



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

UNIDAD ACADÈMICA
OFICINA DE POSTGRADOS

TEMA:

**INESTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN CALTU
EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

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

Línea de Investigación:

Desarrollo Organizacional y Estrategias

Autora:

María Dolores Guamán Guevara

Director:

Eleonor Virginia Pardo Paredes. Mg

Ambato-Ecuador

JULIO 2021

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

INESTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN CALTU EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA

Línea de Investigación:

Desarrollo Organizacional y Capacidades

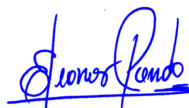
Autor:

María Dolores Guamán Guevara

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

Calificador

f.



Elva Aideé Llerena Barreno, Mg.

Calificador

f.



Hernán Paúl Ortiz Coloma, Mg.

Calificador

f.



Padre Juan Carlos Acosta, Msc.

Coordinador de la Oficina de Posgrados

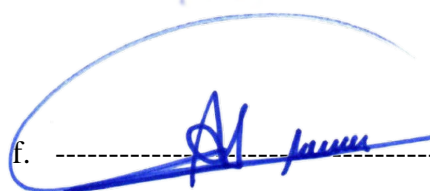
f.



Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.



Ambato-Ecuador

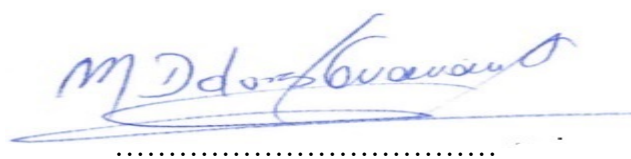
Julio 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **MARÍA DOLORES GUAMÁN GUEVARA**, con CC. 1802831691, autora del trabajo de graduación intitulado: “INESTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA ASOCIACIÓN CALTU EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”, previa a la obtención del título de Magíster en **PSICOLOGÍA MENCIÓN COMPORTAMIENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

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

Ambato, Julio 2021



.....
MARÍA DOLORES GUAMÁN GUEVARA

CC. 1802831691

AGRADECIMIENTO

A Dios por cuidar de mí, por sus bendiciones, por permanecer a mi lado y cumplir este objetivo académico, otorgándome sabiduría, fortaleza.

A mi familia, que son el pilar fundamental para avanzar y porque su apoyo incondicional me permite enfrentar todo obstáculo en cada proyecto emprendido.

A los docentes que formaron parte del desarrollo personal y profesional alcanzado.

A todas las personas que colaboraron con la información para el trabajo investigativo.

María Dolores Guamán Guevara

DEDICATORIA

A mi hija Violeta, mi esposo Felipe y a toda mi familia quienes representan el verdadero amor.

A mi hermano Fabricio, por su apoyo permanente e incondicional en el cumplimiento de esta meta.

RESUMEN

La inestabilidad social, económica y laboral se convirtió en un fenómeno latente en el Ecuador desde principios del año 2020, cuando la actual pandemia de la COVID-19 empezó. Este evento ha reducido la disponibilidad y acceso al empleo, con efectos adversos en la calidad de vida laboral de todos los integrantes de las empresas, particularmente la de los empresarios de la industria de la producción y comercialización de calzado en la provincia de Tungurahua, que es uno de los sectores productivo más afectados por la crisis sanitaria. Bajo este contexto, el presente trabajo se enfoca en diseñar y validar un plan de calidad de vida laboral que permita sobrellevar las condiciones de inestabilidad laboral de los miembros de la Cámara de calzado de Tungurahua (CALTU). El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transeccional, y con alcance correlacional. La propuesta se fundamenta en los resultados obtenidos de la aplicación de un cuestionario a los empresarios. Este instrumento tuvo valores significativos de 0.813 y 0.725 para el alfa (α) de Cronbach y para el coeficiente de la prueba KMO ($p < 0.001$), respectivamente. La autoestima y el contexto económico empresarial fueron las más afectadas frente a condiciones de inestabilidad laboral, y presentaron una relación inversa con la somatización y el desgaste laboral, dimensiones altamente vinculadas con la calidad de vida laboral. La propuesta espera mejorar la actual calidad de vida laboral de los asociados, quienes poseen un rol fundamental en la generación de empleos.

Palabras claves: Inestabilidad laboral, Calidad de vida laboral, efectos colaterales, empresarios.

