

OFICINA DE POSGRADOS

Tema:

**PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA
ADMINISTRACIÓN DIOCESANA DE TUNGURAHUA**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Magíster en
Psicología mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional**

Línea de Investigación:

Psicología organizacional, calidad de vida laboral, comportamiento humano,
desarrollo organizacional.

Autor:

Gonzalo Alexander Flores Carpio

Directora:

Lic. Dayamy Lima Rojas, MsC.

Ambato - Ecuador

Diciembre 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA
ADMINISTRACIÓN DIOCESANA DE TUNGURAHUA**

Línea de Investigación:

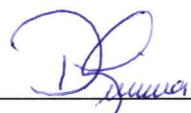
Psicología organizacional, calidad de vida laboral, comportamiento humano,
desarrollo organizacional.

Autor:

Gonzalo Alexander Flores Carpio

Dayamy Lima Rojas, Mg.

CALIFICADOR

f: 

Ana del Rocío Martínez Yacelga, Mg.

CALIFICADOR

f: 

Luis Eduardo Cevallos Terneus, Mg.

CALIFICADOR

f: 

Juan Carlos Acosta Teneda, P. PhD.

COORDINADOR DE LA OFICINA DE POSGRADOS

f: 

Hugo Rogelio Altamirano Villaroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f: 



Ambato - Ecuador
Diciembre 2022

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **GONZALO ALEXANDER FLORES CARPIO**, con C.I. **1804762852**, autor del trabajo de graduación intitulado: **“PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DIOCESANA DE TUNGURAHUA”**, previa a la obtención del título profesional de **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la Oficina de **POSGRADOS**.

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, diciembre de 2022



GONZALO ALEXANDER FLORES CARPIO,
CC. 180476285-2

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la bendición de la vida y permitirme salir día a día a luchar por mis sueños, siempre con su bendición.

A mi esposa por la comprensión, amor y apoyo incondicional.

A mis padres por todo el amor, cariño, comprensión, además, de brindarme la oportunidad de estudiar, apoyarme en todos los objetivos que me propongo y guiar mi vida.

A mis hermanos, abuelitos, tíos y primos que son el un pilar fundamental en mi vida.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador por abrirme sus puertas para realizar mis

estudios de cuarto nivel.

A la Administración Diocesana de Tungurahua por abrirme las puertas de su institución para el desarrollo de este trabajo.

A mi tutora, docentes y revisores de este proyecto de titulación, por la paciencia, confianza y ayuda que me brindaron durante todo el proceso.

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar hasta aquí, iluminar, bendecir y guiar mi camino.

A mi esposa Karen mi apoyo incondicional, mis padres, Gonzalo y Mónica, los alfareros de mi vida, a mis hermanos menores, Sebastián y Ariel, de quienes soy el ejemplo a seguir.

A mi familia, pilar fundamental de mi vida.

A cada docente que formó parte de mi proceso educativo.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo diseñar un plan de mejoramiento de la calidad de vida laboral en la Administración Diocesana de Tungurahua (ADT), se trabajó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo transversal. La población estuvo conformada por 85 trabajadores de la ADT y, se aplicó el cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo – GOHISALO para diagnosticar la calidad de vida laboral en las dimensiones siguientes: 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. Como resultado, se obtuvo una media general de 2,90 correspondiente a una CVL Buena. Las dimensiones con más baja puntuación fueron Soporte Institucional con media de 2,52 y Seguridad en el Trabajo con media de 2,58. Aunque estos rangos corresponden a CVL Buena, existen preguntas que obtuvieron medias en el rango de Regular. En el resto de las dimensiones, tanto las medias totales como por preguntas, estuvieron en el rango de Buena. A partir de estos resultados, se diseñó una propuesta de mejora de la CVL y, se tomó en consideración los aspectos que puntuaron por debajo de las medias totales de cada dimensión, la cual cuenta con tres programas: programa para la implementación de un Plan de Capacitación anual, programa para la implementación de un Plan de comunicación interna y programa de Talleres. En cada uno, se detalla la dimensión de CVL, objetivos, problemática a resolver, responsable, recursos y presupuesto.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, Plan de mejora, Administración

ABSTRACT

The objective of this research is to design an improvement plan for the quality of working conditions in the Diocesan Administration of Tungurahua (ADT). It was developed with a quantitative approach, nonexperimental design, cross-sectional descriptive scope. The population consisted of 85 ADT workers to whom the Quality of Life at Work - GOHISALO questionnaire was applied in order to diagnose the quality of working conditions in the following dimensions: institutional support, job security, integration into the job, job satisfaction, well-being achieved through work, personal development of the worker and leisure time management. As a result, an average of 2.90 corresponding to a good CVL was obtained. The two dimensions with the lowest score were Institutional Support with an average of 2.52 and Safety at Work with an average of 2.58. Although these ranges correspond to CVL Good, there are questions that obtained averages in the Regular range. In the rest of the dimensions, both the total average and by questions were in the good range. Based on these results, a CVL improvement proposal was designed and the aspects that scored below the total averages of each dimension were taken into consideration, which has three programs: program for the implementation of an annual Training Plan, program for the implementation of an internal communication plan and program of workshops. Each one details the CVL dimension, objectives, problem to be solved, person in charge, resources and budget.

Keywords: Quality of work life, Improvement plan, Administration

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Calidad de vida laboral (CVL)	5
1.2. Modelos de Calidad de vida laboral	11
1.3. Satisfacción Laboral.....	19
1.4. Cultura Organizacional	22
1.5. Bienestar Laboral.....	23
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	26
2.1. Tipo de investigación y enfoque.....	26
2.2. Diseño de la investigación	27
2.3. Recolección de la información	31
2.4. Caracterización de la empresa o institución.....	35
2.5. Propuesta de investigación	38
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.1. Análisis de los resultados.....	49
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	81
Anexo 1. ÍNDICE DE CUADROS	81
Anexo 2. ÍNDICE DE TABLAS	82
Anexo 3. ÍNDICE DE FIGURAS	84
Anexo 4. Cuestionario CV-GOHISALO	85
Anexo 5. Evaluación por expertos 1	88
Anexo 6. Evaluación por expertos 2	91

INTRODUCCIÓN

A través de los años y junto con la globalización, las industrias han crecido y cambiado su forma de visualizar a sus colaboradores. En siglos anteriores, se manejaban bajo teorías decadentes como la Teiloreana, que pretendía ver a los trabajadores como sujetos de producción a los que explotaban sin reconocer sus esfuerzos. Además, su salario no correspondía a su labor. Con el paso del tiempo, las nuevas tendencias humanistas como el desarrollo organizacional han ido tomado forma y de la misma manera, se han generado nuevas formas de trabajo y estrategias organizacionales de tal manera que, las empresas han comenzado a tomar conciencia y responsabilidad para con sus colaboradores.

En trabajos referentes a esta temática, se realizó en Colombia un estudio sobre la calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social, en donde, se utilizó como instrumento de medición el test CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO-GOHISALO. Como resultados los investigadores obtuvieron que en las dimensiones referentes al trabajo, bienestar y seguridad los colaboradores están satisfechos. De los siete factores estudiados, la administración del tiempo libre obtuvo puntajes bajos que responden a un desequilibrio y representaría dificultades en la calidad de vida laboral de algunos de los colaboradores. Como conclusión, se menciona que mejoren apartados como el trabajo en equipo, realizar estudios de clima laboral, así como estrategias para motivar a los colaboradores en la consecución de sus metas organizacionales (Suescún, Sarmiento y Lugo, 2016).

De la misma manera en un estudio realizado acerca de la percepción de la calidad de vida laboral en una empresa Farmacéutica de Ecuador, se utilizó el cuestionario CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO - GOHISALO en una población de 79 personas. Como resultado, se obtuvo que el perfil de calidad de vida de los colaboradores obedecía a que existe un índice de satisfacción en las dimensiones que estudia el reactivo, aspectos con puntaje bajo, se relacionan con la administración del tiempo libre, se pudo observar que factores relacionados con el ámbito familiar como las jornadas largas de trabajo o la falta de conciliación entre el ámbito laboral también tuvieron resultados negativos, lo cual de acuerdo con los

autores hace alusión a que los colaboradores no perciben que exista por parte de la organización planes o ideas para mejorar estos aspectos (Albarrasin, Silva & García, 2018).

A nivel de Sudamérica, se empieza a observar mayor importancia acerca de la CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. En Chile, se realizó un estudio acerca de la percepción de la CVL en trabajadores de establecimientos de salud, se aplicó como instrumento el CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO- GOHISALO, en una muestra de 303 personas que laboraban en distintos centros médicos. Como resultados, se obtuvo que en los factores de seguridad, apoyo en el trabajo y el rendimiento referente al desarrollo permiten tener una percepción de calidad de vida laboral de los colaboradores. La aplicación del instrumento permitió observar cómo está encuentra la calidad de vida laboral de cada colaborador debido a que pertenecen a distintas instituciones por lo cual, se haría un análisis exhaustivo de cada institución con observaciones directamente con las poblaciones con mayores inconvenientes (Bustamante, Álvarez, Villalobos & Lucero, 2020).

Otro estudio de relevancia acerca de la calidad de vida laboral, se realizó en México, se tomó como población a enfermeras de un hospital privado. Para el desarrollo de este proyecto, se utilizó como herramienta de medición de la variable, el test de Calidad de Vida Laboral ProQOL. Este instrumento mide tres escalas compensación, síndrome del quemado y el estrés por trauma, se obtuvieron resultados tales como: la mayor parte de la población indica satisfacción en relación con su compensación, los niveles de Burnout son bajos respecto a los índices del test, de la misma manera que el estrés no es un factor que actualmente cause molestias en la calidad de vida laboral de las enfermeras (Ojeda, Mul & Jiménez, 2020).

Actualmente, el mundo atraviesa por un problema de salud pública, esto ha generado problemas en todos los aspectos de la sociedad, de tal manera que las organizaciones también han sido afectadas. Nuevas leyes que han surgido con los meses, así como el cambio de la modalidad de trabajo ha causado que los

colaboradores sientan cierto nivel de incertidumbre relacionado con su calidad de vida laboral.

El presente proyecto, se va a realizar alrededor de la realidad organizacional de la Administración Diocesana de Tungurahua, ubicada específicamente en la ciudad de Ambato. De acuerdo con los encargados de la organización, se ha constatado que estos meses han resultado bastante difíciles para los trabajadores de las áreas administrativas de la organización entorno al cambio de modalidad de trabajo, horarios y el temor inminente al contagio debido a la pandemia del COVID.

De la misma manera, hay personal médico que está distribuido en un centro médico y en un hospital que forman parte de la organización en donde también han sentido el malestar y preocupación debido a la situación. Otro de los sectores son los trabajadores de campo, que pertenecen a los bancos comunales, se encuentran en constante contacto con personas debido a sus actividades por lo cual. Se ha detectado mayor preocupación y, se ha observado una baja de la productividad y descontento en varios aspectos laborales. Es así como la presente investigación delimita como problema lo siguiente: ¿Cómo mejorar la calidad de vida laboral en la Administración Diocesana de Tungurahua?

Por consiguiente, la idea a defender planteada para este proyecto de investigación es que la creación de un plan que incluya acciones sobre el soporte institucional, seguridad en el trabajo, la integración al puesto, bienestar, satisfacción, desarrollo del trabajador y administración del tiempo libre, permite mejorar la calidad de vida laboral en la Administración Diocesana de Tungurahua.

Para el desarrollo de la investigación, se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo General

- Diseñar un plan de mejoramiento de la calidad de vida laboral en la Administración Diocesana de Tungurahua.

Objetivos Específicos

1. Sustentar los fundamentos teóricos respecto a la mejoría de la calidad de vida laboral.
2. Diagnosticar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Administración Diocesana de Tungurahua.
3. Analizar los resultados según género, rango de edades, nivel de instrucción, años de trabajo y áreas de trabajo de los colaboradores.

La realización del presente trabajo, se enfocó en una metodología de tipo cuantitativa, diseño no experimental, alcance descriptivo y corte transversal. Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario para la medición de la Calidad de Vida Laboral CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO-GOHISALO, el cual permite dimensionar esta variable a través de distintos factores, y ha sido utilizado en el ámbito nacional e internacional con excelentes resultados posteriores a su aplicación. Se trabajó con toda la población constituida por 83 trabajadores.

Esta investigación es necesaria porque aborda una temática de relevancia dentro de la organización, debido a que no existen estudios anteriores en la misma, mediante la observación, se han notado problemas referentes a la productividad, calidad del trabajo, medidas de bioseguridad por lo que es necesario un estudio que describa la calidad de vida laboral actual de los trabajadores y finalmente es la primera vez, que se evalúa esta variable en la organización. A su vez el análisis de la calidad de vida laboral es relativamente nuevo por lo, que se generaría un estudio que permita dilucidar nuevas problemáticas en base a la realidad actual, que se vive en medio de la pandemia del COVID 19.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

En el presente capítulo, se abordan los principales referentes teóricos en cuanto a Calidad de Vida Laboral, dimensiones de esta variable, su estudio y alternativas de mejora si existen dificultades.

1.1. Calidad de vida laboral (CVL)

La Calidad de Vida Laboral como término, se utilizó por primera vez en la década del 1970 por Louis David (citado en Albarrasin, Silva y García, 2018) debido a la preocupación naciente que las organizaciones empezaron a darle al bienestar y la salud de sus trabajadores con el propósito de mejorar el desempeño en el trabajo. El término ha evolucionado y ha ganado notoriedad debido al enfoque que muestra sobre la relación entre el ambiente en el que se labora y cómo lo percibe el colaborador. El resultado de estos estudios ha resultado en contribuciones valiosas que han generado mejoras en la calidad del trabajo, respeto hacia el trabajo y mejora de las condiciones laborales (Argüelles, Quijano y Fajardo, 2017).

Además, la Calidad de vida laboral, se refiere a la percepción de los colaboradores acerca de la organización en la que trabajan, el nivel de satisfacción en relación con el medio que les rodea, así como el bienestar, desarrollo personal y profesional, acompañado de las condiciones en donde labora y del grupo que les rodea. Todo ello engloba características propias de cada organización y, que se encuentran entrelazadas con la cultura organizacional (Cruz, 2018).

Es así que, durante el auge de la Democracia Industrial, la Calidad de vida laboral empezó a tomar notoriedad en países de Europa y en Estados Unidos, y dejó atrás el movimiento inicial vinculado al desarrollo organizacional y han recibido de esta forma influencia ligada a un enfoque mayormente técnico y social que afianzaba sus bases en teorías humanistas y de dignificación del trabajo (Castro et al., 2018). También, se considera que la Calidad de vida laboral, como temática dentro de las ciencias sociales, ha tomado relevancia debido a que las organizaciones han tratado de cambiar sus ideologías referentes al trabajo y la dignificación de este. A

De la misma manera, Patlan (2020) menciona que la Calidad de vida laboral, se consideraría dentro de una tercera Revolución Industrial, que:

- En la primera Revolución Industrial surgieron las máquinas como medio de industrialización en las empresas de alimentos y artefactos de uso masivo, ha restado importancia al esfuerzo de las personas en los campos y de tal manera que ha aumentado el trabajo proletario.
- En la segunda Revolución, se considera a la tecnología como base, se observa el auge de los programas de computadora, máquinas controladas a través de software y, se dio comienzo a la globalización, lo cual también ha resultado en la disminución de trabajo para el sector proletario.
- Al hablar de una tercera industrialización y, al mismo tiempo, incluir al término Calidad de vida laboral, se representa como una corriente de humanización y dignificación del trabajo. Las organizaciones han comenzado a crear espacios laborables adecuados, en donde las personas aportan con su mano de obra, al mismo tiempo que desarrollarse a nivel personal y profesional. Cada vez hay más personas interesadas en buscar un lugar de trabajo donde prime la Calidad de vida laboral en lugar de grandes remuneraciones.

En la actualidad, se menciona que la Calidad de vida laboral está interrelacionada con el aspecto humano de la persona, es decir, con su desarrollo personal y profesional. El involucramiento de las organizaciones con esta temática es una base en la creación de políticas organizacionales que van de la mano con el reconocimiento de los derechos humanos y laborales de los colaboradores (Grote y Guest citados en Cruz, 2018).

Así mismo, es importante analizar desde la perspectiva organizacional, el involucramiento de aspectos como la cultura las empresas, la salud, seguridad ocupacional y los factores inherentes propios del desarrollo de cada trabajo y del colaborador que los realiza. Con ello, se logra un estudio a profundidad de los aspectos que engloban a la Calidad de vida laboral y que demuestran que cada

sujeto está expuesto a un determinado ambiente y reacciona de diferentes maneras (Hernández, et al., 2017).

Beneficios de la Calidad de vida laboral

Implementar planes para la mejora de la Calidad de vida laboral en las organizaciones beneficia en factores externos a la organización como ventas, producción, publicidad y, de igual manera fomenta el desarrollo de los trabajadores, satisfacción laboral y mejora de la productividad (Patlan, 2020).

Además, la Calidad de vida laboral tiene beneficios a gran escala para los colaboradores y la organización. De forma general, se observa en el incremento de la productividad de la organización, también incrementa la satisfacción de los colaboradores, disminuye la rotación del personal y mejora la ejecución de las tareas de cada puesto de trabajo (Ojeda, Mul & Jiménez, 2020).

Por otra parte, Argüelles et al. (2017) mencionan que la Calidad de vida laboral beneficia al entorno en el que se desarrolla el trabajo. Las organizaciones, se ven beneficiadas en la búsqueda de nuevos colaboradores debido a la buena reputación que adquieren las empresas que implementan planes para mejorar las condiciones de trabajo. A su vez los colaboradores que tienen trabajo no ven la necesidad de salir o cambiar de ambiente al sentirse cómodos con el trato que reciben.

De la misma manera las organizaciones que no implementan la Calidad de vida laboral como uno de sus ejes principales en el desarrollo de sus actividades pierden notoriedad ante los colaboradores con grandes expectativas. El mercado laboral para estas empresas, se reduce a colaboradores nuevos, sin experiencia o que tienden a rotar constantemente entre puestos de trabajo, lo cual genera gran inestabilidad laboral (Bustamante, Álvarez, Villalobos & Lucero, 2020).

