



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

**ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO**

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

Línea de Investigación:

Vida digna y salud integral

Autora:

María Fernanda Arandi Pallo

Directora:

Lic. Dayamy Lima Rojas, Msc.

Ambato – Ecuador

Octubre 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO**

Línea de Investigación:

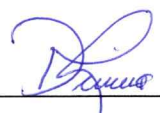
Vida digna y salud integral

Autora:

María Fernanda Arandi Pallo

Dayamy Lima Rojas, Mg.

CALIFICADOR

f: 

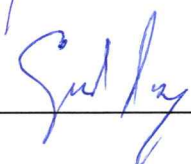
Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

CALIFICADOR

f: 


Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mtr.

CALIFICADOR

f: 



Varna Hrnandez Junco, PhD.

DIRECTOR OFICINA DE POSTGRADOS

f: 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f:   Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato - Ecuador

Octubre 2022

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **MARÍA FERNANDA ARANDI PALLO**, con **CC. 050332932-8**, autora del trabajo de graduación intitulado: **“ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO”**, 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, octubre 2022



MARÍA FERNANDA ARANDI PALLO

CC. 050332932-8

AGRADECIMIENTO

Para empezar, agradezco a Dios por las bendiciones, por darme la fuerza y el valor para seguir adelante.

Pero en especial agradezco a mis padres por el apoyo incondicional, por el tiempo y la oportunidad brindada, por aquellas palabras de aliento durante los momentos difíciles. A mis hermanas por su amor infinito y a mi familia que son un pilar fundamental en esta meta.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia quien a pesar de las dificultades han estado incondicionalmente para brindarme su apoyo, a mi padre José y a mi madre Marisol cuyos consejos hay ayudado para culminar este camino, a mis hermanas y a mis hijas Danna y Darla quienes con su amor infinito han logrado que este caminar sea más llevadero.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo validar una estrategia de mejora en la calidad de vida laboral (CVL) para personas con discapacidad de una institución pública de la ciudad de Ambato. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo. La población estuvo conformada por 52 miembros de la FENEDIF de Ambato. Para la recolección de los datos se utilizó el instrumento CVT – GOHISALO que evalúa la CVL en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo. Como resultados se obtuvo una media de Calidad de Vida general en el rango de Buena (2,84). No obstante, en la dimensión Soporte Institucional se obtuvo una media de 2,42 correspondiente a CVL Regular. En ninguna de las dimensiones se alcanzó una media general de calidad de vida laboral muy buena, que es el rango más favorable, ni en el rango de CVL Mala. A partir de los resultados se diseñó un plan de mejora de la Calidad de Vida Laboral para las personas con discapacidad que integran la FENEDIF, estructurada de la forma siguiente: Problemática a resolver, Actividad, Descripción de la actividad, Objetivo por cada actividad, Responsable, Tiempo o frecuencia de ejecución y Evaluación. La propuesta fue validada por dos especialistas con maestrías en el área organizacional y un beneficiario de la FENEDIF.

Palabras claves: Calidad de Vida Laboral, Personas con Discapacidad, Estrategia

ABSTRACT

This study aimed to validate an improvement strategy in the labor life quality (LLQ) for people with disabilities in a public institution in Ambato. The developed of this research project followed a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design and a descriptive scope. The sample includes 52 members of the FENEDIF in Ambato. For data collection, the CVT_GOHISALO instrument was applied, which measures seven dimensions: institutional support for the job, job security, workplace integration, job satisfaction, wellbeing reached through working, personal development and time management. As a result, a 2.42. General Life Quality mean was obtained, corresponding to a Regular LLQ. None of the dimensions reached a very good scale for general life quality mean, which is a beneficial range, nor did the Bad LLQ range. From these results, an improvement plan for the Labor Life Quality for people with disabilities at FENEDIF was designed, and structured as follows: Problem to solve, Activity, Description of the Activity, Objective per activity, Responsible, Time and frequency of execution and evaluation. Two specialist with master's degree in the organizational field and a beneficiary of the FENEDIF validated the proposal

Key words: labor life quality, people with disabilities, strategy

INDICE

PRELIMINARES

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
INDICE	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	8
1.1. Calidad de Vida (CV).....	8
1.2. Calidad de Vida Laboral	12
1.3. Calidad de Vida Laboral en Personas con Discapacidad	24
1.4. Derechos de las personas con Discapacidad.....	28
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	30
2.1. Tipo de investigación, enfoque y alcance.....	30
2.2. Instrumento para la recolección de los datos	32
2.3. Caracterización del programa “FENEDIP”	37
2.4. Procedimiento metodológico	39
2.5. Propuesta de la investigación.....	40
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.1. Análisis de los resultados	50
3.2. Análisis de Resultados por datos sociodemográficos.....	60
3.3. Validación de la propuesta	61
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	77

INTRODUCCIÓN

Dentro de las investigaciones de Calidad de Vida Laboral, Alfonte (2020) realizó un estudio en la ciudad de Puno con el objetivo de determinar la Calidad de Vida Laboral en los trabajadores de un centro de salud; fue de tipo no experimental, descriptivo y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 29 profesionales. La investigación usó el cuestionario CVL- 35 con 35 preguntas que valora 3 factores: apoyo directivo (AD), demanda de trabajo (DT), motivación intrínseca (MI). Como resultado obtuvo que, en los factores de apoyo directivo y demanda del trabajo, el 93.1% y 69% de los profesionales tienen percepción media, respectivamente, y en motivación intrínseca el 86.2% tiene percepción alta; en términos generales el 79.3% de los profesionales perciben una calidad de vida laboral media.

Por otra parte, en una investigación de CVL Carelli (2020) realizó una investigación titulada "Análisis del nivel de Calidad de Vida Laboral del Personal Secretarial que labora en la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui". La metodología fue cuantitativa y el diseño no experimental. Utilizó la técnica de observación directa en la recopilación y obtención de la data necesaria para resolver el problema; la técnica utilizada fue la encuesta con un instrumento (cuestionario) conformado por once preguntas claves, que evalúa las siguientes variables: El Nivel de Calidad de Vida Laboral desde el punto de Vista Social, Económico y Socioeconómico. Los resultados indican que la calidad de vida laboral del personal secretarial de la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui es "Deficiente" debido al incumplimiento de sus normas, reglamento y políticas internas de dicha institución

El término de incidencia lo introdujo Narváez (2020) cuando realizó un estudio titulado "La incidencia de la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de los colaboradores académicos universitarios, 2020". El enfoque fue cuantitativo y la población total estuvo conformada por 80 colaboradores académicos, se les aplicó dos instrumentos de recolección de datos. Se concluyó que existe incidencia de la variable independiente en la variable dependiente, dado que el valor de significancia corresponde a 0,000 con un 95%

de confianza; y por eso se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, el modelo explica en un 35,9% ($Nagelkerke=0,359$) que la variabilidad del compromiso organizacional es regular.

Otra investigación sobre calidad de vida laboral fue desarrollada por los autores Bustamante, Álvarez, Villalobos y Lucero (2020) en un centro de salud familiar. Fue un estudio cuantitativo, transversal y alcance descriptivo y correlacional mediante la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO. Los resultados obtenidos muestran que cinco factores determinan la CVL, confirmado a través del análisis del modelo de medida de ecuaciones estructurales, que presenta un buen ajuste de los datos y muestra que existe un efecto directo entre los factores. Las relaciones de mayor incidencia fueron los constructos de seguridad y trabajo, apoyo y reconocimiento institucional respecto de desarrollo e integración. Los factores que inciden sobre la percepción de calidad de vida laboral son recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración.

En otro estudio realizado por Duque, Guzmán & Tello (2015) titulado "Calidad de Vida Laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas del Municipio Sotillo", de tipo básico y de alcance descriptivo, se encontró que el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la Pequeña y Mediana Empresa del Municipio Sotillo del Estado Anzoátegui, es considerado aceptable. Las cifras estudiadas se ubicaron en un 50,01%, sin embargo, si se incrementara dicho nivel podría asegurarse el bienestar de los trabajadores y así evitar la insatisfacción de estos. Gil, Morell, Diaz & Ruiz (2016) concluye que "A medida que disminuye la calidad de vida laboral aumenta la insatisfacción de los trabajadores y se perjudica su desempeño laboral" (p. 65).

Durante otra investigación realizada por Durán (2010) se determinó una muy importante revisión de la calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral en su estudio bibliográfico titulado: "Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral". Se trata de una amplia revisión teórica de ambas variables. Entre las principales conclusiones indica que:

Si bien es cierto que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable, tiene un impacto directo en el incremento de la calidad en el trabajo, asimismo, dentro de los factores y condiciones psicosociales en el contexto de vida actual se dan múltiples y variadas fuentes de estrés que resultan perjudiciales para la salud y el bienestar de las personas (p.98).

Se realizó una investigación por De Jesús, Girón & García (2014) sobre calidad de vida laboral de las personas con discapacidad intelectual leve del área metropolitana de Caracas, Venezuela mediante un enfoque cuantitativo y diseño no experimental con una muestra conformada por 132 personas con discapacidad intelectual leve, de los cuales, 50 se encontraban bajo la modalidad de Empleo Protegido y 82 bajo la modalidad de Empleo con Apoyo. Para la recolección de información se utilizó un instrumento elaborado a partir de la operacionalización de la variable calidad de vida laboral. Los resultados mostraron un promedio de calidad de vida laboral alto para el caso de los individuos que trabajan bajo las dos modalidades de empleo, lo cual, resulta positivo si se considera que existen factores sociales que condicionan, en gran medida, la satisfacción individual.

Una investigación realizada por Cruz (2018) titulado “La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales” tuvo como propósito realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo. Permitted identificar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa, además determinar las principales variables que se relacionan con el concepto de calidad de vida laboral, lo cual, se realizó mediante una búsqueda de artículos científicos publicados en los últimos siete años, en función de los términos calidad de vida laboral y variables organizacionales.

A partir del análisis de la información se determinó que las principales variables que se relacionan con el término CVL son: el *coaching* gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso

laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial.

En el estudio realizado por Flores, Jenaro, Gonzáles & García (2010) “Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad” el objetivo fue dar a conocer un campo de estudio novedoso en la investigación sobre discapacidad intelectual: la calidad de vida laboral. Concretamente, se presentaron los resultados obtenidos tras la evaluación de 428 trabajadores de centros especiales de empleo e iniciativas de empleo con apoyo. Los resultados ponen de manifiesto que los trabajadores con discapacidad intelectual también perciben riesgos psicosociales laborales (estrés, burnout) y que los recursos (apoyo social) ayudan a mejorar su bienestar en el trabajo. Finalmente, se propusieron diferentes estrategias de intervención individuales y organizacionales para potenciar la salud y la calidad de vida laboral.

En los últimos años el tema de inclusión laboral ha dado gran relevancia a los significativos avances y beneficios en cuanto a la atención de los grupos conocidos como excluidos y vulnerables, actualmente denominados como grupos sociales de atención de tipo prioritario. Es decir, son grupos que son fuente de atención, ya sea por su discapacidad o por el tema de ser individuos que necesitan programas para una correcta inserción laboral. En este grupo se encuentra insertada la población con algún tipo de discapacidad. Sin embargo, dentro del área empresarial las personas con discapacidad son vulnerables, ya sea porque sus derechos no se cumplen o porque la infraestructura empresarial no les permite desarrollarse de manera profesional.

En Ecuador existe el programa denominado Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida que tiene como objetivo; apoyar el inciso 2 de la Constitución de la República que manifiesta “Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad” (García, 2018, p.18). El reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío de generar igualdad en los grupos más vulnerables que son las personas con

discapacidad para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial es un camino largo que se necesita recorrer con el apoyo de las instituciones involucradas.

Para apoyar dicho programa existe un proyecto denominado “Ecuador sin Barreras”, que es uno de los más importantes que trabaja en la ayuda a personas con discapacidad; se creó el 23 de mayo del 2007 por disposición del vicepresidente de esa época, Lenin Moreno, quien dispone que todo el sector empresarial del país cumpla con todas las leyes laborales que sean necesarias para la inclusión de ciudadanos con discapacidad, en especial con potenciales de desarrollo alto. Desde esta fecha, toda empresa pública y/o privada deberá contratar al 1% de personas con discapacidades especiales para incluir en su personal. Esta disposición debe cumplirse de manera progresiva hasta llegar al 4% de personal contratado de este sector (Robles, 2017).

El gobierno busca otras alternativas de ayuda, para este grupo más vulnerable creando así la Misión Solidaria Eugenio Espejo, que identifica la vulnerabilidad de las personas con discapacidad y brinda servicio médico, camas, sillas de ruedas gratuitos y la Misión Joaquín Gallegos Lara, que se encarga de la ayuda económica en casos más especiales, es decir, el gobierno da ayuda por medio de un bono de \$240,00 mensuales, para que la persona pueda solventar ciertos gastos que son generados por su enfermedad. La inserción de las personas con discapacidad, es un tema bastante complicado ya sea, por las adecuaciones necesarias, que se necesita crear o cambiar (Álvarez, 2015).

