consecuencia de motivar. Es el motivo o la razón que induce la ejecución o la omisión de una acción. Se trata de un mecanismo psicológico que sitúa, conserva y establece la conducta positiva de una persona. Estos logran desarrollarse siempre y cuando la empresa ofrezca lo siguiente:

- **Reconocimiento:** se fundamenta en el interés y atención que el jefe inmediato brinda a su trabajador, muestra su aprobación y aprecio por el buen trabajo que realiza. Se aborda temas como la compensación monetaria y no monetaria, los tipos de motivaciones que existen dentro de la organización y el establecimiento de objetivos a corto y largo plazo.
- **Oportunidades de desarrollo:** se abordan aspectos de capacitación y formación constante, que permitan al empleado desarrollar habilidades y competencias necesarias para el desenvolvimiento dentro de su ejercicio profesional. Van ligadas a la adquisición de conocimiento actualizado que permita al empleado adaptarse a los cambios existentes tanto en el entorno interno como externo de la organización (Bolaños, 2015).

#### **1.4 Dimensiones e Indicadores de la Calidad de vida laboral y la Satisfacción laboral**

Para Peydró (2015) las dimensiones de la calidad de vida laboral y la satisfacción personal del ser humano están dadas por: Conflicto entre la vida y el trabajo, Promoción laboral, Autonomía laboral, Clima Laboral, Entorno Laboral, Remuneración Económica laboral, Carga laboral, Fatiga, Estrés laboral, Compromiso con el trabajo y Acoso Laboral.

Para Langballe (2011) y Pisartski (2007) citados por Peydró (2015), el conflicto entre vida y trabajo se produce si el plano emocional y conductual no es compatible con los roles en el trabajo; y, el conflicto entre familia y trabajo implica problemas de casa que afectan las áreas laborales y crea desmotivación en las actividades.

Es notable cómo la vida privada y el desempeño en el trabajo influyen de forma mutua, en el ámbito familiar los problemas afectivos, de salud, necesidades de atención extra a hijos u otros familiares con enfermedades crónicas ejercen repercusión en el desempeño laboral; y, por otra parte, las exigencias laborales disminuirán la atención en las responsabilidades familiares con repercusiones en la vida privada.

Según Granados (2011), está conformada por tres indicadores:

- Esfera privada y mundo laboral: la práctica de la actividad laboral se relaciona entre sí. Las dificultades de carácter afectivo, enfermedad en el núcleo familiar, necesidades de atención y cuidado adicional a hijos pequeños o a familiares con inconvenientes, etc., es decir, tanto las situaciones latentemente estresantes de carácter puntual como las crónicas, implican que existan consecuencias drásticas en el desarrollo normal y funcional de la actividad laboral.
- Esfera psicosocial: en otra perspectiva, el tratar pacientes, y de manera general con personas que muestran problemas en su área personal, familiar, entre otros., logra un elevado estrés. En 1974 Freudenberg propuso el nombre de síndrome de agotamiento o del quemado (*burnout*) para explicar o definir el estrés en los trabajadores que laboran dentro del medio sanitario. Este estado manifiesta expresiones tanto físicas (debilidad, dolor de cabeza, desvelo, molestias gastrointestinales, etc.) como psíquicas (irritabilidad, fragilidad emocional, menor capacidad o disposición de obligación a nivel asistencial, desolación, etc.) y es un transcurso que se muestra en un determinado tiempo, por lo general se muestra pasado el primer año de trabajo; esta sensación de insatisfacción y fracaso pone en mayor evidencia los desaciertos dictámenes, estropea la salud del profesional y está agrupada a ausencia, bajas por enfermedad, etc.
- Individuo y grupo laboral: las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo establecen un elemento central de la salud personal y organizacional. De hecho, las circunstancias de relación con compañeros de trabajo es una inconstante normalmente muy estimada. Por el contrario, el alejamiento de relación con otros trabajadores o la falta de apoyo y cooperación entre compañeros originará eminentes niveles de nerviosismo y estrés entre los miembros del grupo. La

confianza, la información abierta y el apoyo mutuo, en definitiva, las relaciones particulares, establecen un elemento muy significativo a la hora de hacer viable el éxito en los grupos de trabajo; en la medida en que estas relaciones se desperdician o son irreales se hace más dificultoso la contribución y llegaría a convertirse en un trascendental inicio de estrés.

#### **1.4.1 Promoción laboral**

La promoción laboral, establece las oportunidades que ofrece el puesto en relación a la utilización y desarrollo de conocimientos, destreza y habilidades, posibilidad que lleva a cabo, las propias aspiraciones del trabajador, lo que provoca sentimientos de logro y satisfacción personal; sin embargo, este es un factor que en la actualidad está ausente y produce desmotivación (Peydró, 2015).

Según Granados (2011), está conformada por el indicador, individuo y acción profesional: las oportunidades que el sitio de labor oferta para el uso y mejora de conocimientos, habilidades, Del mismo modo, la oportunidad de transformar en una realidad las destrezas y potencialidades a fin de que se concretan las aspiraciones personales, establecen un elemento motivacional de suma importancia, puesto que producen sensación de logro y satisfacción con el individuo o trabajador. La libertad y la participación consecuente en la toma de decisiones son otros factores con alto índice de motivación que también, aportan a la percepción de la CVL y, además, al compromiso y complacencia con el lugar de trabajo.

#### **1.4.2 Autonomía laboral**

Este se refiere a la independencia y colaboración en la toma de medidas que motiva y contribuye a mejorar la calidad de vida laboral y el compromiso con la empresa; la falta de autonomía se constituye como un factor desmotivante que produce insatisfacción en el trabajador (Sánchez & Sánchez, 2018).

Según Granados (2011), está conformada por tres indicadores:

- **Información:** se refiere a la cantidad y calidad de la información que los empleados obtienen de los supervisores para realizar sus funciones en el trabajo, participar en la toma de decisiones y alcanzar los objetivos de la organización.
- **Contenidos y asuntos:** constituye todos los asuntos y la información que los trabajadores de la empresa consideran en el proceso de toma de decisiones.
- **Nivel de participación y control:** Se describe al grado en que los empleados expresan sus ideas en el proceso de toma de decisiones y si realmente son considerados o importantes en la empresa. Para medir este indicador se considera: el control de métodos que refiere a la capacidad que posee el trabajador para determinar la forma o método más efectivo de realizar la tarea y el control de tiempos, este es el grado en el que un trabajador decide cuándo realizar una determinada tarea o en qué período de tiempo se realiza un proyecto en particular.

### **1.4.3 Clima Laboral**

Según Sánchez y Sánchez (2018), se considera a la atmósfera o dinámica que existe dentro de un equipo y contiene elementos de confianza, cohesión, apoyo e integración social en el ámbito del trabajo.

Según Granados (2011), está conformada por dos indicadores:

- **Individuo, grupo laboral e institución:** para lograr propósitos frecuentes o colectivos es preciso la colaboración horizontal dentro del establecimiento, dada la alta dependencia en el adelanto de los procesos asistenciales. Esta colaboración entre unidades, entre otros aspectos, suministra un avance en el ambiente en el que se efectúa el trabajo, que logra una apreciación amplia de cooperación y pertenencia a la institución.
- **Institución y función directiva:** el que existan canales para la participación de los empleados en la marcha de la empresa, así como la percepción del grupo de estar integrado en la institución, permite a los trabajadores tomar conciencia de que

son parte importante de la organización, lo que favorece la satisfacción con el trabajo y su bienestar.

#### **1.4.4 Entorno Laboral**

Según Peydró (2015), el entorno laboral constituye las acciones que los trabajadores y jefes mantienen para que este sea excelente, se mantiene en un proceso de mejora continua que promueva la salud, integridad y bienestar de todos, dentro de los factores físicos, psicológicos, sociales, y de salud.

Según Granados (2011), está conformada por los siguientes indicadores:

- **Medioambiente físico:** dentro del margen hospitalario, se toma en cuenta la gran diversidad de profesionales y tareas que se realizan, se encuentra gran variedad de riesgos; estos son: físicos (radiaciones, ruidos, etc.), químicos (gases anestésicos, etc.), biológicos (infecciones víricas y bacterianas), relacionados con la fatiga física (riesgos posturales, cargas excesivas, etc.), y también, accidentes laborales. Estos componentes, a los que, además podemos agregar aspectos como la falta de espacio físico o la inadecuación del mismo, el mobiliario, la iluminación, etc., tienen un alto grado de incidencia en la CVL de los trabajadores y con el tiempo convertirse en un motivo de estrés que afecte de manera directa el trabajo. Además, es puntual considerar que, por momentos, exponerse de manera directa a factores ambientales laborales que no deseamos, pero tampoco podemos controlar, se produce en dosis considerablemente bajas, que con rareza podrían ocasionar patologías específicas precisas que produciría una notoria depreciación y mal funcionamiento del Sistema Nervioso Central, transformaciones del estado psicofisiológico y cambios en el comportamiento.
- **Medioambiente psicosocial:** la organización del trabajo y la cultura organizacional; actitudes, valores, creencias y prácticas que se demuestran como cotidianas en la empresa y que afectan física y psicológicamente al empleado. Estos son espacio físico, presión de tiempo, toma de decisiones, capacitación pobre en comunicación.

- Medioambiente de salud: se refiere a un ambiente que promueve la salud física y mental de sus trabajadores, servicios de salud, información recursos, oportunidades y flexibilidad para que los trabajadores mantengan estilos de vida saludables.
- Medioambiente tecnológico: este aspecto es muy poco considerado en el área la literatura, no obstante, la frustración que se genera en el individuo al no contar con los equipos, instrumentos y herramientas que necesita para la eficacia en la realización de su trabajo, es un hecho que tiene constancia, así como la carencia en el mantenimiento o abastecimiento de los componentes que requiere.
- Medioambiente contractual: la permanencia del puesto de trabajo que determina una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso del trabajador con la organización; claro está que de no cumplirse ello, presenta relaciones negativas con ansiedad, depresión, irritación, quejas somáticas, úlceras entre otras variaciones.

Es importante considerar que, en situaciones de inestabilidad laboral, las personas tienden a aceptar sobrecarga de trabajo y condiciones ambientales poco o menos apropiadas, que solo refuerzan más las experiencias estresantes, se suma a la inestabilidad propia que ha adquirido el trabajador hasta ese momento.

- Medioambiente profesional: las oportunidades de promoción y ascenso dentro del margen laboral y la vida profesional, así como las oportunidades para la formación de nuevas destrezas y conocimientos, establecen significativos factores motivacionales, ya que permiten un eficiente desarrollo personal, un aumento de la autonomía laboral y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas. Por esta razón, en lo que se refiere a la formación, las organizaciones estimularan y facilitarán las actividades de formación.

### **1.4.5 Remuneración económica laboral**

El trabajo bien retribuido tiene un impacto notorio en la mayoría de los empleados asalariados, pues proporciona una satisfacción alta; sin embargo, este está sujeto a muchas variables.