En la tabla que muestra a continuación, se describen los beneficios que representan la aplicación de la Calidad de vida laboral en los trabajadores de las organizaciones.

Cuadro 1. Beneficios de la Calidad de vida laboral

Beneficios para el trabajador	Beneficios para la organización
Motivación	
Bienestar laboral	Menor nivel de ausentismo
Disminución de estrés	Menor nivel de rotación
Desarrollo de habilidades	Mejora de la productividad
Equilibrio entre familia y trabajo	Mejora del ambiente de trabajo
Satisfacción personal	Mejora de la salud laboral de los colaboradores
Satisfacción laboral	Organizaciones más atractivas futuros clientes internos.
Seguridad de los trabajadores	

Nota. Ríos, López y López, 2015. Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Holos, 308-320.

Los beneficios al implementar planes de Calidad de Vida en las organizaciones motivan al personal, generan confianza, brindan estabilidad a sus colaboradores y, se abren camino ante el mercado laboral mediante personas nuevas, con mayor experiencia y que generan mayor rentabilidad y mejora de la productividad.

Componentes de la Calidad de vida laboral

Al hablar de componentes de la calidad de vida laboral, Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016) mencionan que incentivar el trabajo y la creación de ambientes adecuados para las actividades laborales están estrechamente ligadas a la mejora de la salud mental y física de los trabajadores, aspectos relacionados con la Calidad de vida laboral y que resultan de vital importancia al momento de medir esta variable en una población determinada. Como mencionan Alves, Cirera y Giuliani (2013) el resultado de varias investigaciones ha definido componentes que frecuentemente son mencionados al hablar de la Calidad de vida laboral. Dichos componentes, se relacionan con la mejora de las oportunidades, grado de participación y el entrenamiento en habilidades personales y profesionales.

De tal manera que, uno de los aportes más significativos en torno a los componentes de la Calidad de vida laboral lo menciona Lares (citado en Murillo, Ramírez, Maldonado y García, 2014) que realiza una clasificación entre componentes objetivos y subjetivos, lo cual permite entender desde la perspectiva mayormente humanista al individuo como colaborador y la organización como un ente de creación de oportunidades de crecimiento.

Los componentes están descritos de la siguiente manera:

- **Componentes Objetivos:** Participación, control, equidad salarial, ambiente de trabajo.
- **Componente Subjetivo:** Satisfacción laboral, identidad, autoestima, relaciones sociales, salud mental.

Adicionalmente, Segurado y Argulló (como se citó en Pérez, Peralta & Fernández, 2014) mencionan dos perspectivas relacionadas con el aspecto psicológico y el entorno de trabajo. Estos similares a los anteriormente mencionados:

- **Psicológica:** Se relaciona con los aspectos importantes que los colaboradores buscan de la organización, se visualiza de forma subjetiva y pertenece a un microsistema que hace referencia en la individualidad. De esta destaca: Bienestar en el trabajo, el trato recibido, reconocimiento del trabajo, y el crecimiento individual.
- **Entorno del trabajo:** Se relaciona con los aspectos importantes que la organización busca para crecer y dar un entorno agradable de trabajo a cada colaborador. Se visualiza de forma objetiva y conforma un macrosistema en donde el bienestar y la productividad, se miden equitativamente. De esta, se destaca: el cumplimiento de metas, estándares de calidad para el trabajo, eficiencia organizacional.

En la tabla, que se muestra a continuación, se describen los componentes de la calidad de vida laboral, descrito desde el punto de vista de autores relevantes para la temática.

Cuadro 2. Componentes de la Calidad de vida laboral

Autores	Componentes de la Calidad de vida laboral
González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010)	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 Administración del tiempo libre
Díaz, Ficapal y Torrent (2015)	Calidad Intrínseca del trabajo Organización del trabajo Condiciones del trabajo Relaciones sociales Igualdad de género y conciliación trabajo-vida personal. Habilidades y formación continua Intensidad del trabajo Salud y seguridad laboral Inclusión y acceso al mercado de trabajo
Pérez, Peralta y Fernández (2014)	Seguridad en el ambiente de trabajo Oportunidades de promoción Autonomía Remuneración Relación con otros Beneficios y recompensas Satisfacción de necesidades sociales Comunicación Satisfacción en el trabajo Estabilidad en el empleo
Kanten y Sadullah (2012)	Nivel de compromiso Constitucionalismo Condiciones de trabajo Relevancia social e importancia del puesto Compensación Ocupación del puesto Uso de capacidades e integración social
Suriyent, Ramayah, Lo y Tarmizi (2014)	Equilibrio vida – trabajo Características del puesto de trabajo Comportamiento de la supervisión Beneficios y compensación Intenciones de rotación
Alves, Cirera y Giuliani (2013)	Generación de relaciones interpersonales Habilidades individuales Entrenamiento gerencial Integración y grado de participación Valor en el trabajo
Hernández et al. (2017)	Cultura organizacional Apoyo social Salud organizacional Salud de los empleados
Grote y Guest (2017)	Desarrollo personal Comportamiento Desempeño laboral
Jokinen y Heiskanen (2013)	Solución de conflictos Influencia laboral Control de la supervisión Apertura social Recompensas intrínsecas al puesto de trabajo

Nota. Elaboración propia.

Los componentes de la tabla anterior han sido seleccionados por la relevancia científica que poseen. Los autores han realizado investigaciones alrededor de esta temática con el propósito de obtener las características que distinguen a la Calidad de vida laboral como una variable importante para el estudio del entorno organizacional.

De tal manera que, la Calidad de vida laboral ha tomado interés dentro del estudio de las ciencias sociales, debido a la contribución que realiza en el bienestar, salud y mejoramiento de las oportunidades de desarrollo de los trabajadores (Suescún et al., 2016). Los componentes determinan la influencia que tienen factores como: el ambiente, puesto de trabajo y clima de la organización para la mejora del trabajo. En un entorno competitivo, las personas buscan lugares para laborar, que se acoplen a sus necesidades y expectativas de crecimiento personal y profesional.

1.2. Modelos de Calidad de vida laboral

La importancia, que se le ha dado a la Calidad de vida laboral en la actualidad es el resultado de décadas de estudio. Como, se mencionaba anteriormente, al considerarse como una nueva revolución a las condiciones de trabajo (Patlan, 2020), diversos han sido los autores que han tratado de dar su punto de vista y crear su propia definición, forma de trabajo y discernimiento acerca de esta temática.

De la misma manera, Hackman y Oldham (como se citó en Torres, 2018) en su teoría de la motivación desarrollan su trabajo en base al puesto de trabajo, se explica la conducta y actuación de los trabajadores. A su vez descubrieron aspectos importantes como la influencia que tiene la individualidad y satisfacción al momento de escoger un determinado empleo. Han identificado cinco dimensiones: motivación, satisfacción, calidad del trabajo, rotación y ausentismo .

- 1. Variedad en la tarea:** Se refiere a como las habilidades, conocimientos y actividades propias del puesto de trabajo influyen en el desempeño de las distintas operaciones. Al cumplir esta condición la monotonía y trabajo, que

se repite pierden importancia. Por lo cual incentivar este apartado genera mayor interés en el trabajador.

2. **Identificación con la tarea:** el trabajador tiende a perder interés en las tareas que no son relevantes para la organización, pero al brindarle mayor autonomía en el desarrollo del trabajo, el colaborador más motivación para realizarlo. Dar la oportunidad de crear o desarrollar nuevas formas de trabajar crea satisfacción en cualquier puesto de trabajo.
3. **Significado de la tarea:** Depende del giro de negocio de la organización, si el colaborador observa los resultados de su tarea y que esta beneficia a los clientes finales aumenta su satisfacción con el trabajo realizado.
4. **Autonomía:** Ofrecer libertad creativa a los colaboradores es uno de los más grandes aciertos al momento de pensar en la calidad de vida, cada colaborador busca desarrollarse individualmente y que genera independencia en su trabajo, se logra mejorar aspectos como la motivación y satisfacción.
5. **Retroalimentación:** Es un término muy utilizado en el medio organizacional y, se basa en darle al colaborador un análisis de su trabajo, explicarle sus fortalezas y debilidades, para que su crecimiento individual sea recibido como una crítica constructiva. Es importante darle la retroalimentación correcta al trabajador para aumentar su motivación y satisfacción en el desarrollo de su trabajo.

Para la evaluación de la Calidad de vida laboral Hackman y Oldham (como se citó en Quiroz, Cota, & Ayala, 2021) plantean tres dimensiones de estudio: las tareas, estados psicológicos críticos y resultados personales y profesional.

Cuadro 3. Modelo de Hackman y Oldham

Dimensiones de la tarea	Estados Psicológicos	Resultados personales y profesionales
Habilidades Identidad del trabajo Grado de significancia de la tarea	Percepción del trabajo	Significancia general del trabajo
Autonomía en la realización de tareas	Percepción de la responsabilidad	Trabajo de alta calidad
Feedback de la organización y propio	Conocimiento de los resultados	Ausentismo y rotación

Nota. Hackman y Oldham (como se citó en Quiroz, Cota, y Ayala, 2021). Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del sur de Sonora. *Revista Inclusiones* 8(1), 156-173.

Por otra parte, Westley (como se citó en Quiroz et al., 2021) desarrolló su modelo alrededor de los obstáculos que afectan directamente a la Calidad de vida laboral: Inseguridad o aspecto político, se considera a la concentración de la riqueza, ganancias y explotación obrera como uno de los más grandes problemas del proletariado ligadas estrechamente a otro de los factores como lo es la injusticia. El desarrollo de una adecuada CVL depende también del grado de justicia que imparte la organización o las leyes de protección a los trabajadores, mientras menos sean los derechos y más las obligaciones los colaboradores no rendirán de una manera adecuada.

Además, Westley (citado en Rivera & Curro, 2021) menciona como tercer aspecto el psicológico, y hace referencia a la alienación, que se trata de lo que sucede con aspectos como la concentración de dominio, o la explotación, que se vincula con el aspecto de inseguridad al causar cambios en la personalidad y conducta del trabajador. Aspectos como el económico y temporal, se consideran importantes al formar parte de la sociedad y finalmente, el aspecto sociológico, que se relaciona con la anomía cuya característica principal es el aislamiento del individuo o la incapacidad para reconocerse a sí mismo como un miembro importante en un determinado lugar.

En la tabla, que se muestra a continuación, se describen indicadores, que se evalúa con respecto a la Calidad de vida laboral enmarcados en la teoría de Westley.

Cuadro 4. Indicadores de Calidad de vida laboral

Económico	Político	Psicológico	Sociológico	Temporal
Equidad salarial	Seguridad laboral	Nivel de desafío	Toma de decisiones	Tiempo para la ejecución de tareas
Remuneración acorde	Actuación sindical	Desarrollo personal	Autonomía	Administración del tiempo
Beneficios laborales	Retroalimentación	Realización personal	Relaciones interpersonales	Presión para la entrega de tareas
Horario de trabajo	Libertad de expresión	Autovaloración	Valor personal	Tiempo de llegada

Nota. Rivera y Curro (2021). Promoción de la calidad de vida a través del periodismo responsable digital. Revista científica en el ámbito de la Comunicación Aplicada, 11(1), 187-217.

También, Werther y Davis (como se citó en Duarte, 2020) en su modelo, se centran en analizar cómo afecta la naturaleza del cargo en el desarrollo de la Calidad de vida laboral. Es necesario considerar factores como la supervisión, condiciones de trabajo, el cargo, beneficios y remuneración; asociados a distintos niveles: organizacional, ambiental y comportamental.

- Nivel del cargo: se relaciona con la especialización, compromiso, dinámica de trabajo, así como todos los factores inherentes a los distintos puestos que existan en la organización
- Nivel ambiental: se refiere al entorno en el que desarrolla el trabajo, así como todos los factores ambientales que rodean al trabajador. Además, se hace referencia a las expectativas sociales, tanto como la disponibilidad de los trabajadores para su propio crecimiento.
- Nivel comportamental: se asocia al aspecto psicológico del trabajador, las conductas aprendidas, así como su personalidad que es inherente en cada trabajador. También está asociado a la responsabilidad, feedback que recibe de la organización.

Otro de los modelos importantes lo propuso Walton (como se citó en Torres, 2018) en donde, se menciona que el entorno en el que el colaborador tiene un crecimiento constante, enriquecedor, basado en experiencias y expectativas que le permitan desarrollarse. Además, menciona que las organizaciones son las responsables de establecer un adecuado ambiente laboral y de alta calidad humana. Para ello establece distintas dimensiones de trabajo:

1. **Compensación justa y adecuada:** está asociada con el apartado financiero y reconoce los esfuerzos del trabajador en la realización de su trabajo. Es un medio de verificación de equidad dentro y fuera de la organización en referencia con los valores que ingresan a esta.
2. **Condiciones de seguridad y salud en el trabajo:** Son todos aquellos insumos que son provistos para la realización de cualquier trabajo. Que son entregados como obligación a cada trabajador de acuerdo con sus tareas y, se relacionan con la mejora y mantenimiento de la salud física, así como la psicológica de cada colaborador.
3. **Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana:** se asocia con la creatividad, el dar independencia en el trabajo, así como aspectos relacionados a las capacidades de cada colaborador. El feedback obtenido a través de la organización es especialmente importante.
4. **Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad:** se refiere a todas aquellas acciones que realiza la organización para incentivar, motivar a sus trabajadores en cuanto a crecimiento personal u organizacional. Las posibilidades de obtener mayores beneficios, salarios, o cargos que permitan el desarrollo personal y profesional.
5. **Integración social en la organización:** está asociada a la interacción social que tienen los trabajadores en el medio en que se desarrollan. Factores como el ambiente laboral juegan un papel importante dentro de la integración de las personas dentro de una empresa. Es de vital importancia, que se construya una adecuada cultura que genere el compañerismo y trabajo en equipo.

De la misma manera, el modelo basado en los dos elementos de abordaje desarrollado por: Nadler y Lawler (como se citó en Pachacama & Quishpe, 2019) menciona la preocupación por el trabajo y el impacto que genera sobre la eficacia organizacional, que se refiere a todas aquellas acciones, que se desarrollan para que el trabajador encuentre su punto de equilibrio dentro de la organización. Y, por otro lado, está la participación de los colaboradores en la resolución de problemas dentro de la organización, que se asocia con la libertad e independencia que

generan las organizaciones con sus trabajadores al momento de desarrollar las tareas a realizar en cada cargo.

Los autores proponen la creación de programas de Calidad de vida laboral como propuesta para la mejora de esta. Para ello plantean seis aspectos inherentes en el desarrollo del trabajo, los cuales, se mencionan a continuación:

- Percepción de las necesidades
- Foco del problema identificado en la organización
- Identificación y solución de problemas
- Procesos y efectos proyectados para los resultados
- Sistemas múltiples avanzados
- Compromiso Organizacional

A su vez, Easton y Van Laar (como se citó en Salazar, 2018) mencionan en su modelo que la Calidad de vida laboral, se trata sobre el bienestar individual del trabajador, esto responde a un análisis de las condiciones de trabajo, las cuales son tratadas como factores objetivos, además, se considera aspectos psicológicos como el estrés y la satisfacción como factores subjetivos y que, de acuerdo a los autores, se asocian al lugar de trabajo. Se definen 5 factores psicosociales alrededor de esta teoría:

- Interrelación trabajo-hogar: Se relaciona con el nivel de control que sienten los colaboradores sobre su trabajo. Este factor, se relaciona a la percepción del colaborador con respecto a su vida dentro y fuera del trabajo.
- Bienestar general: Vinculado con el bienestar que siente el colaborador con respecto a su vida en general (trabajo y hogar). Este factor también observa en qué medida la sobrecarga laboral influye en el desarrollo de cada trabajador.
- Trabajo y satisfacción profesional: Asociado con la satisfacción que posee cada trabajador con su puesto de trabajo, se incluyen factores psicológicos como la autoestima, ansiedad, estrés. Una respuesta

emocional positiva ante las situaciones laborales está relacionada con una actitud proactiva ante las tareas encomendadas

- Condiciones laborales: Se relaciona con el ambiente laboral en el que se desarrolla el trabajo, los factores sociales, condiciones de trabajo y el entorno. Las oportunidades de crecimiento son la esencia de este factor.
- Control en el trabajo: es la percepción de libertad e individualidad que siente el trabajador con respecto de las tareas encomendadas. La independencia suele ser un factor determinante al habla de Calidad de vida laboral, un trabajador, que se desarrolla libremente trabaja de mejor manera y resuelve problemas con mayor facilidad.

Finalmente, González et al. (2010) en su modelo mencionan que, la CVL se trata de la percepción de cada individuo sobre su vida, el desarrollo personal y profesional, así como la satisfacción con el trabajo. Además, relacionan el término con las necesidades humanas básicas, hacen referencia a que mientras más necesidades son satisfechas, el individuo siente más desarrollado a nivel individual.

Por lo tanto, para este modelo “La CVL es un concepto multidimensional, que se integra en el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas distintas necesidades personales” (González et al., 2010, p.333). Es importante mencionar que las necesidades humanas, se observa a diario en cada individuo, es innato en los hombres el tratar de cubrir sus deseos propios a través de tareas que crean satisfacción, felicidad y bienestar en general.

Además, para la evaluación de la Calidad de vida laboral mediante este modelo, se han planteado siete dimensiones de estudio, relacionadas con las necesidades que aparecen en el desarrollo del trabajo:

1. Soporte institucional para el trabajo: en qué grado la institución, se preocupa por los colaboradores y los ayuda a desarrollarse o crecer individualmente, ya sea mediante tareas o incentivos.