En la ciudad de Ambato, las personas con discapacidad están agrupadas en el Centro de Integración Laboral para personas con Discapacidad, perteneciente al MIESS. La PUCESA llevó a cabo un proyecto de vinculación nombrado “Inclúyeme” en convenio con esta institución, en el cual, se pudo observar de forma no sistematizada, cómo muchas de las personas con discapacidad frecuentemente tienen limitadas sus oportunidades laborales lo cual, genera pobreza y vulnerabilidad, e impide que estas personas puedan desarrollar sus capacidades y habilidades en el plano profesional, dado que reduce su participación en la actividad

social y económica del país. Además, les dificulta en gran medida, la posibilidad de costear los tratamientos y servicios médicos que les permitirían mejorar, tratar o superar su discapacidad.

A partir de lo anterior se puede delimitar el problema científico siguiente: ¿Cómo se puede mejorar la calidad de vida laboral de personas con discapacidad en Ambato? La idea a defender es que a partir de la identificación de las causas que afecten la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Ambato se puede diseñar una estrategia para su mejora.

Objetivo General

- Validar una estrategia de mejora en la calidad de vida laboral para personas con discapacidad en una institución pública de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos

1. Fundamentar teóricamente las estrategias de mejora de la calidad de vida laboral y las características de las personas con discapacidad en edad laboral.
2. Diagnosticar la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad en una institución pública de Ambato.
3. Elaborar una estrategia de mejora de la calidad de vida laboral para personas con discapacidad de la institución pública de Ambato.
4. Evaluar la estrategia de mejora de la calidad de vida para personas con discapacidad por criterios de especialistas y beneficiarios.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, el proyecto se basa en una investigación de tipo cuantitativa, diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo. Para la recolección de los datos cuantitativos se usó el instrumento CVT - GOHISALO, este maneja 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo

personal y administración del tiempo. La población está constituida por 52 personas con discapacidad que pertenecen al programa “Inclúyeme” que inició en el 2016 por medio de un programa de vinculación de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.

La presente investigación tiene gran importancia teniendo en cuenta el desarrollo que en los últimos años ha tenido el abordaje del tema sobre la discapacidad, y los cambios que han surgido sobre la promulgación de derechos para personas con discapacidad se ha originado la necesidad de reafirmar el principio de la igualdad de oportunidades. Es una propuesta humanizante en las prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto laboral; con el fin de generar inclusión laboral en empresas del sector público y privado, analizando los procesos de adaptación al contexto laboral.

El estudio aporta con conocimiento científico tanto para la sociedad como para las empresas, debido a que demuestra la calidad de vida que conllevan las personas con discapacidad en el ámbito laboral, su satisfacción laboral, social, personal y familiar. De igual forma se presenta la normativa legal en la cual, está amparado el presente estudio, teniendo como los deberes para las empresas y derechos para las personas con discapacidad. El apoyo que recibe este grupo de personas, tanto de su propia familia, como el medio laboral donde se desenvuelven, es un componente clave para la calidad de vida.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

En el presente capítulo se abordan los principales referentes teóricos sobre calidad de vida laboral, desde la perspectiva de las personas con discapacidad. También se reflejan aspectos teóricos sobre las estrategias que constan en la literatura actual para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, en especial, en este grupo poblacional.

1.1. Calidad de Vida (CV)

El concepto de Calidad de Vida ha ido evolucionando, viéndose considerado en las políticas sociales de manera más evidente hasta llegar a la actualidad, momento en el que vemos un significativo interés por el bienestar percibido por las personas. Con ello, la discapacidad y las deficiencias se han tenido en mayor consideración para desarrollar políticas de mejora de la Calidad de Vida, así como para valorar el impacto de los programas creados en los estilos de vida de las personas a las que van dirigidos. De esta manera, este concepto se ha convertido en un aspecto importante en las políticas sociales, dirigidas a facilitar la participación y accesibilidad a todos los individuos (Schalock & Verdugo, 2007).

Los estudios de calidad de vida permiten buscar información con metodología y técnicas adecuadas, acerca de cómo se están formadas las condiciones de vida en la sociedad, en las instituciones, en la familia y en el individuo, y las consecuencias que puedan producir en la salud y el bienestar de las personas. Por tanto, permiten mejorar la calidad de vida y a orientar dichas condiciones para propiciar los objetivos y los proyectos de intervención social (Schwartzmann, 2003).

Mejorar la calidad de vida del discapacitado constituye el resultado de la gestión de su inclusión, puesto que esta puede tomarse como indicador del desarrollo de una población; y de la ejecución de una buena gestión de integración. Cada persona con discapacidad puede tomar su nivel de calidad de vida, como lo indica la OMS, citado en (Botero & Pico, 2007): "su propia percepción de la posición en

la vida dentro de su contexto cultural acorde al sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones” (p.11).

La calidad de vida de las personas con discapacidad es un tema enfocado de diversas maneras ya sea desde el punto de vista de una comunidad (sociedad) o desde el punto de vista teórico. Dependiendo del enfoque teórico (económico, social, filosófico, legal, psicológico) el término calidad de vida se puede tomar como indicador del grado de desarrollo de una población o sociedad o como un medio o fin para lograr el bienestar comunitario, como impacto en mejoras en la condición de salud, etc. En todo caso el estudio de la calidad de vida de las personas con discapacidad ha tomado relevancia en este siglo, debido a su constante incorporación a la vida cotidiana y laboral (Botero & Pico, 2007).

La calidad de vida indica el nivel de crecimiento humano, donde la condición igualitaria en todas las dimensiones y aspectos a la que tienen derecho los seres humanos con la finalidad de alcanzar sus metas y objetivos. Es decir, la condición en la que nos encontremos nos genera paz mental, laboral, personal y familiar, dado que los tres componentes van de la mano para mantener un equilibrio de la vida. La calidad de vida va más allá de vivir bien, es la tranquilidad, el bienestar, seguridad que se necesita (Schwartzmann, 2003).

Para los autores Schalock y Verdugo (2007) explican que la Calidad de Vida es finalmente, un estado de bienestar personal deseado, el cual, se compone de diversas dimensiones, las cuales, a su vez se ven afectadas por factores propios de la persona como del ambiente donde se desarrolla. Una característica de este concepto es que las dimensiones que proponen son las mismas para todas las personas, sin embargo, el significado que estas personas le atribuyen puede variar.

La evaluación de las dimensiones está basada en indicadores que son sensibles a la cultura y al contexto en que se aplica. Verdugo, Gómez, Laura, Arias y Benito (2013), nos presentan ocho dimensiones que conforman el modelo de Calidad de Vida:

- Autodeterminación.
- Derechos.
- Bienestar emocional.
- Inclusión social.
- Desarrollo personal.
- Relaciones interpersonales.
- Bienestar material.
- Bienestar físico.

Es así que la calidad de vida no solo es importante para el mundo científico lo es también para la parte política, laboral, social, en especial en aquellos países considerados como vías de desarrollo, ya que, el crecimiento económico y la calidad de vida están directamente relacionados. La calidad de vida es un concepto de tipo valorativo, lo que se considera vida, vida humana y calidad respecto de esta vida humana, aunque parecería que se trata del mismo estas variables manejan conceptos diferentes.

Además, se debe tener en cuenta que la calidad de vida depende de cada grupo humano, del lugar, época, cultura, etc. Es decir, la circunstancia juega un papel primordial dentro de la calidad de vida humana y al hablar de valorativo se refiere a la parte económica donde es claro que mientras más ingresos, mejor calidad de vida (Schwartzmann, 2003).

Se puede resumir planteando que, el concepto calidad de vida es una categoría que se puede desglosar en niveles de particularidad hasta llegar a su expresión singular en el individuo. Y esto es posible porque la calidad de vida no se mide, sino se valora o estima a partir de la actividad humana, su contexto histórico, sus resultados y su percepción individual previamente educada, porque cuando no lo está el individuo puede hacer, desear o disfrutar actividades que pueden arruinar su salud o la de los demás como ocurre en el caso de las adicciones y conductas relacionadas con la salud reproductiva.

Por ese motivo es importante el estudio de la calidad de vida y más de personas con discapacidad, puesto que, su estabilidad emocional va de la mano con su desarrollo personal y profesional (Schwartzmann, 2003).

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 el cuadro 1, existen definiciones muy variadas sobre la calidad de vida laboral, donde se considera de mucha importancia la estabilidad socioeconómica del empleado

La confusión entre CV y estado de salud ha dado origen a dilemas éticos, técnicos y conceptuales; de hecho, algunos críticos del concepto han considerado que el mismo no puede ser de ningún modo independiente de las normas culturales, patrones de conducta y expectativas de cada uno; está claro que es una noción eminentemente humana, que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas (Schwartzmann, 2003).

Según el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) en 2018, las personas que adquieren una discapacidad poseen derechos como la salud, la asistencia social, el empleo, la educación, la vivienda, el transporte público, la comunicación, desarrollo social, el acceso a la estadística, el deporte, la recreación cultural, el turismo, el acceso a la justicia, a la libertad de expresión, opinión y a la información, todo ello para permitirles la obtención de una vida digna y equitativa.

1.2. Calidad de Vida Laboral

Cada vez es más importante apostar por el capital humano de las organizaciones, sin importar las condiciones que los diferencie. En este sentido, es fundamental realizar estudios acerca de sus diferentes percepciones, entre ellas la de calidad de vida en el trabajo es un campo de la Psicología Organizacional y la Salud Ocupacional que se está investigando con mucha intensidad; sin embargo, existen pocos estudios donde se relaciona con la discapacidad en los lugares de trabajo (Verdugo, Gómez, Arias & Navas, 2010).

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

La percepción de la calidad de vida laboral repercute en la salud física, psíquica y emocional del trabajador, provocando un impacto en su desempeño y en los resultados organizacionales que se pretenden alcanzar (Duque, Guzmán y Tello, 2015). A medida que el concepto de calidad de vida fue cobrando relevancia también llegó a ser objeto de distintas modificaciones, por ejemplo, en lo que tiene que ver con las dimensiones que se incluyen dentro del concepto de calidad de vida.

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 y Guerrero (citado en Quintero, Silva y 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.

Para los líderes organizacionales la calidad de vida laboral requiere y se interesan por mantener altos niveles de compromiso por parte de sus empleados, dado que, “la cultura y el compromiso son aspectos clave en la experiencia del empleado, y las organizaciones líderes están expandiendo su foco para incluir desde el primer contacto de una persona con un empleador hasta la jubilación y más allá” (Deloitte, 2017, p.7).

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

En la década de los 50, se generaliza en Estados Unidos y en los países desarrollados de Europa, la seguridad industrial como una forma natural de cuidar la salud del capital humano dentro de las empresas minimizando lesiones, muertes y daños psicológicos; esfuerzos que tuvieron un impacto positivo sobre un aspecto fundamental de la calidad de vida, como lo son principalmente la salud y la

integridad física. Cada actividad que se realice por el bienestar del ser humano es bien recibida; y su integridad, salud, economía hacen que cada vez este tenga una mejor calidad de vida para la persona y los suyos (French, Bell, & Meza, 1996).

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

El Ministerio de Trabajo (2018) es una institución del estado que busca la justicia social en el ámbito laboral, de manera digna y en igualdad de oportunidades; para así, garantizar los derechos de la ciudadanía sin ninguna distinción, promoviendo un trabajo digno en todas sus manifestaciones, lo cual lo vuelve una institución que debe promulgar con su ejemplo políticas de inclusión y de calidad en todos los servidores públicos. Para evaluarlo son necesarios estudios que comprueben las condiciones de los distintos grupos que conforman el Ministerio de Trabajo. Bustamante, Álvarez, Villalobos & Lucero (2020) manifiestan que:

Históricamente el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo se ha construido a partir de la estructura laboral que tenía un peso más relevante en la disminución de precio, a través del uso de recursos humanos sin una capacitación previa o no calificada. Teniendo en cuenta este principio, denotan fenómenos como ausentismo y fastidio en tareas rutinarias, de tal forma que se da alta rotación del personal (p.214).

En esta investigación para los autores Brito, Castro y Sabogal (2020), el término Calidad de vida laboral conlleva consigo aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar donde se desarrolla el trabajador, lo que representa un enorme respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación. Es así que comprende la relación que se da entre la organización y los

empleados, es decir, el bienestar que brindan las Instituciones a sus clientes internos para que realice un trabajo efectivo y productivo.

A finales de los años 60 y comienzos de los 70, el Ministerio de Trabajo de Estados Unidos y la Fundación Ford, comenzaron a utilizar el concepto de calidad de vida, como un término que va más allá de la pura satisfacción del puesto de trabajo, incluyendo la calidad de vida laboral y la participación en la toma de decisiones, el grado de autonomía en el trabajo, y el rediseño de puestos de trabajo y estructuras organizacionales, con el objeto de estimular el aprendizaje, la promoción, el logro y la participación en el trabajo suyos (French, Bell & Meza, 1996).

