



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador | Sede  
Ambato

## **ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

### **Tema:**

**RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS  
ARTESANOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

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

### **Línea de Investigación:**

**SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO**

### **Autoras:**

**SANTACRUZ LÓPEZ SABRINA VERÓNICA**

**MORALES ESCOBAR STEPHANIE MONCERRATH**

### **Director:**

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

**Ambato – Ecuador**

**Mayo 2021**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE AMBATO**

**HOJA DE APROBACIÓN**

**Tema:**

RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS  
ARTESANOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

**Línea de Investigación:**

SALUD INTEGRAL, DETERMINACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

**Autoras:**

SANTACRUZ LÓPEZ SABRINA VERÓNICA

MORALES ESCOBAR STEPHANIE MONCERRATH

Dayamy Lima Rojas, Mcs.

f.  \_\_\_\_\_

CALIFICADOR

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

f.  \_\_\_\_\_

CALIFICADOR

Juana Rosario Lara Machado, Mg.

f.  \_\_\_\_\_

CALIFICADOR

Varna Hernández Junco, Msc.

f.  \_\_\_\_\_

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f.  \_\_\_\_\_

SECRETARIO GENERAL

**Ambato – Ecuador**

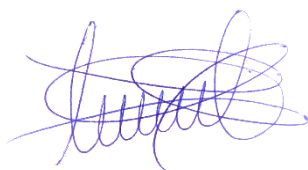
**Mayo 2021**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **SABRINA VERÓNICA SANTACRUZ LÓPEZ**, con **CC. 180344791-9**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

- 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, mayo 2021



**SABRINA VERÓNICA SANTACRUZ LÓPEZ**

**CC. 180344791-9**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **STEPHANIE MONCERRATH MORALES ESCOBAR**, con CC. **050379807-6**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS ARTESANOS DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

- 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, mayo 2021



**STEPHANIE MONCERRATH MORALES ESCOBAR**

**CC. 050379807-6**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a todas las personas que estuvieron en cada momento de esta aventura, a mi hermana por siempre creer en mí, ser un apoyo y una gran compañía; a mi padre por ayudarme con cada duda y dificultad; a mi madre por su gran motivación; a mi abuela por todo su cariño; y por último, a todos mis amigos por cada risa, travesura y recuerdo irremplazable.

- Sabrina Santacruz

En primer lugar, dar a gracias a Dios por permitir que las cosas que se dieran siempre de la mejor manera, a mi familia quienes han sido un apoyo fundamental en este proceso, a mis padres que jamás dejaron de creer en mí y en mis capacidades, a mi hermana por ser siempre mi impulso y motivación. Gracias de igual manera a mi compañera no solo de tesis sino de vida universitaria, a mis profesores y compañeros por hacer de la universidad una de las mejores etapas, y finalmente, a mi esfuerzo porque si bien no ha sido un camino fácil ha sido uno lleno de continuo aprendizaje.

- Moncerrath Morales

## **DEDICATORÍA**

Deseo dedicar el presente trabajo a todas las personas que en algún momento dudaron del camino que decidieron, tuvieron miedo y expectativas muy altas sobre cada desafío.

- Sabrina Santacruz

Este trabajo de investigación es para mis padres, mis mascotas, mi hermana y mis abuelitas. Gracias por siempre confiar en mí.

- Moncerrath Morales

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida personal y laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y de alcance descriptivo-correlacional; con un muestreo probabilístico aleatorio de estratificación por fijación proporcional de los diferentes sectores artesanales. Para la recolección de datos se utilizó una batería conformada por dos cuestionarios: GENCAT para la evaluación de la calidad de vida personal y CVT-GOHISALO para la evaluación de la calidad de vida laboral. Por medio de los resultados se obtuvo que existe una correlación positiva entre ambas variables dentro de los artesanos, en donde se denota que, si la calidad de vida personal es alta, la laboral será alta de igual manera y viceversa. También, se obtuvo como resultado que la calidad laboral de los artesanos, es superior a su calidad de vida personal. Además, se realizó un análisis más detallado en cuanto a datos sociodemográficos de la muestra y se observaron diferencias en la calidad de vida personal y laboral en cuanto a género, edad, actividad artesanal, número de hijos, número de cargas familiares, ámbito del trabajo y nivel de subordinación. Los resultados obtenidos son de ayuda para futuras investigaciones y así mejorar el manejo de la vida laboral dentro de los talleres artesanales y, también, ayudar a que la vida personal de los artesanos sea mejor.

### **Palabras Claves:**

Calidad de Vida Personal; Calidad de Vida Laboral; Artesanos

### **ABSTRACT**

*The current research aims to determine the relationship between the quality of personal and work life of the craftsmen from Tungurahua's province. The methodology used was quantitative, non-experimental, transversal and correlational - descriptive; with a probabilistic random sampling of stratification by proportional fixation of the different craftsmen sectors. For data collection, a battery composed of two questionnaires was used: GENCAT for the evaluation of personal life quality of and CVT-GOHISALO for the evaluation of working life quality. Through the results it was obtained that there is a positive correlation between both variables within the craftsmen, where it is denoted that, if the quality of personal life is high, the quality of work will be high in the same way and vice versa. As a result. it was also obtained that the quality of the work of the craftsmen is superior to their quality of personal life. In addition, a more detailed analysis of the sociodemographic data's sample was carried out and differences in the quality of personal and work life in terms of gender, age, craft activity, number of children, number of family responsibilities, work environment and level of subordination were observed. The results obtained can be helpful for future research, in this way improving the management of work life within craftsmen workshops and can also help to make their personal life better.*

**Keywords:** *Quality of personal life; Quality of working life; Craftsmen.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### **Preliminares**

|   |      |
|---|------|
| DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN .....                                  | iii  |
| AGRADECIMIENTO .....  | v    |
| DEDICATORÍA.....  | vi   |
| RESUMEN .....   | vii  |
| <i>ABSTRACT</i> .....   | viii |
| INTRODUCCIÓN.....   | 1    |
| CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA .....                   | 5    |
| 1.1 Calidad de Vida Personal .....                                | 5    |
| 1.2. Calidad de Vida Laboral.....                                 | 12   |
| 1.3. Relación entre la Calidad de Vida Personal y Laboral.....    | 18   |
| 1.4. Evaluación de la Calidad de Vida Personal y Laboral .....    | 21   |
| CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....                            | 26   |
| 2.1. Tipo, Enfoque, Población y Muestra de la Investigación.....  | 26   |
| 2.2. Recolección Procesamiento y Análisis de la Información ..... | 30   |
| 2.3. Caracterización de la Empresa o Institución .....            | 33   |
| CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 36   |
| CONCLUSIONES.....   | 44   |
| RECOMENDACIONES .....   | 46   |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 47   |

## ÍNDICE DE TABLA

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Conceptualización del término Calidad de Vida Personal .....  | 7  |
| Tabla 2. Conceptualización del término Calidad de Vida Laboral.....  | 14 |
| Tabla 3. Escala GENCAT de Calidad de Vida Personal .....   | 30 |
| Tabla 4. Confiabilidad de la Escala GENCAT de Calidad de Vida Personal .....   | 31 |
| Tabla 5. Escala CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo .....  | 31 |
| Tabla 6. Confiabilidad de la Escala CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo                                    | 32 |
| Tabla 7. Requisitos para ser un artesano ante la ley ecuatoriana .....   | 33 |
| Tabla 8. Correlación entre Calidad de Vida Personal y Laboral de los Artesanos de la<br>Provincia de Tungurahua..... | 43 |
| Tabla 9. Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Género del Artesano....                              | 36 |
| Tabla 10. Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Edad del Artesano .....                             | 36 |
| Tabla 11. Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Cantidad de Hijos del<br>Artesano.....              | 37 |
| Tabla 12. Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Cantidad de Cargas<br>Familiares del Artesano ..... | 38 |
| Tabla 13. Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Ámbito de Trabajo del<br>Artesano.....              | 39 |
| Tabla 14. Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Subordinación del<br>Artesano.....                  | 40 |
| Tabla 15. Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Actividad Artesanal...                              | 41 |

## INTRODUCCIÓN

El concepto calidad de vida ha sido investigado a lo largo de los años en todo el mundo. Un estudio realizado en la ciudad de Buenos Aires por Custodio, Murawski, Elizathe y Rutzstein (2017) menciona cómo la calidad de vida tiene una gran influencia en la salud del género femenino, por medio de un estudio factorial en donde los resultados demostraron que la calidad de vida repercute positiva o negativamente dentro de la cotidianidad de las mujeres. Esto sucede porque aún existe un lazo mucho más estrecho de las mujeres con el hogar que el lazo que tienen los hombres con su casa y familia.

Dentro del contexto de calidad de vida, los individuos toman en cuenta que existen por lo menos dos dimensiones muy marcadas como: la subjetiva o perceptiva y la objetiva o de análisis. Como lo mencionan en su investigación Robles, Rubio, De la Rosa y Nava (2016) el referirse a la calidad de vida no es únicamente hablar sobre un todo sino, también, sobre cómo se la subdivide en distintas dimensiones que se encuentran interconectadas entre sí. Dentro de los resultados del análisis se logró detallar que en la calidad de vida influyen factores que no son necesariamente biológicos, sino que muchos de estos factores están cercanamente relacionados con el aspecto psíquico del individuo.

Sin embargo, aunque han sido varias las perspectivas que se han tomado para definir la calidad de vida laboral, los autores Castro et. al. (2018) investigaron la definición más adecuada dada por los expertos, se toma en cuenta tanto los criterios clásicos como uno de los últimos conceptos más contemporáneos aportado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Dentro de la calidad de vida laboral se asocian los niveles de ingresos, de seguridad y estabilidad que el trabajo ofrece. Sin embargo, las características del entorno laboral, también, tienen un desempeño importante dentro del bienestar del colaborador dentro de su calidad de vida personal, gracias al trabajo su vida cotidiana es alta, media o baja.

En el ámbito de calidad de vida laboral Molina, Pérez, Lizárraga, & Larrañaga (2018), analizan cómo se encuentra el estado de la calidad de vida laboral con la competitividad de las empresas de servicios turísticos. Esta investigación se realizó en México, y los datos muestran una relación casi nula entre ambas variables desde la percepción de los directivos y medianamente significativa desde la perspectiva de los operativos.

En Colombia, los autores Zapata, David, Espinal, Marín, & Rodríguez (2017), en un estudio realizado para evaluar la Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de la Universidad del Valle Santiago de Cali, encontraron que los trabajadores evidencian sus percepciones de calidad de vida laboral de acuerdo con los factores intra y extralaborales en los que se encuentran inmersos, se refleja una realidad de su medio laboral.

En España un grupo de investigadores conformado por Hernández, Fernández, y Baptista (citados en Gómez, 2016) estudiaron los factores determinantes en la calidad de vida. Este estudio se realizó en una población de estudiantes universitarios donde los resultados obtenidos mostraron que, a pesar de poseer económicamente todo lo posible, resulta necesario crear mejores infraestructuras y recursos educativos para mejorar la calidad de vida y fomentar hábitos y estilos de vida saludables, con especial atención en la alimentación y la realización de una adecuada actividad física.

En cuanto a las investigaciones realizadas en Ecuador sobre la calidad de vida laboral dentro de las empresas farmacéuticas, demostraron como resultado principal que el concepto es multidimensional. Como lo mencionan Albarracín, Silva y García (2017) la vida laboral se observa a través de la percepción que tenga el trabajador sobre su empleo con respecto a qué tan satisfactoriamente cubre sus necesidades personales. Es decir, que para que un individuo considere adecuada su calidad de vida laboral, es necesario cumplir con varios requerimientos impuestos por su calidad de vida personal, lo que denota una gran interrelación entre ambas variables.

Actualmente en Ecuador se vive una situación de crisis económica que ha llevado a muchas personas a la inestabilidad laboral e incluso al desempleo, y lógicamente esta situación repercute en la calidad de vida. Muchas personas optan por los emprendimientos que no requieren elevados costos de inversión, como son los del sector artesanal, en el cual, se desarrollan actividades de costura, artesanías de madera, de cuero, cocina típica, actividades de peluquería, entre otras. En Ambato existen alrededor de 5000 personas dedicadas a estas actividades, sin embargo, se desconoce su índice de calidad de vida, tanto personal como laboral, así como la relación entre ambas variables. Esto conlleva a que las personas y autoridades no tengan datos para tomar decisiones, ya sea para estimular estas actividades si los resultados fueran favorables, o para estimular emprendimientos en otros sectores si los resultados fueran desfavorables.

De lo anterior se deriva el planteamiento del problema: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida personal y laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua? La hipótesis es que existe una correlación significativa y positiva entre la calidad de vida personal y laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua.

Para el desarrollo de la investigación trazamos los objetivos siguientes:

Objetivo general:

- Determinar la relación entre la calidad de vida personal y laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar teóricamente la evaluación de la calidad de vida personal y de la calidad de vida laboral.
2. Diagnosticar la calidad de vida personal y la calidad de vida laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua.
3. Comparar las dimensiones de la calidad de vida personal y la calidad de vida laboral según los datos sociodemográficos: edad, género, ocupación y cargas familiares.
4. Analizar la relación entre la calidad de vida personal y la calidad de vida laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua.

Se realizó una investigación de tipo cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo y correlacional. Se trabajó con la población de artesanos de la provincia de Tungurahua y se realizó un muestreo probabilístico aleatorio de estratificación por fijación proporcional de los diferentes sectores artesanales. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de los datos: el cuestionario GO-HISALO que midió la calidad de vida laboral y la escala GENCAT que midió la calidad de vida personal. Ambos cuestionarios fueron validados en Latinoamérica en 2018, lo cual, favorece su uso dentro de Ecuador. Se realizó una prueba piloto para adecuar los términos de ambos cuestionarios a la población objeto de estudio.

Con el análisis de la calidad de vida personal y laboral de uno de los motores productivos de la provincia de Tungurahua, se consiguieron resultados que tienen un aporte social

importante dentro del país. Se relaciona la actual investigación con uno de los quince objetivos del plan nacional “Toda una Vida”, como es el de realizar investigaciones aplicadas, informes y estudios específicos para el sector social y de las condiciones económicas de la población ecuatoriana, que apoyen el diseño, formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas y el desarrollo institucional del Consejo Sectorial de Política Social.

A partir de los resultados se crea conciencia dentro de la sociedad, se demuestra que para que un empleado o una persona en general se sienta bien dentro de su vida, el aspecto laboral es fundamental y si este no está con las condiciones adecuadas, no únicamente el hecho de ir a trabajar va a ser percibido como desagradable sino, también, tiene afecciones en su vida fuera del empleo, la economía es un pilar básico para la supervivencia de las personas.

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

La psicología permite conseguir información por medio de la conducta de los seres humanos, una de sus ramas es la organizacional, donde se estudia al individuo como parte de un conjunto donde pertenece por sus habilidades y conocimiento. Dentro de este entorno, también, se tiene en cuenta tanto la calidad de vida personal y laboral, convirtiéndose en las variables estudiadas a continuación.