Según Granados (2011), el indicador hace referencia a la percepción que tienen los empleados sobre el salario que reciben por los servicios desempeñados. Se busca que sea equitativo, justo a tiempo y que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades a nivel familiar y personal.

### **1.4.6 Carga laboral**

Es el esfuerzo físico o mental que lleva a cabo el trabajador en la actividad laboral, las afectaciones que se encuentra aquí son la sobrecarga laboral, ya sea cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo o número excesivo de horas de trabajo) o cualitativa (excesiva demanda en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones clínicas) está asociada al estrés laboral e insatisfacción (Peydró, 2015).

Según Granados (2011), está conformada por el indicador de Sobrecarga laboral: el trabajo por turnos y el nocturno son practicados y “comunes” en el medio hospitalario. Esto conlleva, además, una dificultad en el sostenimiento de una vida familiar y social aparentemente normal en la que habitualmente los trabajadores que practiquen esto, se quejen de aislamiento social. A más de esta dificultad, es usual que los individuos muestren inconvenientes de sueño y fatiga, como también, de alteraciones en el ritmo cardiaco.

### **1.4.7 Fatiga**

Para Peydró (2015), es la disminución en el rendimiento físico y/o mental resultado de los trastornos del sueño, alteraciones del reloj biológico y el esfuerzo prolongado relacionado a la carga laboral.

El indicador hace referencia al trabajo por turnos: aquí es frecuente la fatiga, la falta de sueño, cansancio, alteraciones del reloj biológico y cambios en el humor, que permite a que el personal no rinda de manera adecuada y efectiva.

#### **1.4.8 Estrés laboral**

Para Cockerham (2001) citado por Carvajal y Cuevas (2019), el concepto de estrés proviene desde el siglo XIV derivado del griego *stringere* que significa provocar tensión. Sus causas, su afrontamiento consecuencias del estrés están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales donde el individuo presta sus servicios. Y los factores psicosociales como clima laboral y los factores de personalidad, han sido asociados a los altos niveles de estrés que se encuentran en los trabajadores de todo tipo de empresas.

Según Granados (2011), el indicador sería, el nivel de estrés e insatisfacción habitual: tiende a generar afectaciones en el bienestar y la salud, esto dependerá en gran parte de la actual situación familiar del trabajador, de su personalidad, de sus condiciones físicas, entre otras. Una forma de notar a breves rasgos los efectos negativos del trabajo por turnos es permitir la intervención de los trabajadores en la estructuración de los horarios.

#### **1.4.9 Acoso Laboral**

Martínez, García, Felipez, y Castro (2015), lo establecen como acoso psicológico en el trabajo y lo definen como el “uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que perjudicaría el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas” (p.221).

Según Granados (2011), el indicador sería Entorno social: se refiere a la experiencia del empleado en el entorno laboral. En el que se abarcan aspectos que influyen en el desenvolvimiento del empleado como son, las relaciones interpersonales, cohesión, apoyo en el grupo y canales de comunicación.

## **1.5. Intervenciones para mejorar la calidad de vida laboral**

Para Carranza (2018), las intervenciones para mejorar la calidad de vida laboral se realizan a través de los modelos de intervención y planes o programas encaminados a mejorar la CVL de los trabajadores en las organizaciones, en los cuales, cada acción emprendida apunta a satisfacer necesidades específicas del trabajador y sus expectativas frente a su entorno laboral, lo que contribuye desde el aspecto laboral el desarrollo de las actividades productivas para que este ofrezca posibilidades desde lo personal, hasta proporcionar un entorno saludable y seguro, lo que sirve de base fundamental para que la persona se realice personal, familiar y socialmente.

### **1. 5.1 Modelos de intervención en la calidad de vida laboral**

La importancia de las necesidades humanas varía de acuerdo con la cultura de cada individuo y de cada organización “la CVL o CVT no solo se basa en las características individuales o situaciones, sino sobre todo por la actuación sistémica de las características individuales y organizacionales” (Sinchiguano, 2019, p.16). Ello explica por qué diversos autores presentan modelos de Calidad de Vida Laboral.

Dentro de los modelos de intervención en la CVL Sinchiguano (2019), menciona los siguientes:

#### **1.5.2 Modelo según Hackman y Oldham**

Hackman y Oldham (1975) proponen que la calidad de vida laboral se basa en función de tres dimensiones la tarea, los estados psicológicos críticos y los resultados personales y profesionales, a estas las denominaron las dimensiones básicas de la tarea.

#### **1.5.3 Modelo según William**

Westley Westley (1979) considera que existen cuatro aspectos que afectan a la calidad de vida laboral; los cuales, si no se manejan adecuadamente se convierten en obstáculos para su desarrollo. Los aspectos son: aspecto político (inseguridad), aspecto económico (injusticia), aspecto psicológico (alienación) y aspecto sociológico (anomia).

#### **1.5.4 Modelo según Werther y Davis**

Werther y Davis (1983) consideran que la calidad de vida laboral se relaciona con la naturaleza del cargo, por eso se convierte en un aspecto más personal debido a que interviene directo en las funciones del colaborador dentro de la organización. El cargo es analizado por los autores en tres niveles: organizacional, ambiental y del comportamiento.

#### **1.5.5 Modelo de Richard Walton**

El aporte de Walton (1973) comenta que la CVT ha sido usada para describir ciertos valores ambientales y humanos, descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico

#### **1.5.6 Modelo de Nadler y Lawler**

Nadler y Lawler (1983) consideran la calidad de vida laboral como “la preocupación tanto por el impacto del trabajo sobre las personas como sobre la eficacia organizacional y la idea de la participación de las personas en la resolución de los problemas de la organización” (p.22). Estos autores introducen las consideraciones sobre los Programas (CVL) y tienen seis aspectos: percepción de las necesidades; el foco del problema identificado en la organización; la estructura para identificar y solucionar el problema; los efectos proyectados tanto para los procesos como para los resultados; los sistemas múltiples avanzados y el compromiso de la organización.

#### **1.5.7 Modelo de Easton y Van Laar**

Easton y Van Laar (2012) consideran que la experiencia del trabajo influye en el individuo, los factores serían las políticas de la organización, la personalidad, los sentimientos de bienestar general de las condiciones del trabajo. Son 5 los factores: Conciliación trabajo – hogar, Bienestar general, Satisfacción con el empleo, Condiciones laborales y Control en el trabajo.

### **1.6. Planes y/o proyectos de Intervenciones para la CVL**

- Programas de intervención en el ambiente laboral: llevar a una mayor complacencia profesional y una excelente calidad de vida laboral, donde se toma

en cuenta aspectos como, la complacencia por el trabajo, bienestar conseguido a través del trabajo, progreso personal y administración del espacio libre así como también, para mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, mediante charlas de motivación para que los trabajadores tomen aprecio por el trabajo que desempeñan (Pérez, Peralta, & Fernández, 2014).

- Planes de intervenciones en el ambiente laboral: para mejorar y promover un ambiente de confianza, comodidad, comunicación, valoración y respeto por los compañeros de trabajo. Todas ellas son características del desarrollo de un ser integrador en la organización (Pérez, Peralta, & Fernández, 2014).
- Plan para el desarrollo de políticas públicas y políticas institucionales: para que los trabajadores logren alcanzar beneficios a través de su trabajo y de esta manera alcanzar logros, metas propuestas con la asignación de funciones equitativas para equilibrar la carga laboral de los trabajadores y de esta manera planifiquen y administren el tiempo libre (Peréz & Zurita, 2016).
- Planes de carreras encaminados a satisfacer las necesidades de sus trabajadores y que favorecen una buena calidad de vida laboral que les permite desarrollar y mantener profesionales motivados y con excelentes capacidades de comunicación. Algunas promueven, además, su propio desarrollo al ofrecer oportunidades de carrera, acceso a programas educativos y capacitación en general (Carranza, 2018).

Los planes de bienestar laboral al estar estrechamente ligados con la calidad de vida, el bienestar y la satisfacción, tal como lo menciona Vigoya (2002) integra un conjunto de programas, actividades y beneficios que dan respuesta a las necesidades de los trabajadores y este se convierte en un espacio de desarrollo social. No solo se trata de brindar al trabajador condiciones para su supervivencia, se trata de generar un impacto positivo en la calidad de vida de las personas a partir de un mínimo vital e ingreso monetario y beneficios adicionales para el desarrollo de la persona (Sinchiguano, 2019).

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1 Tipo de investigación, enfoque y alcance**

#### **2.1.1. Tipo de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, tiene como base “observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 152), debido a que se observa el fenómeno tal y como se da. Es de corte transversal porque se realiza en un solo período de tiempo, es decir, no hubo un estudio de seguimiento a lo largo del tiempo.

#### **2.1.2 Enfoque**

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo conforme el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2014) “usa la recolección de datos para examinar hipótesis, con base en la aproximación numérica y el análisis estadístico, para crear patrones de conducta y probar conjeturas” (p.4). Es importante mencionar, además, que la naturaleza de los datos es numérica, los cuales, se consideran confiables y que fueron recolectados a través del instrumento Cuestionario CVT GOHISALO, que, finalmente, se analiza por medio de herramientas estadísticas.

La metodología señalada resulta pertinente para dar respuesta a la pregunta de investigación y objetos del estudio, con relaciona a los estándares y dimensiones de calidad de vida laboral del personal de una institución pública de la ciudad de Ambato, para a través de esta conocer los niveles de CVL y crear un plan de mejora. De esta manera, las investigadoras dejan excluidas sus creencias, percepciones, prejuicios e ideologías personales para no alterar futuros resultados.

#### **2.1.3 Alcance**

La investigación es de alcance descriptivo, lo que se busca es detallar las cualidades y características de los trabajadores de una institución pública de la ciudad de Ambato para posteriormente recoger información y buscar la relación entre las variables que afectan la calidad de vida laboral que existe en la institución; y, finalmente, poder medir con

precisión las dimensiones existentes para analizar minuciosamente los resultados, con el fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento sobre el tema relacionados a la investigación y buscar una solución a la problemática (Pikara, 2014).

## 2.2 Instrumento para la recolección de los datos

El instrumento que se utilizó para medir la calidad de vida laboral, fue el cuestionario CVT-GOHISALO (Anexo 1), destinado a evaluar la calidad de vida en ambientes de trabajo; el instrumento consta de 74 ítems que evalúan 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal, y administración del tiempo libre.

**Tabla 1**

*Instrumento de: "CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO "CVT-GOHISALO"*

Dimensiones	Ítems
a) Soporte institucional para el trabajo	6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52
b) Seguridad en el trabajo	5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72
c) Integración al puesto de trabajo	18,32,36,37,39,40,41,42,43,65
d) Satisfacción por el trabajo	1,2,3,4,15,16,17,20,21,22
e) Bienestar logrado a través del trabajo	23,24,34,35,38,59,60,62,66,71,73
f) Desarrollo personal del trabajador	53,54,64,67,68,69,70,74
g) Administración del tiempo libre	25,55,56,57,58
<b>Test complete</b>	<b>74 ITEMS</b>

Fuente: Isabel Peñaherrera, (2019).