Por otra parte, para los autores Garrido, Uribe & Blanch (2011) consideran que la calidad de vida laboral constituye un avance respecto al diseño tradicional del trabajo de la administración científica, que se centraba principalmente en la especialización y eficiencia para la realización de tareas pequeñas. A medida que evolucionó, fue utilizando la división total del trabajo, una jerarquía rígida y la estandarización de la mano de obra para alcanzar su objetivo de eficiencia. Con ello se pretendía disminuir los costos por medio de empleados que realizaban trabajos repetitivos y no calificados.

En el tema de la calidad de vida laboral Ghiglione (2011) concibe la calidad de vida laboral como un componente de la calidad de vida en general, que comprende aspectos como la educación, alimentación, vivienda y otras necesidades y, desde esta perspectiva, define la calidad de vida de trabajo como:

El resultado del equilibrio entre los recursos que la organización inmersa en el contexto social destina al mantenimiento y expansión y aquellos que utiliza para la retribución de sus dependientes y para mejorar las condiciones en que este trabajo se desarrolla y ejecuta (p.157).

Como parte de esta tendencia surge con mayor fuerza la importancia que en las nuevas formas de gestión empresarial y de recursos humanos actuales adquieren los estudios sobre el tema de calidad de vida laboral. Para Meléndrez (2019) la

calidad de vida laboral consiste en cinco variables principales: la forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y, por último, las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados; todas se reflejan en formas específicas en situaciones y condiciones de trabajo determinadas.

Mediante otros estudios para los autores Grote y Guest (2017) la calidad de la vida laboral debe considerarse parte integral del desarrollo del personal, en el marco de las políticas empresariales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos, de manera que involucre cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento como, por ejemplo, el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias organizacionales o la efectividad y la productividad.

En la siguiente investigación 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 y su retribución económica. Estos autores también plantean que son la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados los aspectos que representan las dimensiones más importantes para medir la calidad de vida en un determinado ambiente laboral.

Por ese motivo es que, dentro de las investigaciones, se concluye que la calidad de vida laboral debiera ser uno de los elementos más importantes dentro de las organizaciones, que tienen como base la deshumanización de las relaciones laborales en busca de mayores niveles de competitividad, productividad y posición en el mercado.

Como parte de esta tendencia surge con mayor fuerza la importancia que en las nuevas formas de gestión empresarial y de recursos humanos actuales adquieran estudios sobre el tema de calidad de vida laboral, pues al propiciar el bienestar de

los trabajadores es posible garantizar la productividad de las empresas (Cruz, 2018).

Por otra parte, para el autor Roosmarijn *et al.* (2017) citado en Lozano (2021) cuando se refiere a la mejora de la calidad de vida laboral se deben tomar en cuenta aspectos que la desfavorecen como el estrés en los trabajadores, lo cual produce síntomas tempranos de fatiga al momento de cumplir con sus actividades.

Por otro lado, se reconoce que el estrés en varias situaciones va relacionado con el trabajo, considerando las características laborales, como el lugar, las demandas y los recursos con los que se cuenta, de tal forma que pueda generarse un manejo adecuado de esta situación que afectaría a la calidad de vida laboral.

La Calidad de Vida Laboral, “es la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades que ofrece, para satisfacer necesidades y expectativas personales importantes, laborales y profesionales, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, como un medio para preservar su salud y su economía” (Castro *et al.*, 2018, p.123).

Por otro lado, en una investigación por 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.

El modelo de calidad de vida laboral, fundamentado en la teoría de la motivación de Maslow (citado en Loli, Danielli, Navarro & Cerón, 2018), determina que:

La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través de su empleo y bajo su propia percepción, ve cubierta las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo (p.176)

La calidad de vida en el trabajo lleva consigo varios factores que le permiten a las personas una adaptación plena para consigo y sus familiares. Esta ha sido conceptualizada desde diferentes perspectivas, tal como se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1. Conceptualizaciones del término Calidad de Vida Laboral

Autor (es) y Año	Concepto	Observación
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.

Fuente: Segurado y Agulló (2002)

La calidad de vida laboral es un sentido de pertenencia, satisfacción laboral, seguridad y oportunidades para todas las personas que se entran en el mundo laboral o dentro de las organizaciones. 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; estas variables ayudan a que el trabajador se sienta cómodo con su empleo y pertenencia a la clase social de su elección.

Importancia y beneficios de la CVL

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

Es importante mencionar que es necesario el uso de herramientas que mejoren la calidad de vida laboral, pues se obtiene un mejor desempeño por parte de los trabajadores y, por lo tanto, el cumplimiento de objetivos dentro de la empresa. Según Robles (2017) los beneficios que trae garantizar una buena CVL son:

- Aumenta la productividad y la eficiencia, al mismo tiempo que mantiene ventajas competitivas en el mundo empresarial.
- En cuanto a los trabajadores, favorece un mejor desenvolvimiento en sus funciones, representado en la reducción de rotación, ausentismo y quejas; aumento de la motivación, mayor satisfacción en el empleo y empeño en la eficacia en la organización.
- Estimula el rendimiento de los empleados, puesto que, las condiciones que contribuyen al rendimiento son salarios equitativos, incentivos financieros y selección eficaz de los empleados.
- Los empleados se sienten satisfechos dentro y fuera de la organización, y de esta manera fortalecen su aprendizaje en el trabajo, de esta manera logran aumentar su desarrollo profesional, que se evidencia en una educación continua con títulos de cuarto nivel.
- La humanización en el trabajo en cuanto la organización genera un mayor compromiso con los trabajadores en la medida en que priorice las necesidades personales, profesionales, económicas, sociales y laborales.
- Menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.
- Tiempo de ocio reducido y menos quejas, entre otros.

Intervenciones para mejorar la calidad de vida laboral

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

Modelos de intervención en la calidad de vida laboral

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

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

- **Modelo según Hackman y Oldham**

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

- **Modelo según Westley Westley**

Westley Westley (1979) considera que existen cuatro aspectos que afectan a la calidad de vida laboral; los cuales, si no se manejan adecuadamente se convierten

en obstáculos para su desarrollo. Los aspectos son: aspecto político (inseguridad), aspecto económico (injusticia), aspecto psicológico (alienación) y aspecto sociológico (anomia).

- **Modelo según Werther y Davis**

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

- **Modelo de Richard Walton**

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

- **Modelo de Nadler y Lawler**

Nadler y Lawler (1983) citados en Sinchiguano (2019) consideran la calidad de vida laboral como “la preocupación tanto por el impacto del trabajo sobre las personas como sobre la eficacia organizacional y la idea de la participación de las personas en la resolución de los problemas de la organización” (p.22). Estos autores introducen las consideraciones sobre los Programas (CVL) y tienen seis aspectos: percepción de las necesidades; el foco del problema identificado en la organización; la estructura para identificar y solucionar el problema; los efectos proyectados tanto para los procesos como para los resultados; los sistemas múltiples avanzados y el compromiso de la organización.

- **Modelo de Easton y Van Laar**

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

Planes y/o proyectos de intervenciones para la CVL

- Programas de intervención en el ambiente laboral: llevar a una mayor complacencia profesional y una excelente calidad de vida laboral, donde se toma en cuenta aspectos como, la complacencia por el trabajo, bienestar conseguido a través del trabajo, progreso personal y administración del espacio libre así como también, para mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, mediante charlas de motivación para que los trabajadores tomen aprecio por el trabajo que desempeñan (Pérez, Peralta, & Fernández, 2014).
- Planes de intervenciones en el ambiente laboral: para mejorar y promover un ambiente de confianza, comodidad, comunicación, valoración y respeto por los compañeros de trabajo. Todas ellas son características del desarrollo de un ser integrador en la organización (Pérez, Peralta, & Fernández, 2014).
- Plan para el desarrollo de políticas públicas y políticas institucionales: para que los trabajadores logren alcanzar beneficios a través de su trabajo y de esta manera alcanzar logros, metas propuestas con la asignación de funciones equitativas para equilibrar la carga laboral de los trabajadores y de esta manera planifiquen y administren el tiempo libre (Peréz & Zurita, 2016).
- Planes de carreras encaminados a satisfacer las necesidades de sus trabajadores y que favorecen una buena calidad de vida laboral que les permite desarrollar y mantener profesionales motivados y con excelentes capacidades de comunicación. Algunas promueven, además, su propio desarrollo al ofrecer oportunidades de carrera, acceso a programas educativos y capacitación en general (Carranza, 2018).

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

de las personas a partir de un mínimo vital e ingreso monetario y beneficios adicionales para el desarrollo de la persona.

1.3. Calidad de Vida Laboral en Personas con Discapacidad

Es importante hablar sobre la calidad de vida laboral que tienen las personas con discapacidad. Según Galvis, Rodríguez & Ovallos (2019), la calidad de vida laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que el trabajador experimenta como consecuencia de su adaptación al trabajo que desempeña y a su contexto. Es muy importante que el gobierno invierta en mejorar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad, ofreciendo incentivos para lograr un buen ambiente de trabajo que conlleven al mejoramiento de la productividad, compromiso y lealtad de los colaboradores en general.

La mejoría de la calidad de vida de las personas con discapacidad repercutirá en mayores beneficios a la empresa, que contará con personal comprometido y satisfecho en sus espacios de trabajo generado productividad y a su vez rentabilidad para todos. La calidad de vida para la persona con discapacidad no debe diferenciarse de una persona "normal", es más bien contar con elementos extras que ayuden a sobrellevar su discapacidad. La calidad de vida del discapacitado se ha mantenido como parte de un constructo social del siglo pasado debido a que se está cambiando de visión, la calidad de vida tiene que ver con una posición de bienestar y satisfacción personal del individuo.

Se puede aseverar que las oportunidades y apoyos que se proporcione a las personas con discapacidad, incluidas las estrategias de intervención centrada en las mismas, facultan su crecimiento personal y dentro de estas el acceso al trabajo un aspecto decisivo en la etapa de la vida joven y adulta (Villafuerte & Llanga, 2020). Es decir, mientras mayor ayuda se les brinde a las personas con discapacidad esta se podrá adaptar de mejor manera a su puesto de trabajo. Hay que tener claro que el grado de discapacidad es un punto de gran importancia para que los primeros puedan conjugarse.

En Ecuador se considera a la discapacidad como una condición permanente a lo largo del ciclo de vida de una persona; esta condición, se puede presentar en tres niveles o categorías como lo son: leve, moderado y severa (MIES, 2013). Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2010) el 10% de la población mundial sufre de alguna discapacidad y esta cifra está en aumento debido a varios factores como el crecimiento poblacional, los avances de la medicina que permiten mayor probabilidad de vida y el envejecimiento prolongado.

En busca de lograr ciudades inclusivas, la ONU (2010), en su agenda 2030, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tiene como meta "no dejar a nadie atrás", que requiere la participación conjunta entre las agrupaciones de discapacitados, instituciones académicas y el sector privado para lograr un desarrollo sostenible.

Para lograr una inserción laboral efectiva, es necesario contar con políticas inclusión educativa puesto que, la calidad de vida está directamente relacionada a la inserción laboral y al acceso igualitario en los procesos de formación académica. No obstante, las personas con discapacidad tienen garantizada su inclusión a la educación gracias a las políticas implementada por el gobierno ecuatoriano.

Fundamentados en este principio han sido implementadas muchas políticas sociales en la última década de gobierno, se han reconocido derechos y elaborado normativas, con el fin de mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad. En términos de integración social y acceso a beneficios aún está limitada, dado que la discapacidad es visualizada con varios enfoques disciplinarios como un problema, una limitación física y/o mentales, limitándolos en el trato social y sus relaciones interpersonales.

El constructo actual de discapacidad tiene un cambio de percepción donde las limitaciones físicas de cada individuo están enmarcadas en un contexto social, lo que es una desventaja esencial para la persona. Desde esta percepción, aunque la discapacidad es producto de una condición de salud que origina limitación física

en el cuerpo esto conlleva restricciones en la actividad física y barreras en la participación en función del desenvolvimiento personal y ambiental

Antecedentes del empleo de las personas con discapacidad

Tener un equilibrio entre la parte económica, social, psicológica y familiar, es una prioridad para el ser humano y uno de sus más grandes retos que se plantea para su vida, sin embargo, existen factores que desestabilizan esta prioridad como problemas de salud, falta de empleo, o pocas oportunidades ofertadas. El empleo para las personas con discapacidad empezó en talleres segregados y apartados. Los centros especiales de empleo o talleres protegidos todavía son un ejemplo de ello.

En general es posible mencionar varias alternativas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, como son los centros especiales de empleo, centros ocupacionales, empleo con apoyo, empleo autónomo y empleo normalizado. Estos elementos se insertan en un continuo de formación/evaluación (Beyer, Jordán & Verdugo, 2010).

Llevar un estilo de vida estable es complicado en la actualidad ya sea por las oportunidades o condiciones que viven muchas personas, lo que si es cierto es que las personas con una calidad de vida estable mejoran notablemente su autoestima y conlleva una valoración social de estas personas así como valor adicional, el trabajo mejora considerablemente la calidad de vida de la persona con discapacidad, dado que, les permite organizar su vida y proporciona desarrollo económico y bienestar social (Flores *et al.*, 2010).