### **1.1 Calidad de Vida Personal**

Dentro de la sociedad, los seres humanos, para que se consideren a sí mismos como sanos, necesitan tener un completo bienestar, refiriéndose tanto a lo físico como lo mental. La salud psicológica de un individuo no solo depende de cómo está configurado su interior sino, también, de cómo el entorno los afecte. Es decir, que para que una persona consiga sentirse cómodo consigo mismo tiene mucho que ver su relación con el entorno actual al que pertenece, mejor conocido como calidad de vida. Principalmente se viene a considerar que dicho término se conceptualiza de una manera más subjetiva, se trata de la vida personal e íntima del sujeto, y es un área de interacción bastante amplia, por lo cual, se lo reconocería como calidad de vida personal.

A lo largo de los años, mientras se estudiaron los primeros conceptos sobre el ser humano, se ha identificado como una cuestión fundamental dentro de la vida personal del individuo a la emoción de felicidad, para que una persona consiga sentirse autorrealizada, es sumamente necesario que comprenda cómo llegar al sentimiento de satisfacción. Como lo menciona Liberalesso (2002) la representación conceptual de la felicidad vendría a ser la calidad de vida, comprendida por el conjunto de características éticas, creencias, salud, estatus social y nivel cultural del individuo. Por lo cual, se considera que la calidad de vida adecuada viene a ser la búsqueda de la felicidad para que los seres humanos consigan una realización plena, en virtud de su vida cotidiana como, también, de su contexto social.

El concepto de calidad de vida personal se remonta al momento donde nació la economía americana, justo después de la Segunda Guerra Mundial. El investigador Campbell (citado en Urzúa y Caqueo, 2012) menciona que surgió por una hipótesis de investigación, donde se deseó conocer el punto de vista de las personas según su estilo de vida y seguridad financiera. Se comprende que después de la guerra, el entorno social de los individuos se encontraría en cambio o en un nuevo proceso de adaptación para una realidad actual donde su cotidianidad

se vería en un cambio constante. También, se usa con la intención de conocer el nivel socioeconómico de la población, donde muchas veces los índices de pobreza logran superar las expectativas, lo que es un problema social muy necesario de controlar.

Durante la última década, las investigaciones realizadas denotaron que el término calidad de vida ha tomado un gran impulso, tanto dentro del ámbito médico como, también, del psicológico. La definición dada por Custodio, Murawski, Elizathe y Rutzten (2017) surgió de un concepto mucho más extenso, complejo y dinámico; donde a pesar del constante estudio de las variables, no se definió un significado concreto y unificado. Se comprende que, para llegar a una explicación igualitaria entre autores, se considera el estudio de los diferentes subsistemas, y de esta manera cada investigador adapta las dimensiones de la calidad de vida personal de acuerdo con las variables que persiga cada uno de los estudios.

Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud (citada en Noriega et al., 2017) menciona que la calidad de vida se encuentra basada en las percepciones del ser humano con respecto de su posición dentro del contexto social, cultural y del sistema de valores en el que el individuo se desarrolló. Se comprende que el concepto de calidad de vida se encuentra entre la relación de los objetivos, metas, expectativas y preocupaciones propias de la persona, lo que viene a ser considerado un entendimiento subjetivo de la vida conformada por factores físicos o externos como, también, por factores psicológicos o internos; de manera metodológica y conceptual, responde a una serie de cuestiones personales y sociales.

De igual manera, Schwartzmann (2003) menciona con seguridad que la calidad de vida personal es una noción importante e indispensable dentro de la salud humana, específicamente de la mental, se relaciona con una satisfacción física, emocional, familiar, amorosa y social de la persona. Esto es porque el ser humano se encuentra constantemente en la búsqueda del sentido de su propia vida. Coincide con el concepto mencionado por la OMS, al referirse a la relevancia fundamental del estado interno y externo en el cual, se encuentre la persona, se consigue así una autorrealización completa. Como se muestra a continuación, en la tabla 1, existen definiciones muy variadas sobre la calidad de vida, pero en todas ellas se comprende que el bienestar del ser humano viene a ser un factor primordial.

Tabla 1

*Conceptualización del término Calidad de Vida Personal*

| <b>Autor (es) y Año</b>   | <b>Concepto</b>  | <b>Observación</b>  |
|---|--|---|
| Shaw (1977), citado en Hurtado (2017)                           | La calidad de vida personal o individual es calculada de manera objetiva y cuantitativa, donde la ecuación es: $QL=NE \times (H+S)$ . Donde NE es la dotación propia del paciente, H es la contribución de su hogar y familia y S es la contribución de la sociedad.                               | Shaw fue el primer autor en dar un aspecto cuantitativo a la calidad de vida.   |
| Ferrans (1990), citado en Hurtado (2017)                        | Generalmente la calidad de vida se la define como un bienestar personal que nace del sentimiento de satisfacción o insatisfacción desencadenado por el individuo   | Ferrans dio origen al nombre calidad de vida, se enfocaba más en el estudio de la satisfacción.   |
| Schalock (1996), citado en Gómez, Verdugo, Arias y Navas (2008) | Calidad de vida personal es un concepto emergente de un principio organizador, que tiene el propósito de mejorar el funcionamiento de una sociedad. Se empieza por el individuo, pero se termina por el conjunto de ellos. Para formar una sociedad estable se necesitan personas estables.        | Schalock fue uno de los pioneros en estudiar la calidad de vida como un fundamento para el nacimiento de una buena sociedad.                      |
| Gómez, Verdugo, Arias y Navas (2008)                            | La calidad de vida es un estado deseado por las personas, en busca de felicidad y un estado deseado de bienestar. Es un concepto multidisciplinario y de entendimiento subjetivo de las sociedades.  | La calidad de vida no viene a ser tan fácil de comprender con un solo concepto, sino con un conjunto de ellos.                                    |
| López, Quesada y López (2018)                                   | La calidad de vida está muy relacionada con la accesibilidad al entorno social, si bien es cierto que esto depende del individuo, hay que mencionar que, también, viene a ser un pase al mundo social aceptado. Comienzan a regirse los niveles clasistas ya construidos por la misma raza humana. | Si un individuo busca pertenecer a un grupo social determinado, necesita que su calidad de vida personal llegue a cumplir con ciertos estándares. |
| Alonso (2000)   | Calidad de vida no únicamente se basa en el poder adquisitivo de un nivel social sino, también, de una psiquis saludablemente estable, si una persona no funciona bien mentalmente, no funcionará bien en ningún otro ámbito, en especial en uno donde será juzgado socialmente.                   | Alonso comienza a relacionar a la calidad de vida con el bienestar emocional, y no únicamente con un aporte social.                               |

*Nota:* Elaborado por Santacruz y Morales (2020).

En los conceptos de calidad de vida, aunque sean interpretados de diversas maneras, se observa que los autores coinciden en tres pilares fundamentales. En primer lugar, se comprende como un sinónimo del bienestar y felicidad propia del individuo, sin ningún tipo de interrupción externa. En segundo lugar, es una dicotomía compuesta por factores internos o psicológicos y por factores externos o de influencia social; ambos son de suma importancia en el desarrollo de la calidad de vida. Y como último punto, la calidad de vida personal de un individuo será un determinante de su posición social, es decir, viene a ser un requisito para conformar parte de un grupo.

Hay que tener en cuenta que la calidad de vida personal, en sus diferentes definiciones, está compuesta por una variedad de dimensiones. Como lo indican Carrasquel y Jiménez (1997) al ser un concepto de amplitud multidimensional, está conformado por distintas percepciones como son: salud, economía y sociedad; las cuales, al mismo tiempo se subdividen en más dimensiones, es una medición mucho más detallada. Es necesario mencionar que, también, para lograr que el individuo comprenda su calidad de vida; el nivel educacional es un factor de suma importancia para saber cómo participar en cada una de estas dimensiones.

Por otro lado, se considera que las dimensiones de la calidad de vida son tomadas en cuenta desde un carácter más observacional y tangible. Alonso (2000) considera que incluir características visibles como las funciones físicas del cuerpo humano, la estabilidad de las relaciones interpersonales, información sobre la salud a lo largo de las generaciones y sobre todo la conducta que se juzga objetivamente como viene a ser el trabajo u oficio. Se comprende dichas dimensiones, para poder analizar la calidad de vida de un ser humano, hay que considerar su estabilidad visiblemente conductual ante una mirada objetiva de la sociedad.

Sin embargo, Clark y Anderson (citado en Liberalesso, 2002) consideran que la calidad de vida personal tiene aspectos más subjetivos que objetivos, es un término más difícil de evaluar, sus dimensiones vienen a estar tan entrelazadas entre sí, como la salud, actividad, metas, objetivos y adaptación social. Es decir, que las dimensiones no son catalogadas independientemente, sino en conjunto, uno no existe sin el otro, se encuentran tan entrometidas que la necesidad de separarlas y estudiarlas independientemente viene a ser un pensamiento erróneo, lo que se analiza es su relación, mas no su funcionamiento por separado.

Dentro de la presente investigación se toma en cuenta uno de los modelos más estudiados en la historia sobre el análisis de las dimensiones consideradas dentro de la calidad de vida, es el de Schalock y Bonham (citados en Gómez, Verdugo, Arias y Navas, 2008) consiste en cinco aspectos fundamentales, como se detalla a continuación: ser multidimensional, tener propiedades etic y emic, estar compuesto por características subjetivas y objetivas, estar influenciado por factores personales y ambientales, y por último, ser incorporada por un sistema global de múltiples ambientes. Cada uno de estos aspectos tiene que ser explicados mucho más a fondo, para poder llegar a entender cómo es que la calidad de vida se desarrolla de cierta manera.

En primer lugar, es necesario comprender que es un término multidimensional. Jenaro (citado en Gómez, Verdugo, Arias y Navas, 2008) menciona que no únicamente está compuesto por un aspecto en específico, sino por la interrelación entre varios conjuntos. Se tiene presente que la relación está designada por el ambiente, la evolución y el crecimiento de la sociedad, por lo cual, hay que analizarla siempre en dependencia de su entorno y de su historia. Al igual que lo mencionan Lawton y Haas (citados en Guadalupe, Can y Sarabia, 2016) al ser multidimensional se consideran criterios tanto intrapersonales como socio-normativos, del sistema ambiental donde se encuentra el individuo. Se comprende que existen circunstancias individuales como el contexto cultural y el valor que la persona atribuye a estos factores.

En segundo lugar, conocer que la calidad de vida tiene dos propiedades importantes, como son *etic* y *emic*. Como lo mencionan Gómez, Verdugo, Arias y Navas (2008) se concluye que una perspectiva *etic* se define como una conducta socialmente aceptada y juzgada por un acto de actuación lógica para un observador externo al individuo, es decir, es la opinión de la sociedad ante las diferentes conductas de la persona. Por otro lado, una perspectiva *emic* es una relación interpersonal con la sociedad, donde se analiza la conducta para buscarle una explicación. De igual manera Harris (citado en Schaffhauser, 2010) menciona que *etic* se refiere a la cultura o normas a seguir y *emic* a cómo el ser humano independientemente logra entender estas conductas. Dicho esto, se denota que es una dicotomía que funciona para comprender la relación entre sociedad e individuo.

En tercer lugar, tiene componentes objetivos y subjetivos. Schalock y Bonham (citados en Gómez, Verdugo, Arias y Navas, 2008) explican que los componentes objetivos son los que la sociedad define como positivo o negativo, y los subjetivos son los que el ser humano dentro de su propio análisis los juzgará como bueno o malo. Por otro lado, Marcial, Peña, Escobedo y Macías (2016) explican más a fondo los componentes, se considera que el bienestar material, salud, ambiente y comunidad son aspectos objetivos; mientras que la intimidad, emociones, seguridad, productividad y salud personal son aspectos subjetivos. En ambos conceptos se mantiene a considerar como objetivo, son consideraciones hechas por la sociedad, y todo lo que viene a ser subjetivo es lo que el ser humano individualmente considere de sí mismo y de su entorno.

En cuarto lugar, la calidad de vida está influenciada por factores personales y ambientales. Keith (citado en Gómez, Verdugo, Arias y Navas, 2008) refiere que consiste en factores

personales como: salud, psiquis, costumbres y rutinas cotidianas privadas de la persona; y también, en factores ambientales que vienen a ser externos como: economía, aceptación social, oportunidades laborales y conductas visibles para la sociedad. De igual manera Burgui (2015) menciona que los factores personales del individuo permiten que actúe en libertad y se muestre real en su privacidad, mientras que los factores ambientales le enseñan a regirse ante una situación donde será juzgado. En ambos conceptos se comprende que el ser humano determina su calidad de vida por cómo se siente consigo mismo y, también, por cómo actúa en grupos y ambiente sociales.

En último lugar, la calidad de vida incorpora la perspectiva de un sistema global de múltiples ambientes que influyen en la vida personal del individuo. Fantova y Loon (citados en Gómez, Verdugo, Arias y Navas, 2008) explican que la calidad de vida no solo se mide en un puntaje único, sino que existen diferentes tipos de calidad que depende del entorno en el que se desarrollan como, por ejemplo, calidad de vida laboral, social, económica, familiar y demás. Sin embargo, Salas, María y Garzón (2013) mencionan que es un conjunto global único, donde existen diferentes índices para medirla, como los valores, cultura, economía, nivel académico, trabajo y vida personal. Los autores coinciden que la calidad de vida de un individuo depende de absolutamente todo lo que esta persona tiene lo cual, para poder saber objetivamente sobre la calidad de vida hay que hacer análisis subjetivos de sus componentes.

Al estudiar la calidad se han definido teorías sobre la misma, que permiten analizarla desde diversos puntos de vistas los cuales, son muy importantes para el estudio de este concepto. Guadalupe, Can y Sarabia (2016) mencionan que el estudio de la calidad de vida se encuentra como parte de una teoría de Desajuste Socioeconómico que surgió después de la Gran Depresión de los años 30 y que con el tiempo evolucionó hasta la posguerra. Por lo cual, se le considera como parte del desarrollo de las teorías económicas y sociales Keynesianas, que solicitaban una reconstrucción del ámbito geopolítico y social de las personas. Es decir, que la calidad de vida nació como un factor de las teorías económicas, mas no como un factor independiente, pero de suma importancia para la generación de cambios dentro de un ámbito social.

Por otro lado, en el campo médico se produce una teoría de cambio muy notable, que nació a partir de las tasas de morbilidad y mortalidad. Custodio, Murawski, Elizathe y Rutzstein (2017) dentro de su estudio realizado, mencionan que se empieza a considerar al término calidad de vida del paciente antes de su muerte, como un aspecto objetivo, después de que

este había atravesado un proceso de tratamiento médico muy fuerte tanto físico como mentalmente, como es el cáncer o de muerte eminente. Se comprende que, para abordar estos nuevos parámetros, es necesario tomar en cuenta tres dimensiones básicas como son: el ámbito físico, psicológico y social donde se desarrolló el paciente. Se muestra que la calidad de vida ayuda a medir la aceptación de la muerte dentro de un concepto de autorrealización personal al que el individuo llega.