## 2.3. Procesamiento y análisis de la información

### Validación

Originalmente fue validado en una población de médicos y enfermeras prestadores de servicios de salud de la Secretaría de Salud Jalisco, en México, con una confiabilidad de 0.911 según el coeficiente Alpha de Cronbach, y la validez a través del juicio de expertos (Pando, González, & otros, 2018) .

Peñaherrera (2019), también, valida el cuestionario CVT-GOHISALO mediante Alpha de Cronbach, con una confiabilidad total de 0.961, y en todas las dimensiones con valores mayores a 0,7 como valor de confiabilidad.

Pando, González y otros (2018), realizan una investigación en la ciudad de Quito – Ecuador, constituida por 400 trabajadores de distintos tipos de ocupación, en la cual hacen un estudio exploratorio y comparativo del comportamiento de la calidad de vida laboral, en el mismo también, se observa que el cuestionario CVT-GOHISALO de manera global muestra una varianza explicada de 61,19 % superior al 46,86 % presentado en la validación original de la versión larga y un alfa de Cronbach de 0,911, lo que indica una fiabilidad excelente.

El análisis de los indicadores y del cuestionario en general fueron realizados bajo el criterio de Prieto y Muñiz (2000) acogidos por Pando, González y otros (2018), es así que, el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach en calidad de indicador de la fiabilidad como consistencia interna, tiene una medición de:

**Tabla 2**

*Medición de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	
<b>Fiabilidad del Reactivo</b>	<b>Escala de Medición</b>
0:Inadecuada	$r < 0,6$ .
1:Adecuada pero con déficit	$0,6 \leq r < 0,7$ .
2:Adecuada	$0,7 \leq r < 0,8$ .
3:Buena	$0,80 \leq r < 0,85$ .
4: Excelente	$r \geq 0,85$ .

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

## Análisis General del Instrumento

**Tabla 3.**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,975	74

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

El total de elementos analizados fueron 74; arrojó un Alfa de Cronbach 0,975, que indica una fiabilidad excelente del instrumento aplicado.

Al momento de la aplicación en una institución pública de la ciudad de Ambato, se llevó a cabo una muestra piloto a 12 trabajadores para comprobar que los ítems fueran entendibles para la población objetivo y valorar, además, el tiempo de la aplicación. No fueron necesarias modificaciones sustanciales al cuestionario como resultado de dicha prueba.

Posterior a la aplicación a la muestra de 250 trabajadores, se realizó el cálculo del Alpha de Cronbach del instrumento por dimensiones, los resultados son los siguientes:

**Tabla 4**

*Resumen Estadísticas de fiabilidad- Dimensiones*

Dimensiones	Alfa de Cronbach
a) Soporte institucional para el trabajo	0.963
b) Seguridad en el trabajo	0.904
c) Integración al puesto de trabajo	0.876
d) Satisfacción por el trabajo	0.866
e) Bienestar logrado a través del trabajo	0.83
f) Desarrollo personal del trabajador	0.856
g) Administración del tiempo libre	0.797

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

Los resultados a nivel general del instrumento “CVT-GOHISALO” fueron, un Alfa de Cronbach 0,975, lo que indica una fiabilidad excelente del instrumento aplicado.

## 2.4. Población y muestra.

Para Cuesta y Herrero (2013) se entiende por “población a la totalidad del universo, que cumplen las mismas características y que interesa estudiar, es necesario que esté bien definido para que en todo momento se sepa que elementos lo componen” (p. 20). En base a esta definición se consideró a 903 personas que laboran el Hospital del IESS Ambato.

### 2.4.1 Muestra

La muestra corresponde a 250 personas que laboran en el Hospital IESS de Ambato, la cual se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico considerado como una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar, con criterio de inclusión características clínicas, demográficas, temporales y geográficas de los sujetos que componen la población en estudio” (Otzen & Manterola, 2017).

Es así, que se aplicó la técnica de muestreo no probabilístico con criterio de inclusión según la accesibilidad. Conforme a lo argumentado por el Ing. Xavier Álvarez, encargado de la Dirección de Talento Humano del Hospital del IESS, existía restricción de acceso a varias áreas del hospital y todo el personal no tenía la misma probabilidad de ser elegido debido a la pandemia COVID19 y el índice alto de contagio, por lo cual, esta dirección facilitó el listado del personal a los cuales, se podía realizar el cuestionario.

**Tabla 5**  
*Muestra por áreas*

Departamento o Área	Personas a las que se puede aplicar el test
Laboratorio	20
Imagenología	23
Dietética	20
Enfermería	52
Estadística	20
Farmacia	19
Administración	96
Total	250

**Fuente: Elaboración propia:** Lascano y Solís, 2020.

## 2.4.2 Característica de la muestra

A continuación, se describe la composición sociodemográfica de los 250 participantes en la presente investigación, en función del sexo, edad, estado civil, departamento y nivel de instrucción.

**Tabla 6**

*Datos sociodemográficos, respecto al sexo*

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	92	37
Válido Femenino	158	63
Total	250	100

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

Se observa un predominio del sexo femenino ya que de los 250 participantes de la investigación el 63% pertenecen al sexo femenino y un 37% al sexo masculino.

**Tabla 7**

*Datos sociodemográficos, respecto a la edad*

	Frecuencia	Porcentaje
20-29 años	38	15
30-39 años	76	30
40-49 años	82	33
Válido 50-59 años	43	17
60-69 años	10	4
70 en adelante	1	0
Total	250	100

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

En la tabla se observa, que del personal que participo en la encuesta, el 33% están en una edad de 40-49 años; el 30% están en una edad de 30-39 años; el 17% están en una edad de 50-59 años; el 15% están en una edad de 20-29 años; y, el 4% están en una edad de 60-69 años.

**Tabla 8***Datos sociodemográficos, respecto al estado civil*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltero/a	41	16
	Casado/a	142	57
	Divorciado/a	56	22
	Viudo/a	11	4
	Total	250	100

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

En cuanto al estado civil el 57% de participantes son casados (as); el 22% son divorciados (as); el 16% son solteros (as); y, el 4% son viudos (as).

**Tabla 9***Datos sociodemográficos, respecto al departamento en el que labora*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Laboratorio	20	8	8	8
	Imagenología	23	9	9	17
	Dietética	20	8	8	25
	Enfermería	52	21	21	46
	Estadística	20	8	8	54
	Farmacia	19	8	8	62
	Administración	96	38	38	100
	Total	250	100	100	

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

En la tabla se observa, que el personal que mayor participación tuvo fue de administración con el 38%; seguidamente enfermería con el 21%; con el 9% fue Imagenología; y, con un 8% laboratorio, dietética, estadística y farmacia.

**Tabla 10***Datos sociodemográficos, respecto a la instrucción*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Primaria	5	2
	Secundaria	11	4
	Técnico/Tecnologado	21	8
	Tercer Nivel	168	67
	Cuarto Nivel	33	13
	Quinto Nivel	12	5
	Total	250	100

**Fuente:** Elaboración propia Lascano y Solís, 2020.

En cuanto al grado de Instrucción, se observa que el 67% de encuestados cuenta con título de tercer nivel, convirtiéndose en el mayor porcentaje de la población, seguido de un 13% con título de cuarto nivel; el 8% con título técnico o de tecnologado; el 5% con título de quinto nivel (cuarto nivel en segundo orden, es decir, doctorado o PHD); el 4% secundaria y finalmente, el 2% con título de primaria.

El análisis general de los datos sociodemográficos de los 250 participantes de esta investigación, indica que la mayoría de participantes pertenecen al sexo femenino. Respecto a la edad, oscilan desde los 30 hasta los 49 años; estado civil: casados/as. La mayor parte cuenta con instrucción de tercer nivel y, en su gran mayoría, se desempeñan en las áreas de administración y enfermería.

### **2.4.3 Caracterización de la institución**

#### **Misión**

El Hospital IESS Ambato es una entidad de atención Médica moderno organizado e innovador que se fundamenta en los principios de solidaridad, universalidad, equidad, eficiencia, ética que se encarga de prevención, promoción y recuperación de la salud de los usuarios cuenta con un equipo multidisciplinario con gran capacidad y experiencia. (IESS, 2020, p.8)

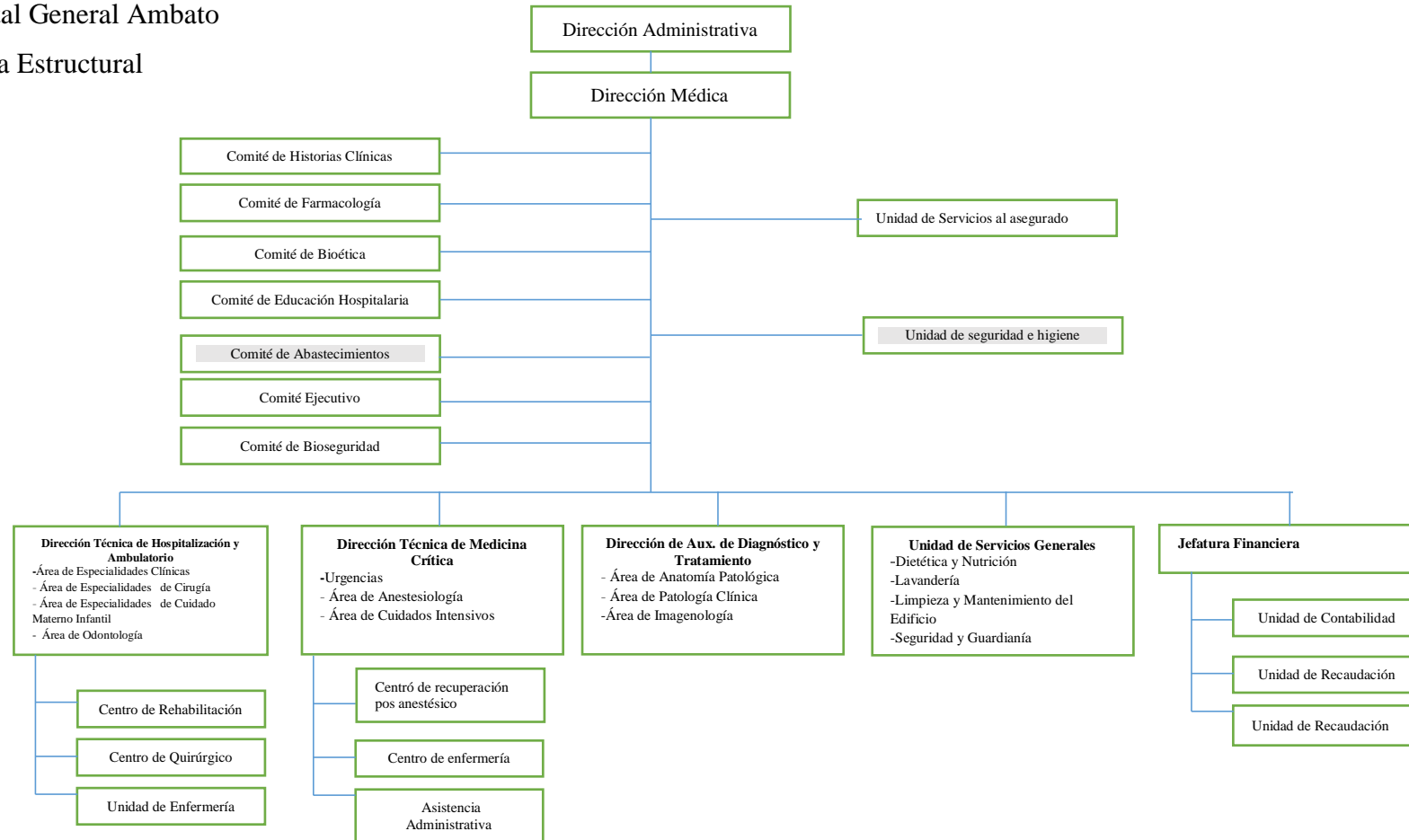
## **Visión**

El Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Ambato se encuentra en una etapa de transformación, el plan estratégico que se está aplica , sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente y en la normativa del sistema nacional de salud la convertirá en un Hospital de referencia de segundo nivel complejidad 4 vigente, técnica, con particular competente que atenderá con eficacia, oportunidad y cortesía a toda persona que requiera los servicios y asistencias que ofrece. (IESS, 2020, p.9)