El ser humano necesita una gran variedad de condiciones básicas necesarias para alcanzar el desarrollo integral, dentro de las que se sobresalen están las de índole social, político, económico, cultural, que ayudan en la producción de un ambiente propicio para la mejora de su calidad de vida.

Varias de las condiciones que necesitan las personas para su correcto desarrollo, son mejoramiento de las condiciones laborales, entre estas las jornadas, el salario, estabilidad emocional, infraestructura adecuada para poder ejercer un trabajo correcto, pero sobretodo una empatía óptima, para tener un ambiente laboral tranquilo donde se pueden desarrollar las actividades con normalidad

Como lo menciona la OMS (2011) citado en Romeo, Yepes-Baldó, Francisco, Conesa & Haba (2021), "la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el ambiente cultural y sistema social en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones" (p.32). El trabajo es un factor de importancia en la calidad vida de las personas, puesto que, por medio de este surge en factor económico, además de su crecimiento personal y profesional.

Por otra parte la calidad de vida suele confundirse con el estado de salud, lo que origina dilemas éticos y filosóficos, algunos críticos incluso piensan que el concepto de calidad de vida está relacionado con las normas culturales, patrones de conducta y expectativas de cada persona, es una concepción humana donde entran en juego el nivel de satisfacción que el individuo tiene respecto a su salud, situación física, estado emocional, ambiente y vida familiar, situación amorosa y social (González, Hildalgo, Salazar & Preciado, 2010).

Inclusión Laboral

La inclusión laboral maneja las dos caras de la moneda, todo depende desde qué punto sea visto, es decir, para las personas con algún tipo de discapacidad es una gran oportunidad para demostrar su potencial y así ser una fuente de ingresos económicos dentro de su familia, pero para las empresas no siempre es considerado como ayuda empresarial sino como un gasto extra que la organización debe tener por cumplir con la ley.

La inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través

de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (Molina, Pérez, Lizárraga & Larrañaga, 2018).

En investigaciones sobre impacto social en la generación de empleo para personas con discapacidad, se ha podido demostrar que “por cada dólar que el Estado invierte para la incorporación laboral, recibe entre 25 y 28 dólares” (Gil, Morell, Diaz & Ruíz, 2016, p.270); lo que quiere decir que cuando las organizaciones públicas incorporan en la nómina a una persona con discapacidad, adecúan la cultura y el clima para provocar inclusión, permiten que la sociedad en su conjunto reciba altísimos beneficios, debido a que la persona con discapacidad se convierte en un ciudadano libre y ahora aportante al estado.

1.4. Derechos de las personas con Discapacidad

Las personas con discapacidades del desarrollo presentan una mayor necesidad de apoyos y constituyen un grupo especialmente vulnerable en lo que a defensa y garantía de sus derechos se refiere. A pesar de ello, su situación no ha sido objeto prioritario de estudio ni han existido desarrollos específicos de política social para responder a sus necesidades, lo cual se traduce en una escasez de interés por conocer en profundidad la realidad de estas personas, dificultades para garantizar el cumplimiento de sus derechos y falta de iniciativas orientadas al logro de su plena inclusión (Navas, Verdugo, Martínez, Sainz & Aza, 2019).

Investigaciones realizadas por autores como Ramírez *et al.* (2019) explican que la administración pública es el conjunto de áreas del sector Estatal que, mediante el ejercicio de la función administrativa, la prestación de los servicios públicos, la ejecución de las obras públicas y la realización de otras actividades socioeconómicas de interés público trata de lograr los fines del Estado.

En el ámbito laboral las normas y las prácticas de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad presentan déficits en aspectos tan relevantes como el empleo, la accesibilidad universal (hacia y en el centro de

trabajo), la consideración de género, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación colectiva.

El Gobierno Ecuatoriano establece pautas para ingresar y prevalecer en un trabajo de la administración pública por medio de la eliminación de limitaciones y obstáculos primordialmente para los grupos más frágiles socialmente, entre ellos las personas con discapacidad, de manera que estas leyes sean cumplidas y aplicables en su totalidad (Cendrero, 2017).

El Informe Mundial sobre Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial (citado en Sánchez, Román, Torres y Loarte 2018) señala que las personas con discapacidad presentan peor estado de salud, más desempleo y baja escolaridad que las personas sin discapacidad; de los pobres son los más pobres e incluso se presentan grandes desventajas entre las mismas personas con discapacidad.

Por ese motivo es importante que las personas con discapacidad reciban un trato justo y cordial, que logren tener una buena inserción laboral con leyes justas que los respalden y así lleven una vida digna y justa para ellos y su familia.

Llevar una vida con algún tipo de discapacidad no es tarea fácil, ya que, se debe enfrentar a un mundo donde las oportunidades son limitadas, la infraestructura dentro de los espacios no son los adecuados, el mundo laboral cada vez es más complicado, ya sea porque las empresas no cuentan con un programa para personas con discapacidad o porque las mismas no cuentan con una correcta capacitación para desarrollarse profesionalmente.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación, enfoque y alcance

De acuerdo con las necesidades que han surgido para el cumplimiento de los objetivos planteados se determina la metodología, en el cual se basa de una investigación de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal con un alcance descriptivo.

Enfoque

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

El tipo de metodología que se utiliza permite dar respuesta a la pregunta planteada en esta investigación junto con sus objetivos y así dar posibles soluciones para la mejora de la calidad de vida laboral. Es así que la investigación deja excluidas sus creencias, percepciones, prejuicios para no alterar futuros resultados.

Diseño

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

Alcance

La investigación es de alcance descriptivo, lo que se busca es detallar las cualidades y características de las personas del programa “Inclúyeme” de la ciudad de Ambato para posteriormente recoger información y buscar posibles causales que afectan la calidad de vida laboral de los mismos; y, finalmente, poder medir con precisión las dimensiones existentes para analizar minuciosamente los resultados, con el fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento sobre el temán relacionados a la investigación y buscar una solución a la problemática (Pikara, 2014).

Población

Para Cuesta y Herrero (2013) se entiende por “población a la totalidad del universo, que cumplen las mismas características y que interesa estudiar, es necesario que esté bien definido para que en todo momento se sepa que elementos lo componen” (p. 20). Con base en esta definición se trabajó con 52 personas que se encuentran en el programa “Inclúyeme” de la ciudad de Ambato.

A continuación, se describe la composición sociodemográfica de los 52 participantes en la presente investigación, en función del sexo, edad y tipo de discapacidad.

Tabla 1. Datos sociodemográficos, respecto al sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	16	32
Válido Femenino	36	68
Total	52	100

Fuente: Arandi (2021)

Se observa un predominio del sexo femenino puesto que, de los 52 participantes de la investigación el 68% pertenecen al sexo femenino y un 32% al sexo masculino.

Tabla 2. Datos sociodemográficos, respecto a la edad

	Frecuencia	Porcentaje
20-29 años	12	18
30-39 años	22	40
Válido 40-49 años	15	32
50-59 años	3	10
Total	52	100

Fuente: Arandi (2021)

En la tabla se puede observar, que del personal que participó en la encuesta el 10% se encuentra en una edad entre los 50-59 años de edad el 32% están en una edad de 40-49 años; el 40% están en una edad de 30-39 años; 18% están en una edad de 20-29 años.

Tabla3. Datos sociodemográficos, respecto al tipo de Discapacidad

	Frecuencia	Porcentaje
Intelectual	2	7
Auditiva	16	30
Válido Visual	12	23
Física	15	28
Psicosocial	7	12
Total	52	100

Fuente: Arandi (2021).

En la tabla 3 se observan los datos sociodemográficos con respecto al tipo de discapacidad de las personas que participaron en la encuesta teniendo resultados que el: 7% pertenece a la población con discapacidad Intelectual, el 30% a la población con discapacidad Auditiva, el 23% a la población con discapacidad Visual, el 28% a la población con discapacidad Física y por último el 12% a la población con discapacidad Psicosocial. Predominan las personas con discapacidad auditiva, física y visual.

2.2. Instrumento para la recolección de los datos

El instrumento que se utilizó para medir la calidad de vida laboral, fue el cuestionario CVT-GOHISALO, destinado a evaluar la calidad de vida en ambientes de trabajo; el instrumento consta de 74 ítems que evalúan 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción

por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal, y administración del tiempo libre.

A continuación, en la tabla 5 se encuentra el detalle de los principales datos sobre la escala CVT - GOHISALO de Calidad de Vida Laboral:

Tabla 4. Escala CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo

Características	
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

Elaborado: Arandi 2021 basado en Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010).

Las 7 dimensiones se distribuyen en los ítems como aparece en la Tabla 6:

Tabla 5. Dimensiones del CVT – GOHISALO por preguntas

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

Fuente: Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010).

En cuanto a las alternativas de respuesta son en escala Likert de la forma siguiente:

Tabla 6. Alternativas de respuesta del CVT - GOHISALO

Ítems 1-24	Ítems 25-74
(0) Nada Satisfecho	(0) Nunca
(1) Poco Satisfecho	(1) Casi Nunca
(2) Neutral	(2) A veces
(3) Muy Satisfecho	(3) Casi siempre
(4) Totalmente Satisfecho	(4) Siempre

Fuente: Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010).

Al calificar cada escala se obtiene una puntuación media 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

Validez y confiabilidad del CV-GOHISALO

El cuestionario CV-GOHISALO es un instrumento que fue creado para medir calidad de vida laboral en una población mexicana mismo que fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio asegurando propiedades psicométricas que van a permitir medir lo estudiado.

Confiabilidad

La confiabilidad se la entiende como el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados iguales es así que, para este cuestionario se calculó la confiabilidad interna, también, denominada consistencia interna, que hace referencia a la estabilidad de las puntuaciones en diferentes elementos que componen el instrumento de medición (Cuesta y Herrero, 2013).

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

Fuente: Fuente: Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010).

Una vez realizado el análisis se obtiene como consecuencia, que es posible utilizar el cuestionario CVT-Gohisalo con fines de investigación y de evaluación en las empresas, tomando con precaución las dimensiones: integración al puesto de trabajo y seguridad en el trabajo

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,975	74

Fuente: González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010)

El total de elementos analizados fueron 74; con un Alfa de Cronbach 0,975, que indica una fiabilidad correcta del instrumento aplicado (González et al., 2010).

La confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach que posee el cuestionario con los datos de la presente investigación, según cada una de sus dimensiones es la siguiente:

Tabla 9. Confiabilidad de la Escala CVT-GOHISALO de Calidad de Vida en el Trabajo

Dimensiones	Alfa de Cronbach
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

Fuente: Arandi (2021)

En 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.

Validez

La validez se la entiende como el grado en que una medición o investigación alcanza una conclusión correcta y que las pruebas son fiables, para este instrumento la validación de contenido se realizó por expertos mediante el criterio básico de Moriyama además que se establecieron tres puntos importantes: el primero donde se establece una relación teórica entre conceptos de corte para cada dimensión en base en su correlación, el segundo punto es una correlación entre conceptos y el tercero se interpreta la evidencia empírica de acuerdo con el análisis “multifactorial” que se realizó con el método de las siete dimensiones, una vez

concluido todo el análisis se evaluó la confiabilidad por medio del índice del Alpha de Conbrach (Cuesta y Herrero, 2013).

Validación

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

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

En otra investigación el autor Pando *et al.* (2018), realizaron una investigación en la ciudad de Quito – Ecuador, constituida por 400 trabajadores de distintos tipos de ocupación, para la cual, hacen un estudio exploratorio y comparativo de la calidad de vida laboral, en el mismo también, se observa que el cuestionario CVT-GOHISALO de manera global muestra una varianza explicada de 61,19 % superior al 46,86 % además presenta un alfa de Cronbach de 0,911, lo que indica una fiabilidad excelente, es decir, el instrumento puede ser utilizado en todo tipo de población.

Al momento de la aplicación en una institución pública donde se realizó la investigación, se llevó a cabo una muestra piloto a 2 trabajadores para comprobar que los ítems fueran entendibles para la población objetivo y valorar, además, el tiempo de la aplicación. No fueron necesarias modificaciones sustanciales al cuestionario como resultado de dicha prueba.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS para el cálculo de las medias por preguntas y por dimensiones. Además, se hizo la descripción y análisis de los resultados por datos sociodemográficos.

2.3. Caracterización del programa “FENEDIP”

La Federación Nacional de ecuatorianos con discapacidad física FENEDIF, es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad. Está federación cree en un movimiento asociativo de la discapacidad sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces y generando una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos es por eso que trabaja por la visibilidad y el reconocimiento de las personas con discapacidad frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales. Apuestan por una sociedad más justa y equitativa, conscientes de ser los protagonistas de todos los cambios que permitan construir un mundo más humano, equitativo e incluyente.

Antecedentes

En el año 2006, la ley ecuatoriana en tema de discapacidad era una de las más completas y desarrolladas de Latinoamérica, sin embargo, la población con discapacidad del país todavía se encontraba social y políticamente marginada, enfrentando constantemente la violación de derechos fundamentales como el derecho a la salud, a la educación, y al trabajo.