La calidad de vida ha sido un aporte para el estudio de diversas teorías, una de ellas sobre la multidisciplinaria del bienestar psicológico del ser humano. Como lo menciona Michalos (citado en Urzúa y Caqueo, 2012) la salud mental es actualmente un aspecto muy importante en el bienestar general de todo ser humano, para la comprobación de cualquier tipo de análisis mental del individuo, indagar sobre su vida y mucho más en específico sobre cómo considera por sí mismo su calidad de vida, y qué tan adecuada es esta para el desarrollo de la psiquis de las personas. Es decir, la calidad de vida permite verificar en qué momento, una persona está bien y está mal. Es un factor que interactúa directamente con el ser, pues no solo determina cómo sentir sino, también, a cómo actuar.

En cuanto la calidad de vida personal en Ecuador se menciona que dentro del ranking mundial se encuentra en el puesto número 52 de 149 países, lo que demuestra que su nivel de vida no es adecuado para sus habitantes, sin embargo, se menciona que en los últimos años ha logrado subir de nivel. Como lo menciona Lucero (2020) el gobierno ha intentado que el país genere una mejor calidad de vida para sus ciudadanos, aunque ha sido una tarea muy difícil por la deuda externa actual que tiene, lo cual, evita que el nivel de vida aumente de manera adecuada. Es decir, la calidad de vida, también, se encuentra intervenida por la realidad en la que el país se encuentre.

Dentro de la relación de la calidad de vida con la salud, se considera que se encuentra íntimamente conceptualizada con todos aquellos avances y desarrollos del aumento de la esperanza de vida, estudios de enfermedades catastróficas y crónicas, desastres naturales, problemas del entorno social, y por último, en el impacto de diferentes áreas en la vida del individuo. Por lo que se acota que la calidad de vida personal, a pesar de ser un concepto multidisciplinario, el área en la que más uso se le ha encontrado es la salud, estos estudios se basan en la calidad de vida de la persona al tratar con una enfermedad terminal o demandante.

## 1.2. Calidad de Vida Laboral

Para la supervivencia de las personas es de suma importancia el trabajo, por lo cual, dentro de la cotidianidad común del ser humano el ámbito laboral ha ido en aumento su fuerza en los últimos años, se consigue que cada vez más personas y profesionales decidan realizar investigación al respecto. Existen diversos estudios sobre el trabajo y su repercusión en el bienestar psicológico del empleado. Por lo cual, se ha decidido caracterizarlo como calidad de vida laboral, es considerado de esta manera porque aparte de que una persona pasa en casa una gran cantidad de tiempo, también, lo hace en el trabajo, es llamado su segundo hogar. Para lograr comprender de mejor manera el concepto de calidad de vida laboral, hay que estudiarlo desde diferentes perspectivas.

El término calidad de vida laboral nació en los años 60, en el occidente, tras la gran necesidad de comprender por qué un empleado trabaja, se desarrolla y tiene mejor actitud que otro; y también, por qué una empresa es mucho más eficaz que otra. Pallarés, et. al. (2014) mencionan que el término se originó después de analizar las diferentes circunstancias laborales, y cómo estas afectaban tanto de una manera directa o indirecta al personal de una organización. Llamarlo calidad de vida laboral fue hacer un énfasis en que las personas pasan una gran parte de su vida en oficinas, negocios y demás trabajos. Se comprende que el empleo no únicamente genera una implicación económica, sino también, una afección emocional y social dentro del bienestar del individuo y de su familia, esto ayuda a medir su nivel y estatus social.

Por otro lado, se considera que la actividad desempeñada laboralmente por el Hombre es un proceso en su mayoría social, para ser aceptado dentro de un grupo y poder sentirse perteneciente al mismo. La perspectiva planteada por Guerrero et al. (2006) considera que la calidad de vida laboral se encuentra regida por rasgos esenciales, diversos y predominantes dentro de la actividad y cultura social, se encarga de satisfacer las necesidades básicas de reconocimiento del trabajador, tanto dentro como fuera del horario de trabajo. Es importante considerar que la aceptación hecha por parte de una clase social dependerá netamente del cargo, nivel y lugar de trabajo del individuo. Mientras mejor economía y estabilidad posea le aporte el empleo, mejor reconocimiento se conseguirá por el grupo social.

Sin embargo, la calidad de vida dentro de un ambiente de trabajo se controla por la unión de varios factores importantes que la empresa, negocios u organización ofrecen a sus empleados. Durán (2010) define que la calidad de vida laboral se ve determinada por los índices de productividad, eficiencia y salud que el negocio otorga al trabajador; si se consiguen llevar adecuadamente estos factores, su vida fuera del trabajo será muy positiva, y de esta manera irá con un mejor sentido de pertenencia y ánimo dentro del empleo. Se considera como un ganar-ganar tanto para la empresa como para la persona, si se da seguridad al individuo, él a cambio dará un trabajo de calidad. Esto es porque dentro de su mente llega a considerar que sus compañeros, jefes, supervisores y demás son su segundo hogar. Dichas circunstancias afectarán directamente la calidad de vida laboral.

De igual manera, el poder comprender la calidad de vida laboral en un solo concepto es confuso, no se diferencia como conceptos separados al trabajador y a la empresa, sino como uno mismo. Según Salazar, Guerrero (citado en Quintero, Silva, Jaramillo, 2017) se comprende que es el conjunto de intereses personales del empleado en relación de los intereses organizacionales de la empresa, en donde se evalúan las diferentes condiciones de vida personales que la persona necesita satisfacer, y cómo el trabajo ayuda en esta necesidad. Se comprende que la calidad de vida laboral cumple con los requerimientos que la calidad de vida personal tenga, por medio de ella se cumple con todas las expectativas que el empleado tiene sobre su lugar de trabajo y de esta manera decidir quedarse dentro de la empresa.

Se explica de manera más concisa, los autores Hernández et al. (2017) mencionan que, el concepto que comprende calidad de vida laboral se desprende de una estructura dinámica y continua del desarrollo profesional del individuo; también, se considera que, si esta necesidad de profesionalismo es satisfecha, el empleado llegaría a una autorrealización laboral, la cual, está conformada por su cargo dentro de la empresa en la cual, labora y su retribución económica. Una vez cumplido con la realización profesional, la sociedad denotaría una aprobación de la vida laboral del individuo. Como se muestra a continuación, en la tabla 2, existen definiciones muy variadas sobre la calidad de vida laboral, donde se considera de mucha importancia la estabilidad socioeconómica del empleado.

Tabla 2

*Conceptualizaciones del término Calidad de Vida Laboral*

| <b>Autor (es) y Año</b>   | <b>Concepto</b>  | <b>Observación</b>   |
|---|--|--|
| Dalkey y Rouke (1972), citado en García y García (2017)         | La calidad de vida en el trabajo se comprende como un sentido de bienestar de la persona, estrechamente relacionado con su cargo, ganancia y responsabilidades.  | Mientras el empleado mejor se sienta con su trabajo, mejor será su sentimiento de satisfacción y felicidad.  |
| Levi y Anderson (1997), citado en Dalila, Yeda y Antonio (2013) | Calidad de vida laboral es un conjunto de bienestar físico, mental y social. Percibido de manera independiente por cada sujeto, a partir de consideraciones básicas necesarias en su entorno laboral.  | Se encuentra establecida por la empresa, mas no por la percepción que el empleado tenga sobre el trabajo que desempeña.  |
| Lau (2000), citado en Gómez (2010)                              | Se define como calidad de vida laboral a las distintas condiciones, percepciones y ambientes de trabajo que sean favorables para la persona. Donde se consigan recompensas, seguridad y oportunidad de desarrollo personal.  | Lau menciona que mientras más beneficios se ofrecen al empleado, se sentirá mucho más alegre con el cargo y lugar de trabajo al que pertenece.   |
| Baitul (2012) citado en García y García (2017)                  | La calidad de vida laboral se basa en una percepción subjetiva de los empleados, sobre su satisfacción o insatisfacción. Resultado de una evaluación del bienestar y desarrollo de las condiciones humanas de la empresa.  | Baitul confirma que, si el empleado es feliz con su vida dentro del trabajo, ganará lealtad y sentido de pertenencia.  |
| Kin y Ryu (2015), citado en Gómez (2010)                        | Dentro de las organizaciones, la calidad de vida laboral es medida directamente por la salud física y mental del cargo referente a las responsabilidades del empleado.   | Se refiere a que la actuación profesional y el bienestar del empleado están entrelazados por la seguridad del cargo.   |
| Molina, Pérez, Lizárraga y Larrañaga (2018)                     | El concepto de calidad de vida en el trabajo es concebido a partir del análisis del sentido de pertenencia. Es el elemento básico dentro de la felicidad del empleado, donde se proporciona una ventaja competitiva e influyente dentro del desarrollo organizacional. | Los autores hacen referencia al sentimiento de felicidad del trabajador, si la empresa consiga que la persona se sienta feliz al desempeñar su cargo, la competitividad de la empresa aumentará. |

*Nota:* Elaborado por Santacruz y Morales (2020).

Los conceptos de calidad de vida laboral tienen diversas maneras de ser explicados, pero en cada una de ellas se comprende que existe una implicación de suma importancia por parte de la empresa. Para que un empleado considere que su calidad de vida en el trabajo es buena, benéfica y positiva, hay que considerar que el negocio cumple con las expectativas que el individuo considere necesarias dentro de su vida cotidiana. Si bien es cierto que la calidad de vida laboral es considerada un sinónimo de satisfacción laboral, hay que tener en cuenta que existen otros factores como son: la retribución económica y el reconocimiento social del cargo; ambas variables ayudarán a que el trabajador se sienta bien con su empleo y pertenencia a la clase social de su elección.

Hay que tener en cuenta que la calidad de vida laboral está compuesta por diferentes dimensiones. Como lo mencionan los autores Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), hay que analizar a la calidad de vida como un concepto multidimensional que se encuentra conformado por el empleado, el empleo y el empleador, donde se cumple con un listado de varias necesidades fundamentales. Es decir, se encuentra conformado por tres dimensiones, se cumplen necesidades de seguridad, soporte institucional, satisfacción, bienestar de la actividad y la posibilidad de desarrollo personal dentro de la empresa. Si el empleado, el empleo y el empleador cumplen con las necesidades mencionadas, la calidad de vida laboral sería muy buena, y al mismo tiempo, reconocida socialmente.

Por otro lado, Segurado y Agulló (2002) afirman que la calidad de vida laboral está conformada solo por dos dimensiones, que son: conseguir la satisfacción, salud y bienestar del trabajador; y el trasfondo de la calidad de la organización y su búsqueda de la mayor productividad. Se comprende que la primera dimensión corresponde al bienestar del empleado, principalmente de sus intereses tanto individuales como personales, sin importar lo que la organización necesite de él como trabajador. Y la segunda dimensión está en búsqueda de la mayor productividad posible, donde la empresa cumple con las metas y el conocimiento necesario que el empleado tiene que cumplir para poder pertenecer a la organización, donde sus estándares tienen que ser beneficiosos para el cargo, responsabilidades y demás tareas que desempeña.

En la presente investigación se decidió tomar en cuenta uno de los modelos más utilizados dentro de los estudios sobre la calidad de vida laboral, el mismo que fue implementado por Hackman y Oldhan (citados en Rojas, 2015) donde se considera que la calidad de vida en el trabajo se mide a través del diseño del cargo a desempeñar, en donde se encuentran siete dimensiones relacionadas con los estados psicológicos que el empleo generará en la persona. Es decir, que las dimensiones conforman parte del diseño del puesto, pero con la constancia de que interviene en la psiquis del trabajador.

La primera dimensión se conoce como variedad de habilidades, considerada por Schipmann et al. (citados en García, 2002) como un referente de las diferentes y diversas tareas que se realizan en base a los conocimientos y competencias que el empleado llega a desarrollar a lo largo de su vida laboral dentro de una organización. Se comprende que estas habilidades cambian según el cargo que se vaya a desempeñar, dependen de la cantidad de

responsabilidades, de la comunicación, de la necesidad de liderazgo y control, entre otras más variables que la empresa crea importantes.

La segunda dimensión es conocida como identidad de la tarea que, según Meñaca, et al. (2017) tiene como principal objetivo conseguir que el empleado sea el protagonista de todo el proceso de la tarea, desde su creación hasta su resultado, para poder verificar los resultados. Se comprende que, al ser netamente responsable de una actividad, se podrá ver si el trabajador será suficiente para el cargo, de igual manera se menciona que la identidad de la tarea no depende de la persona sino de la empresa, seguir normas y reglamentos que ya hayan sido preestablecidos.

Como tercera dimensión se encuentra el significado de la tarea, que se refiere a comprender en qué colaboran los resultados obtenidos dentro del funcionamiento de la empresa, si sus repercusiones son positivas o negativas. Según Quintero, Silva, Jaramillo (2017) está relacionada con la autonomía que la empresa permita dentro de sus actividades, el empleado no tendrá libertad indefinida en sus decisiones. Se comprende que el trabajador tiene libre decisión de hacer cambios que sean positivos para el desarrollo de la organización, siempre y cuando cumpla con las disposiciones que se le den. La cuarta dimensión se refiere al manejo de la libertad que el cargo le otorgue a la persona, que de igual manera dependerá de las necesidades y responsabilidades que se deban cumplir.

La quinta, sexta y séptima dimensiones se consideran dentro de una misma área de entendimiento. Se empieza por la retroalimentación del propio trabajo, que consiste en proporcionar una crítica positiva al empleado para evaluar su desempeño dentro de la tarea. A continuación, con la retroalimentación extrínseca, donde los superiores o los clientes comentan de manera exacta el desempeño dentro de sus estándares predeterminados de una manera mucho más objetiva. Y se termina con la interrelación, que consiste en medir el contacto interpersonal del empleado con el cliente interno y externo, es parte de la empresa. Las tres últimas dimensiones se podrían catalogar como calificaciones objetivas y subjetivas que el empleado tomará para mejorar su desempeño y participación.

La calidad de vida laboral tiene diferentes dimensiones que la conforman, pero estas siempre van a encontrarse interrelacionadas, una no podría existir sin la otra. Y de igual manera van a variar con dependencia del cargo, tipo, lugar y aceptación social del trabajo, se consigue tener tres pilares fundamentales: el empleado, el empleo y el empleador. Los tres pilares

funcionan de manera entrelazada para conseguir un mejor nivel de la calidad de vida, el empleador proporcionará las reglas y normas que se manejarán en el empleo, y el empleado se las apropiará y las desarrollará a su manera singular. Si las tres principales partes que conforman la vida laboral se encuentran en un adecuado contexto, se podrá generar un desenlace de calidad.