## **Principios y valores**

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una entidad, cuya distribución y ejercicio se basa en los elementos de solidaridad, obligatoriedad, totalidad, justicia, eficacia, subsidiariedad y aptitud. Se encarga de emplear el Sistema del Seguro General Obligatorio que forma parte del régimen nacional de Seguridad Social. (IESS, 2020, p. 8)

**Estructura Organizacional**  
 IESS Hospital General Ambato  
 Organigrama Estructural



**Gráfico 1. Estructura Organizacional**

## 2.5. Procedimiento metodológico

Para el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación se realizó el siguiente procedimiento metodológico:

- Elaboración del Marco Teórico, a través de la búsqueda bibliográfica de la variable CVT, la cual fue investigada en diversas fuentes como: revistas científicas e indexadas, repositorio de las diferentes universidades dentro y fuera de país, tanto de grado como posgrado, libros virtuales.
- Selección y clasificación de la información relevante e importante para la investigación con conocimiento de: año de publicación y relación con las variables.
- Investigación de diversas herramientas psicométricas que cumplan con los estándares adecuados de confiabilidad y validez.
- Selección de la población de estudios, la cual está comprendida por 250 trabajadores del Hospital del IESS de Ambato, tomada de 7 áreas, dicha población fue otorgada por el responsable de Talento Humano bajo su percepción, criterio y disposición de la institución.
- Elaboración de oficio para la autorización de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores del Hospital IESS. Dichos oficios se realizaron a partir de los meses marzo – julio, el tiempo de aceptación se extendió más de lo planificado a causa del impedimento, movilidad y acceso a la Institución a causa de la pandemia que atraviesa el mundo.
- Aplicación de prueba piloto del cuestionario de evaluación, se aplicó a 12 trabajadores con el objetivo de comprobar si el cuestionario es comprensible y viable para su aplicación.
- Elaboración de la ficha sociodemográfica, que va acompañada con el cuestionario CVT- GOHISALO.
- En el mes de Agosto del 2020, se procedió al envío de correos a los trabajadores seleccionados, listado que fue otorgado por el departamento de Talento Humano, dicho contenido constaba, la ficha sociodemográfica, el cuestionario *Online* conformado de 74 preguntas, todos con escala Likert de 0 a 5, mediante la plataforma *Google Drive*.

- A fines del mes de Octubre del 2020 se obtuvieron los datos deseados para proceder a la tabulación de la información, en primera instancia se descargó de la plataforma *Google Drive*, la hoja de cálculo Excel, posteriormente se usó el software SPSS, para analizar dichos datos.
- Análisis de los resultados.
- Mediante los datos reales arrojados por el software y el análisis del mismo se procedió a elaborar el Plan de mejora de la Calidad de vida laboral, cuyo objetivo es potenciar los aspectos en los cuales, existen déficit y serian posibles causantes de bajo rendimiento.
- Validación del plan de mejora por especialistas, mismo que fue seleccionado detenidamente para dicho proceso.
- Finalmente, cumplidos todos los objetivos del estudio se realizó las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos en toda la investigación.

### CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de la información recolectada en el instrumento “CVT-GOHISALO” será analizado por cada una de las dimensiones y de forma general.

**Tabla 11**

*Escala de Medición*

Media o Tendencia	
Elementos 1-24	Elementos 25-74
0: Nada Satisfecho	0: Nunca
1: Poco Satisfecho	1: Casi Nunca
2: Neutral	2: A veces
3: Muy Satisfecho	3: Casi siempre
4: Totalmente Satisfecho	4: Siempre

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

**Tabla 12**

*Análisis General por Dimensión*

No	Dimensiones	N de elementos	Media
1	Soporte institucional para el trabajo	14	2,42
2	Seguridad en el trabajo	15	2,58
3	Integración al puesto de trabajo	10	2,94
4	Satisfacción por el trabajo	10	2,93
5	Bienestar logrado a través del trabajo	11	3,28
6	Desarrollo personal del trabajador	8	3,079
7	Administración del tiempo	5	2,68

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

En cuanto a las dimensiones analizadas las siete tuvieron una media o tendencia de Muy satisfecho o casi siempre de forma general; sin embargo, la dimensión de Soporte Institucional para el Trabajo presentó una tendencia Neutral o A veces cabe mencionar que fue validada por 14 elementos.

## Análisis por Dimensiones del Instrumento

### Dimensión- Soporte Institucional

**Tabla 13**

*Media - Soporte Institucional*

Media	N de elementos
2,42	14

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Soporte Institucional (SIT) está constituida por 14 elementos, la media o tendencia es de 2,42 = 2,0 (a veces o neutral) con referencia al valor general del instrumento.

**Tabla 14**

*Soporte Institucional*

Número	Preguntas	Media	Correlación total de elementos corregida
P6 SIT	-Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	2,48	0,755
P19 SIT	-Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	2,74	0,773
P26 SIT	-Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	2,48	0,705
P27 SIT	-Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	2,44	0,656
P28 SIT	-Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	2,17	0,744
P44 SIT	-Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	2,44	0,845
P45 SIT	-Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	2,41	0,861
P46 SIT	-Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	2,51	0,822
P47 SIT	-Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	2,39	0,881
P48 SIT	-Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	2,39	0,866
P49 SIT	-Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	2,40	0,844
P50 SIT	-Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	2,48	0,835
P51 SIT	-En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	2,15	0,728
P52 SIT	-Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	2,47	0,766

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Soporte Institucional (SIT) está constituida por 14 elementos, su media o tendencia es de 2,42 (a veces o neutral); la correlación total de los elementos va desde 0,656 hasta 0,881; sin embargo, las preguntas que se encuentran por debajo de la media son P28 SIT, P45 SIT, P47 SIT, P48 SIT, P49 SIT, P51 SIT.

### **Dimensión- Seguridad en el Trabajo**

#### **Tabla 15**

*Media – Seguridad en el trabajo*

<b>Media</b>	<b>N de elementos</b>
2,58	15

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Seguridad en el Trabajo (SET) está constituida por 15 elementos, la media o tendencia es de 2,58 = 3,0 (muy satisfecho, casi siempre) con referencia al valor general del instrumento.

**Tabla 16***Dimensión- Seguridad en el Trabajo*

Número	Preguntas	Media	Correlación total de elementos corregida
P5 SET	-Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	2,7	0,549
P7 SET	-El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	2,78	0,585
P8 SET	-En comparación, mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	2,63	0,655
P9 SET	-El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	2,82	0,519
P10 SET	-Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución (Jubilación)	2,36	0,583
P11 SET	-Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	2,74	0,612
P12 SET	-Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	2,41	0,657
P13 SET	-Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	2,21	0,626
P29 SET	-Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	2,58	0,622
P30 SET	-Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	2,5	0,676
P31 SET	-Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	2,46	0,684
P33 SET	-Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	2,60	0,595
P61 SET	-En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	2,26	0,61
P63 SET	-Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	2,65	0,385
P72 SET	-Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución serían resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	2,99	0,489

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Seguridad en el Trabajo (SET) está constituida por 15 elementos, tiene media o tendencia de 2,58 (muy satisfecho, casi siempre); la correlación total de los elementos va desde 0,385 hasta 0,684; sin embargo, las preguntas P10 SET, P12 SET, P13 SET, P30 SET, P31 SET, P61 SET están por debajo de la media.

## Dimensión- Integración puesto de trabajo

**Tabla 17**

*Media - Integración puesto de trabajo*

Media	N de elementos
2,946	10

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Integración puesto de trabajo (IPT) está constituida por 10 elementos, la media o tendencia es de 2,946 = 3,0 (muy satisfecho, casi siempre) con referencia al valor general del instrumento, con un coeficiente  $\alpha$  de Cronbach de 0,876, que indica una fiabilidad excelente.

**Tabla 18**

*Dimensión- Integración puesto de trabajo*

Número	Preguntas	Media	Correlación total de elementos corregida
P18 IPT	-Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	3,2	0,566
P32 IPT	-Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	2,57	0,636
P36 IPT	-Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	3,16	0,672
P37 IPT	-Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	2,7	0,703
P39 IPT	-Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	2,97	0,634
P40 IPT	-Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	3,2	0,439
P41 IPT	-Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	2,82	0,735
P42 IPT	-Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	2,82	0,674
P43 IPT	-Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	2,82	0,581
P65 IPT	-Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	3,19	0,381

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Integración puesto de trabajo (IPT) está constituida por 10 elementos, la media o tendencia es de 2,946 (muy satisfecho, casi siempre); la correlación total de los

elementos va desde 0,381 hasta 0,735; sin embargo, las preguntas P32 IPT, P37 IPT, P41 IPT, P42 IPT, P43 IPT, están por debajo de la media.

### Dimensión- Satisfacción en el trabajo

**Tabla 19**

*Media - Satisfacción en el trabajo*

Media	N de elementos
2,938	10

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Satisfacción en el trabajo (SAT) está constituida por 10 elementos, la media o tendencia es de  $2,938 = 3,0$  (muy satisfecho) con referencia al valor general del instrumento.

**Tabla 20**

*Dimensión- Satisfacción en el trabajo*

Número	Preguntas	Media	Correlación total de elementos corregida
P1SAT	SAT-Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	2,69	0,43
P2SAT	SAT-En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	2,9	0,464
P3SAT	SAT-Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	3,01	0,55
P4SAT	SAT-En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	2,77	0,527
P15SAT	SAT-Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	2,95	0,831
P16SAT	SAT-Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	3,07	0,586
P17SAT	SAT-Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	3,19	0,648
P20SAT	SAT-Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	2,85	0,636
P21SAT	SAT-Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	2,78	0,563
P22SAT	SAT-Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	3,18	0,635

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Satisfacción en el trabajo (SAT) está constituida por 10 elementos, la media o tendencia es de 2,938 (muy satisfecho); la correlación total de los elementos va desde 0,430 hasta 0,831; sin embargo, las preguntas P1SAT, P4SAT, P20SAT, P21SAT, están por debajo de la media.