2. Seguridad en el trabajo: las condiciones de trabajo relacionadas con los riesgos laborales, así como todas aquellas situaciones que pudiesen poner en peligro al colaborador.
3. Integración al puesto de trabajo: se relaciona con el puesto de trabajo y cómo el colaborador, se adapta a este. Ya sea un colaborador nuevo o un colaborador con experiencia al cual, se le modifican las tareas.
4. Satisfacción por el trabajo: Se considera como un estado de bienestar relacionado con el desarrollo de las tareas encomendadas al trabajador, se relaciona así mismo con el desempeño laboral del colaborador
5. Bienestar logrado por el trabajo: Son las condiciones laborales en las cuales, se observa tranquilidad o satisfacción en el colaborador a través de las actividades que realiza y de las condiciones de realización.
6. Desarrollo personal: son todas las actividades, que se asocian con el crecimiento del colaborador. Ya sean tareas, ascensos o la valoración del desempeño generan en los colaboradores expectativas de mejora.
7. Administración del tiempo libre: son todos aquellos espacios que crea la organización y que el individuo toma para desarrollarse fuera de su puesto de trabajo. Este aspecto también engloba a los reglamentos institucionales y a la facilidad que dan a sus trabajadores para tener momentos de compartir con compañero o estar en casa.

Por consiguiente, existen aspectos importantes dentro del estudio de la Calidad de vida laboral. Ojeda et al. (2020) mencionan que la satisfacción laboral es un pilar importante en el estudio de la CVL debido a que representa a las características comportamentales del individuo con respecto a su entorno y a las condiciones del trabajo. Por otro parte, se encuentra la cultura organizacional, que se manifiesta como los valores, creencias y forma de actuar de la organización percibida por los colaboradores. Y finalmente, hace alusión al bienestar laboral como la opinión del colaborador referente a la igualdad, que se percibe en el trabajo.

1.3. Satisfacción Laboral

En el estudio de la satisfacción laboral Chiang, Riquelme, y Rivas (2018) mencionan que es un componente relacionado con la Calidad de vida laboral, debido a, que se centra en variables como: estabilidad laboral, absentismo, rendimiento y accidentes laborales. Se menciona que este aspecto organizacional es importante debido al vínculo, que se observa con las conductas personales y la calidad de vida de los colaboradores.

De la misma manera que, Locke (como se citó en Chiang, Riquelme, & Rivas, 2018) menciona que la satisfacción laboral, se relaciona con el bienestar individual del trabajador y cómo experimenta en el trabajo. También afirma su relación con los estados emocionales positivos que son el resultado de variables subjetivas propias de la experiencia laboral.

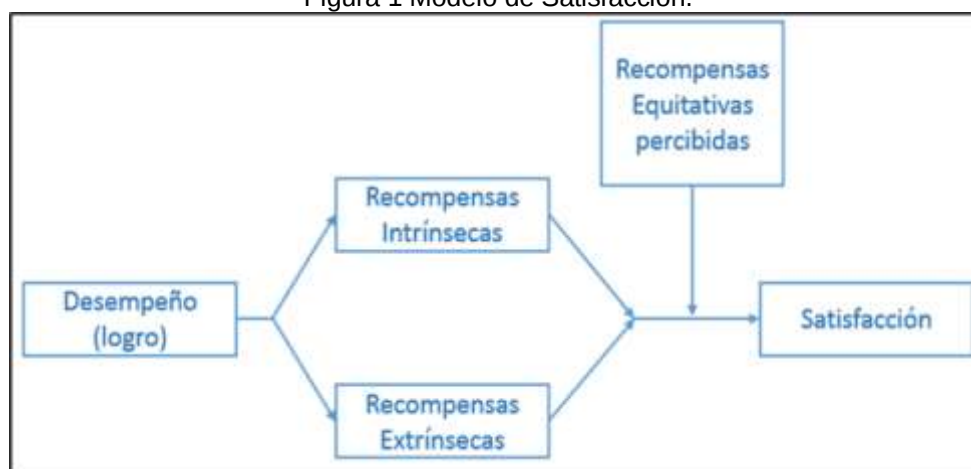
Así mismo, Marín y Placencia (2017) plantean que la satisfacción laboral, se relaciona con sentimientos favorables o emociones positivas que los colaboradores perciben en el desarrollo de su trabajo. Además, se vincula con la actitud frente al trabajo y las situaciones generadas a través de las actividades diarias. Las actitudes, se perciben con el comportamiento observables.

Además, la satisfacción laboral es un aspecto importante en la vida de los colaboradores. Como mencionan Trujillo y Vargas (2017) la satisfacción laboral produce fidelidad en los trabajadores, mejora productividad, reduce índices de ausentismo y rotación, y crea altos índices de felicidad. La satisfacción, se relaciona con el conocimiento propio que adquiere la persona dentro de la organización y, se relaciona con un componente de carácter emocional.

También, Lawler y Porter (como se menciona en Trujillo & Vargas, 2017) desarrollaron un modelo de satisfacción basado en el desempeño que es tratado como un factor causal en la satisfacción y las recompensas que representan a refuerzos de conducta. Diferencian a su vez las recompensas como intrínsecas y extrínsecas.

A continuación, se muestra el gráfico representativo del modelo:

Figura 1 Modelo de Satisfacción.



Lawler y Porter (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28

Para la evaluación de la satisfacción laboral, se han planteado distintos modelos que estudian variables independientes. Como, se menciona en Marín y Placencia (2017) la percepción del individuo a cerca de su entorno laboral trasmite su nivel de satisfacción y para su evaluación, se han elaborado distintos instrumentos que miden variables como: carga de trabajo, salario, jornada laboral, planes de carrera desempeño, habilidades individuales, trabajo en equipo, clima y cultura.

Por otra parte, Parra, Vera, y Guerrero (2018) definen a la satisfacción laboral como actitudes del trabajador frente a su trabajo. Consideran cada aspecto como reacciones afectivas, que se relacionan con el ambiente laboral. Cada actitud refleja en el desempeño laboral. Las situaciones propias del trabajo propician el ambiente en el que el colaborador, se siente feliz o decide desvincularse de la organización. De esta definición, se plantea la teoría de los dos factores.

Es así como, los factores mencionados en la teoría corresponden a componentes personales y situacionales, que se relacionan con la satisfacción laboral. Esta teoría supone la existencia de la satisfacción o insatisfacción basada en la relación del colaborador con su área de trabajo, así como las actitudes frente a las tareas que realiza (Parra, Vera, y Guerrero, 2018).

Además, se hace mención que aspectos subjetivos como la sensación de logro, responsabilidad, reconocimiento y desarrollo profesional son reconocidas como experiencias ya sean positivas al momento de evaluar la satisfacción laboral. A su vez existen factores objetivos como la supervisión, salario, condiciones de trabajo y la cultura organización, que se transformaría en experiencias negativas (Flores, León, Luz, Rodríguez y Páramo, 2015).

En la tabla, que se muestra a continuación hace mención de la teoría de los dos factores en la que analizan tanto factores intrínsecos como extrínsecos relacionados con la calidad de vida laboral.

Cuadro 5. Teoría de los dos factores	
Teoría de los dos factores	
Factores intrínsecos o motivadores	Relación entre el empleado y la tarea
	Logros
	Realización personal
	Reconocimiento
	Trabajo estimulante
Factores extrínsecos	Políticas organizacionales
	Relaciones interpersonales
	Salario
	Condiciones de trabajo
Nota. Elaboración Propia	

Además, Boada (2019) hace alusión a la teoría del ajuste en el trabajo, en donde, se menciona que para que exista satisfacción laboral el colaborador percibe su trabajo como satisfactorio en relación con los refuerzos que proporcione la organización. A su vez, su relación es más estrecha si la actividad laboral es agradable en torno a factores como el bienestar, la seguridad, el logro de objetivos e independencia.

Por lo tanto, al medir la satisfacción laboral considera, que se trabaja de dos formas: unidimensional y multidimensional, esto depende de los factores de medición. Como variable unidimensional, se evalúa la satisfacción como actitudes, que se generan derivadas de las tareas que realiza el trabajador y, se obtiene un nivel de satisfacción general. Y como variable multidimensional, se representa como varios factores, que se evalúan para obtener un nivel de satisfacción que permita discernir entre varios apartados (Boada,2019).

1.4. Cultura Organizacional

La cultura organizacional representa a una construcción social, creada en base a las creencias y valores que trascienden en el comportamiento de los colaboradores de una organización. Se adhiere a la misión y visión de esta, las cuales están orientas a los objetivos que los líderes esperan de sus trabajadores. Además, se representa como un sistema implícito de costumbres y valores adquiridos que establecen las conductas, pensamiento y trabajo dentro de la organización (Méndez, 2019).

A su vez, Arboleda y López (2017) menciona que la cultura en las organizaciones, se describe como la conciencia colectiva, evidenciada a través de un sistema compartido de creencias y comportamientos que identifican a un grupo de personas en este caso a una organización, la cual tiene definidos sus comportamientos sociales. Se asocia también a un conjunto formas de trabajo compartidas dentro de las vivencias y tareas compartidas en un entorno determinado.

Por otra parte, Gonzáles et al. (2018) menciona que la cultura organizacional es un fenómeno que abarca más factores de los, que se le han impuesto, no se representa solo como una ideología o identidad comprometida con una organización, sino que involucra también a los clientes externos debido a la construcción social que trasmite a través de sus costumbres, valores y actuaciones. Además, Denison (como se citó en Salas, García, y Murillo, 2017) menciona que la cultura organizacional, se refiere a reglas y normas que han sido establecidas con el propósito de dar soluciones y cumplir objetivos de una organización. A su vez, propone cuatro tipos de culturas posibles: jerarquía, clan, adhocrática y mercado. Las cuales están asociadas a la estabilidad o estructura empresarial y, se muestran descritas en la siguiente tabla.

Cuadro 6. Tipos de Cultura Organizacional	
Tipos de Cultura Organizacional	
Cultura	Características
Adhocrática	Flexibles
	Con iniciativa
	Innovadoras
	Desarrollo profesional
Clan	Trabajo en equipo
	Adecuadas condiciones laborales
	Mejores relaciones sociales
	Orientadas al servicio al cliente
Jerarquía	Estructura cerrada
	Procesos y procedimientos estandarizados
	Orientada a los resultados
	Adaptabilidad a cambios en el mercado
Mercado	Orientada a los resultados
	Enfocada en el rendimiento
	Productividad
	Desarrollo personal
	Competitiva - individualista
	Nota. Elaboración propia

A su vez, Chiavenato (como se menciona en Carro, Sarmiento, y Ortega, 2017) menciona sobre la Cultura Organizacional que es un fenómeno de percepción y observación de los factores internos y externos con respecto a la comunicación, valores, lenguaje y que refleja la mentalidad arraigada en una organización. Se compara con un iceberg en el que las características visibles representan a lo que las personas perciben desde fuera y que son la consecuencia de la forma de trabajo.

1.5. Bienestar Laboral

El bienestar laboral, se traduce como un estado de equilibrio entre los aspectos laborales como: clima, cultura, satisfacción y su relación con el desarrollo personal y profesional del colaborador dentro de la organización. Los factores de estudio del bienestar laboral están asociados con la satisfacción y factores inherentes del trabajo (Castañeda, Betancourt, Salazar, y Mora, 2017).

Por lo tanto, el bienestar laboral está relacionado con la Calidad de vida laboral, debido al objetivo que tienen en común con el desarrollo individual de los colaboradores. Un entorno laboral adecuado, que incluya iniciativas de mejora para

sus trabajadores, genera satisfacción, bienestar y, se transforma en un ambiente saludable de trabajo (Vélez y Córdova, 2018).

Por otra parte, Berg (como se citó en Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017) menciona que para medir el bienestar laboral y la satisfacción de los colaboradores es importante considerar factores como: autonomía, habilidades, ambiente de trabajo, posibilidad de crecimiento. De la misma manera, se consideran los factores que intervienen en el entorno de trabajo como: relación cercada con la jerarquía, retroalimentación del empleador, independencia de actividades.

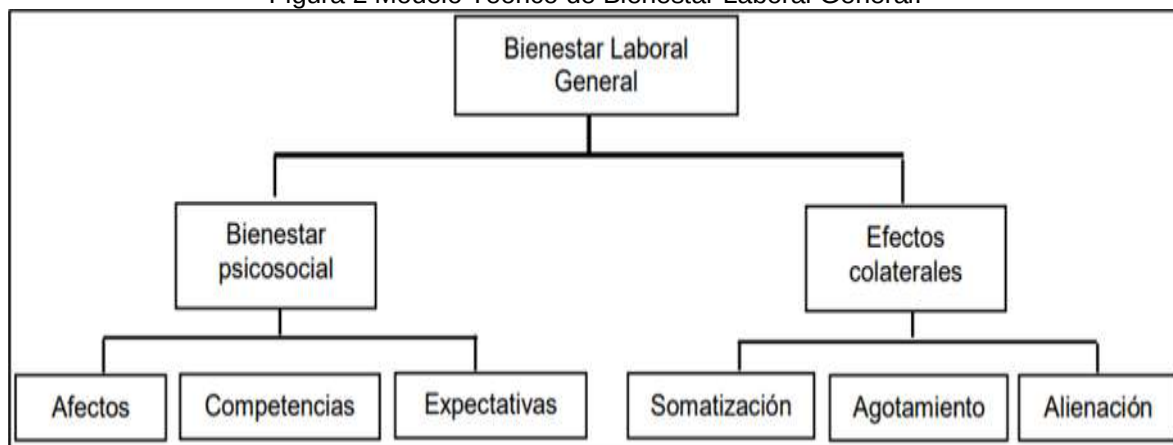
También, Vélez y Córdova (2018) mencionan que el planteamiento de programas de bienestar laboral mejora en gran medida las condiciones mentales de los trabajadores. Si realiza una modificación en las condiciones de trabajo, también, se incrementa la motivación y productividad de los empleados. En el desarrollo de estrategias asociadas a teorías humanistas el bienestar laboral, se convierte en satisfacción laboral.

Por consiguiente, Paredes (2017) mencionan que el bienestar laboral obedece a programas dirigidos a los colaboradores con el objetivo de dar solución a las problemáticas personales e individuales propias de los puestos de trabajo, así como mejorar la calidad de vida y evitar la rotación con aumento del compromiso con la organización.

Dentro de la temática Blanch (citado en Echeverría & Santiago, 2017) desarrolla el modelo teórico de Bienestar Laboral General, a partir de la definición de bienestar, que se refiere al estado físico, mental psicológico y social satisfactorio en el cual, se desenvuelve un individuo. Desde este punto de vista el bienestar visto como una condición favorable de trabajo, factor determinante en el comportamiento de los colaboradores.

A continuación, se muestra el gráfico del modelo teórico del bienestar laboral general. En donde, se observa los distintos aspectos a considerar alrededor de la temática.

Figura 2 Modelo Teórico de Bienestar Laboral General.



Echeverría y Santiago (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10(2), 17-27.

De acuerdo a este modelo, se ha planteado el cuestionario para la medición del bienestar laboral en donde, se tiene como bases: el bienestar psicosocial del cual, se derivan aspectos subjetivos propios de los individuos en relación con su trabajo, y los efectos colaterales, que se representan como los problemas generados por una mal manejo administrativo o deficientes condiciones.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

En el presente capítulo, se detalla el tipo de investigación en cuanto a tipo, diseño y alcance. También, se describe la población a la cual, se le aplicó el instrumento de recolección de los datos, así como el procesamiento realizado. Se realiza un acercamiento a la institución donde, se desarrolló la investigación y, se explica la propuesta de investigación desarrollada.

2.1. Tipo de investigación y enfoque

Con el propósito de diseñar un plan para la mejora de la Calidad de vida laboral en la Administración Diocesana de Tungurahua, se trabajó con una investigación aplicada la misma que permite solucionar problemas reales. A su vez, se apoya en la investigación básica para conseguirlo. Esta le aporta los conocimientos teóricos necesarios para resolver problemas o mejorar la Calidad de vida laboral (Arias, 2012).

Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a, que se recolectaron y analizaron datos específicos obtenidos de la población mediante métodos estadísticos. Así mismo, permitió cuantificar la relevancia del fenómeno y el sesgo de la información, que se ingresó para el estudio. Finalmente, este tipo de investigación permite obtener datos objetivos de la variable en estudio y encontrar la realidad estadística (Sánchez, 2019).

“La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.48).

Además, es importante recalcar que la investigación cuantitativa es objetiva, es decir que, no se centra en características individuales. Existen diversas técnicas alrededor de la investigación cuantitativa: la encuesta suele ser de las más

utilizadas y con mejores resultados debido a la objetividad que la caracteriza, al analizar las respuestas de cada individuo y hacer un análisis comparativo mediante herramientas estadísticas (Hernández et al., 2014) .

De la misma manera, al aplicar la investigación cuantitativa, se busca cuantificar resultados mediante la medición de variables sobre una población específica. La población elegida mantiene características similares lo que permite que, a través de la aplicación de técnicas objetivas el investigador discierne resultados colectivos. Es común que las variables de estudio, se centren en el comportamiento de los individuos en un entorno similar.

Para el trabajo, se ha elegido la investigación cuantitativa debido a que la población de estudio mantiene similitudes en distintas variables. Por lo cual, se aplicó un instrumento que mide distintos factores que permite obtener resultados que son cuantificados para la comparación posterior de los resultados.

2.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, que tiene como base “observar fenómenos tal como, se dan en su contexto natural, para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152). Este diseño permite evaluar distintas variables sin que estas sean manipuladas. Es importante recalcar que al ser no experimental lo cual, se pretende obtener son resultados reales que no tengan intervención de ningún tipo.

De la misma manera la investigación no experimental tiene como objetivo principal la obtención de resultados en situaciones reales. Son Datos. Que se cuantifican al aplicar una técnica determinada y, se analiza en base a la población de estudio. Por ende, el grupo poblacional mantiene factores de similitud y, de los cuales, se analiza variables del contexto grupal que están afectadas de manera individual.

Como, se menciona en Hernández et al., (2014) en la investigación no experimental las situaciones de estudio surgen de forma natural, el investigador, no se involucra

en la alteración de estas, son independientes e inherentes en la población, no se modifica para prevenir un cambio en los resultados obtenidos. Por lo cual el investigador es un observador del ambiente natural.