En el análisis de la historia de la calidad de vida laboral, se han definido diversas teorías sobre el fenómeno encontrado en la importancia del trabajo dentro del desarrollo del ser humano. Como lo menciona Kiggundu, Jorgensén y Hafsi (citados en Salas y Glickman, 1990) una de las principales ramas del estudio de la calidad de vida laboral se encuentran en la teoría de Ciencias Administrativa y de su Aplicación en los Países en Desarrollo, la cual, consiste en que el desempeño laboral varía según la cantidad monetaria que el empleado reciba por su trabajo, y más de eso, se considera cuando la empresa gasta en la seguridad que el trabajador tendrá dentro de las actividades de su cargo. Es decir, la calidad de vida laboral permite cuantificar cuando una empresa invierte en sus empleados, su bienestar y en los riesgos de salud.

Por otro lado, existe una teoría motivacional estudiada por McGregor (citado en Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002) donde se considera que la organización es la única que decide sobre la calidad de vida laboral que ofrezcan al empleado. En donde los factores extrínsecos e intrínsecos son de fundamental importancia para generar un sentimiento de bienestar laboral. Los factores extrínsecos son externos a la persona, consiste en estabilidad, compensaciones e incentivos que recibir; por otro lado, los factores intrínsecos vienen a ser propias del desarrollo laboral del individuo como, por ejemplo, sentir la responsabilidad de una tarea o resultado. Se comprende que, para la motivación dentro del área laboral, la calidad de vida del trabajo permite que esto funcione, por medio de su desarrollo tanto por el personal como por los directivos.

Dentro de las teorías, existe una que ha sido analizada constantemente en el estudio de la calidad de vida laboral y es la de Davis et al. (citado en Granados, 2011) donde se menciona que se basa en dos grandes variables: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva psicológica que genera. La primera consiste en el apoyo que la empresa ofrece al empleador como todas las herramientas necesarias, y la segunda consiste en cómo el mando o liderazgo afecta en la psiquis del ser humano, también, sobre su capacidad de

análisis. En esta teoría se analiza cómo el mando y la estructura de la empresa beneficia o perjudica al individuo en la realización de sus tareas.

Existen varias teorías, donde la calidad de vida laboral viene a ser un indicador de ayuda para la evaluación de otros factores dentro de una organización, principalmente sobre la satisfacción del empleado y del negocio, verificar y conocer fallas dentro de sus procesos, para identificar soluciones y lograr conseguir un mayor rendimiento para el cliente externo, sin perjudicar al cliente interno.

### **1.3. Relación entre la Calidad de Vida Personal y Laboral**

La calidad de vida es un tema muy generalizado en la actualidad, se analiza desde una perspectiva netamente psicológica, con el fin de cuantificar y verificar el bienestar que una persona está dentro de sus actividades diarias, su cotidianidad. Mientras más se realizan estudios sobre la calidad de vida, se denota que está compuesta por varias dimensiones, muy diferentes entre sí, que al mismo tiempo afectan a cada ámbito en el que el ser humano se desarrolla. En la presente investigación se analizó la relación que existe entre dos variables de la calidad de vida: la personal y la laboral; ambas pertenecen a las dos actividades más amplias donde el ser humano invierte en mayor cantidad su tiempo, y por medio de ellas se analiza cuánta satisfacción se consigue. A continuación, se detallan diversas conexiones teóricas entre ambas.

Existen varios autores que tratan de relacionar que la calidad de vida en el trabajo está inmersa dentro de la generalidad de la vida personal. Por lo cual, la OMS (1996) menciona que la calidad de vida personal está conformada por seis esferas principales: Física, Psicológica, Grado de independencia, Relaciones sociales, Entorno y Espiritualidad. Donde el ámbito laboral pertenece a la esfera de grado de independencia, permite a la persona crear su propia estabilidad y mantenerse en ella. Se comprende que en este caso el trabajo y las labores para ganar dinero son únicamente una parte de la calidad de vida, solo ayudan a que esta consiga un beneficio económico y sustentarlo dentro de una sociedad. Se aclara que el ámbito laboral es únicamente un dato que ayuda dentro del análisis al momento de calificar cuantitativamente la calidad de vida personal.

Sin embargo, otros autores consideran que la calidad de vida personal es una parte de la vida laboral y de esta manera, solo viene a ser una interferencia positiva o negativa dentro del desarrollo de esta actividad. Según Guerrero et al. (2006) la calidad de vida del individuo

está basada en la cotidianidad que este tiene dentro de su existencia, por lo cual, el trabajo viene a ser el lugar y la actividad que más realiza en su día a día; se evidencia que la calidad de vida vendría a ser medida en su mayoría en el ámbito laboral. Al analizar dicho argumento, se asegura que el trabajo es una base fundamental de medida del bienestar de las personas dentro de su vida, es donde más tiempo comparte, y no solo por un sueldo, sino por una actividad social que le permitirá llegar a pertenecer a un grupo de personas que compartan características similares.

Al analizar desde otro punto de vista, se considera que la calidad de vida laboral es más importante que la personal, se basa en el argumento de que el trabajo es el lugar donde el individuo utiliza la mayor cantidad de tiempo de su día a día. Segurado y Agulló (2002) aseguran que el eje principal es el bienestar laboral, y para poder estudiarlo completamente, la vida personal es solo un factor más de medición. Como el trabajador se desempeña y disfruta su trabajo no solo depende de factores intrínsecos, sino también, de cómo se siente a nivel familiar y personal. Se comprende que la red de contactos, amigos y seres cercanos son importantes para que una persona se sienta bien en sus actividades dentro de la empresa. Y de esta manera el bienestar personal de los empleados es solo un índice dentro de la calidad de vida laboral.

Por otro lado, el trabajo, al ser un ente que atribuye una estabilidad y liquidez económica a una persona o familia, se considera una variable independiente y principal dentro de la calidad de vida personal. Como lo mencionan Carrasquel y Jiménez (1997) el trabajo no se mide como una pequeña parte de la vida de un ser humano, sino que tiene mucha más importancia debido a que no únicamente se considera una remuneración, sino que, al convertirse en adultos, el entorno de las personas cambia y ya no solo es una retribución económica, sino también, social; como, por ejemplo, los amigos y compañeros de trabajo. Se entiende que el ámbito laboral no solo satisface las necesidades de compra y adquisición del individuo, sino que también, su necesidad de estar dentro de un grupo social, compartir con más personas y ser parte de un todo.

Sin embargo, existen varias discusiones donde se menciona que el trabajo no aporta o interfiere de manera importante dentro de la calidad de vida personal del ser humano, se lo toma como una responsabilidad u obligación que cumplir. Como lo menciona Burgui (2015) existen actividades que son agradables o desagradables, pero se encuentran dentro de las responsabilidades del ser humano al entrar en sociedad, y una de ellas es el trabajo, lo cual,

permite descartarlo como influyente dentro de la calidad de vida personal, es una obligación, mas no una decisión. Se comprende que el trabajar es más para cumplir necesidades de deseo, por lo cual, solo es un medio para conseguir una total satisfacción en la vida cotidiana, y no ser una variable tomada en cuenta al medir la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, muchas veces se considera que la calidad de vida personal y laboral afectan en la medición del bienestar del ser humano de una manera equitativa, por lo cual; González, Valle, Arce y Fariña (2015) concuerdan en que la vida de la persona común se perfecciona en la adultez, se divide en dos sectores importantes, el social o laboral; y el personal o familiar. Ambas tienen la misma importancia dentro de la cotidianidad de las personas. Una no funciona sin la otra, es decir, que tanto el ámbito laboral va a tener una gran influencia en el hogar y familia; como el ámbito personal va a determinar cómo se destacará dentro de un ambiente laboral. Los dos ejes siempre van a trabajar equitativamente donde se ejerce resultados dentro del otro, lo cual, ayuda a que la felicidad de una persona no solo provenga de una de las dos variables, sino de ambas.

De igual manera los autores Quintero, Silva y Jaramillo (2017) mencionan que las diferentes circunstancias en las que un ser humano se encuentra en interacción del día a día, se evidencia a simple vista que la calidad de vida general de las personas está basada en su conducta y resolución dentro de su hogar y de su trabajo. Si bien es cierto que muchas personas no se encuentran en trabajo o nunca en su vida lo han hecho, sus actividades externas a su hogar incluyen dentro de este parámetro, se toma como un trabajo no remunerado. Se comprende que siempre la vida de un individuo va a dividirse en dos circunstancias principales, el hogar y todo lo externo al hogar. Se considera que dentro del concepto hogar se incluyen pasatiempos, deportes, amigos y sociedad. Y dentro del concepto externo, se encuentra todo lo que son responsabilidades ajenas a la vida personal.

Existen personas que consideran que los logros que consiguen en el ámbito laboral son el resultado de toda una vida, por lo cual, se menciona en varias ocasiones que el lugar de trabajo viene a ser considerado como un segundo hogar, se tiene en cuenta que estos pensamientos surgen por distintos puntos de vista. Como lo menciona Estrella (2012) para poder analizar la calidad de vida general de un ser humano, lo que este siente como necesario en su cotidianidad, y qué actividades le dan alegría y satisfacción, se tiene en cuenta que no se podría calcular cuantitativamente la calidad de vida, sino cualitativamente según las

individualidades de cada persona. La vida personal y laboral de las personas no siempre va a seguir las mismas normas, cada una tiene su propia realidad y desenlace.

Se llega a la conclusión de que, dentro de la medición global del bienestar de una persona, se encuentra equitativamente la calidad de vida tanto personal como laboral, aunque ambas se consideren pertenecientes a dos ambientes completamente distintos, muchos concuerdan que se encuentran entrelazadas. No se asegura cuál de las dos es más importante que la otra, esa importancia no depende de los estudios sino de la realidad que cada persona vive día a día, afecta de la misma manera, y se tiene una influencia bidireccional. Se entiende que la calidad de vida personal influye en el ámbito laboral, y que la calidad de vida laboral influye en el ámbito personal. Se consigue de esta manera asegurar teóricamente sobre la influencia y relación entre ambas.

#### **1.4. Evaluación de la Calidad de Vida Personal y Laboral**

Dentro del estudio de la conducta humana, la última década se ha destacado por los avances sobre las diferentes maneras para medir, tanto de forma cuantitativa como cualitativamente, la calidad de vida general de las personas, en donde se analizan sus dos ejes principales el área personal y el área laboral. Dichos avances se han desarrollado por la popularización de los conceptos y la aceptación de este dentro del bienestar psicológico, médico y empresarial. Los autores Custodio, Murawki, Elizathe y Rutzstein (2017) determinan que es de vital importancia la creación de instrumentos que permitan dar un valor entendible a las dimensiones de la calidad de vida. Para lo cual, en la presente investigación se tomaron en cuenta varias herramientas psicométricas para poder decidir cuales, serían las más adecuadas y viables para el estudio.

En 1993 se tradujo al español el cuestionario “The Health Assessment Disability Index” conocido por sus siglas HAQ-DI, fue una de las primeras encuestas sobre la calidad de vida. Según Cardiel et al. (citados en Velarde-Jurado y Ávila-Figueroa, 2002) el HAQ-DI fue creado especialmente para pacientes con enfermedades degenerativas o terminales, para evaluar su funcionalidad, estilo de vida, hogar, trabajo y economía. Consta de 20 preguntas distribuidas en 5 dimensiones que son: discapacidad, dolor, eventos fortuitos, costos y mortalidad; con una escala de respuestas que va desde sin dificultad hasta imposibilidad para realizarlo con una puntuación de 0 a 3. El análisis del instrumento denotó que es adecuado

para detectar los cambios más leves de la calidad de vida en poblaciones de habla hispana, donde su validación y confiabilidad es igual al cuestionario original en inglés.

En un estudio realizado recientemente donde se utilizó el cuestionario HAQ-DI, se encontraron algunas ventajas y desventajas en su aplicación. Como lo menciona Cruz (2018) tiene utilidad clínica, práctica, rápido para aplicar, económico y evalúa la eficiencia de los tratamientos; sin embargo, no muestra correlación en los cambios clínicos, e incluye preguntas con actividades que no siempre son realizables. El cuestionario HAQ-DI tiene como ventajas la aplicación común en menos de 10 minutos, vocabulario que es de fácil comprensión y aporta al análisis de la eficiencia del lugar de tratamiento. Por otro lado, tiene desventajas como la limitación al momento de realizar las preguntas, no son generalizadas, sino mucho más específicas, se consigue en varias ocasiones que la deje sin una respuesta, se descarta la fiabilidad al cuestionario.

En 1994 se tradujo al español el cuestionario “The Arthritis Impact Measurement Scale” mejor conocido por sus siglas en inglés AIMS, actualmente mencionado en los países hispanos como AIMS2 para diferenciar su versión en español. Según Albello et al. (citados en Velarde y Ávila, 2002) se encuentra conformado por 9 distintas dimensiones de medición como son: actividad física, movilidad, cotidianidad, destrezas, ámbito social, dolor, depresión y ansiedad. El cuestionario mide la calidad de vida que tienen los pacientes con enfermedades de degeneración severa. La aplicación de la encuesta comúnmente toma entre 15 a 20 minutos, las diferentes escalas tienen entre 4 a 7 ítems, de 2 a 6 posibles respuestas que varían según la pregunta y con una puntuación que será entre 0 y 10.

En un estudio realizado donde se aplicó el cuestionario AIMS2 a 97 pacientes que padecen de artritis reumatoide severa en la Ciudad de México, se consiguieron resultados con puntos de vista positivos y negativos en cuanto a la utilidad que tiene el cuestionario. El autor García (2002) menciona que el vocabulario que maneja el cuestionario es ambiguo y dificulta su uso en un tiempo estimado, no todos los pacientes logran comprender la pregunta rápidamente, sin embargo, los resultados son positivos y muy certeros. Por lo cual, con el tiempo se ha creado una versión corta y más adaptada a la realidad conocida como AIMS-SF, que permite que los ítems sean entendibles para todos los pacientes sin importar su nivel de educación.

En el año 1996 se validó la traducción al español del cuestionario “The Dartmouth Primary Care Cooperative Information Proyet of New Hamppshire” mejor conocido por sus siglas COOP-Dartmouth, aunque actualmente para la población hispana se le conoce como COOP/WONCA. Según los autores Herdman, Badia y Berra (2001) permite evaluar el estado funcional biopsicosocial de la cotidianidad de menores de edad con enfermedades crónicas, se conoce su calidad de vida permitida por el cuidado de los adultos y por las limitaciones de la enfermedad. Conocido como un instrumento de aplicación rápida y eficaz con 7 dimensiones distintas: actividad física, emociones, actividades generales, estado de salud, dolor y cambios en atención. Contiene 9 preguntas con 5 respuestas de selección múltiple que varían según la edad del paciente.