### Dimensión- Bienestar Logrado

**Tabla 21**

*Media - Bienestar Logrado*

Media	N de elementos
3,28	11

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Bienestar Logrado (BLT) está constituida por 11 elementos, la media o tendencia es de 3,28 = 3,0 (casi siempre) con referencia al valor general del instrumento.

**Tabla 22**

*Dimensión- Bienestar Logrado*

Número	Preguntas	Media	Correlación total de elementos corregida
P23 BLT	-Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	3,34	0,205
P24 BLT	-El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, se relaciona al tamaño de mi familia	3,36	0,437
P34 BLT	-Me siento identificado con los objetivos de la institución	2,86	0,603
p35BLT	BLT- ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	3,32	0,476
P38 BLT	-Disfruto usar mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	3,12	0,614
P59 BLT	-Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	3,44	0,43
P60 BLT	-Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	3,48	0,498
P62 BLT	-Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	2,76	0,466
P66 BLT	-Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	3,54	0,569
P71 BLT	BLT-Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	3,29	0,666
P73 BLT	BLT-Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	3,57	0,585

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Bienestar Logrado (BLT) está constituida por 11 elementos, la media o tendencia es de 3,28 (casi siempre); la correlación total de los elementos va desde 0,205 hasta 0,666; sin embargo, las preguntas que están por debajo de la media son P34 BLT, P38 BLT, P62 BLT.

### Dimensión- Desarrollo Personal

**Tabla 23**

*Media - Desarrollo Personal*

Media	N de elementos
3,079	8

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Desarrollo Personal (DP) está constituida por 8 elementos, la media o tendencia es de 3,079 = 3,0 (casi siempre) con referencia al valor general del instrumento.

**Tabla 24**

*Dimensión- Desarrollo Personal*

Número	Preguntas	Media	Correlación total de elementos corregida
P53 DP	-Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	2,69	0,498
P54 DP	DP-Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	2,8	0,449
P64 DP	-Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	2,91	0,608
P67 DP	DP-Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	3,14	0,803
P68 DP	-Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	3,2	0,763
P69 DP	DP-Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	3,04	0,488
P70 DP	-Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	3,33	0,693
P74 DP	-Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	3,51	0,585

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión- Desarrollo Personal (DP) está constituida por 8 elementos, la media o tendencia es de 3,079 (casi siempre); la correlación total de los elementos va desde 0,449

hasta 0,666; sin embargo, las preguntas que están por debajo de la media son P53 DP, P54 DP, P64 DP, P69 DP.

### Dimensión- Administración del tiempo

**Tabla 25**

*Media - Administración del tiempo*

Media	N de elementos
2,68	5

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión-Administración del tiempo (ATL) está constituida por 5 elementos, la media o tendencia es de 2,680 = 3,0 (casi siempre) con referencia al valor general del instrumento.

**Tabla 26**

*Dimensión- Administración del tiempo*

Número	Preguntas	Media	Correlación total de elementos corregida
P25 ATL	-La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	2,75	0,027
P55 ATL	-Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	2,50	0,705
P56ATL	-Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	2,74	0,755
P57 ATL	-Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	2,53	0,782
P58 ATL	-Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	2,51	0,748

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

La Dimensión-Administración del tiempo (ATL) está constituida por 5 elementos, la media o tendencia es de 2,680 (casi siempre); la correlación total de los elementos va desde 0,027 hasta 0,782, sin embargo, las preguntas que están por debajo de la media son P55 ATL, P57 ATL, P58 ATL.

### **3.2. Discusión de resultados obtenidos de la aplicación instrumental**

En cuanto a los resultados sociodemográficos de los 250 participantes de la investigación la mayoría pertenecen al sexo femenino; en la edad de 30-49 años y son casados; igualmente la mayor parte cuentan con una instrucción de tercer nivel y llevaría a cabo sus labores en las áreas de administración y enfermería.

El instrumento “CVT-GOHISALO” analizó 74 elementos, con un Alfa de Cronbach 0,975, lo que nos indica de esta forma una fiabilidad excelente del instrumento aplicado, en cuanto a las dimensiones analizadas las siete tuvieron una media o tendencia de muy satisfecho o casi siempre con referencia al valor general del instrumento, sin embargo, de forma individual la Dimensión de Soporte Institucional para el Trabajo presentó una tendencia Neutral o A veces cabe mencionar que fue validada por 14 elementos, en cuanto a las mejoras que necesita realizar la Institución se consideraron aquellas que se ubicaron por debajo de la media o tendencia.

Los resultados obtenidos en la Dimensión-Soporte Institucional (SIT) no son satisfactorios, puesto que en esta dimensión la mayoría de participantes tienen una posición neutral, es decir, no es bueno ni malo; con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejorarían la comunicación y relaciones laborales entre directores y empleados, específicamente en el interés, reconocimiento y apoyo del subalterno (P28 SIT, P45 SIT, P47 SIT, P48 SIT, P49 SIT); y reconocer los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción por parte de la Institución (P51 SIT).

Los resultados obtenidos en la Dimensión-seguridad en el Trabajo (SET) son satisfactorios; sin embargo, con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejorarían los planes de retiro, oportunidades de actualización en conocimientos, tipo de capacitación, cantidad y calidad de insumos para las actividades laborales y los exámenes de salud periódicos (P10 SET, P12 SET, P13 SET, P30 SET, P31 SET, P61 SET).

Los resultados obtenidos en la Dimensión- Integración puesto de trabajo (IPT) son satisfactorios; sin embargo, con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejorarían el respeto a los derechos laborales, motivación hacia el trabajo,

solidaridad entre compañeros, disposición laboral de los subordinados (P32 IPT, P37 IPT, P41 IPT, P42 IPT, P43 IPT).

Los resultados obtenidos en la Dimensión- Satisfacción en el trabajo (SAT) son muy satisfactorios; sin embargo, con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejoraría el respeto a la forma de contratación, la jornada laboral, la cantidad de trabajo, oportunidades para aplicar iniciativas y creatividad en el trabajo y el reconocimiento al trabajo (P1SAT, P4SAT, P20SAT, P21SAT).

Los resultados obtenidos en la Dimensión- Bienestar Logrado (BLT) son muy satisfactorios; sin embargo, con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejoraría, el involucrar al trabajador en los objetivos institucionales, inclusión en las actividades las habilidades y destrezas del trabajador, mejora de la ingesta alimenticia (P34 BLT, P38 BLT, P62 BLT).

Los resultados obtenidos en la Dimensión-Desarrollo Personal (DP) son muy satisfactorios; sin embargo, con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejoraría, las oportunidades laborales, posibilidades para mejorar el nivel de vida (P53 DP, P54 DP, P64 DP, P69 DP).

Los resultados obtenidos en la Dimensión-Administración del tiempo (ATL) son muy satisfactorios; sin embargo, con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejoraría la administración del tiempo para las actividades que se emplean fuera del trabajo, la convivencia con la familia (P55 ATL, P57 ATL, P58 ATL).

### **3.3 Propuesta de la Investigación**

#### **Plan de mejora de la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato.**

##### **Antecedentes de la propuesta**

El Plan de mejora de la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud que laboran en la institución pública de la ciudad de Ambato, nace a partir del análisis realizado mediante visitas previas al establecimiento de salud y la aplicación, proceso y análisis del instrumento de evaluación de CVT-GOHISALO.

Es así, que con este plan se busca crear, mantener y mejorar las condiciones laborales de forma permanente, para favorecer el desarrollo integral de los servidores, como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, con la finalidad de elevar, además, los niveles de satisfacción y bienestar laboral que se refleja en atención que prestan a sus clientes (pacientes).

##### **Justificación**

La presente propuesta es importante porque permite elevar el nivel de satisfacción laboral que el trabajador necesita para lograr el ejercicio de sus funciones de forma adecuada, en un ambiente laboral agradable donde se reconozca su trabajo y esfuerzo, al realizar sus actividades diarias con calidad y calidez, eficiencia y eficacia.

Es de interés para todos los trabajadores que son parte de la institución pública de la ciudad de Ambato, directamente aquellos sujetos que mantienen estados de insatisfacción, falta de compromiso, accidentes-heridas, desmotivación, depresión, problemas familiares, además, se hace conveniente para evitar el absentismo y descenso de la productividad y, de esta forma, se evidenciará la preocupación por el bienestar del trabajador en su salud física y mental.

Incorporar un Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el lugar donde el servidor público de la salud pasa la mayor parte de su vida, tiene como finalidad su desarrollo

integral, además, de brindar un ambiente adecuado que conlleve a la elevación de la satisfacción, motivación y rendimiento laboral de los funcionarios de la institución pública de la ciudad de Ambato que actualmente no disponen de este tipo de planes.

### **3.3.1. Objetivo**

#### **Objetivo General**

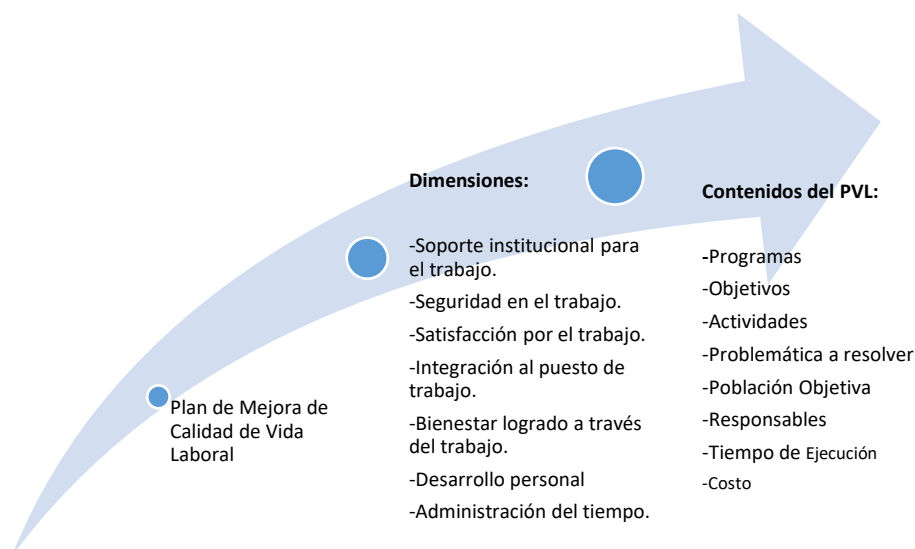
Mejorar la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato.

#### **Objetivo Específicos**

- Seleccionar los programas y dimensiones conforme los resultados obtenidos en la investigación de campo y referentes teóricos del CVL, para la mejora de la Calidad de Vida Laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato.
- Crear planes que ayuden a las problemáticas existentes en el entorno de trabajo de una institución pública de la ciudad de Ambato, para fortalecer la productividad de sus colaboradores.