Alcance de la investigación

El alcance la investigación fue descriptiva, se recogió información de manera independiente sobre la variable de estudio, con el objetivo de especificar características y propiedades del fenómeno analizado. “Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 125).

De tal manera, que se realizó un análisis previo sobre la temática de estudio, en donde, se ha descrito distintos puntos de vista de autores, así como modelos de trabajo que son implementados. Este alcance descriptivo permitió que la investigación tenga bases firmes al momento de aplicar el instrumento de medición. Con el conocimiento previo, se logró analizar de mejor manera el fenómeno de estudio.

En cuanto al corte es transversal pues, tal como plantea Hernández, Fernández y Baptista (2014): “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.187).

Por tal motivo, durante la investigación, se realizó una sola medición de la variable de estudio con la aplicación del instrumento. Esto permitió la recolección de resultados en un momento determinado, que permiten un análisis más confiable y evita los sesgos de error.

Población

Para el estudio, se utilizó como población a los 85 colaboradores de la Administración Diocesana de Tungurahua, los que laboran en los diferentes Entes Diocesanos que están compuestos por: Curia Diocesana, Pastoral Social Cáritas, Hospital Básico La Guadalupana, Centro Médico Nuestra Señora de la Elevación, Seminario Mayor Cristo Sacerdote y Casa de Retiros Santa Marianita.

En la tabla, que se muestra a continuación encuentra la distribución de la población por sexo.

Tabla 1. Distribución de los participantes por sexo

Sexo	F	%
Masculino	37	43,5%
Femenino	48	56,5%
Total	85	100,0%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 1, se observa que la población de estudio está representada por la población femenina con el (56,5%), respecto de la población masculina (43.5%).

En la tabla, que se muestra a continuación, se encuentra la distribución respecto a la edad de los participantes.

Tabla 2. Distribución de los participantes respecto a la edad

Población por edades	F	%
18-26 años	1	1,2%
27-35 años	14	16,5%
36-44 años	22	25,9%
45-55 años	31	36,5%
56-65 años	17	20,0%
Total	85	100,0

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 2 se evidencia que la mayoría de los participantes (62,4%) se encuentran entre 36 y 55 años, la minoría (1,2%) entre 18 y 26 años.

En la tabla, que se muestra a continuación, se encuentra la distribución respecto a las áreas de trabajo.

Tabla 3. Áreas de trabajo

Áreas de trabajo		
Entes	F	%
Curia Diocesana	21	24,7%
Pastoral Social	27	31,8%
Centro Médico NSE	10	11,8%
Hospital BLG	17	20%
Seminario Mayor CS	5	5,9%
Casa de retiro SM	5	5,9%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 9, se observa que la mayor cantidad de participantes pertenecen al ente Pastoral Social (31,8%) y en segundo lugar a la Curia (24,7%). La menor cantidad de participantes, se encuentran en el Seminario y en la Casa de Retiro con 5,9% cada uno.

En la tabla, que se muestra a continuación, se encuentra la distribución respecto al nivel de instrucción de los participantes.

Tabla 4. Distribución de los participantes por nivel de instrucción

Categoría	F	%
Primaria	2	2,4%
Secundaria	25	29,4%
Superior	54	63,5%
Posgrado	4	4,7%
Total	85	100%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 10, se aprecia que predominan los participantes con nivel de instrucción superior (63,5%) y los de menor representación son de nivel primaria (2,4%).

En la tabla, que se muestra a continuación, se encuentra la distribución respecto a los años de trabajo de los participantes.

Tabla 5. Distribución de los participantes por años de trabajo

Años de trabajo	f	%
0-3 Años	15	17,6%
4-8 Años	23	27,1%
9-19 Años	39	45,9%
20-35 Años	8	9,4%
Total	85	100,0%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 11, en cuanto a los años de trabajo la mayor parte de participantes, se encuentran en el rango entre 9 y 19 años de trabajo (45,9%), mientras que la minoría está entre 20 y 35 años (9,4%).

2.3. Recolección de la información

Para la recolección de información, se utilizó la técnica de la encuesta, en la cual, se ha utilizado un instrumento psicológico estandarizado que tiene validez y confiabilidad. Esta técnica permite la recolección de datos individuales de cada individuo para el posterior análisis estadístico y obtención de resultados.

Por tal motivo, los datos, se recolectaron a través del test CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO – GOHISALO, el cual consta de 74 ítems con respuestas tipo escala Likert, creado por González et al. (2010). Este test considera las 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 del trabajador y administración del tiempo libre.

En la siguiente tabla se describen los ítems por cada dimensión que tiene el instrumento, que se aplicó a la población.

Tabla 6. Ítems por dimensión del instrumento	
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

Nota. Elaboración propia

El cuestionario tiene un tiempo aproximado de aplicación de 45 min, está compuesto por 74 ítems divididos en 7 dimensiones. Se miden con escala de Likert y del 0 al 4. De la pregunta 1 a la 24, se mide el grado de satisfacción; de la pregunta 25 a la 62, se mide la perspectiva personal; de la pregunta 63 a la 72, se mide el

grado de acuerdo del sujeto; y finalmente la pregunta 73 y 74 miden el grado de compromiso.

En la tabla, que se muestra a continuación se muestra la escala de medición que posee el instrumento por cada ítem.

Tabla 7. Escala para la medición	
Tendencia o Media	
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

Nota. Elaboración propia

En el proceso de calificación de cada dimensión, 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 instrumento

En el proceso de validación del CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO-Gohisalo, los expertos concordaron con una calificación global mayor al 70% para todos los ítems del cuestionario, se estableció la relación teórica entre los conceptos y, con el análisis multifactorial. Además, se corroboró la distribución de los ítems en siete dimensiones, mediante el cálculo de la validez relevante total para el cuestionario de 0.68 (González et al., 2010).

Para el desarrollo de la investigación, se realizó la validación por medio de dos especialistas (ver Anexo 3). El proceso para esta validación consistió en: enviar

datos completos del instrumento, así como formatos de calificación en los cuales, se señalaban criterios de validez para el instrumento y el especialista, se encargó de validar los distintos aspectos relevantes en el instrumento.

Como primer especialista, se contó con la colaboración de profesional en la rama de la Psicología Organizacional. El cual cuenta con amplia experiencia en el este ámbito laboral. La validación del test por parte del especialista fue afirmativa y, se pudo concluir que existe la relevancia, validez, y confiabilidad necesaria para ser aplicable en esta investigación.

El segundo especialista, se desempeña en el ámbito de la consultoría organizacional, por lo cual cuenta con amplia experiencia en la aplicación de instrumentos para la medición de variables organizacionales. El resultado de la validación fue satisfactorio por parte del profesional que hizo énfasis en la validez que tiene el instrumento, la adecuada estructura de los ítems y los factores que mide.

Como referentes de confiabilidad, se tiene el análisis de González et al. (2010) donde, se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, que permite comprobar el contexto interno de cada ítem. Se estableció como válido un resultado superior a 0.5 y, para este cuestionario, obtuvieron un Alpha de Cronbach de 0.9527.

Un estudio realizado en población ecuatoriana obtuvo los siguientes resultados de Alfa de Cronbach:

Tabla 8. Alfa de Cronbach obtenido en artesanos de Tungurahua

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

Nota. Santacruz y Morales (2021). Relación entre la calidad de vida personal y laboral de los artesanos de la provincia de Tungurahua

Además, de tomar en consideración los resultados referenciales en cuanto a fiabilidad de otros autores, se calculó el Alfa de Cronbach con los resultados obtenidos en la presente investigación, se obtuvo el siguiente resultado:

En la tabla, que se muestra a continuación, se encuentra el alfa de Cronbach correspondiente al instrumento de medición.

Tabla 9. Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.975	74

Nota. Valor obtenido de SPSS

Para el presente estudio, se analizaron los 74 ítems que componen el cuestionario y arrojaron un alfa de Cronbach de 0.975 lo cual indica un índice de fiabilidad alta para el instrumento. Se realizó el cálculo del Alpha de Cronbach por dimensiones, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 10. Alfa de Cronbach por dimensiones	
Dimensiones	Alfa de Cronbach
Soporte Institucional para el trabajo	0.963.
Seguridad en el trabajo	0.904
Integración al puesto de trabajo	0.876
Satisfacción por el trabajo	0.866
Bienestar logrado a través del trabajo	0.83
Desarrollo personal del trabajador	0.856
Administración del tiempo libre	0.797

Nota. Valor obtenido de SPSS

A partir de estos resultados, se evidencia que el instrumento aplicado posee una adecuada consistencia interna por cada una de las dimensiones.

Procesamiento de la información

Para el proceso de la investigación, se realizó un análisis de las variables a trabajar en torno a la Calidad de vida laboral dentro de la Administración Diocesana de Tungurahua. El informe emitido por el área de talento humano acerca de una encuesta de satisfacción 14-ha dado indicios de que existen factores de estrés entre los trabajadores. Por lo cual, se ha planteado generar un plan de mejora de

la Calidad de vida laboral con el objetivo de mejorar aspectos inherentes en la organización.

Se realizó la fundamentación teórica, a partir de fuentes bibliográficas científicas, sobre la Calidad de vida laboral y las experiencias de intervención para su mejoría de varios autores. Posteriormente, se realizó el diseño metodológico de la investigación, planteado con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La Administración Diocesana de Tungurahua al ser una organización sin fines de lucro cuenta con diferentes servicios dispuestos para la comunidad y las zonas de escasos recursos. La recolección de los datos, se hizo con todos los colaboradores de la institución mediante un instrumento para medir la Calidad de vida laboral actual Calidad de vida en el trabajo-Gohisalo.

El instrumento de medición se aplicó de forma individual y manual. Cada individuo contó con el tiempo especificado en el manual del test. Para el procesamiento de la información, se trabajó con el programa estadístico SPSS 25 en donde, se tabularon las puntuaciones de medias de manera global, por dimensiones y por preguntas. Además, se hizo el análisis de los resultados por datos sociodemográficos según género, rango de edad, nivel de instrucción, años de trabajo y áreas de trabajo de los colaboradores.

2.4. Caracterización de la empresa o institución

En el año de 1948, el papa PIO XII, crea la Diócesis de Ambato que antes perteneciera a la Arquidiócesis de Quito. Con alegría y júbilo el pueblo tungurahuense acompañó a la comitiva que venía desde Quito para erigir la nueva Diócesis en el centro del país. Se nombró a Monseñor de la Torre como Administrador de la nueva Diócesis, quien consagra la Diócesis a la Virgen de la Elevación.

En la actualidad el encargado de la administración y pastoreo es: Mons. Giovanni Pazmiño. La Diócesis está conformada por 76 sacerdotes. El territorio de la Diócesis comprende 53 parroquias, que se encuentra ubicadas dentro de la

provincia de Tungurahua. La diócesis de Ambato al ser un organismo, que se sujeta a las leyes ecuatorianas tiene una Razón Social que el Servicio de Rentas Internas denominó como Administración Diocesana de Tungurahua que actualmente, se maneja como una organización de ayuda social, sin fines de lucro.

Misión

- Nosotros como miembros de la Diócesis de Ambato discípulos de Jesucristo, guiados por el Magisterio y la Doctrina de la Iglesia Católica, nos dedicamos a la misión evangelizadora para construir el Reino de Dios en la provincia de Tungurahua, mediante una pastoral de conjunto en defensa de la vida, la familia y la dignidad de la persona humana

Visión

- Ser una diócesis orante, evangelizada y evangelizadora profética discipulado-misionera que como pueblo de Dios acoge y respeta la vida, la familia y la dignidad de la persona humana.

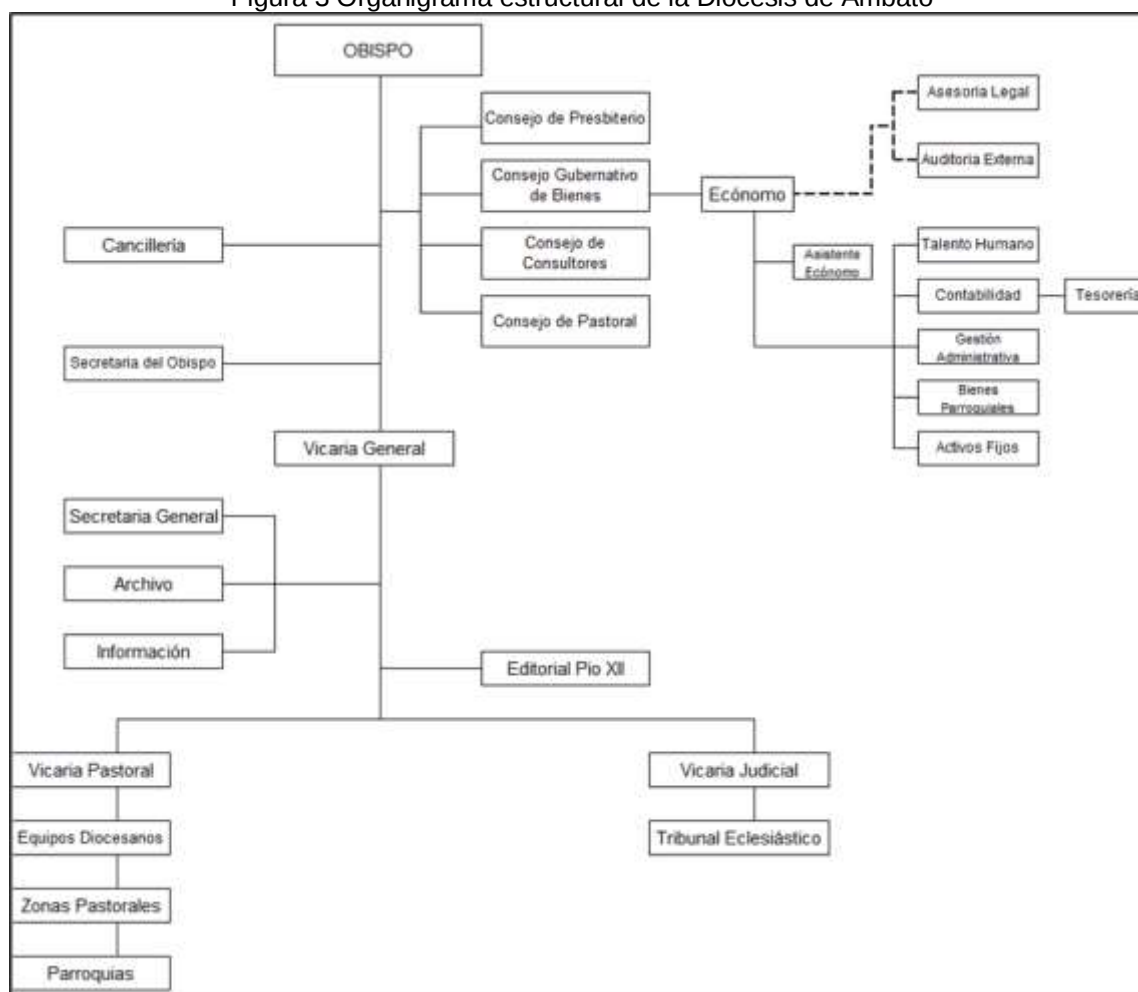
Objetivo institucional

- Promover la Iglesia Diocesana en salida desde el proceso de la conversión Pastoral, la alegría del evangelio para consolidar la comunidad de discípulos de Jesucristo, maestro y buen pastor.

A continuación, se presenta el organigrama estructural de la organización:

Organigrama Estructural de la Diócesis de Ambato

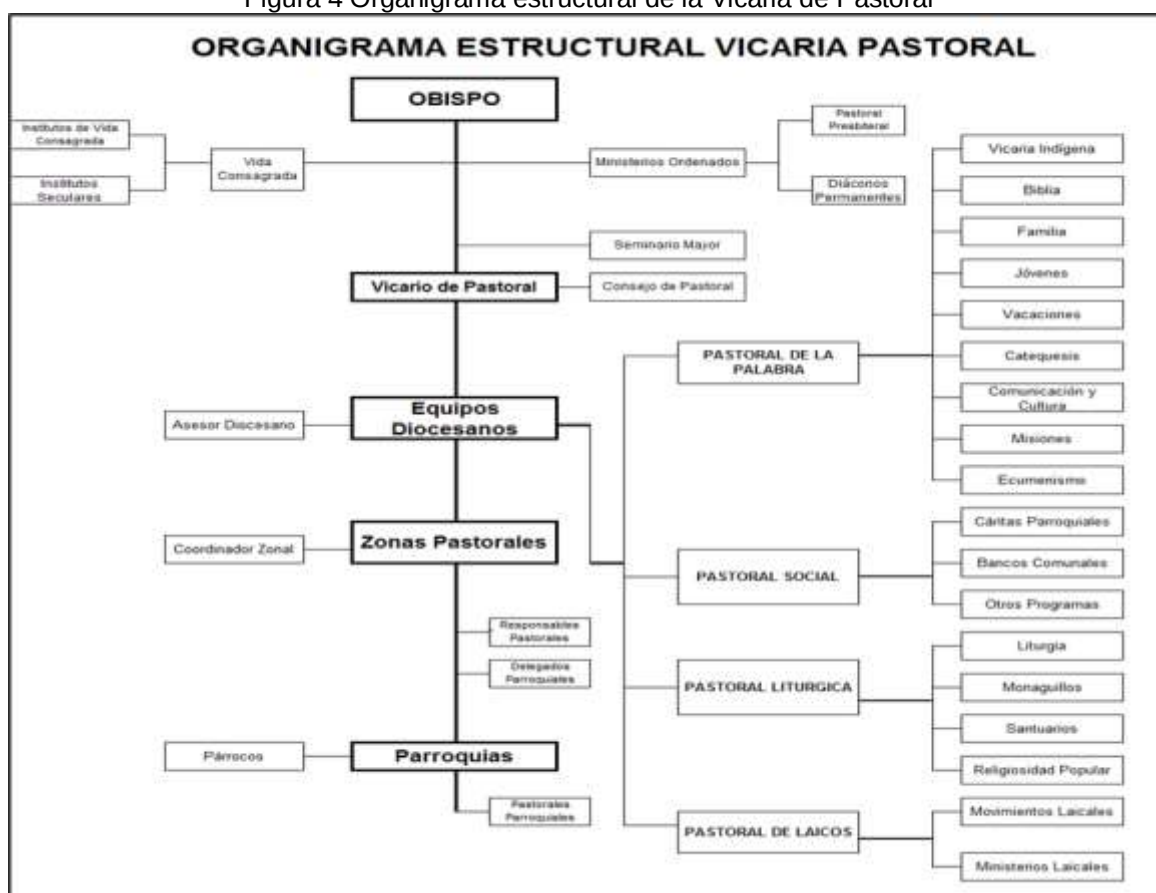
Figura 3 Organigrama estructural de la Diócesis de Ambato



Fuente: elaboración propia

A continuación, se presenta el organigrama estructural de la Vicaria de Pastoral perteneciente a la organización.