Sin embargo, existen opiniones negativas sobre el cuestionario COOP/WONCA encontradas en su aplicación al medir calidad de vida en menores de edad en la actualidad. Según Cabasés (2015) su aplicación y calificación es veloz y sencilla de comprender, esto motiva su utilización en poblaciones grandes y con poca paciencia como son los niños y adolescentes; sin embargo, la realidad en la que fue creado el cuestionario ya no es la misma. Se han encontrado varias limitaciones del cuestionario en los estudios actuales, en varias ocasiones se opina que ser discontinuado, la mentalidad de los menores de edad actualmente es mucho más avanzada y madura en cuento a emociones, actividades y estados de ánimo; lo que hace que el cuestionario no de resultados fiables sobre la calidad de vida de los pacientes.

Por otro lado, existen diferentes encuestas que han sido creadas en años actuales para medir la calidad de vida laboral, como es el “Cuestionario de Calidad de Vida Profesional” o mejor conocido como CVP-35. Los autores Martín et al. (2004) mencionan que realiza una medida multidimensional de todos los factores posibles que interfieren en la calidad de vida laboral de los empleados, se considera en cuentas las percepciones individuales y globales. Las preguntas indagan sobre la persona y el grupo al que pertenece, consta de 35 ítems con respuestas que van en una escala de 1 a 10 puntos, en donde los rangos de valores significan: de 1 a 2 nada, de 3 a 5 algo, de 6 a 8 bastante y de 9 a 10 mucho. Los rangos permiten conocer el nivel de calidad de vida y satisfacción laboral está se consigue en trabajador dentro de su entorno de actividades.

En estudios de viabilidad realizados al cuestionario CVP-35 se encontraron resultados optimistas sobre su aplicación. Como lo mencionan Rivera, Rivera y González (2017) consta de una validez interna de 8 factores por cada dimensión en promedio respectivo, con una

variancia estable en todas las aplicaciones. Lo cual, permite que sea utilizado en profesionales con la seguridad de que los resultados serán adecuados. El cuestionario está diseñado para permitir las comparaciones entre situaciones diferentes existentes e hipotéticas donde se brinda un servicio más personalizado, principalmente entre trabajadores del área de salud, como doctores y enfermeros. Sin embargo, se menciona que su cuantificación es difícil y no dinámica para ser aplicado por personas inexpertas.

Por otro lado, existen herramientas más amplias para la medición de la calidad de vida laboral, refiriéndose a las áreas de los profesionales a quienes se los evaluaría, no se enfocan en una actividad específica. Como es el cuestionario “Diagnóstico de Trabajo de Hackman y Oldham”, engloba todas las posibles diferencias que un trabajo aporta al individuo. Según Salas y Glickman (1977) consta de 43 preguntas divididas en 5 dimensiones como son: identidad laboral, trascendencia laboral, variedad de habilidades laborales, autonomía de decisión y retroinformación de superiores o pares. Cada dimensión generaliza las posibles realidades a las cuales, se ve sujeto todo individuo en un negocio o empresa, no necesariamente cumple con todas, existe la opción de omitir preguntas que no tengan relación con el cargo asignado a evaluación.

En una investigación realizada en Perú, se utilizó el cuestionario Diagnóstico de Trabajo de Hackman y Oldham, para identificar según la calidad de vida laboral de los trabajadores qué factores motivacionales dan mejor resultado dentro del área pública. Como lo menciona Meñaca (2017) la encuesta permitió un análisis adecuado por su sencillez de adaptación a las variadas actividades, sin embargo, la aplicación toma demasiado tiempo, lo cual, lo hace fiable pero poco práctico al momento de analizar masas. Se comprende que su utilización es adecuada en toda circunstancia donde se busque analizar el nivel de calidad de vida de los trabajadores, pero por el tiempo de aplicación se recomienda usarlo en poblaciones pequeñas.

Una de las escalas de medición de la calidad de vida en el trabajo creadas en la actualidad es “Q-LABOR 56”, principalmente designada a la medición de la salud mental de los trabajadores en los hospitales de España. Según Porras (2014) consta de 56 preguntas administradas en 10 subescalas como: ambiente físico, ambiente tecnológico, motivación, incentivos, sobrecarga laboral, horario, vida personal, planificación, jerarquías, gestión y cooperación. Dentro de las consideraciones de la escala se menciona que se posible eliminar

20 reactivos para generar una versión más corta de la misma, aunque esto podría quitarles validez y confiabilidad a los resultados obtenidos.

Aunque originalmente el cuestionario Q-LABOR 56 fue creado para ambientes de trabajadores de la salud, se ha aplicado dentro de otras áreas laborales en donde se interactúa mucho con el cliente final. Como lo mencionan Hernández, et al. (2017) al tener escalas hechas específicamente para trabajadores que tienen constante contacto con el cliente se utiliza para medir la calidad de vida ambiente laborales donde la atención al cliente sea la principal actividad. Gracias a varios estudios se mostró que la validez y confiabilidad del cuestionario Q-LABOR 56 no cambia drásticamente si se sigue se mantiene la aplicación a profesionales que se especialicen en el trato al cliente, pues esto permite que la encuesta sea flexible y funcional con las diferentes realidades laborales.

Como se pudo ver a lo largo del análisis conceptual realizado en la presente investigación, existen varias herramientas que permiten cuantificar conductas cualitativas en resultados cuantitativos, tanto en la calidad de vida personal como laboral. Aunque la calidad de vida personal fue la primera en obtener encuestas de medición por la antigüedad de los estudios de su concepto, la calidad de vida laboral es una de las mediciones más importantes actualmente, el mundo comercial busca mejorar cada vez más la eficiencia de sus trabajadores por medio de su beneficio personal.

## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

La presente investigación nació desde el análisis de la información bibliográfica sobre varios referentes teóricos de la calidad de vida personal y la calidad de vida laboral como variables de estudio, se tiene en cuenta investigaciones antiguas, actuales, internacionales y nacionales. Las que permitieron llevar a cabo el desarrollo de los objetivos planteado y, también, la correcta selección de cuestionarios para la evaluación la calidad de vida personal y laboral en la población de artesanos de la provincia de Tungurahua. Mediante lo cual, se consigue un valioso aporte a uno de los motores de la economía del País, ayudan a que sus negocios crezcan de la mejor manera y con el bienestar de sus pertenecientes.

### **2.1. Tipo, Enfoque, Población y Muestra de la Investigación**

El presente proyecto es de tipo cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y de alcance descriptivo y correlacional.

Como lo menciona Requena (2000) la definición de un estudio científico depende sobre cómo será la observación, descripción y explicación de las variables y sus resultados. Dentro de los tipos se encuentran las categorías según: la fuente, las variables, el nivel de medición y análisis, la técnica de obtención de datos, su ubicación temporal y el objeto de estudio.

La presente investigación pertenece a la categoría cuantitativa según el nivel de medición y análisis de la información. Según Hernández, Fernández y Baptista (2015) el término cuantitativo se refiere a números, lo que significa que en el estudio se usan herramientas estadísticas. Los datos fueron obtenidos por medio de cuestionarios y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS para una mejor precisión, se consigue mayor exactitud al momento de generar los resultados e interpretarlos numéricamente a partir de la hipótesis y sus objetivos.

En segundo lugar, el diseño de la investigación se refiere a cómo son manejadas las variables dentro del estudio. Como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2015) las investigaciones cuantitativas se manejan por dos diseños, el experimental y el no experimental, de cómo actúe el investigador con las variables en la población. Se comprende que son variables que afectan el comportamiento y la cotidianidad de las personas o simplemente variables que permitan el estudio de las actividades ya preestablecidas por los

individuos. Dichas variables son definidas al momento de estructurar el estudio por parte del autor, lo que también, suma importancia a los resultados que se obtienen.

Se decidió que la actual investigación sea no experimental, para poder estudiar la calidad de vida personal y laboral dentro de los artesanos. Así lo mencionan Sousa, Driessnack y Costa (2007) los estudios no experimentales se centran en describir, examinar, contrastar y buscar relaciones donde el autor no se entrometa, ni manipule la población. Se analizan las variables en su contexto natural, en situaciones de cotidianidad y ya existente, por ello al realizar cuestionarios sobre la calidad de vida dentro de los artesanos, únicamente se analiza como ellos se encuentran en su vida sin cambiar o influir sus actividades diarias, la variable se encuentra desde hace tiempo y no se tiene un control directo sobre ella, debido a que está constantemente.

En tercer lugar, se considera la viabilidad del estudio dentro de su línea temporal, es decir, considerar si la investigación podrá ser retomada a lo largo del tiempo o únicamente será realizada en una ocasión. El autor Bobadilla (2008) menciona que existen los estudios longitudinales y transversales, su utilización varía según la disponibilidad que presente tanto el investigador como la investigación, de ellos depende tomar la decisión de aplicar las variables en diferentes tiempos para compararlas, o en una única vez para analizarla. Se comprende que al ser de corte longitudinal permite observar cambios en poblaciones a lo largo del tiempo; por otro lado, al ser de corte transversal se observa a la población en una sola ocasión.

Dentro de la investigación científica existen diferentes tipos de alcances, o maneras en la cual, se llevará la redacción de esta según los objetivos y resultados que se desean conseguir. Como lo menciona Rojas (2015) los alcances más utilizados dentro de los documentos científicos son: exploratoria, descriptiva, correlacional, explicativa, inductivas y deductivas. Los estudios tienen combinaciones de alcances para mejorar su investigación o, asimismo, el ser igual de viables si deciden ir solo por un alcance, esto también, depende mucho del criterio del investigador, es el quien decide cual, sería la mejor opción para llevar a cabo el análisis.

El alcance que se maneja dentro del estudio permite guiar su forma de redacción y, también, su nivel de análisis, constituyéndole características de confiabilidad por base en antecedentes bibliográficos y, también, importancia por argumentación dentro de los resultados. Por lo

cual, se decidió que el presente estudio se maneje a través de dos análisis el descriptivo y el correlacional. Como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2015) el alcance descriptivo es la identificación y la indagación realizada por cada variable para conocer su historia, concepto y desarrollo a lo largo de la historia; y el alcance correlacional permite el análisis de las variables y su influencia mutua dentro de un mismo contexto. Se analizan los documentos bibliográficos sobre la calidad de vida personal y laboral, y, también, si existe una influencia bidireccional o unidireccional entre ambas.

Al analizar un fenómeno desde un punto de vista estadístico, se necesita una base de información o de datos pertenecientes a la población en donde se decidió generar el estudio. Sin embargo, el evaluar una población completa no siempre es posible por el costo que esto genera al investigador, son poblaciones sin un número determinado de integrantes y esto igualmente se hace difícil de evaluar. Por lo cual, Porras (2014) menciona que una solución que surgió debido a esta problemática es la utilización de una muestra que es un subgrupo perteneciente a la población, con todas las características establecidas en el estudio. Al analizar la muestra de la población es mucho más exacto la obtención de resultados a partir de normas estadísticas muestrales y parámetros determinados por los investigadores.

Por ello, para conseguir una muestra que sea representativa del tamaño de la población, existen varias técnicas de muestreo que al ser determinadas por el investigador y la técnica estadística que utilizará. En el presente trabajo se optó por un muestreo probabilístico aleatorio de estratificación por fijación proporcional de los diferentes sectores artesanales; en donde existe una población total de 5550 artesanos en la provincia de Tungurahua y se tomó una muestra de 1109 participantes. A continuación, se denotarán todas las razones del por qué se ha decidido realizar la presente investigación con este tipo de muestreo en específico.

El hablar a un muestreo probabilístico aleatorio, se refiere a un muestreo en donde todos los elementos, en este caso artesanos, forman un mismo universo y tienen una idéntica probabilidad de ser elegidos para la muestra; por lo cual, todos forma parte del marco muestral. Como lo menciona Tamayo (2001) es una técnica muy equivalente a hacer un sorteo entre todos los individuos pertenecientes al universo, en donde las personas que salieron seleccionadas formarán parte de la muestra. Por esta razón se decidió que el muestreo sea probabilístico aleatorio, todos los artesanos de la provincia de Tungurahua

tenían las mismas posibilidades de participar en la investigación y formar parte de la muestra, de igual manera esto permite que todos tengan la misma oportunidad de ser analizados.

Por último, los muestreos probabilísticos aleatorios son definidos por una estratificación por fijación proporcional, es decir, al universo se lo va a subdividir por una característica en particular; como lo explican Puente, Hurtado, Morillo, Días y Paz (2017) se crean distintos estratos o conjuntos dentro del mismo universo, para después poder estudiar un porcentaje de cada estrato y de esta manera conseguir una muestra mucho más equilibrada sin sesgo por omisión de parte del investigador. Por lo cual, en la presente investigación se ha decidido dividir a los artesanos en 9 subgrupos diferentes según su actividad, en donde en cada estrato se estudió el 20% de los individuos, se genera una muestra total de 1109 artesanos.

La descripción de la muestra utilizada es la siguiente.

Tabla 3

*Descripción de la muestra*

| <b>Parámetro</b>                   | <b>Especificación</b>    | <b>Población</b> |
|------------------------------------|--------------------------|------------------|
| <b>Géneros</b>                     | Hombres                  | 571              |
|                                    | Mujeres                  | 538              |
| <b>Rangos de edades</b>            | 18 – 24 años             | 120              |
|                                    | 25 – 31 años             | 334              |
|                                    | 32 – 40 años             | 379              |
|                                    | 41 – 50 años             | 165              |
|                                    | 51 a más años            | 111              |
| <b>Cantidad de Hijos</b>           | 0 hijos                  | 270              |
|                                    | 1 hijo                   | 407              |
|                                    | 2 hijos                  | 327              |
|                                    | 3 hijos                  | 56               |
|                                    | 4 a más hijos            | 49               |
| <b>Cargas familiares</b>           | 0 cargas                 | 350              |
|                                    | 1 carga                  | 374              |
|                                    | 2 cargas                 | 197              |
|                                    | 3 cargas                 | 82               |
|                                    | 4 a más cargas           | 96               |
| <b>Actividades artesanales</b>     | Belleza                  | 109              |
|                                    | Elaboración de productos | 36               |
|                                    | Hogar                    | 93               |
|                                    | Bebidas y alimentos      | 59               |
|                                    | Cuero                    | 113              |
|                                    | Mecánica                 | 202              |
|                                    | Confeción                | 291              |
|                                    | Arte                     | 26               |
|                                    | Servicios                | 180              |
| <b>Ámbito de trabajo</b>           | Trabaja solo             | 424              |
|                                    | Trabaja en equipo        | 685              |
| <b>Subordinación en el trabajo</b> | Tiene algún jefe         | 546              |

|                   |             |
|-------------------|-------------|
| Es su propio jefe | 563         |
| <b>Total</b>      | <b>1109</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

## 2.2. Recolección Procesamiento y Análisis de la Información

En la presente investigación, se tomó la decisión de aplicar dos cuestionarios que forman una sola batería para la medición de la calidad de vida personal y laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua. Como lo mencionan Velarde y Ávila (2002) un cuestionario es una herramienta que consiste en la evaluación de una o más personas, se realizó un análisis cuantitativo mediante la selección rápida de un rango de respuestas. Dentro de los cuestionarios seleccionados se encuentran: GENCAT que mide la calidad de vida personal; y CVT-GOHISALO que evalúa la calidad de vida laboral. Ambos permitieron analizar si existe una correlación entre ambas variables y si existe alguna influencia mutua.