### **3.4. Diseño Metodológico**

Para el diseño del plan de mejora de la Calidad de Vida Laboral se toma como aporte los criterios de Gómez y Porras (2012) que realizan aportes muy relevantes sobre la mejora de CVL, lo complementa con las 7 dimensiones de “CVT-GOHISALO”, Soporte institucional para el trabajo; Seguridad en el trabajo; Unificación al puesto de trabajo; Complacencia por el trabajo; Bienestar conseguido a través del trabajo; Progreso personal, y Administración del tiempo libre.



**Gráfico 2:** Modelo del Plan de Mejora de Calidad de Vida Laboral

### **Selección programas a implementar**

Se observa en la Gráfica 2 que el Modelo del Plan de Mejora de Calidad de Vida Laboral, se centra en 7 dimensiones de los cuales, se planifica los programas a seguir:

- Soporte institucional para el trabajo (Programa de Trabajo Colaborativo, Programa para una cultura organizacional, Programa de promoción y ascenso laboral)
- Seguridad en el trabajo (Programa de crecimiento profesional, Programa de Salud Ocupacional)
- Satisfacción por el trabajo (Programa para crear incentivos); Integración al puesto de trabajo (Programa de integración laboral-social)
- Bienestar logrado a través del trabajo (Programa de integración y colaboración laboral)
- Desarrollo personal del trabajador (Programa de crecimiento profesional); Administración del tiempo libre (Programa para fomentar la unión familiar).

**PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**  
**DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE AMBATO**  
**AÑO 2021-2022**

El Plan de mejora de la calidad de vida laboral, va encaminado a satisfacer las necesidades de los funcionarios de la institución pública de la ciudad de Ambato, en referencia al Soporte institucional para el trabajo; Seguridad en el trabajo; Integración al puesto de trabajo; Satisfacción por el trabajo; Bienestar logrado a través del trabajo; Desarrollo personal, y Administración del tiempo libre; con la implementación de programas y actividades que se realizaran en el lapso de un año, con el monitoreo adecuado en la ejecución para la consecución de los objetivos de la Organización en cuanto a mejorar la CVL de sus colaboradores y , por consiguiente, a perfeccionar la atención del cliente (paciente).

**Tabla 27***Planificación de los Programas y actividades en la Matriz*

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Ambato								
Plan de mejora de la calidad de vida laboral								
2021								
Dimensión: Soporte institucional para el trabajo								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Responsables	Recursos	Tiempo o Frecuencia de Ejecución	Evaluación
<b>Programa de Trabajo Colaborativo</b>	Estimular la comunicación e interacción entre los miembros de los equipos de trabajo.	Organizar un Cronograma de pausas que propicien la comunicación y la interacción en espacios tales como:  1. Sala lúdica habilitada con juegos como damas, ajedrez, domino, naipes, otros.  2. Cafetería.	Directores de áreas con sus colaboradores	Falencias en la comunicación y relaciones laborales entre directores y empleados.	Director de RRHH	Humano Materiales	El cronograma se realizará en Enero y las actividades se planificarán con una frecuencia diaria.	Tiempo : -Mensualmente



<b>Programa para una cultura organizacional.</b>	Mejorar el trato y relación laboral entre directores y subalternos.	Desarrollar un curso de socialización donde se apliquen los valores de la organización y de los empleados en los temas de relaciones interpersonales, reconocimiento de esfuerzos personales e interés por los subordinados.	Directores	Limitado reconocimiento e interés, a los esfuerzos, eficiencia y preparación del subalterno	Director de RRHH	Humanos Materiales	Marzo 2021 (Duración de 1 hora en 3 jornadas)	Tiempo: -Después del curso
<b>Programa de promoción y ascenso laboral</b>	Crear oportunidades de promoción y ascenso laboral	Elaborar un Plan de Sucesión dentro de la organización, en el que se consideren: -Años de experiencia -Años de servicio en la Institución -Logros Alcanzados - Aptitudes y actitudes - Capacitación Este plan contendrá un plan de preparación para el ascenso a través de actividades prácticas y de capacitación.	Funcionarios con contrato fijo	Escaso apoyo y oportunidades de promoción por parte de la Institución	Director de RRHH	Humanos Materiales	Diciembre/ Enero2021	Tiempo: -Mensualmente

Nota:

- Las actividades de recreación se realizan en dos jornadas para contar con la participación de todo el personal; esto se hará en los días sábado o domingo.
- Las capacitaciones se realizarán en tres jornadas en los días y horas establecidas por recursos humanos.

## Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Ambato

## Plan de mejora de la calidad de vida laboral

2021



## Dimensión: Seguridad en el trabajo

Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Responsable	Recursos	Tiempo de Ejecución	Costo
<b>Programa de crecimiento profesional.</b>	Implementar procesos de formación y retroalimentación para los funcionarios conforme su área	Desarrollar capacitaciones a través de las modalidades de: Cursos Online, Seminarios, Talleres, entre otros.	Personal Administrativo Personal de Enfermería a contrato Personal Médico a contrato Personal Técnico a contrato	Deficientes oportunidades de actualización en conocimientos  Capacitación inadecuada	Director de RRHH	Humanos Materiales	Enero/ Diciembre 2021	Tiempo: -Mensualmente
<b>Programa de salud ocupacional</b>	Concientizar al personal de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida.	Desarrollar evaluaciones físicas y psicológicas.	Todos los funcionarios de la Institución	Escasa realización de exámenes de salud periódicos y baja Preocupación de la salud	Dirección de RRHH	Humanos Materiales	Iniciar en Marzo /Abril 2021 y continuar con una periodicidad anual	Tiempo: -Al finalizar las evaluaciones. Realizar una segunda evaluación en mes posterior (Abril) para realizar una comparativa

Desarrollar charlas educativas sobre la salud física y psicológica sobre temas tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de la valoración física y mental</li> <li>• Enfermedades por exceso de trabajo.</li> <li>• El control del estrés y depresión laboral.</li> </ul>	Todos los funcionarios de la Institución		Dirección de RRHH	Humanos Materiales	Iniciar en Abril de 2021 (Duración de 1 hora en 3 jornadas) Continuar después con una frecuencia mensual	Tiempo: -Al finalizar las actividades
Gestionar los insumos de protección adecuados	Todos los funcionarios de la Institución	Limitada cantidad y calidad de insumos para las actividades laborales	Dirección de RRHH	Humanos Materiales	Enero/Diciembre 2021	Tiempo: -Al finalizar la actividad

Nota:

- El taller se realizarán en tres jornadas en los días y horas establecidas por recursos humanos.
- Los cursos a realizar seran programados y direccionados por cada Director de Área.

## Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Ambato

## Plan de mejora de la calidad de vida laboral

2021



Dimensión: Satisfacción por el trabajo								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Responsable	Recursos	Tiempo de Ejecución	Evaluación
<b>Programa para crear incentivos.</b>	Respetar la forma de contratación, la jornada laboral, la cantidad de trabajo.	Desarrollar capacitación sobre el tiempo de trabajo equilibrado.	Directores	Desacato a la forma de contratación, la jornada laboral y la cantidad de trabajo.	Director de RRHH	Humanos Materiales	Enero 2021  (Duración de 1:30 horas en 2 Jornadas)	Tiempo: -Al finalizar la actividad (Retroalimentación entre los participantes)  -Evaluaciones cada dos meses
		-Tiempo de trabajo saludable y productivo. -Trabajo equilibrado por turnos, nocturno y por fines de semana -Trabajo compartido. - Deberes y obligaciones estipulados en el contrato.						
		Redistribución de calendarios de trabajo.					Enero/Marzo 2021	-Al finalizar la actividad
	Reconocimiento material o moral de las buenas labores de los funcionarios	Diseñar tarjetas de motivación y agradecimiento al buen desempeño laboral y entregarlas personalmente.  Entregar Premios y reconocimientos a la labor de forma pública.	Todos los funcionarios de la Institución por áreas.	Escasas oportunidades para aplicar iniciativas y creatividad en el trabajo y el reconocimiento al trabajo	Dirección de RRHH	Humanos Materiales	Julio y Diciembre 2021	-Tiempo: - Al finalizar las actividades

Nota: La capacitación se realizarán en dos jornadas en los días y horas establecidas por recursos humanos.

## Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Ambato

## Plan de mejora de la calidad de vida laboral

2021



Dimensión: Integración al puesto de trabajo								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Responsables	Recursos	Tiempo de Ejecución	Evaluación
<b>Programa de integración laboral-social</b>	Fomentar el respeto a los derechos de los trabajadores	Desarrollar charla sobre los principios y derechos fundamentales de los trabajadores	Todos los funcionarios de la Institución	Desinterés con respeto a los derechos laborales.	Dirección de RRHH	Humanos Materiales	Mayo/2021 (Duración de 1 hora en 3 jornadas)	Tiempo: -Al final de la actividad, posteriormente una evaluación después de 15 días.
	Establecer vínculos de afecto y respeto	Celebrar por medio de actividades las fechas especiales durante todo el año.  1. Diseñar desde principio de año todo el cronograma de fechas especiales para la Institución y funcionarios.  2. Proponer actividades entre áreas o los mismos funcionarios para celebrar cada fecha especial.	Todos los funcionarios de la Institución por áreas.	Escasa motivación hacia el trabajo  Insuficiente solidaridad entre compañeros.  Disposición laboral de los subordinados	Dirección de RRHH	Humanos Materiales	Enero/diciembre 2021	Tiempo: -Mensualmente

---

3. En los cumpleaños publicar y enviar felicitaciones a los correos electrónicos.

4. Diseñar previamente cronogramas para convocar a los funcionarios para fechas especiales.

- Día de los niños. - actividad para los niños y las familias de los funcionarios, proponer un concurso de disfraces y una actividad de recreación.
- Mes del amor y la amistad. - realizar una actividad de integración fuera del lugar de trabajo por medio de actividades de esparcimiento.