Figura 4 Organigrama estructural de la Vicaria de Pastoral



Fuente: elaboración propia

2.5. Propuesta de investigación

Plan para la mejora de la calidad de vida en la Administración Diocesana de Tungurahua

Antecedentes de la Propuesta

El plan para la mejora de la Calidad de vida laboral (CVL) en la Administración Diocesana de Tungurahua tiene su razón de ser debido al análisis, que se realizó mediante la aplicación del instrumento CV- GOHISALO que permitió analizar el estado actual de la CVL en los colaboradores.

De tal manera que, con la elaboración de este plan, se intenta mejorar aspectos inherentes en la organización relaciones con la CVL. Este supuesto pretende modificar aspectos inadecuados encontrados en el análisis de los resultados del

instrumento de evaluación, así como favorecer el desarrollo personal y profesional de los colaboradores que laboran en las distintas áreas. De tal manera, que se mejorarán variables como la satisfacción y el bienestar laboral.

Justificación

La presente propuesta es importante porque pretende mejorar la CVL en los colaboradores de la Administración Diocesana de Tungurahua. Al incrementar la satisfacción que cada uno de los trabajadores necesita para desarrollar de forma adecuada las actividades propias de cada puesto de trabajo. Al mejorar estos aspectos también, se crea un adecuado ambiente laboral en la organización en donde cada sujeto es capaz de reconocerse a sí mismo como un ente importante en el logro de los objetivos organizacionales. De la misma manera que observa su entorno como una posibilidad de mejora en el aspecto personal y profesional.

Esta propuesta es de interés para todos los miembros de la organización, desde los colaboradores hasta los jefes de cada área de trabajo. El desarrollo de estas actividades permite a los colaboradores que tienen una inadecuada CVL mejorar aspectos como: satisfacción laboral, desmotivación, ambiente de trabajo y bienestar laboral. Así como la organización evita problemas como la rotación y ausentismo, que se generan debido a problemas en aspectos personales y organizacionales.

Se proyecta que, con la implementación de este plan para la mejora de la CVL, desde los colaboradores menos experimentados, así como los que han pasado la mayor parte de su vida laboral dentro de la organización, se desarrollarán nuevas estrategias para mejorar su desempeño en el trabajo, así como aumentar sus posibilidades de crecimiento y bienestar. Mejorar estos aspectos en la vida de los colaboradores, se traduce en un mejor ambiente laboral que a su vez atrae nuevos prospectos y mantiene felices a las personas que ya laboran dentro de la organización.

Objetivos

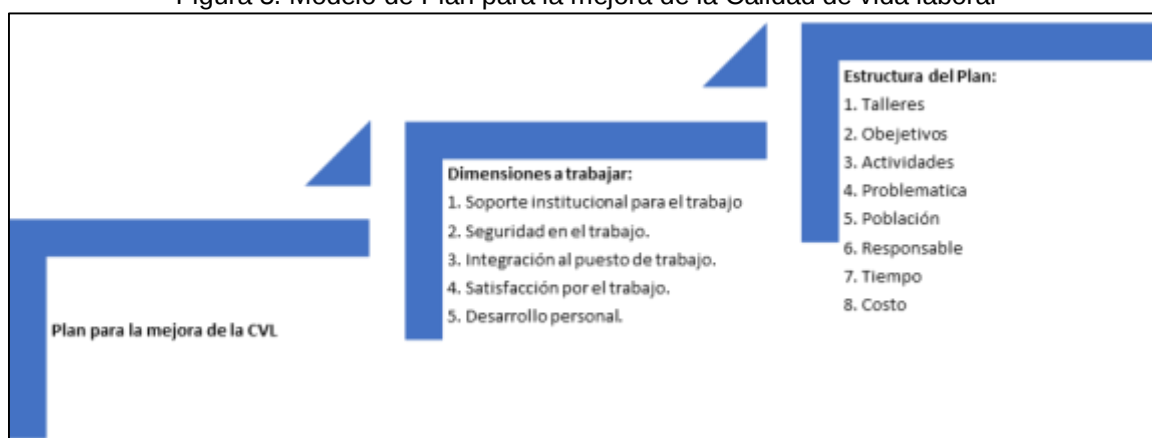
Objetivo General

- Mejorar la Calidad de vida laboral en la Administración Diocesana de Tungurahua para promover el desarrollo personal y profesional de los colaboradores

Objetivos Específicos

1. Mejorar la comunicación lateral y vertical.
2. Promover un mejor ambiente laboral en la institución.
3. Brindar alternativas para la resolución de problemas
4. Crear oportunidades de mejora en la institución
5. Promover la creatividad en los colaboradores de la organización

Figura 5. Modelo de Plan para la mejora de la Calidad de vida laboral



Fuente: elaboración propia

Como, se observa en el gráfico 5 la propuesta está enfocada en cinco de las siete dimensiones mencionadas por González et al., (2010) para la medida de la CVL. Estas dimensiones tienen aspectos a mejorar en los colaboradores de la Administración Diocesana de Tungurahua y de las cuales, se han planteado los siguientes talleres:

1. **Soporte institucional para el trabajo:** Taller de feedback y comunicación organizacional.

2. **Seguridad en el trabajo:** Taller de mejoramiento de la satisfacción en el trabajo.
3. **Integración al puesto de trabajo:** Taller enfocado en la resolución de problemas.
4. **Satisfacción por el trabajo:** Taller para el reconocimiento de las oportunidades de mejoras individuales y colectivas.
5. **Desarrollo personal del trabajador:** Taller de creatividad y desarrollo de destrezas personales.

En la propuesta inicialmente, se presenta el plan general por cada una de las fases (Logística, Socialización, Ejecución y Finalización) y a continuación, se detallan las actividades de cada una de estas fases.

Tabla 11. Plan general por programas para la mejora de la Calidad de vida laboral

Dimensión	Programa	Objetivo	Población	Problemática que resolver	Responsables	Tiempo	Recursos	Costo
Soporte Institucional para el trabajo	Programa para la implementación de un plan de comunicación interna.	Establecer un plan de comunicación interna para la mejora de la retroalimentación en la organización	Colaboradores y jefes de área	Problemas en la retroalimentación y comunicación de los jefes y subordinados	Talento Humano	6 meses	Humano, tecnológico, bibliográfico	\$ 1.000
Seguridad en el trabajo	Programa para la creación de un plan de capacitación anual	Establecer un plan de capacitación anual en la organización	Colaboradores y jefes de área	Escasas capacitaciones en los distintos puestos de trabajo	Talento Humano	1 año	Humano, tecnológico, bibliográfico	\$ 5.000
Integración al puesto de trabajo, Satisfacción en el trabajo, y el Desarrollo personal del trabajador	Talleres	Combinar aspectos teóricos y prácticos en diferentes temáticas relacionadas con la CVL	Colaboradores y jefes de área	Dificultades con aspectos relativos a la integración al puesto, la satisfacción y el desarrollo personal.	Talento Humano	6 meses	Humano, tecnológico, bibliográfico	\$ 3.700

Nota. Elaboración propia

Tabla 12. Descripción detallada del Programa para la implementación de un plan de comunicación institucional

Dimensión	Soporte Institucional para el trabajo				
Programa	Programa para la implementación de un plan de comunicación institucional				
Objetivo	Establecer un plan de comunicación para la mejora de la retroalimentación en la organización				
Actividad	Desarrollo	Responsable	Tiempo	Costo	
Evaluación de la situación actual	Evaluar la comunicación institucional mediante una encuesta	Talento Humano	2 semanas	\$ 100	
Establecimiento de objetivos	Posterior a la evaluación observar puntos focales a ser trabajados	Talento Humano	2 semanas	\$ 100	
Creación de indicadores de gestión	Elaboración de indicadores que permitan medir la eficacia de las estrategias a ser aplicadas	Talento Humano y jefes de área	1 mes	\$ 100	
Presentación del Plan de Comunicación	Realización de la presentación del Plan con los colaboradores y jefes de área	Talento Humano y jefes de área	1 día	\$ 100	
Puesta en marcha del Plan de Comunicación	Aplicar las estrategias propuestas y establecer en los estatutos de la organización el Plan de Comunicación	Talento Humano y jefes de área	4 meses	\$ 500	
Evaluación del Plan de Comunicación	Evaluar mediante una encuesta el estado posterior a la puesta en marcha del Plan de comunicación en la organización	Talento Humano	1 semana	\$ 100	

Nota. Elaboración propia

Tabla 13. Descripción detallada del Programa para la creación de un Plan de capacitación anual

Dimensión	Seguridad en el trabajo				
Programa	Programa para la creación de un Plan de capacitación anual				
Objetivo	Establecer un plan de capacitación anual en la organización				
Actividad	Desarrollo	Responsable	Tiempo	Costo	
Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	Aplicación del DNC en la organización	Talento Humano	1 semana	\$ 100	
Definición de objetivos	Establecer objetivos por cada DNC	Talento Humano	1 semana	\$ 100	
Elaboración del cronograma de capacitación	Realización del cronograma de capacitación por puesto de trabajo, tipo de capacitación, duración y certificaciones. Búsqueda de capacitadores o empresas de capacitación avaladas por los distintos Entes reguladores.	Talento Humano	2 semanas	\$ 200	
Puesta en marcha del Plan de Capacitación	Programar capacitaciones	Talento Humano, capacitadores	10 meses	\$ 400	
Evaluación del Procesos de Capacitación	Evaluación de cada una de las capacitaciones	Talento Humano	1 mes	\$ 100	

Nota. Elaboración propia

Tabla 14. Plan general por talleres para la mejora de la Calidad de vida laboral en la Administración Diocesana de Tungurahua

Fase	Dimensión	Actividad	Objetivo	Recursos	Costo
Fase I Logística		Adecuación del lugar para el desarrollo de los talleres	Coordinar el lugar, autorización respectiva y la adecuación de lugar para el desarrollo de los talleres	Infraestructura de la organización	\$ 200
Fase II Socialización		Presentación del plan para la mejora de la CVL	Socialización del programa con los directivos y colaboradores	Humano, tecnológico, bibliográfico	\$ 100
	Soporte Institucional para el trabajo	Taller de feedback y comunicación organizacional.	Mejorar la comunicación lateral y vertical		\$ 500
	Seguridad en el trabajo	Taller de mejoramiento de la satisfacción en el trabajo.	Promover un mejor ambiente laboral en la institución		\$ 800
Fase III Ejecución	Integración al puesto de trabajo	Taller enfocado en la resolución de problemas.	Brindar alternativas para la resolución de problemas	Humano, tecnológico, bibliográfico	\$ 500
	Satisfacción por el trabajo	Taller para el reconocimiento de las oportunidades de mejoras individuales y colectivas.	Proponer actividades que permitan la creación de oportunidades de mejora en la institución		\$ 900
	Desarrollo personal del trabajador	Taller de creatividad y desarrollo de destrezas personales.	Promover la creatividad en los colaboradores de la organización		\$ 500
Fase IV Finalización		Cierre	Consolidar los conocimientos adquiridos para su aplicación en la organización	Humano, tecnológico, bibliográfico	\$ 100

Nota. Elaboración propia

Tabla 15. Descripción detallada del Taller de feedback y comunicación organizacional

Dimensión Taller Objetivo	Soporte institucional para el trabajo Taller de feedback y comunicación organizacional. Mejorar la comunicación lateral y vertical				
	Fase	Aspectos por trabajar	Técnica / Actividad	Responsable	Tiempo de ejecución Costo
	Fase I Inicialización	Bienvenida a los participantes	Dinámica grupal ¿Quién Soy?	Talento Humano	15 min \$ 10
	Fase II Introducción	Presentación del taller y tema de trabajo	Exposición de la temática		20 min \$ 20
	Fase III Procedimiento	Comunicación asertiva y feedback	Entrenamiento en habilidades sociales y asertividad Técnica del Banco de niebla Técnica de la pregunta asertiva	Experto externo	2 horas \$ 450
	Fase IV Cierre	Evaluación del taller	Feedback		15 min \$ 20

Nota. Elaboración propia

Tabla 16. Taller de mejoramiento de la satisfacción en el trabajo

Dimensión Taller Objetivo	Seguridad en el trabajo Taller de mejoramiento de la satisfacción en el trabajo. Promover un mejor ambiente laboral en la institución				
	Fase	Aspecto por trabajar	Técnica / Actividad	Responsable	Tiempo de ejecución Costo
	Fase I Inicialización	Bienvenida a los participantes	Dinámica grupal: Me voy de viaje	Talento Humano	15 min \$10
	Fase II Introducción	Presentación del taller y tema de trabajo	Exposición de la temática		20 min \$ 20
	Fase III Procedimiento	Satisfacción laboral	Técnicas de auto programación Entrenamiento en programación de actividades Entrenamiento en Mindfulness	Experto externo	2 horas \$ 750
	Fase IV Cierre	Evaluación del taller	Feedback		15 min \$ 20

Nota. Elaboración propia

Tabla 17. Taller enfocado en la resolución de problemas

Dimensión	Integración al puesto de trabajo				
Taller	Taller enfocado en la resolución de problemas.				
Objetivo	Brindar alternativas para la resolución de problemas				
Fase	Aspecto por trabajar	Técnica / Actividad	Responsable	Tiempo de ejecución	Costo
Fase I Iniciación	Bienvenida a los participantes	Dinámica grupal: Tráeme	Talento Humano	15 min	\$ 10
Fase II Introducción	Presentación del taller y tema de trabajo	Exposición de la temática	Experto externo	20 min	\$ 20
Fase III Procedimiento	Resolución de problemas	Técnica de habilidades de afrontamiento y resolución de problemas Entrenamiento en auto instrucciones Entrenamiento en solución de problemas		2 horas	\$ 450
Fase IV Cierre	Evaluación del taller	Feedback		15 min	\$ 20

Nota. Elaboración propia

Tabla 18. Taller para el reconocimiento de las oportunidades de mejoras individuales y colectivas

Dimensión	Satisfacción por el trabajo				
Taller	Taller para el reconocimiento de las oportunidades de mejoras individuales y colectivas.				
Objetivo	Crear oportunidades de mejora en la institución				
Fase	Aspecto por trabajar	Técnica / Actividad	Responsable	Tiempo de ejecución	Costo
Fase I Inicialización	Bienvenida a los participantes	Dinámica grupal: Isla desierta	Talento Humano	15 min	\$ 10
Fase II Introducción	Presentación del taller y tema de trabajo	Exposición de la temática		20 min	\$ 20
Fase III Procedimiento	Oportunidades de mejora	Proceso de mejora continua Realización de feedback interno Canalizar el rendimiento en acciones concretas	Experto externo	2 horas	\$ 950
Fase IV Cierre	Evaluación del taller	Feedback		15 min	\$ 20

Nota. Elaboración propia

Tabla 19. Taller de creatividad y desarrollo de destrezas personales

Dimensión	Desarrollo personal del trabajador				
Taller	Taller de creatividad y desarrollo de destrezas personales.				
Objetivo	Promover la creatividad en los colaboradores de la organización				
Fase	Aspecto por trabajar	Técnica / Actividad	Responsable	Tiempo de ejecución	Costo
Fase I Inicialización	Bienvenida a los participantes	Dinámica grupal: Observo a mis compañeros	Talento Humano	15 min	\$ 10
Fase II Introducción	Presentación del taller y tema de trabajo	Exposición de la temática		20 min	\$20
Fase III Procedimiento	Creatividad	Desensibilización sistemática / habilidades creativas Entrenamiento en imaginación Ensayo de creatividad	Experto externo	2 horas	\$450
Fase IV Cierre	Evaluación del taller	Feedback		15 min	\$20

Nota. Elaboración propia

Evaluación del impacto de la propuesta

Una vez implementada la propuesta al cabo del año, se repite la evaluación de la Calidad de vida laboral para comparar los cambios en los resultados.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados, se han obtenido de una población de 85 colaboradores de la Administración Diocesana de Tungurahua a través del instrumento CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO-GOHISALO y, se procesó con el sistema SPSS v.25. Para el análisis de la información, se han recabado los resultados referentes a la Media de la Calidad de vida laboral Global, cada una de las dimensiones del test y por los factores sociodemográficos.

3.1. Análisis de los resultados

Calidad de vida laboral General de la población

Tabla 20. Calidad de vida laboral general de la población

Calidad de Vida Laboral General		
Media	Población	Elementos evaluados
2,9092	85	75

Nota. Elaboración propia

En la tabla 20, se observa la media de la Calidad de vida laboral en la población de estudio. La media obtenida es 2.90 lo cual significa que existe una CVL buena. Factores como la satisfacción, bienestar, desarrollo y condiciones laborales, se encuentran en un nivel adecuado. Aunque existen factores intrínsecos dentro de cada dimensión que a continuación son expuestos para un mejor entendimiento de los resultados y desarrollo de una propuesta para la mejora.

Calidad de vida laboral de la población por dimensiones del cuestionario

En la tabla, que se muestra a continuación. Se realiza el análisis de la media, desviación estándar, máximo y mínimo con respecto a los resultados obtenidos de la población en cada una de las dimensiones del cuestionario.