En la tabla que se muestra a continuación, se detallan los principales datos sobre la escala GENCAT de Calidad de Vida Personal:

Tabla 4

### *Escala GENCAT de Calidad de Vida Personal*

| <b>Características</b> |  |
|------------------------|--|
| Autor:                 | Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L. y Schalock, R.   |
| Año de creación:       | 2009   |
| Objetivo:              | Evaluar objetivamente la calidad de vida personal de los individuos con referencia a su entorno. |
| Ítems:                 | 69 preguntas cerradas  |

*Nota:* Elaborado por Santacruz y Morales, 2020, basado en Verdugo, Arias, Gómez y Schalock (2009).

El cuestionario se encuentra conformado por un total de 69 preguntas cerradas, con respuestas de tipo Likert en donde se manejan las siguientes opciones: siempre o casi siempre, frecuentemente, algunas veces y nunca o casi nunca. Se encuentran 8 diferentes dimensiones dentro del cuestionario que permiten dividir las preguntas de la siguiente manera: bienestar emocional del ítem 1 al 8, relaciones interpersonales del ítem 9 al 18, bienestar material del ítem 19 al 26, desarrollo personal del ítem 27 al 34, bienestar físico del ítem 35 al 42, autodeterminación del ítem 43 al 51, inclusión social del ítem 52 al 59, y por último, derechos del ítem 60 al 69. Al calificar cada escala se obtiene una puntuación total de la calidad de vida personal del evaluado, donde su resultado varía entre los rangos siguientes:

- 0 a 5 puntos: Calidad de vida personal mala
- 6 a 38 puntos: Calidad de vida personal regular
- 39 a 71 puntos: Calidad de vida personal buena
- 72 a 100 puntos: Calidad de vida personal muy buena

La confiabilidad que posee el cuestionario según cada una de sus dimensiones por medio del Alfa de Cronbach se visualizan en la tabla a continuación:

Tabla 5

*Confiabilidad de la Escala GENCAT de Calidad de Vida Personal*

| <b>Dimensiones</b>         | <b>Alfa de Cronbach</b> |
|----------------------------|-------------------------|
| Escala General             | 0,815                   |
| Bienestar Emocional        | 0,710                   |
| Relaciones Interpersonales | 0,705                   |
| Bienestar Material         | 0,797                   |
| Desarrollo Personal        | 0,719                   |
| Bienestar Físico           | 0,777                   |
| Autodeterminación          | 0,726                   |
| Inclusión Social           | 0,793                   |
| Derechos                   | 0,729                   |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

De acuerdo con todos los datos obtenidos, la confiabilidad general del cuestionario es de 0.815, lo cual, permite interpretar que la escala GENCAT que evalúa la calidad de vida personal tiene una confiabilidad adecuada.

En la tabla que se encuentra a continuación, se detallan los principales datos sobre la escala CVT - GOHISALO de Calidad de Vida Laboral:

Tabla 6

*Escala CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo*

| <b>Características</b> |   |
|------------------------|---|
| Autor:                 | González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. y Preciado-Serrano, M.  |
| Año de creación:       | 2010  |
| Objetivo:              | Evaluar objetivamente la calidad de vida laboral de todos los miembros de la empresa en referencia a sus actividades, responsabilidades y beneficios. |
| Ítems:                 | 74 preguntas cerradas   |

*Nota:* Elaborado por Santacruz y Morales, 2020, basado en Gonzáles-Baltazar, Hidalgo-Santacruz, Salazar y Preciado-Serrano (2010).

El cuestionario se encuentra conformado por un total de 74 preguntas cerradas, con respuestas de tipo Likert en donde se manejan las siguientes opciones que van desde nada satisfecho a máximamente satisfecho, de nunca a siempre, de nada de acuerdo hasta totalmente de acuerdo y por último, de cero comprometido a totalmente comprometido. Se encuentran 7 diferentes dimensiones dentro del cuestionario que permiten dividir las preguntas de la siguiente manera:

- Soporte institucional para el trabajo (6, 16, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52)
- Seguridad en el trabajo (5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63 y 72)
- Integración al puesto de trabajo (18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43 y 65)
- Satisfacción por el trabajo (1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22)
- Bienestar logrado a través del trabajo (23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 71 y 73)
- Desarrollo personal del trabajador (53, 54, 64, 67, 68, 69, 70 y 74)
- Administración del tiempo libre (25, 55, 56, 57 y 58).

Al calificar cada escala se obtiene una puntuación total de la calidad de vida laboral del evaluado, donde su resultado varía entre los siguientes rangos:

- 1 – 1,50 puntos: Calidad de vida laboral mala
- 1,51 – 2,50 puntos: Calidad de vida laboral regular
- 2,51 – 3,50 puntos: Calidad de vida laboral buena
- 3,51 – 4 puntos: Calidad de vida laboral muy buena

La confiabilidad que posee el cuestionario según cada una de sus dimensiones por medio del Alfa de Cronbach se visualizan en la tabla a continuación:

Tabla 7

*Confiabilidad de la Escala CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo*

| <b>Dimensiones</b>                     | <b>Alfa de Cronbach</b> |
|--|-------------------------|
| Escala General                         | 0,863                   |
| Soporte institucional para el trabajo  | 0,820                   |
| Seguridad en el trabajo                | 0,886                   |
| Integración al puesto de trabajo       | 0,807                   |
| Satisfacción por el trabajo            | 0,812                   |
| Bienestar logrado a través del trabajo | 0,863                   |
| Desarrollo personal del trabajador     | 0,794                   |
| Administración de tiempo libre         | 0,713                   |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

De acuerdo con todos los datos obtenidos, la confiabilidad general del cuestionario es de 0.863, lo cual, permite interpretar que la escala CVT – GOHISALO, que evalúa la calidad de vida laboral, tiene una confiabilidad adecuada.

### 2.3. Caracterización de la Empresa o Institución

Dentro de toda investigación existe la selección de un universo o muestra a ser estudiados, que normalmente viene a ser perteneciente a una empresa, institución o a un grupo de personas, en donde se decide estudiar variables para poder responder a objetivos planteados por parte del investigador. En esta ocasión se eligió a los artesanos pertenecientes a la provincia Tungurahua, que son un grupo de personas que venden productos o servicios hechos en su mayoría de forma manual. Se les considera parte de una institución, en Ecuador existe la Junta de Defensa del Artesano, igualmente se cumplen varios criterios para poder considerar a un individuo como artesano ante la ley. A continuación, se explicará lo que es un artesano, criterios, beneficios y más especificación sobre la muestra con la que se decidió trabajar.

Un artesano es quien realiza varias manualidades con diferentes herramientas y materiales que son propios de la región. Según Benítez (2009) un artesano tiene destrezas y habilidades para crear objetos o servir a la sociedad, trabajar solos o en conjunto con ayudantes, colegas o aprendices. En varios lugares del mundo, las artesanías son parte de su cultura, pues vienen a ser representaciones de tradiciones y rituales. Sin embargo, específicamente en Ecuador, las artesanías son manualidades hechas con materia prima que se encuentra en el país, de igual manera todo lo que sea referente a oficios, artes y servicios; y en ocasiones llegar a ser identificaciones de ciertas comunidades indígenas. Dentro de Ecuador para que un artesano sea reconocido, y cumplir con los requisitos de la Ley de Defensa del Artesano detallados en la tabla 3.

Tabla 8

#### *Requisitos para ser un artesano ante la ley ecuatoriana*

| <b>Requisito</b>    | <b>Detalle</b>   |
|---------------------|--|
| Actividad Artesanal | Con el objetivo principal de transformar materia prima en bienes y servicios manualmente con o sin maquinaria, herramientas o equipos. |
| Artesano            | Es un maestro de taller, artesano autónomo, trabajador manual, quienes conforman hasta una pequeña industria.                          |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| Maestro de Taller                  | Tiene que ser mayor de edad, encargado del manejo de la pequeña industria, taller o lugar de trabajo, con varios operarios y aprendices.   |
| Aprendiz                           | Persona que ingresa a un taller artesanal sin conocimientos previos, para aprender y tener experiencia en la producción de algún producto o el manejo de algún servicio. Número de operarios no ser mayor a 5 en el establecimiento. |
| Operario                           | Realizan actividades artesanales con menos supervisión, sin importar el ser aprendiz, como las directrices del maestro de taller. El número de operarios no ser mayor a 15 en el establecimiento.                                    |
| Taller Artesanal                   | Local, lugar o establecimiento en el cual; el artesano, operario y aprendiz mejoran sus habilidades.   |
| Pertenecer a algún grupo artesanal | Esto significa ser parte de algún gremio, asociación o sindicato.  |

*Nota:* Elaborado por Santacruz y Morales, 2020, basado en la Ley de Defensa del Artesano (2018).

Se observa que dentro de un taller artesanal existen distintos cargos a los cuales, un individuo accede, que va desde aprendiz hasta operario y se termina con maestro artesano. Para que un taller sea considerado parte del campo laboral artesanal es manejado por un maestro artesano. De igual manera, vivir económicamente de la actividad artesanal da varios beneficios ante la ley, como son: la exoneración del pago del 12% del IVA, descuentos en participación de eventos del gobierno para la venta directa al cliente, exoneración del pago de décimos y utilidades a sus empleados. El ser artesano da muchos beneficios siempre que se cumplan con los requisitos.

Dentro de Ecuador, los artesanos forman una gran parte de su motor económico, los ciudadanos se denotan a nivel mundial por su habilidad para la creación de objetos y servicios, debido a esto la mano de obra dentro del país es adecuadamente remunerada, y por ello muchas personas han optado por la obtención de su propio negocio que parte desde un ámbito artesanal. De igual manera en cada provincia existen distintos tipos de artesanías o servicios, al ser un país pluricultural, el uso de la materia prima varía según las tradiciones y prácticas culturales; sin embargo, varias técnicas son universales gracias al crecimiento de la sociedad. Dentro de la provincia de Tungurahua las diversas actividades artesanales se dividen en nueve áreas, las cuales, fueron nombradas por la Junta de Defensa del Artesano y son:

- Belleza: bisutería, cosmetología, maquillaje, peluquería y peluquería canina.
- Confecciones: bordado en general, camisería, confección en cuero, lencería, hilatura manual, modistería, sastrería, sombrerería, tejedura y tejidos de punto.
- Hogar: adornos, bloques, carpintería, cerrajería, cortinería, ebanistería, construcción civil, gasfitería, jardinería y marquetería.

- Bebidas y alimentos: alfeñique, aperitivos artesanales, cervecería, confitería, decorado y patillaje, helado, avícola, pastelería, panadería, miel de abeja, matanza de ganado, mermeladas, faenado de carnes y licor artesanal.
- Elaboración de productos: yesería, vidriería, tapices, alfombras, orfebrería, matricería, marmolería, juguetería, hornería general, galvanoplastia, fibra de vidrio, escobería, sellos, cerrería, cerámica, plásticos, marfil, caucho, aluminio y vidrio.
- Mecánicas: general, automotriz, carrocería, chapistería, electricidad automotriz, pintura automotriz y vulcanización.
- Cuero: curtiduría, marroquinería, peletería, talabartería y zapatería.
- Arte: dibujo, pintura, diseño gráfico, xilografía, tallado, serigrafía, rotulación, imaginería, fotografía, floristería y escultura.
- Servicios: jefe de cocina, imprenta, radio y televisión, pintor de construcción, electrónica aplicada, encuadernación, fotograbado, lacado, mecánica dental, moldeado, óptica, pirotecnia, reciclaje, tapicería, tintorería y lavandería y relojería.

El pertenecer a cualquiera de los distintos estratos en que se dividen los artesanos permite que una persona se desempeñe laboralmente en esta área, sin embargo, se desempeña en otro tipo de oficio sin ningún problema.

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

Para la realización del actual capítulo, se analizaron las respuestas de todas las baterías contestadas por la muestra de 1109 artesanos de la provincia de Tungurahua, en donde se consideraron diferentes factores como la correlación entre la calidad de vida personal y laboral, y también, aspectos sociodemográficos como es género, edad, cantidad de hijos, cargas familiares, ámbito de trabajo y subordinación de cada individuo. A continuación, se muestran los distintos resultados obtenidos.

Tabla 9

#### *Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Género del Artesano*

| Cuestionario | Género | Cantidad | Media | Media General |
|--------------|--------|----------|-------|---------------|
| GENCAT       | Hombre | 571      | 30,06 | 27,12         |
|              | Mujer  | 538      | 23,99 |               |
| GOHISALO     | Hombre | 571      | 2,87  | 2,90          |
|              | Mujer  | 538      | 2,93  |               |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

En la calidad de vida según el género de los artesanos, se resalta en primer que tanto hombres como mujeres ambos manejan una calidad de vida personal regular, y una calidad de vida laboral buena. En cuanto a la calidad de vida personal los hombres tienen una media de 30,06 puntos y las mujeres tienen una media de 23,99 puntos; lo que denota que los hombres poseen una mejor calidad de vida personal que las mujeres.

En cuanto a la calidad de vida laboral los hombres tienen una media de 2,87 puntos y las mujeres tienen una media de 2,93 puntos; lo que indica que las mujeres poseen una mejor calidad de vida laboral que los hombres.

Tabla 10

#### *Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Edad del Artesano*

| Cuestionario | Edad     | Cantidad | Media | Media General |
|--------------|----------|----------|-------|---------------|
| GENCAT       | 18 – 24  | 120      | 30,26 | 27,12         |
|              | 25 – 31  | 334      | 29,02 |               |
|              | 32 – 40  | 379      | 23,55 |               |
|              | 41 – 50  | 165      | 26,49 |               |
|              | 51 a más | 111      | 31,10 |               |
| GOHISALO     | 18 – 24  | 120      | 2,83  | 2,90          |
|              | 25 – 31  | 334      | 2,96  |               |
|              | 32 – 40  | 379      | 2,88  |               |
|              | 41 – 50  | 165      | 2,84  |               |

|          |     |      |
|----------|-----|------|
| 51 a más | 111 | 2,93 |
|----------|-----|------|

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

A primera vista se denota que todos los rangos de edad tienen una calidad de vida personal regular, y una calidad de vida laboral buena. En cuanto a la calidad de vida personal, de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

- 1ro. artesanos de 51 años a más poseen una media de 31,10 puntos;
- 2do. de 18 a 24 años poseen una media de 30,26 puntos;
- 3ro. de 25 a 31 años poseen una media de 29,02 puntos;
- 4to. de 41 a 50 años poseen una media de 26,49 puntos;
- 5to. y por último, de 32 a 40 años poseen una media de 23,55 puntos.