Navidad y Fin de año: Realizar una cena con intercambio de obsequios

Nota: La capacitación se realizarán en dos jornadas en los días y horas establecidas por recursos humanos

## Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Ambato

## Plan de mejora de la calidad de vida laboral

2021



Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo

Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Responsables	Recursos	Tiempo de Ejecución	Evaluación
<b>Programa de integración y colaboración laboral</b>	Involucrar al trabajador con los objetivos y actividades de la Institución	Realizar reuniones colaborativas por áreas, donde se difunda los objetivos institucionales y se permita que el trabajador exprese sus opiniones de mejora en las actividades que realiza.	Todos los funcionarios de la Institución por áreas.	Involucrar al trabajador en los objetivos institucionales  Incluir en las actividades las habilidades y destrezas del trabajador.	Directores de áreas	Humanos Materiales	Marzo- Agosto- Diciembre/ 2021	Tiempo: -Al finalizar las actividades. Finalmente, se realizará una comparativa de las tres evaluaciones de los respectivos meses.
<b>Programa de Cultura Alimenticia</b>	Fomentar una buena alimentación	Campaña de nutrición y salud alimenticia.	Todos los funcionarios de la Institución por áreas.	Ingesta alimenticia inadecuada	Director de RRHH Nutricionista	Humanos Materiales	Junio/2021	Tiempo: -Al finalizar las actividades

## Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Ambato

## Plan de mejora de la calidad de vida laboral

2021



## Dimensión: Desarrollo personal del trabajador

Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Responsable	Recursos	Tiempo de Ejecución	Evaluación
<b>Programa de crecimiento profesional</b>	Formar y capacitar a los funcionarios interesados en estudios superiores.	<p>Crear convenios con Instituciones Educativas dedicadas a la continua actualización y formación en temas específicos que ayuden a la organización y a los empleados en su crecimiento personal y profesional.</p> <p>Además, de ayudar a sus empleados con el 30% del costo de dicho estudio.</p> <p>Seminarios, diplomados y maestrías</p>	<p>Personal de Enfermería a nombramiento</p> <p>Personal Médico a nombramiento</p> <p>Personal Técnico a nombramiento</p>	<p>Disminución de oportunidades laborales.</p> <p>Bajas posibilidades para mejorar el nivel de vida.</p>	Director de RRHH	Humanos Materiales	Enero/Diciembre 2021	Tiempo: -Mensualmente

## Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-Ambato

## Plan de mejora de la calidad de vida laboral

2021



Dimensión: Administración del tiempo libre								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Responsable	Recurso	Tiempo de Ejecución	Evaluación
<b>Programa para fomentar la unión familiar</b>	Mejorar la administración del tiempo personal	Desarrollar charla sobre la administración del tiempo personal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo con la familia.</li> <li>• Tiempo para socializar</li> <li>• Tiempo para realizar las actividades personales.</li> </ul>	Todos los funcionarios de la Institución	Inadecuada administración del tiempo para las actividades que se emplean fuera del trabajo	Psicólogo (a)	Humanos Materiales	Septiembre/ 2021  (Duración de horas en 1 Jornadas)	Tiempo: -Después del taller
	Fomentar la unión Familiar	Preparar un día de campo con actividades de recreación que permitan la unión familiar.  Existirá siempre un registro de inscripción y asistencia obligatoria en las planillas previamente diseñadas.	Todos los funcionarios de la Institución	Descuido de convivencia con la familia.	Director de RRHH  Trabajo Social	Humanos Materiales	Iniciar en Noviembre/ 2021 y mantener una frecuencia anual  (Duración de 5 horas en 2 Jornadas)	Tiempo: -Después del taller

**Fuente:** Elaboración propia Lascano & Solís, 2020.

### 3.5. Proceso de validación de la propuesta

La propuesta de investigación: “Plan de mejora de la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato” fue validada a través del criterio de especialistas y beneficiarios.

Los criterios tomados para considerar al validador como especialista fueron:

- Ser graduado de Psicología, de Psicología Organizacional, de Psicología Industrial o Talento Humano.
- Tener una experiencia mínima de 5 años en el área de psicología organizacional.
- Poseer un título de cuarto nivel en el área de psicología organizacional o administración.

En el caso del beneficiario se consideró el criterio de ocupar algún cargo de responsabilidad directiva en Talento Humano o el nivel jerárquico superior.

Como resultado de estas consideraciones pudimos acceder a los criterios de:

- Especialista 1 (Anexo 2)

Título de tercer nivel: Psicóloga industrial

Años de experiencia profesional: 8 años

Título de cuarto nivel: Magister en Psicología Organizacional

- Especialista 2 (Anexo 3)

Título de tercer nivel: Licenciado en Gestión de Talento Humano

Años de experiencia profesional: 12 años

Título de cuarto nivel: Magister en Psicología Organizacional

- Especialista 3 (Anexo 4)

Título de tercer nivel: Psicóloga Industrial

Años de experiencia profesional: 6 años

Título de cuarto nivel: Magister en Gestión de Talento Humano

- Beneficiario (Anexo 5)

Cargo: Coordinador de Talento Humano

Tiempo en el cargo: 6 meses

Título de tercer nivel: Psicóloga industrial

Título de cuarto nivel: Magister en Psicología Organizacional

Ninguno de los especialistas ni el beneficiario realizó aportes u observaciones a la propuesta por lo que la misma quedó planteada en su versión original.

## CONCLUSIONES

La calidad de vida laboral es un concepto que ha sido abordado desde diferentes perspectivas, por lo cual no existe una única definición, como tampoco existe consenso en cuanto a las dimensiones que lo componen. En el caso de la investigación presentada se consideraron siete dimensiones: Soporte institucional para el trabajo; Seguridad en el trabajo; Unificación al puesto de trabajo; Complacencia por el trabajo; Bienestar conseguido a través del trabajo; Progreso personal, y Administración del tiempo libre.

La calidad de vida laboral de una institución pública la ciudad de Ambato, en general es satisfactoria; sin embargo, de forma individual la dimensión Soporte Institucional presentó una tendencia Neutral, y, con base en la tendencia que se encontró por debajo de la media mejoraría: la comunicación y relaciones laborales entre directores y empleados, reconocer los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción; el respeto a los derechos laborales, la motivación hacia el trabajo, la solidaridad entre compañeros, la disposición laboral de los subordinados, las oportunidades de actualización en conocimientos, la capacitación, la cantidad y calidad de insumos para las actividades laborales; el respeto a la forma de contratación, la jornada laboral, la cantidad de trabajo, las oportunidades para aplicar iniciativas y creatividad en el trabajo y el reconocimiento al trabajo, el involucrar al trabajador en los objetivos institucionales, la inclusión en las actividades, las habilidades y destrezas del trabajador, la ingesta alimenticia, las oportunidades laborales, las posibilidades para mejorar el nivel de vida, la administración del tiempo para las actividades que se emplean fuera del trabajo y la convivencia con la familia.

El plan para mejorar la calidad de vida laboral de una institución pública la ciudad de Ambato, se realizó a partir del diagnóstico e incluyó los programas: trabajo colaborativo, para una cultura organizacional, promoción y ascenso laboral, crecimiento profesional, salud ocupacional, crear incentivos, integración laboral – social, integración y colaboración laboral, cultura alimenticia, crecimiento profesional y para fomentar la unión familiar.

La validación de la propuesta se llevó a cabo por criterios de especialistas, quienes debieron cumplir los criterios de: ser graduado de Psicología, de Psicología Organizacional, de Psicología Industrial o Talento Humano; tener una experiencia

mínima de 5 años en el área de psicología organizacional y poseer un título de cuarto nivel en el área de psicología organizacional o institucional. También, se tomó el criterio de un beneficiario que ocupaba un cargo de responsabilidad administrativa en Talento Humano.

## RECOMENDACIONES

Realizar una ampliación de la evaluación de la calidad de vida al resto de los trabajadores que por motivos de accesibilidad no formaron parte de la muestra de la investigación de la institución pública la ciudad de Ambato.

La implementación de la propuesta del plan para la mejora de la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato, y al cabo de un año volver a evaluarla para valorar el impacto de la misma.

En el caso de que no sea implementada la propuesta, sería interesante hacer una nueva evaluación de la calidad de vida laboral si la circunstancia del COVID19 finaliza para comparar los resultados ya que esto podría incidir en los resultados obtenidos.

## Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf>
- Bolaños, M. (2015). *La satisfacción laboral y su influencia en la rotación de personal de la empresa Comunikt* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Recuperado de <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/17495>
- Brito, G., Castro, L., & Sabogal, M. (2020). *Calidad de vida laboral y los factores de rotación en Empresas IN AND OUT* (Tesis pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20044?locale=es>
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2),41-62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560460636002/html/index.html>
- Cañas, M. (2016). *Estudio sobre el contrato psicológico y su influencia en la calidad de vida laboral* (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Recuperado de [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11242/DISERTACION\\_MELISA%20ALEJANDRA%20CA%c3%91AS%20COBOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11242/DISERTACION_MELISA%20ALEJANDRA%20CA%c3%91AS%20COBOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carranza, A. (2018). *Diseño de un Plan de Calidad de Vida Laboral para la Empresa QUALISA en el año 2018* (Tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16004/DISERTACION%20CARRANZA%20JIMENEZ%20ANDREA%20BETHZABET.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carvajal, F., & Cuevas, L. (2019). Clima organizacional, personalidad y estrés en trabajadores de una empresa de monederos electrónicos. *Pienso en Latinoamerica*, 5(2), 100-130. Recuperado de [https://www.academia.edu/44046537/Revista\\_Internacional\\_PIENSO\\_No\\_5\\_A%C3%B1o\\_2](https://www.academia.edu/44046537/Revista_Internacional_PIENSO_No_5_A%C3%B1o_2)
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista Científica de la Universidad del Norte*, (45), 58-81. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
- Cruz, Y. (2018). *Satisfacción Laboral y Calidad de Atención en Las Puérperas de Parto Vaginal Del Hospital HRHVM Huánuco*(Tesis pregrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/414397452/Satisfaccion-Laboral-y-Calidad-de-Atencion-en-Las-Puerperas-de-Parto-Vaginal-Del-Hospital-HRHVM-Huanuco2>
- Consejo Nacional de Planificación. (2017-2021). *Plan Nacional para el Buen Vivir* . Quito: Consejo Nacional de Planificación. Recuoerado de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Cuesta, M., & Herrero, J. (2013). *Introducción al Muestreo*. Recuperado de: <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf>
- Delgado, D., Inzulza, M., & Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Medicina y seguridad del trabajo*, 58(228), 216-223. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2012000300006&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2012000300006&script=sci_arttext&tlng=en)
- Fonseca, M. (2015). *Creación de un programa de bienestar laboral para el Hospital de SOLCA núcleo de quito* (Tesis pregrado). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/14843/1/64369\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/14843/1/64369_1.pdf)

- Frías, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *Digital Publisher*, 5(3),184-190. Recuperado de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/234](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234)
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de Enfermería en una empresa social del estado E.S.E* (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/47195>
- Gómez, A., & Porras, K. (2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral* (Tesis pregrado). Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá. Recuperado de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, M., & Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, (23), 177-121. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888108>
- Gómez, M. (2017). *Formulación de un modelo de intervención en calidad de vida Laboral, caso horizontal de aviación* (Tesis de maestría). Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/639/1/DNA-spa-2017-Formulacion\\_de\\_un\\_modelo\\_de\\_intervencion\\_en\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_caso\\_Horizontal\\_de\\_Aviacion.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/639/1/DNA-spa-2017-Formulacion_de_un_modelo_de_intervencion_en_calidad_de_vida_laboral_caso_Horizontal_de_Aviacion.pdf)
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimenciones y Beneficios. *Revista IIPSI*, 14(2), 271 - 276. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education. Recuperado de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- IESS. (20 de 11 de 2020). Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/3321614/PMF+HOSPITAL+AMBA+TO.pdf>