Tabla 21. Calidad de vida laboral de la población por dimensiones del cuestionario

	Soporte institucion al para el trabajo	Segurid ad en el trabajo	Integraci ón al puesto de trabajo	Satisfacci ón por el trabajo	Bienest ar logrado a través del trabajo	Desarrol lo personal del trabajad or	Administraci ón del tiempo libre
N	85	85	85	85	85	85	85
Media	2,5193	2,6408	3,0906	3,3565	3,4813	2,9779	2,7624
Desv. Desviaci ón	0,88217	0,79036	0,64340	0,69530	0,42125	0,70161	0,71481
Mínimo	0,14	0,73	1,30	1,50	2,55	1,50	0,60
Máximo	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Nota. Elaboración propia

Análisis general por dimensiones y aspectos sociodemográficos

En la tabla, que se muestra a continuación, se encuentran los datos referentes a las dimensiones del cuestionario y las medias por cada dimensión.

Tabla 22. Media por dimensiones

Dimensiones	N.º de elementos	Media
Soporte institucional para el trabajo	14	2,52
Seguridad en el trabajo	15	2,58
Integración al puesto de trabajo	10	3,09
Satisfacción por el trabajo	10	3,05
Bienestar logrado a través del trabajo	11	3,48
Desarrollo personal del trabajador	8	2,98
Administración del tiempo	5	3.21

Nota. Elaboración propia

En la tabla 23, se aprecia que todas las medias de las dimensiones puntúan en el rango de CVL Buena (entre 2,50 y 3,50). Las dos dimensiones con más baja puntuación son Soporte Institucional con una media de 2,52 y Seguridad en el Trabajo con una media de 2,58. El Soporte institucional, se refiere al respaldo que les da la organización con respecto a condiciones laborales, salario, etc.; mientras que la Seguridad en el Trabajo, se refiere a los aspectos de seguridad y salud en el entorno laboral.

Por otra parte, la dimensión con la media más alta es Bienestar logrado en el trabajo con 3,48, lo cual, se acerca al rango de Muy Alto que es a partir de 3,50. Esta dimensión, se refiere al cumplimiento de objetivos, metas y logros personales.

Análisis de la dimensión Soporte Institucional

Tabla 23. Media Obtenida-Soporte Institucional para el trabajo

Tabla 2.61 Media Obtenida Soporte Institucional para el trabajo		
Nº	Estadísticos descriptivos Preguntas	Media
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso, que se sigue para supervisar mi trabajo	2,56
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	2,71
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	3,02
27	Me dan a conocer la forma en, que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	2,14
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	2,07
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	2,64
45	Mi jefe inmediato, se interesa por la satisfacción de mis necesidades	2,58
46	Mi jefe inmediato, se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	2,86
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	2,48
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	2,66
49	Tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	2,66
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	2,48
51	En mi institución, se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	1,98
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	2,44

Nota. Elaboración propia

En la tabla 23, se representa la dimensión Soporte Institucional para el trabajo. En el análisis por dimensiones obtuvo una media de 2.52 lo cual significa que existe una CVL buena. No obstante, al analizar las preguntas para distinguir afectaciones concretas en torno a la CVL, se han obtenido medias en el rango de Regular en las preguntas siguientes: P. 27 Me dan a conocer la forma, que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo, obtuvo una media de 2.14; P. 28 Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación obtuvo una media de 2.07; P. 47 Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo obtuvo una media de 2.48; P. 50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo obtuvo una media de 2.48; P. 51 En mi institución, se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción obtuvo una media de 1.98.

Los resultados antes mencionados indican falta retroalimentación y reconocimiento personal por parte de la organización, que es lo más crítico el reconocimiento a la eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.

Tabla 24. Media del Soporte Institucional para el trabajo por el género

Dimensión	Género	F	Media
Soporte institucional para el trabajo	Masculino	37	2,51
	Femenino	48	2,52
Total		85	2,51

Nota. Elaboración propia

En relación a este resultado, se afirma que ambos géneros tienen una CVL Buena en esta dimensión. Con una media de 2.52 las mujeres tienen, ligeramente, una mejor Calidad de vida laboral con respecto a los hombres que obtuvieron una media de 2.51.

Tabla 25. Media del Soporte Institucional para el trabajo por rangos de edades

Dimensión	Edades	N	Media
Soporte institucional para el trabajo	18-26 años	1	2,07
	27-35 años	14	2,74
	36-44 años	22	2,68
	45-55 años	31	2,40
	56-65 años	17	2,38
	Total	85	2,52

Nota. Elaboración propia

En relación a este resultado, se puede afirmar que los colaboradores entre 27- 44 años tienen una CVL buena, representa con medias entre 2.68 y 2.64. mientras que los colaboradores entre 44 y 65 años, así como los que tienen entre 18-26 años tienen una CVL regular con medias entre 2.07 a 2.40.

Tabla 26. Media del Soporte Institucional para el trabajo por el nivel de instrucción

Dimensión	Nivel de instrucción	N	Media
Soporte institucional para el trabajo	Primaria	2	1,53
	Secundaria	25	2,70
	Superior	54	2,49
	Posgrado	4	2,19
	Total	85	2,51

Nota. Elaboración propia

Este resultado afirma que los colaboradores con estudios secundarios tienen una CVL buena con una media de 2.70. Mientras que los colaboradores con estudios

primarios, superiores y de posgrado tienen una CVL regular con medias entre 1.53 y 2.49.

Tabla 27. Media del Soporte Institucional para el trabajo por área de trabajo

Dimensión	Ente	N	Media
Soporte institucional para el trabajo	Curia Diocesana	21	2,65
	Pastoral Social	27	2,30
	Centro Médico NSE	10	2,55
	Hospital BLG	17	2,86
	Seminario Mayor CS	5	2,30
	Casa de retiro SM	5	2,07
	Total	85	2,51

Nota. Elaboración propia

Se evidenciaron diferencias en el nivel de CVL en la dimensión de Soporte Institucional en las diferentes áreas de trabajo. Con medias entre 2.55 y 2.86 los colaboradores que pertenecen al Hospital BLG, Centro Médico NSE y Curia Diocesana tienen una mejor Calidad de vida laboral en comparación con los colaboradores de la Pastoral Social, Seminario Mayor CS y Casa de Retiro SM que obtuvieron medias entre 2.07 y 2.30 correspondientes a CVL Regular.

Tabla 28. Media del Soporte Institucional para el trabajo por los años de trabajo

Dimensión	Años de trabajo	N	Media
Soporte institucional para el trabajo	0-3 años	15	2,62
	4-8 años	23	2,59
	9-19 años	39	2,49
	20-35 años	8	2,22
	Total	85	2,51

Nota. Elaboración propia

Este resultado afirma que existen diferencias de CVL en la dimensión de Soporte Institucional para el trabajo en: los colaboradores entre: 0 y 8 años de trabajo tienen una CVL buena con medias entre 2.59 y 2.62. A diferencia de los colaboradores que tienen entre: 9-35 años de trabajo que tienen una CVL regular con medias entre 2.22 y 2.49.

Análisis de la dimensión Seguridad en el Trabajo

Tabla 29. Media Obtenida-Seguridad en el trabajo

Seguridad en el trabajo		
Nº	Preguntas	Media
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	2,79
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	2,60
8	Comparo mi pago con cual, que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	2,25
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	2,60
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con, que se cuenta en este momento en la institución	2,36
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	2,99
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	2,32
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	2,04
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	2,48
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	3,18
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	3,14
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	2,45
61	En mi trabajo, se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	3,51
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón), se dan en base a currículum y no a influencias	2,34
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución son resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	2,58

Nota. Elaboración propia

En el análisis por dimensiones obtuvo una media de 2.58 lo cual significa que existe una CVL buena. No obstante, al analizar las preguntas para distinguir afectaciones concretas en torno a la CVL, se han obtenido medias en el rango de Regular en las preguntas siguientes: P.8 Comparo mi pago con el cual, se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento, obtuvo una media de 2,25; P.10 Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con, que se cuenta en este momento en la institución, obtuvo una media de 2,36; P.12 Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, obtuvo una media de 2,32; P.13 Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es, obtuvo una media de 2,04, que es la de menor puntuación en la dimensión; P.29 Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas, obtuvo una media de 2,48; P.33

Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación, obtuvo una media de 2,45.

Tabla 30. Media de la Seguridad en el trabajo por género

Dimensión	Género	N	Media
Seguridad en el trabajo	Masculino	37	2,73
	Femenino	48	2,56

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que, en ambos géneros, se obtienen medias en el rango de CVL Buena. Los hombres tienen una mejor Calidad de vida laboral 2,73 en comparación con las mujeres que obtuvieron una media de 2.56.

Tabla 31. Media de la Seguridad en el trabajo por rangos de edades

Dimensión	Edades	N	Media
Seguridad en el trabajo	18-26 año	1	2,13
	27-35 años	14	2,71
	36-44 años	22	2,70
	45-55 años	31	2,61
	56-65 años	17	2,58
	Total	85	2,64

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que existe diferencia con respecto de la CVL y la dimensión de Seguridad en el trabajo. En donde los colaboradores en el rango de edad entre: 27-65 años tienen una CVL buena con medias entre: 2.58 y 2.71. a diferencia de los colaboradores con edades entre: 18-26 años que tienen una CVL regular con una media de 2.13 (aunque este grupo está representado por un solo trabajador).

Tabla 32. Media de la Seguridad en el trabajo por nivel de instrucción

Dimensión	Nivel de instrucción	N	Media
Seguridad en el trabajo	Primaria	2	1,96
	Secundaria	25	2,80
	Superior	54	2,60
	Posgrado	4	2,43
	Total	85	2,64

Nota. Elaboración propia

Por nivel de instrucción existen diferentes niveles de CVL en cuanto a la Seguridad en el trabajo, los colaboradores con estudios secundarios y superiores

respectivamente tienen una mejor Calidad de vida laboral al obtener medias de 2.80 y 2.60 respectivamente; mientras que los colaboradores con estudios de primaria y posgrado obtuvieron medias de 2.43 y 1.96 que representan una CVL Regular.

Tabla 33. Media de la Seguridad en el trabajo por área de trabajo

Dimensión	Ente	N	Media
Seguridad en el trabajo	Curia Diocesana	21	2,92
	Pastoral Social	27	2,27
	Centro Médico NSE	10	2,56
	Hospital BLG	17	3,09
	Seminario Mayor CS	5	2,37
	Casa de retiro SM	5	2,29
	Total	85	2,64

Nota. Elaboración propia

Se evidencian diferencias en el nivel de CVL en la dimensión Seguridad en el trabajo según el área de trabajo. Los colaboradores que pertenecen al Hospital BLG, Curia Diocesana y Centro Médico NSE tienen una mejor Calidad de vida laboral con medias de 2.56 y 3.09. En comparación con los colaboradores que pertenecen al Seminario Mayor CS, Casa de retiro SM y Pastoral Social que obtuvieron medias entre: 2.27 y 2.37 correspondientes a CVL Regular.

Tabla 34. Media de la Seguridad en el trabajo por los años de trabajo

Dimensión	Años de trabajo	N	Media
Seguridad en el trabajo	0-3 años	15	2,70
	4-8 años	23	2,62
	9-19 años	39	2,68
	20-35 años	8	2,32
	Total	85	2,64

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que existe diferencia en la dimensión Seguridad en el trabajo con respecto de los años de trabajo. Los colaboradores entre: 0-19 años tienen una CVL buena con medias entre 2.62 y 2.70. Mientras que los colaboradores que tienen entre 20-35 años de trabajo obtuvieron una media de 2.32 que sugiere una CVL regular.

Análisis de la dimensión Integración al puesto de trabajo

Tabla 35. Media Obtenida- Integración al puesto de trabajo

Integración al puesto de trabajo		
N	Preguntas	Media
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	2,92
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	3,26
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	3,32
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	3,08
39	Surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	2,95
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	3,40
41	Se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	2,87
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, tengo dificultad para cumplirlas	2,88
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	3,01
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	3,21

Nota. Elaboración propia

En los resultados de la dimensión Integración al puesto de trabajo por pregunta, se obtuvo una media de 3.09 lo cual significa que existe una CVL buena. Se ha realizado una observación por pregunta para distinguir afectaciones concretas entorno a la CVL y respecto de esta dimensión no existen datos que refieran CVL regular o mala. Aunque, se distingue a continuación las preguntas con menor media para el estudio: P.18 Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo, obtuvo una media de 2,92; P.39 Surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo, obtuvo una media de 2,95; P.41 Se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros, obtuvo una media de 2,87; P.42 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, tengo dificultad para cumplirlas, obtuvo una media de 2,88.

Tabla 36. Media de la Integración al puesto de trabajo por género

Dimensión	Género	N	Media
Integración al puesto de trabajo	Masculino	37	3,17
	Femenino	48	3,02

Nota. Elaboración propia

Los resultados demuestran que en esta dimensión ambos géneros tienen medias en el rango de CVL Buena. Con una media de 3.17 los hombres tienen una mejor Calidad de vida laboral en comparación con las mujeres que obtuvieron una media de 3.02.

Tabla 37. Media de la Integración al puesto de trabajo por la edad

Dimensión	Edades	N	Media
Integración al puesto de trabajo	18-26 año	1	3,40
	27-35 años	14	3,18
	36-44 años	22	3,21
	45-55 años	31	2,93
	56-65 años	17	3,14
	Total	85	3,09

Nota. Elaboración propia

Los resultados demuestran que todos los rangos de edades obtuvieron medias correspondientes a CVL Buena. Con medias entre 2.93 y 3.40. Los colaboradores entre 18-26 años, 36-44 años, 27-35 años y 56-65 años tienen ligeramente una mejor Calidad de vida laboral en comparación con los colaboradores entre 45-55 años que obtuvieron una media de 2.93.

Tabla 38. Media de la Integración al puesto de trabajo por nivel de instrucción

Dimensión	Nivel de instrucción	N	Media
Integración al puesto de trabajo	Primaria	2	2,30
	Secundaria	25	3,14
	Superior	54	3,12
	Posgrado	4	2,72
	Total	85	3,09

Nota. Elaboración propia

Existen diferencias en cuanto al nivel de CVL en la dimensión Integración al puesto de trabajo según el nivel de instrucción. Los colaboradores con estudios secundarios, superiores y de posgrado tienen una mejor Calidad de vida laboral con medias entre 2.72 y 3.14 que sugieren una CVL Buena, en comparación con los colaboradores con estudios de primaria que obtuvieron una media de 2.30 que representa una CVL Regular.

Tabla 39. Media de la Integración al puesto de trabajo por área de trabajo

Dimensión	Ente	N	Media
Integración al puesto de trabajo	Curia Diocesana	21	3,24
	Pastoral Social	27	2,94
	Centro Médico NSE	10	2,99
	Hospital BLG	17	3,31
	Seminario Mayor CS	5	2,88
	Casa de retiro SM	5	2,92
	Total	85	3,09

Nota. Elaboración propia

No se evidenciaron diferencias en el nivel de CVL en la dimensión Integración al puesto de trabajo según el área, todos obtuvieron medias correspondientes al rango de CVL Buena. Con medias de 3.31 y 3.24 los colaboradores que pertenecen al Hospital BLG y Curia Diocesana tienen ligeramente una mejor Calidad de vida laboral que los colaboradores que pertenecen al Centro Médico NSE, Pastoral Social, Casa de Retiro SM y Seminario Mayor CS obtuvieron medias entre 2.88 y 2.99.

Tabla 40. Media de la Integración al puesto de trabajo por los años de trabajo

Dimensión	Años de trabajo	N	Media
Integración al puesto de trabajo	0-3 años	15	3,12
	4-8 años	23	3,08
	9-19 años	39	3,09
	20-35 años	8	3,02
	Total	85	3,09

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que no existen diferencias en la dimensión Integración al puesto de trabajo con respecto del tiempo de trabajo. Los colaboradores obtuvieron medias entre: 3.02 y 3.12 que representan CVL buena.

Análisis de la dimensión Satisfacción por el trabajo

Tabla 41. Media Obtenida-Satisfacción por el trabajo

Satisfacción por el trabajo		
N	Preguntas	Media
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	2,95
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	3,31
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	3,29
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	3,14
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparo con otras instituciones que conozco), es	3,04
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	3,07

16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	3,13
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	3,12
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	2,80
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	2,71
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	3,01

Nota. Elaboración propia

En los resultados de la dimensión Integración al puesto de trabajo por pregunta, se obtuvo una media de 3.05 lo cual significa que existe una CVL buena. Se ha realizado una observación por pregunta para distinguir afectaciones concretas entorno a la CVL y respecto de esta dimensión no existen datos que refieran CVL regular o mala. Aunque, se distingue a continuación las preguntas con menor media para el estudio: P.1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro, obtuvo una media de 2,95; P.20 Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo, obtuvo una media de 2,80; P.21 Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento, obtuvo una media de 2,71.

Tabla 42. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por el género

Dimensión	Género	N	Media
Satisfacción por el trabajo	Masculino	37	3,46
	Femenino	48	3,27

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que ambos géneros tienen una CVL Buena con respecto a la satisfacción por el trabajo; pero con una media de 3.46 los hombres tienen una mejor Calidad de vida laboral en esta dimensión, que las mujeres que obtuvieron una media de 3.27.

Tabla 43. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por rangos de edades

Dimensión	Edades	N	Media
Satisfacción por el trabajo	18-26 año	1	3,10
	27-35 años	14	3,47
	36-44 años	22	3,47
	45-55 años	31	3,21
	56-65 años	17	3,39
	Total	85	3,36

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que todos los rangos de edades obtienen medias correspondientes a CVL Buena. Con medias de 3.39 y 3.47 los colaboradores entre 27-35 años, 36-44 años y 56-65 años tienen ligeramente una mejor Calidad de vida laboral que los colaboradores entre 45-55 años y 18-26 años que obtuvieron medias de 3.21 y 3.10, respectivamente.