Y en cuanto a la calidad de vida laboral de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

- 1ro. artesanos de 25 a 31 años poseen una media de 2,96 puntos;
- 2do. de 51 años a más poseen una media de 2,93 puntos;
- 3ro. de 32 a 40 años poseen una media de 2,88 puntos;
- 4to. de 41 a 50 años poseen una media de 2,84 puntos;
- 5to. y por último, de 18 a 24 años poseen una media de 2,83 puntos.

Tabla 11

*Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Cantidad de Hijos del Artesano*

| <b>Cuestionario</b> | <b>Número de Hijos</b> | <b>Cantidad</b> | <b>Media</b> | <b>Media General</b> |
|---------------------|------------------------|-----------------|--------------|----------------------|
| GENCAT              | 0                      | 270             | 40,21        | 27,12                |
|                     | 1                      | 407             | 20,66        |                      |
|                     | 2                      | 327             | 25,39        |                      |
|                     | 3                      | 56              | 57,73        |                      |
|                     | 4 o más                | 49              | 8,35         |                      |
| GOHISALO            | 0                      | 270             | 2,92         | 2,90                 |
|                     | 1                      | 407             | 2,91         |                      |
|                     | 2                      | 327             | 2,93         |                      |
|                     | 3                      | 56              | 3,11         |                      |
|                     | 4 o más                | 49              | 2,35         |                      |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

Los artesanos que no tienen hijos y quienes tienen 3 hijos manejan una calidad de vida personal buena a diferencia de los demás que manejan una calidad de vida personal regular. Las personas que tienen entre 0 a 3 hijos manejan una calidad de vida laboral buena y quienes tienen de 4 a más hijos manejan una calidad de vida laboral regular.

En cuanto a la calidad de vida personal de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

1ro. artesanos con 3 hijos poseen una media de 57,73 puntos;

2do. con 0 hijos poseen una media de 40,21 puntos;

3ro. con 2 hijos poseen una media de 25,39 puntos;

4to. con 1 hijo poseen una media de 20,66 puntos;

5to. y por último, con 4 a más hijos poseen una media de 8,35 puntos.

En cuanto a la calidad de vida laboral es necesario mencionar que de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

1ro. artesanos con 3 hijos poseen una media de 3,11 puntos;

2do. con 2 hijos poseen una media de 2,93 puntos;

3ro. con 0 hijos poseen una media de 2,92 puntos;

4to. con 1 hijo poseen una media de 2,91 puntos;

5to. y por último, con 4 a más hijos poseen una media de 2,35 puntos.

Tabla 12

*Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Cantidad de Cargas Familiares del Artesano*

| Cuestionario | Número de Cargas | Cantidad | Media | Media General |
|--------------|------------------|----------|-------|---------------|
| GENCAT       | 0                | 360      | 39,57 | 27,12         |
|              | 1                | 374      | 49,23 |               |
|              | 2                | 197      | 23,70 |               |
|              | 3                | 82       | 37,28 |               |
|              | 4 o más          | 96       | 39,13 |               |
| GOHISALO     | 0                | 360      | 3,11  | 2,90          |
|              | 1                | 374      | 3,05  |               |

|         |     |      |
|---------|-----|------|
| 2       | 197 | 2,96 |
| 3       | 82  | 3,15 |
| 4 o más | 96  | 3,00 |

Nota: Datos obtenidos de SPSS/v.22

Las personas con una, dos y de cuatro a más cargas familiares manejan una calidad de vida personal buena, a diferencia de los demás que poseen una calidad de vida personal regular. Por otro lado, todas las personas manejan una calidad de vida laboral buena.

En cuanto a la calidad de vida personal de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

1ro. artesanos con 1 carga familiar poseen una media de 49,23 puntos;

2do. con 0 cargas familiares poseen una media de 39,57 puntos;

3ro. con 4 a más cargas familiares poseen una media de 39,13 puntos;

4to. con 3 cargas familiares poseen una media de 23,70 puntos;

5to. y por último, con 2 cargas familiares poseen una media de 23,70 puntos.

En cuanto a la calidad de vida personal es necesario mencionar que de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

1ro. artesanos con 3 cargas familiares poseen una media de 3,15 puntos;

2do. con 0 cargas familiares poseen una media de 3,11 puntos;

3ro. con 1 carga familiar poseen una media de 3,05 puntos;

4to. con 4 a más cargas familiares poseen una media de 3,00 puntos;

5to. y por último, con 2 cargas familiares poseen una media de 2,96 puntos.

Tabla 13

*Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Ámbito de Trabajo del Artesano*

| Cuestionario | Ámbito de Trabajo | Cantidad | Media | Media General |
|--------------|-------------------|----------|-------|---------------|
| GENCAT       | Trabaja solo      | 424      | 30,44 | 27,12         |
|              | Trabaja en equipo | 685      | 25,06 |               |
| GOHISALO     | Trabaja solo      | 424      | 2,57  | 2,90          |
|              | Trabaja en equipo | 685      | 3,10  |               |

Nota: Datos obtenidos de SPSS/v.22

Ambos grupos de artesanos, es decir, de los que trabajan solos o en equipos, manejan una calidad de vida personal regular, y una calidad de vida laboral buena.

En cuanto a la calidad de vida personal es necesario mencionar que los artesanos que trabajan solos poseen una media de 30,44 puntos y que quienes trabajan en equipo poseen una media de 25,06 puntos; lo que denota que las personas que trabajan solas poseen una mejor calidad de vida personal que las que trabajan en equipo.

En cuanto a la calidad de vida laboral es necesario mencionar que los artesanos que trabajan en quipo poseen una media de 3,10 puntos y los que trabajan solos poseen una media de 2,57 puntos; lo que indica que las personas que trabajan en quipo poseen una mejor calidad de vida laboral que quienes trabajan solos.

Tabla 14

*Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Subordinación del Artesano*

| <b>Cuestionario</b> | <b>Subordinación</b> | <b>Cantidad</b> | <b>Media</b> | <b>Media General</b> |
|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|----------------------|
| GENCAT              | Tiene algún jefe     | 546             | 26,32        | 27,12                |
|                     | Es su propio jefe    | 563             | 27,89        |                      |
| GOHISALO            | Tiene algún jefe     | 546             | 3,24         | 2,90                 |
|                     | Es su propio jefe    | 563             | 2,56         |                      |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

Ambos grupos de artesanos, es decir, los que tienen algún jefe y los que son su propio jefe, manejan una calidad de vida personal regular, y una calidad de vida laboral buena.

En cuanto a la calidad de vida personal es necesario mencionar que las personas que tienen algún jefe tienen una media de 26,32 puntos y quienes son su propio jefe tienen una media de 27,89 puntos; lo que demuestra que los artesanos que son su propio jefe tienen mejor calidad de vida personal que los que tienen algún jefe.

En cuanto a la calidad de vida laboral los artesanos que tienen algún jefe poseen una media de 3,24 puntos y quienes son su propio jefe poseen una media de 2,56 puntos; lo que indica que los artesanos que tienen algún jefe poseen mejor calidad de vida laboral que los que son su propio jefe.

Tabla 15

*Diferencia de calidad de Vida Personal y Laboral según Actividad Artesanal*

| Cuestionario | Actividad Artesanal      | Cantidad | Media | Media General |
|--------------|--------------------------|----------|-------|---------------|
| GENCAT       | Belleza                  | 109      | 28,01 | 27,12         |
|              | Elaboración de productos | 36       | 25,19 |               |
|              | Hogar                    | 93       | 30,34 |               |
|              | Bebidas y alimentos      | 59       | 21,58 |               |
|              | Cuero                    | 113      | 30,31 |               |
|              | Mecánica                 | 202      | 26,42 |               |
|              | Confección               | 291      | 27,91 |               |
|              | Arte                     | 26       | 17,00 |               |
|              | Servicios                | 180      | 26,06 |               |
| GOHISALO     | Belleza                  | 109      | 2,89  | 2,90          |
|              | Elaboración de productos | 36       | 2,89  |               |
|              | Hogar                    | 93       | 2,85  |               |
|              | Bebidas y alimentos      | 59       | 2,71  |               |
|              | Cuero                    | 113      | 2,81  |               |
|              | Mecánica                 | 202      | 3,14  |               |
|              | Confección               | 291      | 2,92  |               |
|              | Arte                     | 26       | 2,73  |               |
|              | Servicios                | 180      | 2,76  |               |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

Todos los artesanos de las diferentes actividades manejan una calidad de vida personal regular, y una calidad de vida laboral buena. En cuanto a la calidad de vida personal de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

- 1ro. artesanos que pertenecen a la rama de hogar poseen una media de 30,34 puntos;
- 2do. que pertenecen a la rama de cuero poseen una media de 30,31 puntos;
- 3ro. que pertenecen a la rama de belleza poseen una media de 28,01 puntos;
- 4to. que pertenecen a la rama de confección poseen una media de 27,91 puntos;
- 5to. que pertenecen a la rama de mecánica poseen una media de 26,42 puntos;
- 6to. que pertenecen a la rama de servicios poseen una media de 26,06 puntos;
- 7mo. que pertenecen a la rama de elaboración de productos poseen una media de 25,19 puntos;
- 8vo. que pertenecen a la rama de bebidas y alimentos poseen una media de 21,58 puntos;
- 9no. y por último, que pertenecen a la rama de arte poseen una media de 17,00 puntos.

En cuanto a la calidad de vida laboral de forma jerárquica de mayor a menor puntuación va de la siguiente manera:

- 1ro. artesanos que pertenecen a la rama de mecánica poseen una media de 3,14 puntos;
- 2do. que pertenecen a la rama de confección poseen una media de 2,92 puntos;
- 3ro. que pertenecen a la rama de belleza poseen una media de 2,89 puntos;
- 4to. que pertenecen a la rama de elaboración de productos poseen una media de 2,89 puntos;
- 5to. que pertenecen a la rama de hogar poseen una media de 2,85 puntos;
- 6to. que pertenecen a la rama de cuero poseen una media de 2,81 puntos;
- 7mop. que pertenecen a la rama de servicios poseen una media de 2,76 puntos;
- 8vo. que pertenecen a la rama de arte poseen una media de 2,73 puntos;
- 9no. y por último, que pertenecen a la rama de bebidas y alimentos poseen una media de 2,71 puntos.

Tabla 16

*Correlación de las dimensiones de Calidad de Vida Personal y Laboral*

| Correlación de Pearson             |                       |           |                       |              |                   |                     |                    |
|------------------------------------|-----------------------|-----------|-----------------------|--------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| GOHISALO - Calidad de Vida Laboral |                       |           |                       |              |                   |                     |                    |
|                                    | Soporte Institucional | Seguridad | Integración al Puesto | Satisfacción | Bienestar Logrado | Desarrollo Personal | Gestión del Tiempo |
| Bienestar Emocional                | 0,225**               | 0,233**   | 0,414*                | 0,154**      | 0,38*             | 0,325**             | 0,04*              |
| Relaciones Interpersonales         | 0,264**               | 0,412*    | 0,301**               | 0,44*        | 0,411*            | 0,22**              | 0,366*             |
| Bienestar Material                 | 0,141**               | 0,064**   | 0,268**               | 0,3**        | 0,398*            | 0,484*              | 0,345*             |
| Desarrollo Personal                | 0,341*                | 0,365*    | 0,08**                | 0,356*       | 0,34*             | 0,36**              | 0,422*             |
| Bienestar Físico                   | 0,41*                 | 0,154**   | 0,412*                | 0,32*        | 0,46*             | 0,45*               | 0,4*               |
| Autonomía                          | 0,392*                | 0,24**    | 0,25**                | 0,14**       | 0,154**           | 0,124**             | 0,26**             |
| Inclusión Social                   | 0,452*                | 0,33*     | 0,412*                | 0,399*       | 0,431*            | 0,09**              | 0,352*             |
| Derechos                           | 0,21**                | 0,121**   | 0,379*                | 0,421*       | 0,445*            | 0,389*              | 0,414*             |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

Dentro de la comparación de las diferentes dimensiones, tanto del cuestionario GOHISALO que mide la calidad de vida laboral como del GENCAT que mide la calidad de vida personal.

Se denotó por medio del uso del programa estadístico SPSS que efectivamente existe una correlación positiva entre las dimensiones, lo que permite asumir que ambos cuestionarios ayudan a la medición total de calidad de vida general de los artesanos. De igual manera se comprende que al tener números positivos y puntuaciones menores a 0,5 en cada correlación por dimensiones dentro de las variables, las puntuaciones serán similares en ambos cuestionarios, otorga una mejor relevancia a los resultados.

Tabla 17

*Correlación entre Calidad de Vida Personal y Laboral de los Artesanos de la Provincia de Tungurahua*

| <b>Correlación de Pearson</b> |         |          |
|-------------------------------|---------|----------|
|                               | GENCAT  | GOHISALO |
| GENCAT                        | 1       | 0,371**  |
| GOHISALO                      | 0,371** | 1        |

*Nota:* Datos obtenidos de SPSS/v.22

Al hablar sobre la existencia de una correlación entre la calidad de vida personal y laboral dentro de los artesanos, se denota dentro del programa SPSS que efectivamente existe una correlación positiva de ambas partes; con un 0,371 de puntos. Es decir, que la calidad de vida personal, medida por el cuestionario GENCAT, comparte puntuaciones similares con la calidad de vida laboral, medida por el cuestionario CVT-GOHISALO. Se comprende que, si dentro de una variable las puntuaciones son altas, dentro de la otra variable serán altas igualmente.

## CONCLUSIONES

- En cuanto a la fundamentación teórica se determinó que la calidad de vida personal es el nivel de satisfacción y felicidad que se tiene dentro de la vida cotidiana que se encuentra fuera de su trabajo; y la calidad de vida laboral se refiere a cómo se siente la persona dentro de su trabajo con respecto a sus responsabilidades y beneficios personales. Al ser conformadas por un conjunto de dimensiones tanto internas como externas, se encuentran en constante cambio y evolución.
- Los artesanos de Tungurahua, en su mayoría, poseen una mejor calidad de vida laboral que de vida personal. En cuanto a su calidad de vida personal se obtuvo una media de 27,12 que se interpreta como un nivel regular; y, por otro lado, en la calidad de vida laboral se obtuvo una media de 2,90 que se refiere a un nivel bueno.
- El análisis demostró que sí existen diferencias en cuanto a la calidad de vida personal y laboral con respecto a los aspectos sociodemográficos de la muestra analizada. Al hablar de género la población masculina tiene mejor calidad de vida personal, en cambio la población femenina tiene mejor calidad de vida laboral. En cuanto a edad, los artesanos que se encuentran en el rango de 51 a más años tienen mejor calidad de vida personal que el resto de rango de edades; en cambio, quienes se encuentran en el rango de 25 a 31 años tienen mejor calidad de vida laboral que el resto de rango de edades. Por otro lado, los artesanos que tienen entre 0 a 1 carga familiar son quienes poseen los niveles más altos de calidad de vida personal y laboral. Y, por último, en cuanto a la ocupación, los artesanos que se desenvuelven en la rama de hogar y confección manejan una calidad de vida personal y laboral superior al resto de las ramas artesanales.
- Existe una correlación positiva entre calidad de vida personal y laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua, los individuos demostraron que mientras más alta sea una de las variables, la otra de igual manera aumentará. Es decir, que, si la persona tiene una calidad de vida personal buena, su calidad de vida laboral será buena, también, y viceversa. Se denota que ambas variables se encuentran en una

relación bilateral, y que una no podría sobrellevarse de una manera adecuada sin la otra.