Frente a esta realidad, las cinco Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, que representan a un total aproximado de 32.000 personas, ejecutaron desde ese mismo año una propuesta para promover el ejercicio de los derechos políticos y laborales de la población con discapacidad.

En este contexto, la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) que es la coordinadora de la gestión de las cinco federaciones, fue desde un principio la unidad ejecutora de lo que se denominó “Servicio de Integración Laboral de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad” (SIL) como veremos en las siguientes líneas hoy se trata de uno de los más exitosos programas de inserción laboral en nuestro país con una gran influencia y proyección a nivel internacional.

La finalidad principal de este importante programa es la de exigir el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo vigente desde enero del 2006 que dispone la obligatoriedad de contratar a personas con discapacidad en entidades privadas de acuerdo con la siguiente cronología:

- 2006: 1 trabajador de cada 25 personas deberá ser persona con discapacidad
- 2007: 1% de los empleados deberán ser personas con discapacidad
- 2008: 2% de los empleados deberán ser personas con discapacidad
- 2009: 3% de los empleados deberán ser personas con discapacidad
- 2010: 4% de los empleados deberán ser personas con discapacidad

Para este fin se propusieron dos estrategias; i (sensibilizar a empleadores públicos y privados para promover la inserción laboral de personas con discapacidad); ii (y la otra destinada a fortalecer y ampliar el trabajo que llevan adelante los SIL existentes. Estrategias que son realizadas por actividades de promoción, orientación, sensibilización, monitoreo y capacitación formal y alternativa. El sector público se rige, en esta materia, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la que determina una diferente escala de inserción (2011 2%, 2012 3% y a partir del año 2013 es del 4%).

El desarrollo e impulso del programa de inserción laboral ha sido de rápida evolución, inició en septiembre del 2006 con tan solo dos oficinas una en Quito y una en Guayaquil; en el año 2009 se abrieron las oficinas de Azuay, Manabí, Los

Ríos y El Oro; y en el año 2010, se crearon tres nuevas oficinas del SIL en Imbabura, Santo Domingo de los Tsáchilas y una para Sucumbíos y Orellana; en el año 2012 abrieron sus puertas los SIL de Cotopaxi y Tungurahua. Desde septiembre del 2015 tenemos oficinas en las 23 provincias ecuatorianas para atender a la población local con discapacidad. Cabe señalar que el SIL cuenta con el financiamiento de organismo de cooperación internacional, del Consejo Nacional de la Igualdad en Discapacidad (CONADIS), PETROAMAZONAS EP y otras empresas privadas

Misión

FENEDIF es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a asociaciones de personas con discapacidad física legalmente constituidas, cuya finalidad es fortalecer el trabajo de sus filiales mediante capacitación, intercambio de experiencias, recursos e información con el fin de lograr su visibilidad, autonomía y sostenibilidad.

Visión

Cree en un movimiento asociativo de la discapacidad sólido, visible, sostenible, con protagonismo social, con líderes capaces y generando una sociedad inclusiva con igualdad de deberes y derechos; trabaja por la visibilidad y el reconocimiento de las personas con discapacidad frente a los gobiernos locales, provinciales y nacionales.

2.4. Procedimiento metodológico

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

- Elaboración del Estado del Arte y la Práctica, a través de la búsqueda bibliográfica de la variable CVL, la cual fue investigada en diversas fuentes como: revistas científicas, repositorio de las diferentes universidades dentro y fuera de país, tanto de grado como posgrado y libros virtuales.

- Diseño metodológico de la investigación, incluyendo la selección del instrumento de recolección de datos con las propiedades psicométricas que cumplan con los estándares adecuados de confiabilidad y validez. Elaboración de la ficha sociodemográfica, que va acompañada con el cuestionario CVT- GOHISALO.
- Selección de la población de estudios, la cual está comprendida por 52 trabajadores del programa Inclúyeme en la ciudad de Ambato, que ayuda a la capacitación de las personas con discapacidad. Se contó con un listado que fue otorgado por el Ministerio de Inclusión Social. Se aplicó una prueba piloto del cuestionario de evaluación, a 2 trabajadores con el objetivo de comprobar si el cuestionario es comprensible y viable para su aplicación.
- Recolección de datos por medio del cuestionario CVT- GOHISALO a las personas seleccionadas, dicho contenido constaba, la ficha sociodemográfica, el cuestionario conformado de 74 preguntas, todos con escala Likert de 0 a 5, mediante forma presencial
- Tabulación de la información, en primera instancia se seleccionó la información, luego se realizó la hoja de cálculo Excel, posteriormente se usó el software SPSS, para analizar dichos datos.
- Mediante los datos reales arrojados por el software y el análisis del mismo se procedió a elaborar la Estrategia de mejora de la Calidad de vida laboral, la cual fue validada por criterios de especialistas y beneficiarios.
- Finalmente, cumplidos todos los objetivos del estudio, se realizaron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos en toda la investigación.

2.5. Propuesta de la investigación

Estrategia de Mejora de la Calidad de Vida Laboral para Personas con Discapacidad en Ambato.

Antecedentes de la propuesta

La estrategia de mejora de la calidad de vida laboral para personas con discapacidad en la ciudad de Ambato, nace a partir del análisis realizado mediante visitas junto a un proyecto de vinculación denominado "Inclúyeme". A partir de estos acercamientos iniciales surgió la idea de investigación de la Calidad de Vida Laboral en esta población, para lo cual se recolectaron datos con el instrumento de evaluación CVT-GOHISALO.

A partir del diagnóstico realizado con el instrumento CVT – GOHISALO que permite evaluar la calidad de vida laboral, se pudo determinar que en general la CVL en los miembros de FENEDIF es Buena, no obstante, existen brechas de mejoría que constituyen el basamento de esta propuesta. Estas son:

En la dimensión Soporte Institucional:

- Insatisfacción con respecto al proceso que se sigue para supervisar el trabajo.
- No recibir los resultados de la supervisión del trabajo.
- Desinterés del jefe inmediato por la Calidad de Vida de los trabajadores.
- Desinterés del jefe por conocer y resolver los problemas del área laboral.
- Poco reconocimiento del jefe inmediato por el esfuerzo de hacer bien el trabajo.
- Falta de apoyo del jefe para resolver problemas y simplificar la realización de las tareas.
- Falta de disposición del jefe inmediato para apoyar cuando se tienen problemas extra laborales que afectan el trabajo.
- Falta de reconocimiento de la institución de los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.
- Falta de libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de los jefes.

En la Dimensión Seguridad en el Trabajo

- Insatisfacción con el sistema de seguridad social.
- Insatisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución (Jubilación).
- Insatisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución.
- Insatisfacción con el tipo de capacitación por parte de la institución.
- Insatisfacción con la calidad de los insumos que reciben para la realización de las actividades laborales.
- Insatisfacción con la realización de exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).

En la Dimensión Integración al puesto de trabajo

- Insatisfacción con la correspondencia entre el puesto de trabajo asignado acorde a la preparación académica y/o capacitación.

En la Dimensión Bienestar Logrado:

- Insatisfacción con respecto a las dimensiones y distribución de la vivienda en relación al tamaño de la familia.
- Insatisfacción con respecto a la percepción de utilidad del trabajo para otras personas.
- Insatisfacción con el desempeño de las actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)
- Insatisfacción con la integridad de las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades laborales.

Es así, que con esta estrategia se busca crear y ayudar a mejorar las condiciones laborales de forma pertinente a la población con discapacidad, para así poder ayudar al desarrollo integral de dicha población, con esto ayudaremos al

mejoramiento de su calidad de vida laboral y la de su familia, con la finalidad de crear un desarrollo personal y económico.

Justificación

La estrategia planteada por este estudio es importante, ya que, pretende contribuir a elevar el nivel de inclusión laboral de la persona con discapacidad, además de lograr su satisfacción personal, económica y familiar, en un ambiente tranquilo donde se reconozca su trabajo y esfuerzo, al realizar sus actividades diarias con calidad, eficiencia y eficacia.

Durante el proceso mencionado fue notorio el interés de las personas por ser parte de esta estrategia donde buscan la inclusión laboral correcta, además que puedan desarrollarse sin ningún temor, con la facilidad de contar con algún respaldo para que las empresas reconozcan su productividad e interés de surgir dentro de la misma.

Incorporar una Estrategia de la Calidad de Vida Laboral para personas con discapacidad en Ambato, tiene como finalidad ayudar a una mejor inserción laboral, a que las personas tengan mejores oportunidades, para así llevar una vida personal y familiar digna.

Objetivos

Objetivo General

- Mejorar la calidad de vida laboral para personas con discapacidad de la FENEDIF de la ciudad de Ambato.

Objetivos Específicos

1. Lograr mecanismos de soporte institucional eficaces y que proporcionen satisfacción.

2. Elevar los niveles de satisfacción, de bienestar logrado y de seguridad en el trabajo.
3. Planificar acciones que faciliten la integración al puesto de trabajo.

Alcance:

La FENEDIF es la responsable de la futura implementación de esta propuesta, dentro de los límites de la institución, dada que, muchos de los problemas detectados implican a otras empresas o instituciones en las cuales, la FENEDIF no tiene injerencia. Por tal razón, las actividades que se proponen buscan la mejoría de la CVL de las personas con discapacidad únicamente desde el marco de apoyo que brinda la organización.

Estructura de la propuesta:

La propuesta está estructurada por cada una de las dimensiones de la CVL donde fueron identificados niveles de satisfacción regulares. Estas son: Soporte institucional; Seguridad en el Trabajo; Integración al puesto de trabajo y Bienestar Logrado. Se incluyen los aspectos siguientes:

- Problemática a resolver
- Actividad
- Descripción de la actividad
- Objetivo por cada actividad
- Responsable
- Tiempo o frecuencia de ejecución
- Evaluación de cada actividad propuesta

Evaluación del impacto de la propuesta:

Una vez que se haya implementado la propuesta, al año debe realizar una nueva evaluación de la Calidad de Vida Laboral para comparar los resultados antes y

después y si ha habido mejoría en los aspectos que se pretenden mejorar con la propuesta. Esto debe ir acompañado de una valoración cualitativa donde se analicen los factores que han influido en el cambio.

Tabla 28. Estrategia de Mejora de la Calidad de Vida Laboral para personas con Discapacidad en Ambato
Dimensión: Soporte Institucional para el Trabajo

Problemática a resolver	Actividades	Descripción de la actividad	Objetivo por cada actividad	Responsable	Tiempo o frecuencia de ejecución	Evaluación
1. Insatisfacción con la forma en que reciben la supervisión, o la retroalimentación de la misma 2. Insatisfacciones con el jefe en cuanto al interés de este en la calidad de vida, en los problemas personas y en los problemas laborales, etc. 3. Temor a expresar opiniones	Capacitación y entrenamiento en habilidades para: Comunicación asertiva Gestión de conflictos Estrategias de afrontamiento del estrés	Debido a que la FENEDIF no tiene injerencia en las respectivas organizaciones de pertenencia de las personas con discapacidad, a estos se les puede capacitar y entrenar en habilidades para que afronten de manera más eficaz las situaciones que les causan insatisfacción.	Estimular el desarrollo de habilidades sociales, de gestión de conflicto y de afrontamiento al estrés.	FENEDIF	Mensual	6 meses después de finalizado todo el entrenamiento aplicar la batería de pruebas siguientes: Escala de habilidades sociales Test de Resolución de Conflictos Cuestionario de Afrontamiento del estrés (CAE)
Falta de reconocimiento en el lugar de trabajo	Ronda de méritos	El grupo de personas con discapacidad se reunirá en sesión plenaria para compartir con sus compañeros los logros en sus respectivos lugares de trabajo. Estos pueden ser de diversa índole.	Compensar la falta de reconocimiento percibida por las personas con discapacidad en sus respectivos lugares de trabajo.	FENEDIF	Bimensual	Se llevará un registro de los asistentes y los logros compartidos, los cuales, cada dos meses serán colocados en una cartelera.
Dimensión: Seguridad en el trabajo						
Problemática a resolver	Actividad	Descripción de la actividad	Objetivo por cada actividad	Responsable	Tiempo o frecuencia de ejecución	Evaluación
1. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad	Capacitación sobre temas legales acerca	Con la colaboración de un experto en temas legales de Seguridad Social se realizarán acciones de	Dotar a las personas con discapacidad de conocimientos	FENEDIF	Bimensual	Se realizará un control de los asistentes a la capacitación, así