Tabla 44. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por el nivel de instrucción

Dimensión	Nivel de instrucción	N	Media
Satisfacción por el trabajo	Primaria	2	2,95
	Secundaria	25	3,57
	Superior	54	3,28
	Posgrado	4	3,15
	Total	85	3,35

Nota. Elaboración propia

No existen diferencias en cuanto al nivel de CVL en la dimensión Satisfacción por el puesto de trabajo, según el nivel de instrucción. Con una media de 3.57 que significa una CVL Muy Buena. Los colaboradores con estudios secundarios tienen una mejor Calidad de vida laboral en comparación con los colaboradores que tienen estudios superiores, de posgrado y primaria que obtuvieron medias de 2.95 y 3.27 que representan una CVL Buena.

Tabla 45. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por área de trabajo

Dimensión	Ente	N	Media
Satisfacción por el trabajo	Curia Diocesana	21	3,57
	Pastoral Social	27	3,08
	Centro Médico NSE	10	3,34
	Hospital BLG	17	3,70
	Seminario Mayor CS	5	3,02
	Casa de retiro SM	5	3,10
	Total	85	3,35

Nota. Elaboración propia

Se evidenciaron diferencias en los niveles de CVL en la dimensión Satisfacción por el puesto con respecto al área de trabajo. Con medias de 3.57 y 3.70 que significa una CVL Muy Buena, los colaboradores que pertenecen al Hospital BLG y Curia Diocesana tienen una mejor Calidad de vida laboral, en comparación con los colaboradores que pertenecen al Centro Médico NSE, Casa de Retiro SM, Pastoral Social, Seminario Mayor CS que obtuvieron medias entre 3.02 y 3.34 que representa una CVL Buena.

Tabla 46. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por los años de trabajo

Dimensión	Años de trabajo	N	Media
Satisfacción por el trabajo	0-3 años	15	3,44
	4-8 años	23	3,27
	9-19 años	39	3,45
	20-35 años	8	2,91
	Total	85	3,35

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que: Los colaboradores que tienen entre: 0-19 años con una media entre: 3.27 y 3.45 que significa una CVL buena tienen una mejor Calidad de vida laboral. En comparación con los colaboradores que llevan en la organización de: 20-35 años que obtuvieron una media de 2.91.

Análisis de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo

Tabla 47. Media Obtenida-Bienestar logrado a través del trabajo

Estadísticos descriptivos		
N	Preguntas	Media
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	3,35
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionados al tamaño de mi familia es	3,27
36	Me siento identificado con los objetivos de la institución	3,38
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	3,45
38	Disfruto del uso de mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	3,55
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	3,84
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	3,84
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	3,47
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	3,45
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	3,25
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	3,46

Nota. Elaboración propia

En los resultados de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo por pregunta, se obtuvo una media de 3.48 lo cual significa que existe una CVL buena. Se ha realizado una observación por pregunta para distinguir afectaciones concretas entorno a la CVL y respecto de esta dimensión no existen datos que refieran CVL regular o mala. A su vez, se destaca que esta dimensión refiere los mejores puntajes en torno a la población de estudio. Existen preguntas que denotan un CVL alta como: P.38 Disfruto del uso de mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias, obtuvo una media de 3,55; P.59 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de

mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.) , obtuvo una media de 3,84; P.60 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales, obtuvo una media de 3,84.

Tabla 48. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por género

Dimensión	Género	N	Media
Bienestar logrado a través del trabajo	Masculino	37	3,57
	Femenino	48	3,41

Nota. Elaboración propia

Los resultados demuestran diferencias en los géneros, los hombres obtienen una media de 3.57 que significa una CVL Muy Buena; mientras que las mujeres obtienen una media de 3,41 correspondiente a CVL Buena.

Tabla 49. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por la edad

Dimensión	Edades	N	Media
Bienestar logrado a través del trabajo	18-26 año	1	3,64
	27-35 años	14	3,45
	36-44 años	22	3,60
	45-55 años	31	3,40
	56-65 años	17	3,49
	Total	85	3,48

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que: los colaboradores entre: 18-26 años y 36-44 años tienen una mejor Calidad de vida laboral con medias entre 3.60 y 3.64 que significa una CVL Muy Buena, En comparación con los colaboradores entre 56-65 años, 27-35 años y 45-55 años obtuvieron medias entre 3.40 y 3.47 que sugieren una CVL Buena.

Tabla 50. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por nivel de instrucción

Dimensión	Nivel de instrucción	N	Media
Bienestar logrado a través del trabajo	Primaria	2	3,18
	Secundaria	25	3,55
	Superior	54	3,46
	Posgrado	4	3,34
	Total	85	3,48

Nota. Elaboración propia

Existen diferencias en el nivel de CVL en la dimensión de Bienestar logrado a través del trabajo con respecto al nivel de instrucción. Con una media de 3.55 que significa una CVL Muy Buena, los colaboradores con estudios secundarios tienen una mejor Calidad de vida laboral en comparación con los colaboradores con estudios

superiores, de posgrado y primaria obtuvieron medias entre 3.18 y 3.46 que significa una CVL Buena.

Tabla 51. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por área de trabajo

Dimensión	Ente	N	Media
Bienestar logrado a través del trabajo	Curia Diocesana	21	3,62
	Pastoral Social	27	3,38
	Centro Médico NSE	10	3,35
	Hospital BLG	17	3,58
	Seminario Mayor CS	5	3,32
	Casa de retiro SM	5	3,47
	Total	85	3,48

Nota. Elaboración propia

Existieron diferencias en los niveles de CVL en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo según el área. Con medias entre 3.58 y 3.62 que significa una CVL Muy Buena, los colaboradores que pertenecen a la Curia Diocesana y Hospital BLG tienen una mejor Calidad de vida laboral. En comparación con los colaboradores de la Casa de Retiro SM, Pastoral Social, Centro Médico NSE y Seminario Mayor CS obtuvieron medias de entre 3.32 y 3.47 que sugieren una CVL Buena.

Tabla 52. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por los años de trabajo

Dimensión	Años de trabajo	N	Media
Bienestar logrado a través del trabajo	0-3 años	15	3,50
	4-8 años	23	3,42
	9-19 años	39	3,51
	20-35 años	8	3,40
	Total	85	3,48

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que: con una media de 3.51 que significa una CVL muy buena. Los colaboradores que tienen de: 9-19 años tienen una mejor Calidad de vida laboral con respecto a factores como. En comparación con los colaboradores que llevan en la organización de: 0-3 años, 4-8 años y 20-35 años que obtuvieron medias entre 3.40 y 3.50 que sugieren una CVL buena.

Análisis de la dimensión Desarrollo personal del trabajo

Tabla 53. Media Obtenida-Desarrollo personal del trabajador

Estadísticos descriptivos		
N	Preguntas	Media
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que me presente	2,94
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	2,82
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	2,81
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado corresponden a mi trabajo en la institución	3,06
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	2,89
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	2,67
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	3,13
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	3,49

Nota. Elaboración propia

En los resultados de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo por pregunta, se obtuvo una media de 2.98 lo cual significa que existe una CVL buena. Se ha realizado una observación por pregunta para distinguir afectaciones concretas entorno a la CVL y respecto de esta dimensión no existen datos que refieran CVL regular o mala. continuación las preguntas con menor media para el estudio: P.53 Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa, que se me presente, obtuvo una media de 2,94; P.54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo, obtuvo una media de 2,82; P.64 Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución, obtuvo una media de 2,81; P.68 Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo, obtuvo una media de 2,89; P.69 Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento, obtuvo una media de 2,67.

Tabla 54. Media del Desarrollo personal de trabajador por género

Dimensión	Género	N	Media
Desarrollo personal del trabajador	Masculino	37	3,08
	Femenino	48	2,89

Nota. Elaboración propia

Los resultados indican, una vez más, que los hombres tienen una mejor CVL con una media de 3,08 que las mujeres 2,89 en cuanto a Desarrollo Personal, aunque ambos géneros obtienen medias en el rango de CVL Buena.

Tabla 55. Media del Desarrollo personal de trabajador por rangos de edades

Dimensión	Edades	N	Media
Desarrollo personal del trabajador	18-26 año	1	2,13
	27-35 años	14	3,07
	36-44 años	22	3,13
	45-55 años	31	2,89
	56-65 años	17	2,92
	Total	85	2,98

Nota. Elaboración propia

Los resultados indican que, con medias entre 2.89 y 3.13 correspondientes a una CVL Buena, los colaboradores entre 36-44 años, 27-65 años tienen una mejor Calidad de vida laboral que los colaboradores entre 18-26 años que obtuvieron una media de 2.13 que significa una CVL Regular, aunque este rango de edad está representado por un solo trabajador.

Tabla 56. Media del Desarrollo personal de trabajador por nivel de instrucción

Dimensión	Nivel de instrucción	N	Media
Desarrollo personal del trabajador	Primaria	2	2,75
	Secundaria	25	3,09
	Superior	54	2,94
	Posgrado	4	2,78
	Total	85	2,97

Nota. Elaboración propia

Todos los trabajadores, independientemente del nivel de instrucción, obtuvieron una CVL Buena en la dimensión Desarrollo personal del trabajador. Con una media de 3.09 los colaboradores con estudios de secundaria tienen ligeramente una mejor Calidad de vida laboral en comparación con los colaboradores que tienen estudios superiores, posgrado y primaria que obtuvieron medias entre 2.75 y 2.94.

Tabla 57. Media del Desarrollo personal de trabajador por área de trabajo

Dimensión	Ente	N	Media
Desarrollo personal del trabajador	Curia Diocesana	21	3,24
	Pastoral Social	27	2,68
	Centro Médico NSE	10	2,98
	Hospital BLG	17	3,27
	Seminario Mayor CS	5	2,65
	Casa de retiro SM	5	2,77
	Total	85	2,97

No hubo diferencias en el nivel de CVL en la dimensión Desarrollo personal del trabajador según el área de trabajo en todas, se obtuvieron medias correspondientes a CVL Buena. Con medias de 3.27 y 3.24 los colaboradores que pertenecen al Hospital BLG y Curia Diocesana tienen ligeramente una mejor Calidad de vida laboral que los colaboradores del Centro Médico NSE, Casa de Retiro SM, Pastoral Social y Seminario Mayor CS obtuvieron medias entre 2.65 y 2.98.

Tabla 58. Media del Desarrollo personal de trabajador por los años de trabajo

Dimensión	Años de trabajo	N	Media
Desarrollo personal del trabajador	0-3 años	15	2,91
	4-8 años	23	2,98
	9-19 años	39	3,08
	20-35 años	8	2,51
	Total	85	2,97

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que no existen diferencias con respecto de los años de trabajo en la dimensión Desarrollo personal del trabajador. Con una media de 3.08 que significa una CVL buena. Los colaboradores que tienen de: 9-19 años tienen una mejor Calidad de vida laboral. En comparación con los colaboradores que llevan en la organización de: 4-8 años, 0-3 años y 20-35 años que obtuvieron una media entre 2.51 y 2.98 respectivamente.

Análisis de la dimensión Administración del tiempo libre

Tabla 59. Media Obtenida-Administración del tiempo libre

Administración del tiempo libre		
N	Preguntas	Media
25	La necesidad de llevar trabajo a casa presenta	3,32
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo y estoy fuera del horario de trabajo	3,01
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	3,39
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	3,25
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	3,11

Nota. Elaboración propia

En los resultados de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo por pregunta, se obtuvo una media de 3.21 lo cual significa que existe una CVL buena. Se ha realizado una observación por pregunta para distinguir afectaciones concretas entorno a la CVL y respecto de esta dimensión no existen datos que

refieran CVL regular o mala. A su vez, se destaca que esta dimensión refiere puntajes altos en torno a la población de estudio, los colaboradores perciben que el tiempo de trabajo permite realizar actividades fuera de este, además, las actividades no representan complicaciones para el desarrollo de su vida personal.

Tabla 60. Media de la Administración del tiempo libre por género

Dimensión	Género	N	Media
Administración del tiempo libre	Masculino	37	2,97
	Femenino	48	2,59

Nota. Elaboración propia

Los resultados demuestran que ambos géneros obtienen medias correspondientes al rango de CVL Buena, pero la media de los hombres 2,97 es ligeramente superior a la de las mujeres 2,59. Esta dimensión, se refiere a factores como: tiempo libre, respeto por el horario de trabajo, oportunidad de convivir con la familia, desarrollo de actividades de ocio fuera de la institución.

Tabla 61. Media de la Administración del tiempo libre por rangos de edades

Dimensión	Edades	N	Media
Administración del tiempo libre	18-26 año	1	3,00
	27-35 años	14	2,80
	36-44 años	22	2,84
	45-55 años	31	2,70
	56-65 años	17	2,74
	Total	85	2,76

Nota. Elaboración propia

Todos los rangos de edades obtienen medias correspondientes a CVL Buena en cuanto a la Administración del tiempo libre. Con una media de 3.00 los colaboradores entre 18-26 años tienen una mejor Calidad de vida laboral, en comparación con los colaboradores entre 27-65 años que obtuvieron medias entre 2.70 y 2.84.

Tabla 62. Media de la Administración del tiempo libre por nivel de instrucción

Dimensión	Nivel de instrucción	N	Media
Administración del tiempo libre	Primaria	2	1,90
	Secundaria	25	2,66
	Superior	54	2,81
	Posgrado	4	3,05
	Total	85	2,76

Nota. Elaboración propia

Se apreciaron diferencias según el nivel de instrucción en cuanto a la CVL en la dimensión Administración del tiempo libre. Con medias entre: 2.66 y 3.05 que significan una CVL Buena, los colaboradores con estudios de posgrado, superiores y secundarios tienen una mejor Calidad de vida laboral. En comparación con los colaboradores de primaria que obtuvieron una media de 1.90 que significa una CVL Regular.

Tabla 63. Media de la Administración del tiempo libre por área de trabajo

Dimensión	Ente	N	Media
Administración del tiempo libre	Curia Diocesana	21	2,82
	Pastoral Social	27	2,58
	Centro Médico NSE	10	2,72
	Hospital BLG	17	2,95
	Seminario Mayor CS	5	2,60
	Casa de retiro SM	5	3,04
	Total	85	2,76

Nota. Elaboración propia

Estos resultados demuestran que: con una media de 3.04 que significa una CVL buena. Los colaboradores que pertenecen a la Casa de Retiro SM tienen una mejor Calidad de vida laboral. En comparación con los colaboradores del Hospital BLG, Curia Diocesana, Centro Médico NSE, Seminario Mayor CS y Pastoral Social obtuvieron medias entre 2.58 y 2.95.

Tabla 64. Media de la Administración del tiempo libre por los años de trabajo

Dimensión	Años de trabajo	N	Media
Administración del tiempo libre	0-3 años	15	2,57
	4-8 años	23	2,84
	9-19 años	39	2,80
	20-35 años	8	2,67
	Total	85	2,76

Nota. Elaboración propia

Los resultados demuestran que no existe diferencia con respecto de los años de trabajo en la dimensión Administración del tiempo libre. Con medias entre 2.57 y 2.84, los colaboradores que llevan en la organización que tienen entre 0-35 años de trabajo refieren una CVL buena.

CONCLUSIONES

- La sustentación de los fundamentos teóricos respecto a la mejoría de la calidad de vida laboral indica que es la percepción del ambiente laboral que tienen los colaboradores y, se relaciona con aspectos tales como: 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 del trabajador y Administración del tiempo.
- El diagnóstico de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Administración Diocesana de Tungurahua permitió obtener una media general de 2,90 correspondiente a una CVL Buena. Las dos dimensiones con más baja puntuación son Soporte Institucional con una media de 2,52 y Seguridad en el Trabajo con una media de 2,58. Aunque estos rangos corresponden a CVL Buena, existen preguntas que obtuvieron medias en el rango de Regular. En el resto de las dimensiones, tanto las medias totales como por preguntas, estuvieron en el rango de Buena.
- El análisis de los resultados según género, rango de edades, nivel de instrucción, años de trabajo y áreas de trabajo de los colaboradores permitió realizar comparaciones entre cada uno de las dimensiones del instrumento y los aspectos sociodemográficos de la población. En donde se ha obtenido que con respecto del género existen niveles adecuados de CVL; con respecto a los rangos de edad de igual manera se considera un adecuado nivel de CVL con ciertas preguntas que representan un nivel regular; a su vez en el nivel de instrucción se presenta un nivel adecuado de CVL ; además en los años de trabajo se observa un nivel adecuado ; y finalmente, en las áreas de trabajo no existen inconvenientes con respecto a la CVL y se encuentra en un nivel adecuado .

RECOMENDACIONES

- Implementar la propuesta de mejora de la CVL en la ADT y evaluar su impacto al cabo del año. Tal como está propuesto en la misma para adoptar las correcciones necesarias a partir de estos resultados.
- Desarrollar una investigación sobre la cultura organizacional de la ADT pues hay elementos de esta que influyen en la CVL.
- Evaluar el liderazgo de los directivos de la ADT y la percepción de los trabajadores sobre el mismo, y a partir de los resultados proponer acciones para su mejoramiento, estos son aspectos que también repercuten en la CVL.