## RECOMENDACIONES

- Desarrollar investigaciones que permitan profundizar en las causas de los resultados encontrados , el estudio, al ser descriptivo y correlacional, no permitió llegar a las causas de las diferencias encontradas en los resultados comparativos en cuanto a aspectos sociodemográficos.
- Profundizar, a través de futuros estudios, en las causas de que la calidad de vida personal de los artesanos sea inferior a la calidad de vida laboral, a pesar de que existe una correlación positiva entre ambas variables.
- Socializar los resultados para que se conozca a nivel provincial que la actividad artesanal en Tungurahua permite a los trabajadores de estas ramas tener una buena calidad de vida laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albarracín-Velásquez, A., Silva-Jaramillo, K., y García-Oquendo, V. (2017). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. *Revista PUCE*, 3(105), 53-74. Recuperado de <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/106>
- Alonso, J. (2000). La medida de la calidad de vida relacionada con la salud en la investigación y la práctica clínica. *Gac Sanit*, 14(2), 163-167. Recuperado de <https://www.gacetasanitaria.org/es-la-medida-calidad-vida-relacionada-articulo-S0213911100714506>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
- Aucasi, E., Ayala, J., León, M., y Ríos, M. (2011). Calidad de vida en el trabajo. *Desarrollo Organizacional*, 1(1), 1-38. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>
- Benítez, S. (2009). La artesanía latinoamericana como factor de desarrollo económico, social y cultural: a la luz de los nuevos conceptos de cultura y desarrollo. *Revista Cultura y Desarrollo*, 1(6), 1-19. Recuperado de <http://unesco.org/cu/RevistaC&DMagazine>
- Bobadilla, M. (2008). Metodología de la Investigación Científica. *ResearchGate*, 4(12), 124-129. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/341639068>
- Burgui, M. (2015). Medio ambiente y calidad de vida. *ResearchGale*, 19(2), 293-320. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/28312586>
- Bustos, C. (2009). La producción artesanal. *Visión Gerencial*, 1(1), 37-52. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880009>
- Cabasés, J. (2015). El EQ-5D como medida de resultados en salud. *Crosmark*, 29(6), 401-403. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.08.007>
- Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S., y Luengo-Machuca, L. (2018). Calidad de vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción. *Enfermería Universitaria*, 2(4), 370-384. Recuperado de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000400370](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000400370)

Cardona, D., y Agudelo, H. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1), 79-90. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-386X2005000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-386X2005000100008)

Cardona-Arias, J., y Higuera-Gutiérrez, L. (2014). Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 175-189. Recuperado de <http://scielo.sld.cu>

Carrasquel, M., y Jiménez, Y. (1997). Calidad de vida percibida en una comunidad cooperativa venezolana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 29(2), 303-319. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80529205>

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 527-544. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios](https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios)

Castro, P., et. al. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 119-130. Recuperado de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 4(45), 58-81. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

Cummins, R., y Cahill, J. (2000). Avances en la comprensión de la calidad de vida subjetiva. *Intervención Psicosocial*, 9(2), 185-198. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179818249004>

Custodio, J., Murawski, B., Elizathe, L., y Rutzstein, G. (2017). Calidad de vida relacionada con la salud: análisis factorial exploratorio del RAND-26 en mujeres de Buenos

- Aires. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(2), 34-49. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc>
- Dalila, A., Yeda, C., y Antonio, C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Revista UCEL*, 16(30), 145-163. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Durán, L., Cerda, G., Vallejos, V., Zúñiga, D., y Cano, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología Latinoamérica*, 34(1), 175-186. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79943294013>
- Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Estrella, P. (2012). Segunda encuesta de percepción sobre la calidad de vida en Cuenca-Ecuador. *Cuenca ciudad para vivir*, 1(1), 1-28. Recuperado de <http://propone.net/cccv.ec/docs/segunda-encuesta-calidad-vida-cuenca-2012.pdf>
- Ferro, D. (2017). Identidad, cultura e innovación en las artesanías: un camino para el desarrollo sustentable y el Buen Vivir. *Estudios de la Gestión*, 1(4), 95-116. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5477>
- García, F. (2002). Medición de la calidad de vida en la artritis reumatoide. *Revista Española Reumarol*, 29(2), 56-64. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636635>
- García, J., y García F. (2017). Calidad de vida de los trabajadores de Salud. *Informe de la Académica*, 1(1), 1-26. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/4389>
- Gómez, L. (2016). Calidad de vida en adultos mayores que residen en zona rural, en la comuna de San Ignacio, Chile. *Margen 82*, 1(1), 1-16. Recuperado de <https://www.margen.org/suscri/margen82/parada82.pdf>
- Gómez, L., Verdugo, M., Arias, B., y Navas, P. (2008). Evaluación de la calidad de vida en personas mayores y con discapacidad: la Escala Fumat. *Intervención Psicosocial*,

- 17(2), 189-199. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179814018007>
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 255-236. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- Gómez, M., y Sabeh, E. (2015). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *Revista del Instituto de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca*, 1(9), 1-6. Recuperado de <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *BEPRESS*, 12(36), 332-340. Recuperado de [https://works.bepress.com/jose\\_salazar/4/](https://works.bepress.com/jose_salazar/4/)
- González, R., Valle, A., Arce, R., y Fariña, F. (2015). Calidad de vida, bienestar y salud. *ResearchGate*, 2(1), 55-67. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/288653542>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología "UNMSM"*, 14(2), 271-276. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Guadalupe, J., Can, A., y Sarabia, A. (2016). Identificación de niveles de calidad de vida en personas con un rango de edad entre 50 y 85 años. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10), 1-14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317026>
- Guerrero, J., et al. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *ACIMED*, 14(2), 1-30. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352006000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200005)
- Guerrero, J., et al. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *ECIMED*, 2(8), 1-30. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_2\\_06/aci05206.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm)

- Herdman, M., Badia, X., y Berra, S. (2001). El EuroQol-5D: una alternativa sencilla para la medición de la calidad de vida relacionada con la salud en atención primaria. *Aten Primaria*, 28(6), 425-429. Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-euroqol-5d-una-alternativa-sencilla-13020211>
- Hernández, I., et al. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, *Salud Pública*, 59(2), 183-192. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10650931017>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2015). Metodología de la investigación. *McGraw-Hill*, 4(54), 54-58. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hurtado, P. (2017). Calidad de vida laboral y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernal. *Enciclopedia Online de Psicología*, 1(1), 456-480. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16873>
- Jiménez, A., y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*, 23(1), 116-133. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762008000100007](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007)
- Liberalesso, A. (2002). Bienestar subjetivo en la vida adulta y en la vejez: hacia una psicología positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34(1), 55-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80534205>
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revistas de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- López, M., Quesada, J., y López, O. (2018). Relación entre calidad de vida relacionada con la salud y determinantes sociodemográficos en adultos de Cuenca-Ecuador. *Economía y Política*, 15(29), 67-98. Recuperado de <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/REP/article/view/2347>

- Lucero, K. (2020). Índice para el Progreso Social. *Revista Gestión*, 3(12), 121-128. Recuperado de <https://www.revistagestion.ec/sociedad-analisis/ecuatorianos-aun-tienen-buena-calidad-de-vida-segun-indice-de-progreso-social>
- Marcial, N., Peña, B., Escobedo, J., y Macías, A. (2016). Elementos objetivos y subjetivos en la calidad de vida de hogares rurales en Yehualtepec, Puebla. *Estudios Sociales*, 26(48), 277-303. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41746402010>
- Martín, J., et al. (2004). Características métricas del cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit*, 18(2), 129-136. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000200008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008)
- Meñaca, I., et al. (2017). Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. *Revista Espacios*, 38(58), 7-21. Recuperado en <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/a17v38n58p07.pdf>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., y Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Müggenburg, V., y Pérez, M. (2007). Tipos de estudios en el enfoque de investigación cuantitativa. *Revista de Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Nava, G. (2012). La calidad de vida: Análisis Multidimensional. *EnfNeurol*, 11(3), 129-137. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/enfermerianeurologica>
- Noriega, C., et. al. (2017). Calidad de vida, bienestar psicológico y valores en personas mayores. *Perspectivas Teóricas*, 8(12), 1-13. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5093/cc2017a1>
- OMS (1996). ¿Qué es la calidad de vida? *La Gente y la Salud*, 17(1), 385-387. Recuperado de <https://www.googleadservices.com/pagead/aclk?sa=L&ai=DChcSEwj1r4fd7a3tAh>

UZj4YKHRHrCTEYABAAGgJ2dQ&ae=2&ohost=www.google.com&cid=CAES  
 PD20W4Q6NiwQyJPdPiA1R7eXjlpETDYSQApZnmJmeS8UC\_6W30Dout0OPX  
 0m\_zoxsLSGnH38dZv52tPjLFQ&sig=AOD64\_2VA1xHYeDR9yIw2PmAYPloE1  
 e7Og&q&adurl&ved=2ahUKEwiTkvc7a3tAhWOQTABHWI8CJoQ0Qx6BAgLE  
 AE

- Pallarés, J., et. al. (2014). Evaluación de la calidad de vida en una muestra de personas con enfermedad mental incapacitadas judicialmente. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 14(3), 79-95. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6379124>
- Pando, M., Gonzáles, R., Aranda, C., y Elizalde, F. (2017). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” versión corta. *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3491/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20UCE.pdf>
- Porras, M. (2014). Tipos de muestreo. *CentroGEO CONACYT*, 1(1), 4-14. Recuperado de <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19Tipos%20de%20Muestreo%20-%20%20Diplomado%20C3%B3n%20Geoespacial.pdf>
- Puente, F., Hurtado, D., Morillo, J., Díaz, M., y Paz, G. (2017). Cálculo muestral estratificado con afijación proporcional al tamaño para el análisis de consumo, desplazamientos e identidad local en el distrito metropolitano de Quito. *Investigación y Desarrollo*, 2(8), 83-95. Recuperado de <http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/RevFIG/article/view/60>
- Quintero, M., Silva, A., y Jaramillo, M. (2017). *Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia* (Tesis Universitaria). Corporación Universitaria Lasallista. Recuperado de [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad\\_Vida\\_Laboral\\_Producciones\\_Citricos\\_Suroeste\\_Ant.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad_Vida_Laboral_Producciones_Citricos_Suroeste_Ant.pdf)
- Requena, F. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *REIS*, 1(3), 11-44. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/758093.pdf>

- Rivera, D., Rivera, J., y González, C. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investigación en Educación Médica*, 6(21), 25-34. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349749654005>
- Robles, A., Rubio, B., De la Rosa, E., y Nava, A. (2016). Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. *El Residente*, 11(3), 120-125. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/residente/rr-2016/rr163d.pdf>
- Robles, Y., et. al. (2010). Índice de calidad de vida: validación en una muestra peruana. *Anales de Salud Mental*, 26(2), 33-43. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/333519989\\_Indice\\_de\\_Calidad\\_de\\_Vida\\_-\\_Validacion\\_en\\_una\\_Muestra\\_Peruana\\_2010](https://www.researchgate.net/publication/333519989_Indice_de_Calidad_de_Vida_-_Validacion_en_una_Muestra_Peruana_2010)
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET*, 16(1), 1-14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63638739004>
- Salas, C., María, O., y Garzón, D. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *CES Salud Pública*, 4(1), 36-46. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4549356.pdf>
- Salas, E., y Glickman, A. (1990). Comportamiento organizacional, teoría de sistemas sociotécnicos y calidad de vida laboral: la experiencia peruana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22(1), 69-82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80522105>
- Salazar-Estrada, J., y Gonzáles-Baltazar, R. (2007). ¿Calidad de vida en el trabajo?: un término de moda con problemas de conceptualización. *ResearchGate*, 17(1), 115-123. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/26575305>
- Salinas, A. (2004). Métodos de muestreo. *Tips Bioestadísticos*, 7(1), 121-123. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>
- Schaffhauser, P. (2010). Reseña de La dicotomía emic/etic. *Relaciones de Naciones*, 31(121), 257-269. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13715891009>

- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 9-21. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532003000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200002)
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Solís, U., Hernández, I., Armas, A., y Ulloa, A. (2014). Cuestionario COOP/WONCA, validez y fiabilidad de su utilización en pacientes con osteoartritis. *Revista Cubana de Reumatología*, 16(2), 76-90. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-59962014000200003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962014000200003)
- Sousa, V., Driessnack, M., y Costa, I. (2007). Revisión de diseño de investigación resaltantes para enfermería. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 15(3), 1-6. Recuperado de [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692007000300022&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692007000300022&script=sci_abstract&tlng=es)
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 1-14. Recuperado de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410>
- Tuesca, R. (2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Salud Uninorte*, 1(21), 76-86. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81702108>
- Urzúa, A., y Caqueo, B. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Sociedad Chilena de Psicología Clínica*, 30(1), 61-71. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082012000100006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006)
- Veiga, J. Fuente, E., y Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Med Segur Trab*, 4(210), 81-88. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011)

- Velarde, E., y Ávila, C. (2002). Consideraciones metodológicas para evaluar la calidad de vida. *Salud Pública México*, 2(1), 448-463. Recuperado de <http://www.insp.mx/salud/index.html>
- Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L., y Santamaría, M. (2013). Evaluación de la calidad de vida en personas con intelectual o del desarrollo: La Escala INICO-FEAPS. *ResearchGate*, 1(6), 6-24. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/284314498>
- Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L., y Schlock, R. (2008). *Manual de aplicación de la Escala GENCAT de Calidad de Vida*. España: Biblioteca de Catalunya DADES CIP. Recuperado de <https://sid-inico.usal.es/documentacion/escala-gencat-manual-de-aplicacion-de-la-escala-gencat-de-calidad-de-vida/>
- Yasuko, A., Romano, S., García, N., y Félix, M. (2005). Indicadores objetivos y subjetivos de la calidad de vida. *Enseñanzas e Investigación en Psicología*, 10(1), 93-102. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210106>
- Zapata, M., Diana, L., Francy, L., Marín, J., y Rodríguez, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo de funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244. Recuperado de <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>