social al que estoy adscrito. 2. El grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución (Jubilación)	de Seguridad Social	capacitación donde las personas con discapacidad puedan ventilar sus dudas y conocer sobre sus derechos en este aspecto.	legales sobre Seguridad Social			como una encuesta de satisfacción con respecto a la misma.
Insatisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que brinda la institución y por el tipo de capacitación.	Plan de capacitación	A partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación se podrá diseñar un plan para satisfacer la demanda de capacitación de las personas con discapacidad	Contribuir a la educación continua de las personas con discapacidad.	FENEDIF	Enero de 2022	Documento de diagnóstico de las necesidades de capacitación y plan de capacitación
	Opciones de capacitación	Se buscarán alternativas de capacitación plataformas virtuales y se socializarán con los miembros de la FENEDIF para que se manera opcional puedan acogerse a las mismas.	Propiciar el acceso a alternativas de capacitación virtual.	FENEDIF	Mensual	Banco de alternativas de capacitación virtual
Insatisfacción con los exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	Chequeo de Salud	Se coordinará la realización de chequeos periódicos a las personas con discapacidad.	Garantizar la atención a la salud de las personas con discapacidad	FENEDIF	Anual	Ficha médica
Dimensión: Integración al Puesto de Trabajo						
Problemática a resolver	Actividad	Descripción de la actividad	Objetivo por cada actividad	Responsable	Tiempo o frecuencia de ejecución	Evaluación
Adecuación del puesto a la preparación académica y/o capacitación	Explorando oportunidades	Se realizará un monitoreo de ofertas de trabajo en diferentes plataformas y estos resultados serán socializados con las personas con discapacidad. Estas deberán ser	Explorar oportunidades laborales que se adecuen a la preparación académica y de capacitación de las	FENEDIF	Mensual	Banco de ofertas de empleo

		socializadas a través de algún mecanismo accesible a todos tal como página web, correos electrónicos u otros.	personas con discapacidad.			
Dimensión: Bienestar logrado a través del Trabajo						
Problemática a resolver	Actividad	Descripción de la actividad	Objetivo por cada actividad	Responsable	Tiempo o frecuencia de ejecución	Evaluación
Insatisfacción con respecto a la distribución de la vivienda, y el tamaño de la familia	Hábitat	A partir del diagnóstico de necesidades de las personas con discapacidad, se realizará un monitoreo de opciones de viviendas (en venta o alquiler) y estos resultados serán socializados a través de algún mecanismo accesible a todos tal como página web, correos electrónicos u otros.	Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a las alternativas de vivienda existentes.	FENEDIF	Mensual	Banco de alternativas de viviendas
Percepción de poca o ninguna utilidad del trabajo que se realiza	Dinámica "Gracias por tu trabajo"	Se les pedirá a los miembros del grupo que escriban en un <i>post it</i> de manera muy sintética, en qué consiste su trabajo, pero sin escribir el nombre del cargo que ocupa. Los <i>posts it</i> serán intercambiados al azar y cada persona debe identificar cuál es el puesto que ocupa la persona que hizo la descripción. Tendrá tres intentos para descifrar el cargo y si no lo hace, la	Estimular una percepción positiva acerca de la utilidad del trabajo que se realiza.	FENEDIF	Febrero de 2022	Al final de la dinámica se les pedirá a las personas que expresen con una palabra cómo se sienten con respecto a su trabajo. Se espera que predominen respuestas positivas.

		persona que lo ocupa deberá decirlo. Una vez revelado el cargo, su ocupante deberá pasar al centro o al frente del grupo donde recibirá un aplauso a la vez que todos le dicen a coro: "Gracias por tu trabajo"				
Insatisfacción debido a las condiciones con respecto a la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de las actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.), y para el desempeño de las actividades laborales	Charla motivacional	Con la colaboración de un experto en discapacidades se desarrollará una charla motivacional que guarde relación con los diferentes tipos de discapacidades.	Instruir a las personas con discapacidad sobre las alternativas para convivir con sus limitaciones.	FENEDIF	Marzo de 2022	
	Intercambio de experiencias	Los miembros del grupo expondrán cuáles son las limitaciones que les afectan en sus actividades diarias y laborales. Los miembros del grupo con experiencias similares, que hayan logrado superar de alguna manera estas limitaciones, expondrán sus experiencias en el grupo.	Incentivar el aprendizaje observacional o por modelos con respecto a la forma de convivir con las limitaciones derivadas de los diferentes tipos de discapacidad.	FENEDIF	Trimestral	Encuesta de satisfacción con la charla y con el intercambio de experiencias

Fuente: Arandi (2021)

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis de los resultados

El análisis de la información recolectada en el instrumento “CVT-GOHISALO” fue analizada por cada una de las dimensiones y de forma general. Además, se hizo el análisis por datos sociodemográficos.

Análisis general

Tabla 10. Análisis General por Dimensiones

No	Dimensiones	N de elementos	Media
1	Soporte institucional para el trabajo	14	2,42
2	Seguridad en el trabajo	15	2,58
3	Integración al puesto de trabajo	10	2,94
4	Satisfacción por el trabajo	10	2,93
5	Bienestar logrado a través del trabajo	11	3,28
6	Desarrollo personal del trabajador	8	3,07
7	Administración del tiempo	5	2,68
	MEDIA TOTAL	74	2,84

Fuente: Arandi (2021)

Una vez analizadas las siete dimensiones se obtiene como resultado una media total de 2,84, correspondiente a CVL Buena. De igual manera todas las dimensiones las medias corresponden a CVL Buena, excepto en Soporte institucional donde la media de 2,42 corresponde a CVL Regular. También hay que destacar que en ninguna de las dimensiones se alcanza una media general de calidad de vida laboral muy buena que es el rango más favorable.

Análisis por dimensiones y preguntas

Dimensión: Soporte Institucional

Tabla 11. Media - Soporte Institucional

Media	N de elementos
2,42	14

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión- Soporte Institucional (SIT) está constituida por 14 elementos, la media es de 2,42 con referencia al valor general del instrumento. Este valor se corresponde con una calidad de vida laboral Regular.

Tabla 12. Soporte Institucional

Número	Preguntas	Media
P6 SIT	-Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	2,38
P19 SIT	-Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	2,64
P26 SIT	-Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	2,54
P27 SIT	-Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	2,52
P28 SIT	-Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	2,18
P44 SIT	-Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	2,34
P45 SIT	-Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	2,41
P46 SIT	-Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	2,48
P47 SIT	-Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	2,43
P48 SIT	-Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	2,45
P49 SIT	-Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	2,40
P50 SIT	-Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	2,44
P51 SIT	-En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	2,12
P52 SIT	-Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	2,49

Fuente: Arandi (2021).

La Dimensión- Soporte Institucional (SIT) está constituida por 14 elementos, su media o tendencia es de 2,42 (CVL Regular). Las preguntas que puntúan en el rango de calidad de vida regular son: son la 6 con una media de 2,38 referida al nivel de satisfacción con respecto al proceso que se sigue para supervisar el trabajo; la 28 con una media de 2,18 con respecto a si recibe los resultados de la supervisión del trabajo; la 44 con una medida de 2,34 referida a si el jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores; la 45 con una media de 2,41 referida a si el jefe inmediato se interesa por la satisfacción de necesidades; la 46 con una media de 2,48 referida a si el jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas del área laboral; la 47 con una media de 2,43 referida a si se cuenta con reconocimiento del jefe inmediato por el esfuerzo de hacer bien el trabajo; la 48 con una media de 2,45 referida a si cuenta con el apoyo del jefe para resolver problemas y simplificar la realización de las tareas; la 49 con una media de

2,40 referida a cuando se tienen problemas extra laborales que afectan el trabajo hay disposición del jefe para apoyar; la 51 con una media de 2,12 referida a si en la institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción y por último la 52 con una media de 2,49 referida a tener libertad para expresar opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de los jefes.

En esta dimensión solamente hay tres preguntas cuyas medias se encuentran en el rango de calidad de vida laboral Buena: la pregunta 19 con una media de 2,64 referida al grado de satisfacción con respecto al trato de los superiores; la pregunta 26 con una media de 2,54 referida a que se ha indicado de manera clara y precisa la forma en que se debe hacer el trabajo y la pregunta 27 con una media de 2,52 referida a si dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que se siguen para realizar el trabajo.

Dimensión: Seguridad en el Trabajo

Tabla 13. Media – Seguridad en el trabajo

Media	N de elementos
2,58	15

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión Seguridad en el Trabajo (SET) está constituida por 15 elementos, la media o tendencia es de 2,58 que está en el rango de CVL Buena con referencia al valor general del instrumento.

Tabla 14. Dimensión- Seguridad en el Trabajo

Número	Preguntas	Media
P5 SET	-Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	2,6
P7 SET	-El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	2,78
P8 SET	-En comparación, mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	2,54
P9 SET	-El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	2,48
P10 SET	-Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución (Jubilación)	2,36
P11 SET	-Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	2,63
P12 SET	-Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	2,41
P13 SET	-Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	2,21
P29 SET	-Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	2,54
P30 SET	-Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	2,52
P31 SET	-Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	2,46
P33 SET	-Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	2,60
P61 SET	-En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	2,26
P63 SET	-Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	2,56
P72 SET	-Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución serían resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	2,99

Fuente: Arandí 2021

La Dimensión- Seguridad en el Trabajo (SET) está constituida por 15 elementos, tiene media o tendencia de 2,58 que corresponde al rango de CVL Buena; sin embargo, hay preguntas que puntúan en el rango de calidad de vida Regular; estas son: la 9 con una media de 2,48 que se refiere al grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito; la 10 con una media de 2,36 referida al grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución (Jubilación); la 12 con una media de 2,41 referida a la satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución; la 13 con una media de 2,21 referida al grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución; la 31 con una media de 2,46 referida a la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida; y por último, la 61 con una media de 2,26 referida a que si en mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).

Como se puede observar, hay 11 preguntas que se encuentran por debajo de la media (2,58), aun cuando estén en el rango de CBL Buena. Estas son: la pregunta 5 con una media de 2,6 referida al grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo referida; la pregunta 7 con una media de 2,78 referida al grado de satisfacción con respecto al salario que tengo; la pregunta 11 con una media de 2,63 referida al grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) y la pregunta 33 con una media de 2,60 referida a si tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.

Dimensión: Integración al Puesto de Trabajo

Tabla 15. Media - Integración puesto de trabajo

Media N de elementos

2,946 10

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión- Integración puesto de trabajo (IPT) está constituida por 10 elementos, la media o tendencia es de 2,946 que se encuentra en un rango de CVL Buena con referencia al valor general del instrumento.

Tabla 16. Dimensión- Integración puesto de trabajo

Número	Preguntas	Media
P18 IPT	-Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	3,2
P32 IPT	-Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	2,57
P36 IPT	-Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	2,93
P37 IPT	-Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	2,7
P39 IPT	-Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	2,97
P40 IPT	-Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	3,2
P41 IPT	-Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	2,82
P42 IPT	-Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	2,52
P43 IPT	-Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	2,82
P65 IPT	-Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	2,19

Fuente: Arandi (2021).

La Dimensión Integración puesto de trabajo (IPT) está constituida por 10 elementos, con una media de 2,946 correspondiente a CVL Buena; sin embargo, la pregunta 65 puntúa con una media de CVL Regular (2,19); esta es referida a si considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.

Por otra parte, hay 7 preguntas que, aunque están en el rango de CVL Buena, se encuentran por debajo de la media. Tales como: la 32 con una media de 2,57 referida a la frecuencia en que mi institución se respetan mis derechos; la 36 con una media de 2,93 referida a si el trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros; la 37 con una media de 2,70 referida a si me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo; la 41 con una media de 2,82 referida a cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros; la 42 con una media de 2,52; referida a si obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas; y la 43 con una media de 2,82 referida a si existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales.

Dimensión: Satisfacción en el trabajo

Tabla 17. Media - Satisfacción en el trabajo

Media	N de elementos
2,938	10

Fuente: Arandi 2021.

La Dimensión- Satisfacción en el trabajo (SAT) está constituida por 10 elementos, la media o tendencia es de 2,938 que se encuentra es el rango de CVL Buena, con referencia al valor general del instrumento.

Tabla 18. Dimensión- Satisfacción en el trabajo

Número	Preguntas	Media
P1SAT	SAT-Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	2,69
P2SAT	SAT-En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	2,98
P3SAT	SAT-Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	3,01
P4SAT	SAT-En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	2,94
P15SAT	SAT-Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	2,93
P16SAT	SAT-Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	3,05
P17SAT	SAT-Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	3,16
P20SAT	SAT-Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	2,80
P21SAT	SAT-Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	2,75
P22SAT	SAT-Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	3,18

Fuente: Arandi (2021)

La Dimensión Satisfacción en el trabajo (SAT) está constituida por 10 elementos, la media o tendencia es de 2,938 (CVL Buena), sin embargo, las preguntas que puntúan por debajo de la media son: la 1 con una media de 2,69 referida a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro; la 20 con una media de 2,80 referida a la satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo; la 21 con una media de 2,75 referidas al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo.

Dimensión: Bienestar Logrado

Tabla 19. Media - Bienestar Logrado

Media	N de elementos
3,28	11

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión- Bienestar Logrado (BLT) está constituida por 11 elementos, la media o tendencia es de 3,28 que se encuentra en un rango de CVL Buena, con referencia al valor general del instrumento.

Tabla 20. Dimensión- Bienestar Logrado

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

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión- Bienestar Logrado (BLT) está constituida por 11 elementos, la media o tendencia es de 3,28 (CVL Buena), sin embargo, hay preguntas que puntúan en el rango de calidad de vida Regular. Estas son: la 24 con una media de 2,36 referida al grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, se relaciona al tamaño de mi familia; la 35 con una media 2,32 que hace referencia a qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas; la 59 con una media de 2,44 referida al desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) y la 60 con una media de 2,48 que hace referencia a si cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.