BIBLIOGRAFÍA

- Albarrasin, A., Silva, K., y García, V. (2018). *Percepción de Calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica*. *Revista PUCE*, (105), 53 - 74. Recuperado de <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/106/144>
- Alves, D., Cirera, Y., y Giuliani, A.C. (2013). *Vida con calidad y Calidad de Vida en el trabajo*. *Invenio*, 16(30), 145-163. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Arboleda, G., y López, J. (2017). *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá*. *Revista Ciencias de la salud*, 15(2), 247-258. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/562/56251253007/56251253007.pdf>
- Argüelles, L.A., Quijano, R.A. y Fajardo, M.J. (2017). *Rentabilidad y Calidad de vida laboral*. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10(1), 81-93. Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916926
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Vol. 6). Arias Odon. Recuperado de https://books.google.es/?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=arias+tipo+de+investigacion&ots=kYkJeptqk2&sig=Mi6abEQ-dF8BLhnDNtd_RJKfgB0#v=onepage&q=arias%20tipo%20de%20investigacion&f=false
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Recuperado de <http://revista.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Buelvas, L. M.-T. (2016). *Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso Sector manufacturero de la*

región Caribe -colombiana. Universitas Psychologica, 339-348. Recuperado de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsychol/article/view/7258?locale=en_US

Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M., y Lucero, M. (2020). *Percepción de la Calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Centro de Información Tecnológica*, 31(3), 65-74. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-0764202000300065&script=sci_arttext

Carro, J., Sarmiento, S., y Ortega, G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. Estudios gerenciales*, 33(145), 352-365. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-5923201700400352&script=sci_abstract&lng=pt

Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., y Mora, A. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13. Recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018). *Una perspectiva de la Calidad de vida laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128. Recuperado de <http://repositorioibci.org/publicados/2018/diciembre/3200115.pdf>

Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492018000300178&script=sci_arttext

- Cruz, J.E. (2018). *La Calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. *Pensamiento y Gestión*, (45), 58-81. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Díaz, Á., Ficapal, P., y Torrent, J. (2015). *Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo*. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1), 114-124. DOI:10.3989/ris.2013.03.25
- Duarte, J. (2020). *Factores que afectan la Calidad de vida laboral en las empresas de vigilancia privada colombianas*. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 4(1), 17-38. Recuperado de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/52>
- Echeverría, K., y Santiago, R. (2017). *Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género*. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10(2), 17-27. ¿Recuperado de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711
- Flores, H., León, M., Luz, V., Rodríguez, S., y Páramo, D. (2015). *Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención*. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 202-206. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300008&script=sci_arttext
- Frias, E. y. (2020). *Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 184-190. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898175>
- Gonzáles, W., Bastida, C., Figueroa, H., Zambrano, C., y Matabanchoy, S. (2018). *Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional..*

Universidad y Salud, 20(2), 200-214. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000200200

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., y Preciado, M. (2010). *Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo. CVT-GOHISALO. Revista Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332 - 340. Recuperado de https://nanopdf.com/download/elaboracion-y-validacion-del-instrumento-para-medir-calidad-de_pdf

Grote, G., y Guest, D. (2017). *The case for reinvigorating quality of working life research. Human Relations*, 70(2), 149-167. DOI: 10.1177/0018726716654746

Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., y 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. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183

Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Recuperado de http://metabase.uam.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1

Jokinen, E., y Heiskanen, T. (2013). *Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>

Kanten, S., y Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>

- Kim, M., y Ryu, E. (2015). Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(6), 879-889.
- Lawyer, E., y Porter, L. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28. Recuperado de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51028701/j.1468-232x.1967.tb01060.x20161223-16396-9sakju-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1637724632&Signature=FH5697BxhzNEPnOY6fKyY6U~ffq8pVynEFbRpd3wMt~ondm5gz4E-->
- Marín, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Martínez, R. (2015). Conceptos de Calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 89-100. Recuperado de <http://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/1469>
- Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, 2019, 21(37), 136-169. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000200136
- Molina, J., Pérez, A., y Lizárraga, G. (2018). Análisis de Calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Investigación y pensamiento crítico*. Recuperado de <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/543>
- Murillo, M., Ramírez, M.C., Maldonado, S.E., y García, B.R. (2014). Validación de un instrumento de la Calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *Universidad Autónoma de Baja California*

7(5), 61 - 79. Recuperado de <http://www.universitypublications.net/ijas/0705/pdf/B4R362.pdf>

Ojeda, R., Mul, J. y Jiménez, O. (2020). *Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán*. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 9(17), 430-450. Recuperado de <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205>

Ordoñez, C., Contreras, M., y González, R. (2017). *Calidad de vida laboral, Catastrofismo y Aceptación del Dolor Crónico Osteomuscular en Mujeres Trabajadoras*. *Ciencia y trabajo*, 26-30. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00026.pdf>

Pachacama, R., y Quishpe, J. (2019). *La deontología en la Calidad de Vida Profesional de la Ingeniería Eléctrica*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/caribel/2019/05/deontologia-ingenieria-electrica.html>

Paredes, L. (2017). *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*. *Boletín Informativo CEI*, 4(2). Recuperado de <http://editorial.umar.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364/1328>

Parra, R., Vera, M., y Guerrero, M. (2018). *La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico*. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146. Recuperado de <https://re.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>

Patlan, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México* 23(2), 121-133. Recuperado de <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/47106>

- Patlan, J. (2020). *¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?: Una aproximación desde la teoría fundamentada*. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31 - 67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7767366>
- Pérez, D., Peralta, J., y 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 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64732221012>
- Quiroz, C., Cota, M., y Ayala, S. (2021). *Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del sur de Sonora*. *Revista Inclusiones* 8(1), 156-173. Recuperado de <http://revista.inclusiones.org.php/index.php/inclusion/article/view/252>
- Ríos, M., López, A., y López, C. (2015). *Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial*. *Holos*, 308-320. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481547178026.pdf>
- Rivera, P. y Curro, M. (2021). *Promoción de la calidad de vida a través del periodismo responsable digital*. *Revista científica en el ámbito de la Comunicación Aplicada*, 11(1), 187-217. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7710210>
- Robles, P. (2017). *Satisfacción con la vida y Calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana*. *Revista de investigación en psicología*. Recuperado de <https://revista.investigacion.psicologia.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>
- Rodríguez, M. (2018). *Diseño de la investigación de corte transversal*. *Revista médica sanitas*, 141-146. Recuperado de https://www.repositorio.cebsa.org/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Tr

ansversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf

Salas, L., García, M., y Murillo, G. (2017). *Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. Suma de negocios*, 8(18), 88-95. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X17300356>

Salazar, J. (2018). *La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 41-53. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560459866002/560459866002.pdf>

Sánchez, F. (2019). *Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. y Lugo, M. (2016). *Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. Revista médica de Risaralda*, 22(1), 14-17. Recuperado de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631>

Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M., y Tarmizi, A. (2014). *Quality of work life and turnover intention: a partial least square (PLS) approach. Social Indicators Research*, 119(1), 405-420. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11205-013-0486-5>

Torres, Z. (2018). *Percepción de la Calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5713/571360738003/571360738003.pdf>

- Trujillo, M., y Vargas, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia et technica*, 22(2), 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Vélez, C., y Córdova, M. (2018). *Efectos de la depresión en el bienestar laboral: el rol modulador del apoyo social en el trabajo. Investigatio*, (10), 1-9. Recuperado de <http://52.89.153.187/index.php/IRR/article/view/142/120>

ANEXOS

Anexo 1. ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Beneficios de la Calidad de vida laboral	8
Cuadro 2. Componentes de la Calidad de vida laboral	10
Cuadro 3. Modelo de Hackman y Oldham.....	13
Cuadro 4. Indicadores de Calidad de vida laboral	14
Cuadro 5. Teoría de los dos factores.....	21
Cuadro 6. Tipos de Cultura Organizacional.....	23

Anexo 2. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los participantes por sexo	29
Tabla 2. Distribución de los participantes respecto a la edad	29
Tabla 3. Áreas de trabajo	30
Tabla 4. Distribución de los participantes por nivel de instrucción	30
Tabla 5. Distribución de los participantes por años de trabajo	30
Tabla 6. Ítems por dimensión del instrumento CVL-GOHISALO.....	31
Tabla 7. Escala para la medición	32
Tabla 8. Alfa de Cronbach obtenido en artesanos de Tungurahua.....	33
Tabla 9. Estadístico de fiabilidad	34
Tabla 10. Alfa de Cronbach por dimensiones	34
Tabla 11. Plan general por programas para la mejora de la CVL	42
Tabla 12. Descripción detallada del plan de comunicación institucional	43
Tabla 13. Descripción detallada del plan de capacitación anual	43
Tabla 14. Plan general por talleres para la mejora de la Cvl.....	44
Tabla 15. Descripción detallada del Taller de feedback y comunicación	45
Tabla 16. Taller de mejoramiento de la satisfacción en el trabajo	45
Tabla 17. Taller enfocado en la resolución de problemas	46
Tabla 18. Taller reconocimiento de oportunidades individuales y colectivas	46
Tabla 19. Taller de creatividad y desarrollo de destrezas personales	47
Tabla 20. CVL General de la población	49
Tabla 21. Calidad de vida laboral por dimensiones del cuestionario	50
Tabla 22. Media por dimensiones	50
Tabla 23. Media Obtenida-Soporte Institucional para el trabajo	51
Tabla 24. Media del Soporte Institucional para el trabajo por el género	52
Tabla 25. Media del Soporte Institucional para el trabajo por la edad	52
Tabla 26. Media del Soporte Institucional para el trabajo por nivel de instrucción.....	52
Tabla 27. Media del Soporte Institucional para el trabajo por área de trabajo	53
Tabla 28. Media del Soporte Institucional para el trabajo por los años de trabajo.....	53
Tabla 29. Media Obtenida-Seguridad en el trabajo.....	54
Tabla 30. Media de la Seguridad en el trabajo por género	55
Tabla 31. Media de la Seguridad en el trabajo por rangos de edades	55

Tabla 32. Media de la Seguridad en el trabajo por nivel de instrucción	55
Tabla 33. Media de la Seguridad en el trabajo por área de trabajo	56
Tabla 34. Media de la Seguridad en el trabajo por los años de trabajo	56
Tabla 35. Media Obtenida- Integración al puesto de trabajo.....	57
Tabla 36. Media de la Integración al puesto de trabajo por género	57
Tabla 37. Media de la Integración al puesto de trabajo por la edad.....	58
Tabla 38. Media de la Integración al puesto de trabajo por nivel de instrucción ..	58
Tabla 39. Media de la Integración al puesto de trabajo por área de trabajo	59
Tabla 40. Media de la Integración al puesto de trabajo por los años de trabajo ..	59
Tabla 41. Media Obtenida-Satisfacción por el trabajo	59
Tabla 42. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por el género.....	60
Tabla 43. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por rangos edades .	60
Tabla 44. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo nivel de instrucción	61
Tabla 45. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo por área de trabajo .	61
Tabla 46. Media de la Satisfacción por el puesto de trabajo años de trabajo	62
Tabla 47. Media Obtenida-Bienestar logrado a través del trabajo	62
Tabla 48. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por género	63
Tabla 49. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por la edad	63
Tabla 50. Media del Bienestar logrado a través del trabajo nivel de instrucción..	63
Tabla 51. Media del Bienestar logrado a través del trabajo por área de trabajo ..	64
Tabla 52. Media del Bienestar logrado a través del trabajo años de trabajo.....	64
Tabla 53. Media Obtenida-Desarrollo personal del trabajador.....	65
Tabla 54. Media del Desarrollo personal de trabajador por género	65
Tabla 55. Media del Desarrollo personal de trabajador por rangos de edades....	66
Tabla 56. Media del Desarrollo personal de trabajador por nivel de instrucción ..	66
Tabla 57. Media del Desarrollo personal de trabajador por área de trabajo	66
Tabla 58. Media del Desarrollo personal de trabajador por los años de trabajo ..	67
Tabla 59. Media Obtenida-Administración del tiempo libre	67
Tabla 60. Media de la Administración del tiempo libre por género.....	68
Tabla 61. Media de la Administración del tiempo libre por rangos de edades	68
Tabla 62. Media de la Administración del tiempo libre por nivel de instrucción ...	68
Tabla 63. Media de la Administración del tiempo libre por área de trabajo	69
Tabla 64. Media de la Administración del tiempo libre por los años de trabajo....	69

Anexo 3. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de Satisfacción.	20
Figura 2 Modelo Teórico de Bienestar Laboral General	25
Figura 3 Organigrama estructural de la Diócesis de Ambato	37
Figura 4 Organigrama estructural de la Vicaria de Pastoral	38
Figura 5 Modelo de Plan para la mejora de la Calidad de vida laboral	40

Anexo 4. Cuestionario CV-GOHISALO

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción en una escala, que va del 0 al 4: donde 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción. Marcar con una (X)

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
1.El nivel de satisfacción con el tipo de contrato que cuento en este momento.					
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.Con respecto al seguimiento de la supervisión de mi trabajo.					
7.El nivel de satisfacción que tengo con mi salario.					
8.Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9.El nivel de satisfacción que tengo con mi seguro otorgado al que estoy inscrito.					
10. El nivel de satisfacción que tengo con los beneficios que me brinda la empresa.					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. El nivel de satisfacción con las capacitaciones que me brinda la empresa.					
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 (comparando 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. El nivel de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo.					
19. Con respecto al trato de mis jefes.					
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. El nivel de satisfacción de mi desempeño como colaborador en la empresa.					
23. El nivel de satisfacción de la calidad de los servicios básicos que he logrado en mi vivienda.					
24. El nivel de satisfacción con el tamaño y distribución de mi casa relacionadas con los miembros de mi familia.					

Las siguientes preguntas se contestan de acuerdo a la frecuencia y opinión personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre. Marcar con una (X)

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
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 la cantidad necesaria de materiales para la ejecución de mis tareas laborales.					
31 Considero que los materiales que me brindan para realizar mis actividades laboral son de calidad.					
32 Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales.					
33 Las oportunidades de capacitación son las mismas para todos los colaboradores de la empresa.					
34 Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35 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 usando 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 alternativas para lograr 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 Soy reconocido por mi jefe por realizar 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 fuera de la empresa, que afecta mi desempeño en mi trabajo, recibo apoyo de mi jefe.					

Marca con una (X) donde: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre.

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51 En la empresa reconocen mi esfuerzo, compromiso y mi responsabilidad con oportunidades de crecimiento laboral.					
52 Puedo expresar opiniones acerca del trabajo que realizo sin temor a que mi jefe lo tome mal.					
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 mis actividades que programo 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 ser parte de las actividades de casa.					
58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59 Tengo buena capacidad física, mental y social para realizar bien 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 la empresa me realizan exámenes médicos anualmente.					
62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

Se contestará el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; donde 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo. Marcar con una (X)

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
63 Las oportunidades de ascender a puestos superiores se dan por nuevas oportunidades y no por 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 empresa ante sus clientes.					
67 Considero que el logro de satisfacciones personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la empresa.					
68 Mis habilidades y conocimientos mejoran al 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 punto de vista, los alimentos que consumo diariamente son suficiente en calidad y cantidad.					
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 nulo compromiso y 4 a total compromiso.

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4
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.					

Anexo 5. Evaluación por expertos 1



ESCUELA DE PSICOLOGÍA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA INFANTIL Y ADOLESCENTE

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento CVT-GOHISALO, que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DIOCESANA DE TUNGURAHUA" desarrollado por GONZALO FLORES estudiante de la maestría de Psicología mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por 85 trabajadores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los ítems, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [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
Planeación de la prueba						X
Pasos esenciales de la construcción						X
Formato de los reactivos						X
Análisis de reactivos						X
Procedimientos y normas de aplicación						X
Criterios de corrección de las pruebas						X
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						X
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario:

El cuestionario cuenta con la validez y confiabilidad suficiente para su aplicación en la población determinada.



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA
INFANTIL Y ADOLESCENTE**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario CVT-GOHISALO, conforme los propósitos del proyecto.

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

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X				
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA
INFANTIL Y ADOLESCENTE**

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Andrés Alejandro Gavilánez León

Institución: Consultora Organizacional G&D Trust Company

Cargo que ocupa: Gerente Propietario

Tiempo dentro del cargo: 8 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Prevención de Riesgos Laborales

Firma y sello de la institución.

Anexo 6. Evaluación por expertos 2



ESCUELA DE PSICOLOGÍA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA INFANTIL Y ADOLESCENTE

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EXPERTOS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento CVT-GOHISALO, que es parte del proyecto de investigación "PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DIOCESANA DE TUNGURAHUA" desarrollado por GONZALO FLORES estudiante de la maestría de Psicología mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

La población con la que se trabajará está conformada por 85 trabajadores.

La validación del instrumento es importante porque permite determinar la validez de los items, con lo cual se espera garantizar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

Plantilla Juicio de Expertos

Objetivo: Validar el instrumento por juicio de expertos en el área.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta el instrumento. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

DISEÑO TÉCNICO DEL TEST [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
Planeación de la prueba						X
Pasos esenciales de la construcción						X
Formato de los reactivos						X
Análisis de reactivos						X
Procedimientos y normas de aplicación						X
Criterios de corrección de las pruebas						X
Construcción de escalas, baremos y formas de interpretación						X
Validez, confiabilidad y sesgo						X

Comentario:

El cuestionario cuenta con la validez y confiabilidad suficiente para su aplicación en la población determinada.



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA
INFANTIL Y ADOLESCENTE**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO GENERAL Y PERTINENCIA

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del Cuestionario CVT-GOHISALO, conforme los propósitos del proyecto.

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

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Cumplimiento de los criterios		Pertinencia de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		
1	Nombre del test	X		X		
2	El formato para la prueba	X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		
4	El test se adecúa a las características culturales de la población	X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		
6	Se ajusta a un análisis de necesidades de los beneficiarios	X		X		
7	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		
8	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		
9	Se identifica el objetivo principal del instrumento	X		X		
10	El diseño recoge aspectos esenciales sobre el tema	X		X		
11	Las instrucciones son claras y precisas	X		X		
12	La sintaxis es apropiada	X		X		
13	El tipo de pregunta es el adecuado	X		X		
14	El contenido semántico de los ítems se ajusta a la población	X				
15	El cuestionario puede ser aplicado en el sector público y en el privado	X		X		
16	Se ha determinado parámetros de calificación	X		X		
17	Se especifican los criterios de interpretación	X		X		
18	Se brinda facilidad para comprender la tarea	X		X		
19	Se brinda facilidad para registrar las respuestas	X		X		
20	Se detecta algún conflicto en el planteamiento de los ítems	X		X		



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA
INFANTIL Y ADOLESCENTE**

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Andrés Alejandro Gavilánez León

Institución: Consultora Organizacional G&D Trust Company

Cargo que ocupa: Gerente Propietario

Tiempo dentro del cargo: 8 años

Último grado académico alcanzado: Magister en Prevención de Riesgos Laborales

Firma y sello de la institución.