- Lacho, B. (2020). *Bienestar psicológico y actitudes hacia la violencia de género en adolescentes de Lima, 2020* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47986/Lacho\\_ABE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47986/Lacho_ABE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Loli, A., & Banielly, J. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 21(1), 27-50. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111>
- Martínez, Í. D., & Crego, A. (2017). Evaluación de una intervención para la mejora de las competencias de regulación interpersonal del afecto y el bienestar laboral en una muestra de operadores penitenciarios del Uruguay. *Universitas Psychologica*, 16(3), 1-15. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v16n3/1657-9267-rups-16-03-00184.pdf>
- Martínez, S., García, A., Felipez, I., & Castro, D. (2015). Violencia sufrida y percibida por el personal de enfermería del Área Sanitaria Integrada de A Coruña. *Enfermería Global*, 14(3), 219-229. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3658/365841436011.pdf>
- Organización Muncial de la Salud (2014). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Recuperado de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)
- Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión

- breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/9711>
- Pérez, D., & Zurita, R. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública. *Salud y Sociedad*, 5(2), 172-180. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475002.pdf>
- Pérez, D., Peralta, J., & Fernández, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64732221012.pdf>
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y Salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante* (Tesis pregrado). Universidad de Alicante, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=61177>
- Pikara, G. (10 de Junio de 2014). *Metodología de la investigación, Método Inductivo y Deductivo*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/pikaragabriela/metodologia-de-la-investigacin-35727551>
- Quintana, M., Paravic, & Saenz, K. (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*(24), 570- 590. Obtenido de [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es\\_0104-1169-rlae-24-02713.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf)
- Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS: Revista Humanismo y Sociedad*, 7(1), 52-68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543>
- Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación*, 20(1), 119-134. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527>
- Sánchez, M., & Sánchez, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas, Cienc. tecnol.*, 20(4), 641 - 660. Recuperado de

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-221X2018000400641](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-221X2018000400641)

- Secretaría de Salud Norte E.S.E. (2018). *Plan de Binestar laboral e Incentivos 2018*. Bogotá: Secretaría de Salud Norte E.S.E. Recuperado de <https://www.subrednorte.gov.co/sites/default/files/planeacion/PLAN%20DE%20BIEN%20ESTAR%20E%20INCENTIVOS.pdf>
- SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades. Obtenido de [https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)
- Sinchiguano, D. (2019). *Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros* (Tesis pregrado). Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2767/1/76938.pdf>
- Suescún, S., Sarmiento, G., & Álavarez, L. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Rev. Méd. Risaralda*, 22(1), 14-17. Recuperado de <https://ojs2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631>
- Tejado, E. (2011). *Satisfacción laboral y calidad de vida Profesional, relación con variables socio Demográficas, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares* (Tesis Doctoral). Universitat de les Illes Balears, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=175291>
- Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Scientific Electronic Library Online Colombia*,(45), 45-58. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

## ANEXOS

## ANEXO 1: CUESTIONARIO CVT GOHISALO

Pontificia Universidad  
Católica del EcuadorSede  
Ambato

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**  
**CUESTIONARIO CVT-GOHISALO**

**FICHA DE DATOS PERSONALES Y SOCIOLABORALES**

<b>Fecha:</b>	
---------------	--

<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	
	<b>Femenino</b>	

<b>Edad</b>	<b>20-29 años</b>	
	<b>30-39 años</b>	
	<b>40-49 años</b>	
	<b>50-59 años</b>	
	<b>60-69 años</b>	
	<b>70 en adelante</b>	

<b>Dependencia/ Departamento</b>	<b>Laboratorio</b>	
	<b>Imagenología</b>	
	<b>Dietética</b>	
	<b>Enfermería</b>	
	<b>Estadística</b>	
	<b>Farmacia</b>	
	<b>Administrativa</b>	

<b>Estado Civil</b>	<b>Soltero/a</b>	
	<b>Casado/a</b>	
	<b>Divorciado/a</b>	

	<b>Viudo/a</b>	
--	----------------	--

<b>Instrucción</b>	<b>Primaria</b>	71
	<b>Secundaria</b>	
	<b>Técnico/ Tecnológico</b>	
	<b>Tercer Nivel</b>	
	<b>Cuarto Nivel</b>	
	<b>Quinto Nivel</b>	

**Instrucción:** Las siguientes preguntas reflejan el grado de satisfacción con respuesta a los diferentes tópicos. Marcar con una X, solo en una opción.

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4:

0: Nada Satisfecho

1: Poco Satisfecho

2: Neutral

3: Muy Satisfecho

4: Totalmente Satisfecho

PREGUNTA	0	1	2	3	4
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					

8. En comparación mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución (Jubilación)					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (en comparación con otras instituciones que conozco), es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					

24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, se relaciona al tamaño de mi familia es					
---	--	--	--	--	--

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo a la perspectiva personal:

0: Nunca

1: Casi Nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33 Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34 Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35 ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36 Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37 Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					

38 Disfruto usar mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39 Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40 Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41 Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43 Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44 Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45 Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46 Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47 Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48 Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49 Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					

0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51 En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52 Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					

53 Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61 En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

63 Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.					
64 Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.					
65 Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
66 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67 Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					

68 Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69 Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70 Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71 Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72 Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

Por último, se marca el grado de compromiso también, en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.


73 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

**Fuente:** <https://es.scribd.com/document/465319612/TEST-CVT-GOHISALO-EN-WORD>

---

**Firma**

## ANEXO 2: VALIDADOR ESPECIALISTA 1


Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Quito  
Ambato

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS**

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Camila Salome Lascano Romero y Emilia Abigail Solis Freire, egresadas de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 250 trabajadores de las áreas de laboratorio, imagenología, dietética, enfermería, estadística, farmacia, administración; de los cuales 63% pertenecen al sexo femenino y un 37% al sexo masculino. La mayor parte de trabajadores oscilan entre los 40-49 años y en su nivel de instrucción el 67% cuenta con un título de 3 nivel; el 13% con un título de cuarto nivel; 8% con un título técnico o de tecnólogo;

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

**Plantilla juicio para validación por especialistas**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia al Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

**Instrucciones:** A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

<b>Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.</b> <small>[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].</small>	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

**Comentario:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fases planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: René David Jaramillo Patades

Empresa: BBAON MEDICALS

Cargo que ocupa: LÍDER DE TALENTO HUMANO ECUADOR Y COLOMBIA

Tiempo dentro del cargo: 2 AÑOS

Último grado académico alcanzado: MAGISTER EN DIRECCIÓN DE RRHH

  
Firma y número de identificación:  
17468553278

## ANEXO 3: VALIDADOR ESPECIALISTA 2



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Camila Salome Lascano Romero y Emilia Abigail Solis Freire, egresadas de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 250 trabajadores de las áreas de laboratorio, imagenología, dietética, enfermería, estadística, farmacia, administración; de los cuales 63% pertenecen al sexo femenino y un 37% al sexo masculino. La mayor parte de trabajadores oscilan entre los 40-49 años y en su nivel de instrucción el 67% cuenta con un título de 3 nivel; el 13% con un título de cuarto nivel; 8% con un título técnico o de tecnólogo;

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

**Plantilla juicio para validación por especialistas**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia al Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

**Instrucciones:** A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:

---



---



---



---



---



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple, si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple ejemplo	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	Ejemplo	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fases planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecua a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecua a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

**Área de formación profesional del/a evaluador/a:**

Nombre: Alejandra Elena Gallego

Empresa: Interservicio Sot

Cargo que ocupa: Jefe de Talento Humano

Tiempo dentro del cargo: 1 año, cuatro meses

Último grado académico alcanzado: Magister

Alejandra Elena Gallego  
Firma y número de identificación  
1802649226

## ANEXO 4: VALIDADOR ESPECIALISTA 3



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

**CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS**

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por Camila Salome Lascano Romero y Emilia Abigail Solis Freire, egresadas de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 250 trabajadores de las áreas de laboratorio, imagenología, dietética, enfermería, estadística, farmacia, administración; de los cuales 63% pertenecen al sexo femenino y un 37% al sexo masculino. La mayor parte de trabajadores oscilan entre los 40-49 años y en su nivel de instrucción el 67% cuenta con un título de 3 nivel; el 13% con un título de cuarto nivel; 8% con un título técnico o de tecnólogo;

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

**Plantilla juicio para validación por especialistas**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia al Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

**Instrucciones:** A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta					✓	
Formato de la propuesta					✓	
Aplicabilidad de la propuesta					✓	
Utilidad de la propuesta					✓	
Facilidad de entendimiento de la propuesta						✓
Concordancia entre actividades y necesidades						✓

Comentario:

---



---



---

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

## CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

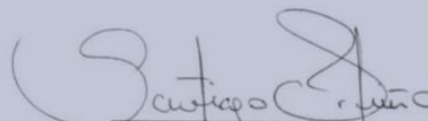
**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Sí es pertinente	No es pertinente	Sí es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	✓		✓		✓		
2	El formato para la propuesta	✓		✓		✓		
3	Número de fases planteadas	✓		✓		✓		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	✓		✓		✓		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	✓		✓		✓		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	✓		✓		✓		
7	El planteamiento tiene calidad científica	✓		✓		✓		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	✓		✓		✓		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	✓		✓		✓		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	✓		✓		✓		

## Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Sanctigo Cárdeno  
 Empresa: Corporación Nacional Telecomunicaciones CNTIP  
 Cargo que ocupa: Analista Talento Humano  
 Tiempo dentro del cargo: 6 años  
 Último grado académico alcanzado: Maestría GTH.

  
 Firma y número de identificación. 1802680403

## ANEXO 5: VALIDADOR BENEFICIARIO



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por **Carmela Salome Lascara Romero** y **Fátima Andrae Nolas Freire**, egresadas de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabaja está conformada por 250 trabajadores de las áreas de laboratorio, imagenología, dietética, enfermería, estadística, farmacia, administración, de los cuales 65% pertenecen al sexo femenino y un 37% al sexo masculino. La mayor parte de trabajadores oscilan entre los 40-49 años y en su nivel de instrucción el 67% cuenta con un título de 3 nivel; el 13% con un título de cuarto nivel; 8% con un título técnico o de tecnólogo;

La validación de este plan es importante porque permite determinar la efectividad de los beneficios de la propuesta.

**Plantilla juicio para validación por especialistas**

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia al Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

**Instrucciones:** A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato. [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta					/	
Formato de la propuesta						/
Aplicabilidad de la propuesta						/
Claridad de la propuesta					/	
Facilidad de entendimiento de la propuesta						/
Concordancia entre actividades y necesidades						/

Comentario:

---



---



---



---



ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CARRERA DE ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

**Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Plan de mejora de la calidad de vida laboral en el Hospital IESS de la ciudad de Ambato.

**Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

**Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fases planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población							

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: FERNANDO XAVIER ALONSO CHIGUINCA

Empresa: HOSPITAL GENERAL AMBATO

Cargo que ocupa: COORDINADOR DE TALENTO HUMANO

Tiempo dentro del cargo: 4 AÑOS

Último grado académico alcanzado: MAESTRÍA EN CURSO

Fernando  
1807963107  
Firma y número de identificación.