Como se puede observar, hay 7 preguntas que, aunque están en el rango de CVL Buena, puntúan por debajo de la media (3,28), las cuales, son: la 23 con unan media de 3,34 que se refiere a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda; la 66 con una media de 3,54 que se refiere a si mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios; la 71 con una media de 3,29 que se refiere a que desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad; la 73 con una media de 3,57 referida al grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos con respecto al trabajo; la 34 con una media de 2,86 referida a si me siento identificado con los objetivos de la institución;

la 38 con una media 3,12 referida a como disfruto usar mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias y la 62 con una media de 2,76 referida a si mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios

Dimensión: Desarrollo Personal

Tabla 21. Media - Desarrollo Personal

Media	N de elementos
3,079	8

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión- Desarrollo Personal (DP) está constituida por 8 elementos, la media o tendencia es de 3,079 es decir, se encuentra en un rango CVL Buena, con referencia al valor general del instrumento.

Tabla 22. Dimensión- Desarrollo Personal

Número	Preguntas	Media
P53 DP	-Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	2,69
P54 DP	DP-Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	2,8
P64 DP	-Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	2,91
P67 DP	DP-Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	3,14
P68 DP	-Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	3,2
P69 DP	DP-Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	3,00
P70 DP	-Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	2,99
P74 DP	-Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	3,51

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión- Desarrollo Personal (DP) está constituida por 8 elementos, la media o tendencia es de 3,079 (CVL Buena), sin embargo, hay preguntas que puntúan por debajo de la media. Estas son: la 53 con una media de 2,69 referida a que mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente; la 54 con una media de 2,8 referida a si recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo; la 64 con una media de 2,91 que hace referencia a si tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución; la 70 con una media de 2,99 referida a si grado de compromiso que siento hacia el

logro de los objetivos de la institución; la 67 con una media de 3,14 referida a si considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución; la 68 con una media de 3,2 que hace referencia a si mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo y por último, la 74 con una media de 3,51 referida a el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.

Dimensión: Administración del tiempo

Tabla 23. Media - Administración del tiempo

Media	N de elementos
2,68	5

Fuente: Arandi 2021

La Dimensión-Administración del tiempo (ATL) está constituida por 5 elementos, la media o tendencia es de 2,680 que es un rango de CVL Buena, con referencia al valor general del instrumento.

Tabla 24. Dimensión- Administración del tiempo

Número	Preguntas	Media
P25 ATL	-La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	2,75
P55 ATL	-Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	2,70
P56ATL	-Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	2,74
P57 ATL	-Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	2,53
P58 ATL	-Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	2,70

Fuente: Arandi (2021).

La Dimensión-Administración del tiempo (ATL) está constituida por 5 elementos, la media o tendencia es de 2,680 (CVL Buena), sin embargo, la pregunta 57 referida a si los horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas, puntúa con 2,53 por debajo de la media.

3.2. Análisis de Resultados por datos sociodemográficos

Tabla 25. Dimensiones con respecto al sexo

Dimensiones	Femenino	Masculino
Soporte institucional	2.57	2.10
Seguridad en el Trabajo	2.40	2.08
Integración al Puesto de Trabajo	3.60	2.60
Satisfacción por el Trabajo	2.60	2.60
Bienestar logrado a través del Trabajo	3.17	3.46
Desarrollo Personal del Trabajador	4.50	3.10
Administración del tiempo	2.20	3.20

Fuente: Arandi (2021)

En cuanto a género se puede apreciar que las mujeres tienen medias superiores a los hombres en 4 dimensiones: Soporte institucional, Seguridad en el Trabajo, Integración al puesto y Desarrollo Personal del Trabajador. En cambio los hombres obtienen medias superiores en dos dimensiones: Bienestar logrado a través del Trabajo y Administración del tiempo. Solo en la dimensión Satisfacción por el Trabajo obtienen similar resultado.

Tabla 26. Dimensiones respecto a la edad

Dimensiones	20-29	30-39	40-49	50-59
Soporte institucional	3.33	2.21	2.16	1.80
Seguridad en el Trabajo	2.36	2.14	2.10	1.90
Integración al Puesto de Trabajo	3.46	3.23	2.95	2.42
Satisfacción por el Trabajo	2.24	2.11	2.00	1.78
Bienestar logrado a través del Trabajo	2.71	2.83	2.25	2.15
Desarrollo Personal del Trabajador	2.33	2.23	2.23	2.11
Administración del tiempo	2.91	2.85	2.72	2.90

Fuente: Arandi (2021)

Las personas con discapacidad del rango de edad de 20 a 29 años obtuvieron las mayores medias, excepto en la dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo donde el mayor puntaje lo obtuvieron de 30 a 39 años. Por otra parte, el rango de edad de 50 a 59 años obtuvo todos los puntajes más bajos en las medias de todas las dimensiones, a excepción de Administración del tiempo donde el rango de 40 a 49 años tuvo el más bajo puntaje.

Tabla 27. Dimensiones con respecto al tipo de discapacidad

Dimensiones	Intelectual	Auditiva	Visual	Física	Psicosocial
Soporte institucional	2.21	2.41	2.10	2.91	1.99
Seguridad en el Trabajo	2.11	2.34	1.98	2.81	1.84
Integración al Puesto de Trabajo	2.12	2.18	1.88	2.78	1.78
Satisfacción por el Trabajo	2.14	2.15	1.89	2.98	1.89
Bienestar logrado a través del Trabajo	2.20	2.14	1.88	2.69	1.79
Desarrollo Personal del Trabajador	2.10	2.20	1.65	2.88	1.96
Administración del tiempo	2.10	2.33	1.99	2.91	1.98

Fuente: Arandi (2021)

Las personas con discapacidad física obtuvieron las medias más elevadas en todas las dimensiones, excepto en la de Soporte institucional donde la media más elevada se obtuvo en las personas con discapacidad auditiva. Por otra parte, las medias más bajas fueron obtenidas por las personas con discapacidad psicosocial, a excepción Desarrollo Personal del Trabajador donde la media más baja estuvo en la discapacidad visual; y de igual manera este tipo de discapacidad (visual) obtuvo el mismo valor bajo de media que discapacidad psicosocial en Satisfacción por el Trabajo.

3.3. Validación de la propuesta

Para el proceso de validación de la propuesta se tomaron dos especialistas y un beneficiario. (Ver Anexo 2). Como especialistas se consideraron a dos psicólogos con maestrías en el área organizacional, docentes de la PUCESA con experiencia en el área y amplia trayectoria profesional. Ambos realizaron el proceso de validación de forma satisfactoria sin aportar observaciones a la misma.

En el caso del beneficiario se tomó a una Analista Promotora Laboral de la FENEDIF con una destacada trayectoria en esta organización durante 10 años. (Ver Anexo 3) esta organización es la encargada de brindar Servicio de Integración Laboral de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física de Tungurahua (SIL-FENEDIF), la misma que realizó el proceso de validación de forma satisfactoria sin aportar observaciones a la misma.

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica de las estrategias de mejora de la calidad de vida laboral y las características de las personas con discapacidad en edad laboral describe las experiencias individuales y colectivas que viven las personas en relación con su trabajo; además, es una parte integral del desarrollo del personal, en el marco de las políticas empresariales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos, de manera que involucra cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento. Existen varias teorías sobre las dimensiones que se incluyen en la CVL, siendo las abordadas en la presente investigación: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.
- El diagnóstico de la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad en una institución pública de Ambato pertenecientes a la FENEDIF en general obtiene una media en el rango de Buena (2,84). No obstante, en la dimensión Soporte Institucional se obtiene una media de 2,42 correspondiente a CVL Regular. En ninguna de las dimensiones se alcanza una media general de calidad de vida laboral muy buena que es el rango más favorable, ni en el rango de CVL Mala.
- La elaboración de la estrategia de mejora de la calidad de vida laboral para personas con discapacidad de la institución pública de Ambato integra la FENEDIF, a partir de las puntuaciones de CVL Regular en las dimensiones Soporte Institucional, Seguridad en el Trabajo, Integración al puesto de trabajo y Bienestar Logrado. La misma está estructurada de la forma siguiente: Problemática a resolver, Actividad, Descripción de la actividad, Objetivo por cada actividad, Responsable, Tiempo o frecuencia de ejecución y Evaluación.
- La evaluación de la estrategia de mejora de la calidad de vida para personas con discapacidad por criterios de especialistas y beneficiarios fue por parte de la Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y por parte Federación

Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física de Tungurahua (SIL-FENEDIF)

RECOMENDACIONES

- Es importante realizar una correcta evaluación de la calidad de vida laboral a los miembros que no forman parte de esta investigación para poder tener un campo de estudio más amplio en la ciudad de Ambato, al proponer soluciones o estrategias que ayuden a la inclusión laboral para mejorar la calidad de vida de los mismos.
- Revisar la propuesta planteada de forma anual, a partir de nuevas evaluaciones de la CVL, de tal manera que sea de gran ayuda a la población estudiada.
- Desarrollar estudios de Calidad de Vida Laboral en las empresas e instituciones donde se encuentran insertados los miembros de la FENEDIF, en aras de dar solución a problemas que desde esta institución no es posible hacerlo.

BIBLIOGRAFÍA

- Arguelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M., y Magaña, D. (2015). *Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas*. Revista Global de Negocios, 3(1), 1-16. Recuperado de [http:// ftp. repec. org/ opt/ redif/repec/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/rgn-v3n1-2015-1.pdf](http://ftp.repec.org/opt/redif/repec/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/rgn-v3n1-2015-1.pdf)
- Alfonte, M. (2020). *Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito I-3 y Centro de Salud Simón Bolívar I-3, Puno-2019*. (Tesis de Grado). Recuperado de [http:// repositorio. unap. edu. pe/ handle/UNAP/13935](http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13935)
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Recuperado de: [http:// www. mrl. gob. ec/ index. php? option= com_ content& view=article&id=276&Itemid=233](http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=276&Itemid=233)
- Bara, M. (2015). Employment Of Persons With Disabilities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 979 – 98. Recuperado de 06/09/2017. [http:// www. sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815028001](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815028001)
- Beyer, S., Jordán, F. B. y Verdugo, M. A. (2010). *A comparative study of the situation of supported employment in Europe*. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 7(2), 130-136. Recuperado de [https:// onlinelibrary. wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1741-1130.2010.00255.x)
- Botero, B. E., & Pico, M. E. (2007). *Calidad de vida relacionada con la salud en adultos mayores de 60 años: Una aproximación teórica*. Hacia la Promoción de la Salud, 12(1), 11-24. Recuperado de [http:// www. scielo. org. co/ scielo. php? pid= S0121- 757 720 070 001 000 02& script=sci_ abstract&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75772007000100002&script=sci_abstract&lng=es)

- Brito, G., Castro, L., & Sabogal, M. (2020). *Calidad de vida laboral y los factores de rotación en Empresas IN AND OUT* (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/20044?locale=es>
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). *Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile*. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642020000300065&script=sci_arttext
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). *Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral*. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. Recuperado de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Carelli, S. M. (2020). *Discapacidad y Trayectorias educativas en la universidad. Percepciones y relatos de los protagonistas*. UNSJ. ENCUENTRO EDUCATIVO. *Revista de investigación del Instituto de Ciencias de la Educación*, 1(1), 171-192. Recuperado de <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/encuentroE/article/view/4311>
- Carranza, A. (2018). *Diseño de un Plan de Calidad de Vida Laboral para la Empresa QUALISA en el año 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16004/disertaci%3%93n%20carranza%20jimenez%20andrea%20bethzabet.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. (Tesis Doctoral). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/>

Constitución de la República de Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional*. Quito, Ecuador. Recuperado de: [http:// www. asambleanacional. gov. ec/ documentos/Constitucion-2008.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf)

Código Del Trabajo. (2015). *Codificación No. 2005017*. Quito, Ecuador.

Cuesta, M., & Herrero, J. (2013). *Introducción al Muestreo*. Recuperado de <http://mey.cl/apuntes/muestrasunab.pdf>

Cruz, J. E. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Revista científica Pensamiento y Gestión, (45), 58 - 81. Recuperado de [https:// core. ac. uk/ download/ pdf/ 304209108. pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/304209108.pdf)

De Jesús, A., Girón, I., & García, G. (2014). *Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, (22), s.p. Recuperado de <http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/294>

Deloitte. (2017). Deloitte Global Human Capital Trends. *Reescribiendo las reglas para la era digital*. Recuperado de [https:// www2. deloitte. com/ gt/ es/ pages/ human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.htm](https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.htm)

Duque, R., Guzmán, A., & Tello, D. (2015). *Evaluación de la calidad de vida laboral subjetiva de las personas en condición de discapacidad física incluidas en una fundación de la ciudad de Cali*. 91. (Tesis de Grado). Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10420/CB-0565914.pdf?sequence=1>

Durán, M. 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://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>.

Espada, R., Moreno, R., & Jenaro, C. (2018). *Percepción de la calidad de vida laboral en titulados universitarios con discapacidad en empresa ordinaria. Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas*. Recuperado de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5602>

FENEDIF & AECID. (2009). *Convenio de cooperación del proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión*. Recuperado de <http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/file/proyecto%20aacid%20cocemfe/proyecto%20aacid%20cocemfe.pdf>

Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., & García, P. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. *Zerbitzuan*, 47, 95-107. Recuperado de <https://gredos.usal.es/handle/10366/123293>

French, W. L., Bell, C. H., & Meza Staines, G. (1996). *Desarrollo organizacional: aportaciones de la ciencia de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Recuperado de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IscScript=AGRIUAN.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mf n=013949>

Frías, E., & Acuña, J. (2020). *Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica*. *Digital Publisher*, 5(3), 184-190. Recuperado de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234

Galvis, L. A., Rodríguez, G. O. & Ovallos, S. (2019). *Desempleo y calidad de vida laboral en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta*. Documento de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana. Recuperado https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9670/DTSERU_279.pdf

- García J. S., Barreto, M., & Villavicencio, L. (2018). *Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la Parroquia Calceta Cantón Bolívar*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (abril 2018). Recuperado de://www. eumed. net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad. html.
- Garrido, J., Uribe, A., & Blanch, J. (2011). *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral*. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34. Recuperado de [https:// repository. ucatolica. edu. co/ handle/ 10983/439](https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/439)
- Ghiglione, C. R. (2011). *El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal*. *DAAPGE*, (16), 157-162. Recuperado de [https:// biblioteca virtual. unl. edu. ar: 8443/ handle/ 11185/181](https://biblioteca.virtual.unl.edu.ar:8443/handle/11185/181)
- Gil, Morell, Diaz & Ruiz (2016). *Calidad de vida de los discapacitados intelectuales valorada por ellos mismos y los profesionales*. *Variables Implicadas. INFAD Revista de Psicología* 1(1), 265 – 274. Recuperado de [http:// repositori. uji. es/xmlui/handle/10234/162027](http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/162027)
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. (2010). *Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”*. *Ciencia Trabajo*, 12(36), 332-340. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56231845/fulltext_stamped.pdf?1522813806
- Grote, G. & Guest, D. (2017). *The case for reinvigorating quality of working life research*. *Humana Relation*, 70(2), 149 - 167. Recuperado de [https:// journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726716654746](https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726716654746)
- Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., & Juárez, C. (2017). *Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en*

hospitales públicos de Tlaxcala. Salud Pública de México, 59(2), 183-192.
doi: <http://dx.doi.org/10.21149/7758>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Instituto Nacional de Administración Pública. (2018). *La inclusión y los derechos de las personas con discapacidad y su incidencia en las políticas públicas*. *Revista de Administración Pública*, 53(1), 123-145. Recuperado de <https://www.inap.mx/portal/images/pdf/rap145.pdf>.

Irigoyen, G. A. (2015). *Acciones en materia de inclusión social para personas con discapacidad en el período político 2009-2013: análisis de la política "Ecuador sin barreras—programa misión solidaria Manuela Espejo—proyecto inserción laboral* (Tesis de grado). Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/2347>

Ley Orgánica de Discapacidades. (2017). *Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades Decreto Ejecutivo 194*. Quito, Ecuador.

Loli, A. E., Danielli, J., Navarro, V., & 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*. *Revista de investigación en psicología*, 21(1), 27-50. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111>

López, A., Colorado, C., Bermúdez, C., Rico, D., Gómez, E., Mejía, J., y otros. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión humana*. Antioquia: Editorial Universidad de Antioquia.

- Lozano, A. (2021). *Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020*. (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53677/Lozano_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meléndrez, L. (2019). *Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES*. Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales, (29), 25-25. Recuperado de <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/243>.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad (Código del Trabajo ed.)*. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2021/05/banner-manual-de-buenas-practicas-1.pdf>
- Molina, J.O., Pérez, A.Y., Lizárraga G. & Larrañaga, G., (2018). *Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos*. 3C Empresa: investigación y pensamiento crítico, 7(2), 44-67. DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Narváez, T. (2020). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020*. (Tesis de Doctorado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>
- Navas, P., Verdugo, M. Á., Martínez, S., Sainz, F., & Aza, A. (2019). *Derechos y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo*. Recuperado de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/5777>

- ONU. (2010). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de ONU: http://www.imserso.es/interpresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accesible2.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). *Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versión breve)*. *Salud Uninorte*, 34(1), 68-75. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/9711>
- Pérez, D., Peralta, J., & Fernández, P. (2014). *Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile*. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64732221012.pdf>
- Peréz, D., & Zurita, R. (2016). *Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública*. *Salud y Sociedad*, 5(2), 172-180. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475002.pdf>
- Plan Nacional toda una Vida, P. T. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Ecuador: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Semplades*, 4-148. Recuperado de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Pikara, G. (10 de Junio de 2014). *Metodología de la investigación, Método Inductivo y Deductivo*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/pikaragabriela/metodologa-de-la-investigacin-35727551>

- Quintero, M., Silva, A., y Jaramillo, M. (2017). *Calidad de vida laboral en producciones de cítricos del Suroeste Antioqueño, Colombia* (Tesis de pregrado). Corporación Universitaria Lasallista. Recuperado de http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad_Vida_Laboral_Producciones_Citricos_Suroeste_Ant.pdf
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). *Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico*. Información tecnológica, 30(6), 167-176. Recuperado de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2c5&q=%28ram%2c%20adrez%2c+2019%29.&btnG=#d=gs_cit&u=%2fscholar%3fq%3dinfo%3anjrs6cuji0j%3ascholar.google.com%2f%26output%3dcite%26scirp%3d0%26hl%3des
- Robles, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana*. Revista de Investigación, 20(1), 119-134. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527>
- Roosmarijn, M. C. S., Wiezer, N. M., Beek, A. J. v. d., Twisk, J. W. R., Bohlmeijer, E. T., & Oude Hengel, K., M. (2017). *The effect of an organizational level participatory intervention in secondary vocational education on work-related health outcomes: Results of a controlled trial*. BMC Public Health, 17, 1. doi: <http://bv.unir.net:2145/10.1186/s12889-017-4057-6>
- Rodríguez, J. M. (2011). *La (con) ciencia del Trabajo Social en la discapacidad: Hacia un modelo de intervención social basado en derechos*. Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social, (49), 9-33.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Francisco, F., Conesa, J., & Haba, C. P. (2021). *El impacto de la RSC para la inclusión laboral de personas con discapacidad: haciendo tangible lo intangible*. Revista Inclusiones, 2(4), 32-49. Recuperado de <http://archivosrevistainclusiones.com/gallery/2%20oficial%20articulo%202015%20oct%20dic%20%202015%20rev%20inc.pdf>

- Sánchez Ruiz, J., Román Aguirre, R., Torres Sánchez, A., & Loarte Tene, M. (2019). **Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en Empresas Turísticas de la ciudad de Loja**. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 201-205. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500201
- Schalock, R. L., Gardner, J. F., & Bradley, V. J. (2006). *Calidad de vida para personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo: aplicaciones para personas, organizaciones, comunidades y sistemas*. Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual. Recuperado de https://sid.usal.es/idocs/siglo_cero/2008/228/resenas.pdf
- Schalock, R. L., & Alonso, M. Á. V. (2007). *El concepto de Calidad de Vida en los servicios y apoyos para personas con Discapacidad Intelectual*. *Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 38(224), 21-36. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5473/trsuficiencia_rodriguez%20esquerre%20alexander.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Schwartzmann, L. (2003). *Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales*. *Ciencia y enfermería*, 9(2), 09-21. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000200002>
- Secretaría de Salud Norte. (2018). *Plan de Bienestar laboral e Incentivos 2018*. Bogotá: Secretaría de Salud Norte E.S.E. Recuperado de <https://www.subrednorte.gov.co/sites/default/files/planeacion/plan%20de%20bienestar%20e%20incentivos.pdf>
- Segurado, A., & 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>

- Sinchiguano, D. (2019). *Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2767/1/76938.pdf>
- Silverio, R. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las IE N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015.* (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14225>
- Tejedo, E. (2011). *Satisfacción laboral y calidad de vida Profesional, relación con variables socio Demográficas, laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares* (Tesis Doctoral). Universitat de les Illes Balears, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=175291>
- Verdugo, M., Gómez, L., Arias, B., & Navas, P. (2013). *Calidad de Vida en Jóvenes con Discapacidad Intelectual en Situación de Desprotección Familiar en el Centro de Acogida Residencial Asociación de las Bienaventuranzas de Villa María del Triunfo, 2020.* (Tesis de grado). Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5473/trsuficiencia_rodr%c3%8dquez%20esquerre%20alexander.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Verdugo, M. A., Schalock, R. L., Arias, B., Gómez, L., & Jordán de Urríes, B. (2013). *Calidad de vida. MA Verdugo & RL Schalock (Coords.), Discapacidad e inclusión manual para la docencia, 443-461.* Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/283211086_Calidad_de_Vida
- Villafuerte, J. A., & Llanga, J. K. (2020). *Clima social familiar y calidad de vida en pacientes con discapacidad.* Centro de Salud N° 1. Riobamba, 2020 (Tesis de grado). Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7074>.

Zapata, Y. C., Pardo, M. C., Aranguren, A. A. L., Álvarez, A. M., & Hernández, A. O. (2021). *Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. Febrero de 2019. Revista Sapientía, 13(25), 6 - 15. Recuperado de <https://revistas.uniajc.edu.co/index.php/sapientia/article/view/85>

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO CVT GOHISALO



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

FICHA DE DATOS PERSONALES

Fecha:	
---------------	--

Sexo	Masculino	
	Femenino	

Tipo de Discapacidad	Visual	
	Auditiva	
	Auditiva	
	Intelectual	
	Física	
	Psicosocial	

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

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

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

0: Nada Satisfecho

1: Poco Satisfecho

2: Neutral

3: Muy Satisfecho

4: Totalmente Satisfecho

PREGUNTA	0	1	2	3	4
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8. En compasión mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución (Jubilación)					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					

14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (en comparación con otras instituciones que conozco), es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, se relaciona al tamaño de mi familia es					

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

0: Nunca

1: Casi Nunca

2: A veces

3: Casi siempre

4: Siempre

25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					

30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33 Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34 Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35 ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36 Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37 Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38 Disfruto usar mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39 Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40 Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41 Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43 Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					

44 Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45 Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46 Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47 Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48 Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49 Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					

0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51 En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52 Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53 Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					

60 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61 En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

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

63 Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias.					
64 Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.					
65 Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
66 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67 Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68 Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69 Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70 Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71 Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72 Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

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

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

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

Anexo 2

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por María Fernanda Arandi Pallo, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato. La población con la que se trabaja está conformada por 60 personas con discapacidad pertenecientes a la FENEDIF.

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

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la estrategia de mejoramiento de calidad de vida laboral para personas con discapacidad. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						
Formato de la propuesta						
Aplicabilidad de la propuesta						
Utilidad de la propuesta						
Facilidad de entendimiento de la propuesta						
Concordancia entre actividades y necesidades						

Comentario:

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO.

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

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

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Coordinador Posgrados Escuela de Psicología

Tiempo dentro del cargo: 6 años

Último grado académico alcanzado: Master of Arts (Psicología Industrial)



Gonzalo Pazmay M.A.

C.I. 1801564418



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por María Fernanda Arandi Pallo, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato. La población con la que se trabaja está conformada por 60 personas con discapacidad pertenecientes a la FENEDIF.

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

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la estrategia de mejoramiento de calidad de vida laboral para personas con discapacidad. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por María Fernanda Arandi Pallo, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato. La población con la que se trabaja está conformada por 60 personas con discapacidad pertenecientes a la FENEDIF.

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

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la estrategia de mejoramiento de calidad de vida laboral para personas con discapacidad. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA L ABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						6
Formato de la propuesta						6
Aplicabilidad de la propuesta						6
Utilidad de la propuesta						6
Facilidad de entendimiento de la propuesta						6
Concordancia entre actividades y necesidades						6

Comentario: La presente propuesta presenta una oportunidad muy importante para mejorar la calidad de vida laboral de personas con discapacidad, bienestar que se hará extensivo a su ámbito social y familiar. Parte de un proceso que se inició con el intercambio de experiencias en el Proyecto de Vinculación "Inclúyeme", el mismo que durante su ejecución propicio aprendizajes comunes que fomentaron la construcción de nuevos saberes y capacidades.

En esta ocasión la aplicación de estrategias que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad y faciliten su permanencia en los espacios laborales, por derecho y por demostración óptima de sus capacidades es fundamental.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO.

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

Nota: Signa el ejemplo en gris.

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

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Mercedes Santana

Empresa: Servicio de Integración Laboral de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física de Tungurahua (SIL-FENEDIF)

Cargo que ocupa: ____ Analista de Promoción Laboral

Tiempo dentro del cargo: _10 años

Último grado académico alcanzado: __ Titulado en tercer nivel: Psicóloga Clínica



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**



Firma y Nombre de identificación.