ABSTRACT

Social, economic and labor instability became a latent phenomenon in Ecuador since early 2020, when the current COVID-19 pandemic began. This event has reduced the availability and access to employment, with adverse effects on the quality of working life of all members of the companies, particularly that of entrepreneurs in the footwear production and marketing industry in the province of Tungurahua, which is one of the productive sectors most affected by the health crisis. In this context, the present work focuses on designing and validating a quality of work life plan to overcome the unstable working conditions of the members of the Chamber of Footwear of Tungurahua (CALTU). The study has a quantitative approach, non-experimental design, transectional cut, and correlational scope. The proposal is based on the results obtained from the application of a questionnaire to businessmen. This instrument had significant values of 0.813 and 0.725 for Cronbach's alpha (α) and for the KMO test coefficient ($p < 0.001$), respectively. Self-esteem and business economic context were the most affected in the face of job instability conditions, and presented an inverse relationship with somatization and job burnout, dimensions highly linked to quality of work life. The proposal hopes to improve the current quality of work life of the associates, who play a fundamental role in the generation of employment.

keywords: job instability, quality of work-life, collateral effects, entrepreneurs.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	10
1.1 Inestabilidad laboral	10
1.2 Calidad de vida laboral	14
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	21
2.1 Tipo de Investigación y Enfoque	21
2.2 Recolección de la información	22
2.3 Población	25
2.4 Procesamiento de la información	26
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.1 Cuestionario, dimensiones e <i>items</i> evaluados	29
3.2 Características sociodemográficas	31
3.3 Propuesta de la Investigación	37
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores inestabilidad laboral	12
Tabla 2. Dimensiones para medir factores psicosociales y sintomatología orgánica en el área laboral	14
Tabla 3. Calidad de vida laboral basado en siete indicadores	18
Tabla 4. Calidad de vida laboral basado en dos dimensiones	19
Tabla 5. Calidad de vida laboral basado en cuatro indicadores	20
Tabla 6. Dimensiones de la Inestabilidad Laboral	23
Tabla 7. Dimensiones de Calidad de Vida laboral	24
Tabla 8. Validación del cuestionario por los expertos	25
Tabla 9. Matriz de operacionalización de variables	28
Tabla 10. Distribución de los ítems en las dimensiones correspondientes	30
Tabla 11. Varianza total explicada	34
Tabla 12. Matriz de componente rotado	35
Tabla 13. Matriz de correlación de las dimensiones	36
Tabla 14. Plan de Calidad de Vida Laboral (CVL)	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad de los asociados.....	31
Gráfico 2. Sexo de los encuestados	32
Gráfico 3. Número de años que administra la empresa.....	32
Gráfico 4. Nivel de educación	33
Gráfico 5. Representación espacial de los componentes principales	37

INTRODUCCIÓN

Se establece que los entornos laborales óptimos son todos aquellos que otorgan la libertad de trabajar sin preocupaciones, fortalecen la seguridad para dignificar el trabajo, proporcionan las condiciones idóneas para el desarrollo de actividades diarias, y ayudan a mantener los puestos de trabajo, lo que garantizaría una buena calidad de vida laboral. Lograr estas condiciones esenciales en el ámbito laboral se ha constituido en una de las prioridades dentro las empresas alrededor del mundo, en donde beneficios como un pago atractivo, desarrollo profesional, optimización de las habilidades y el tipo de actividades a desarrollar son factores motivacionales que hacen que las personas reclutadas o a punto de ser reclutar se sientan atraídas por una determinada empresa, a la que perciben que puede proveer de una buena calidad de vida laboral para todos sus miembros (Patlán, 2016).

La importancia de proveer entornos laborales más estables, radica en el potencial riesgo psicosocial tanto para los miembros de las organizaciones como para los niveles de productividad empresarial. Así, condiciones negativas en el ambiente de trabajo podrían conllevar a la inestabilidad laboral debido a la presencia de problemas en el contexto de liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales, que afectarían el normal desarrollo de las actividades para las cuales los trabajadores o colaboradores fueron contratados (Heyes, Moore, Newsome, y Tomlinson, 2019).

De estas problemáticas, surge la necesidad de entender a profundidad temas como la inestabilidad y la calidad de vida laboral, cuyos estudios conllevan a la exploración de antecedentes, dimensiones y factores que frecuentemente afectan el bienestar de los colaboradores o trabajadores de las empresas, y que son observables cuando ocurren alteraciones en las actitudes, comportamiento y actividades habituales de los colaboradores, y que posteriormente podrían desencadenar afectaciones considerables en la salud física y psicológica. Bajo estas consideraciones, la presencia de estrés, depresión, sufrimiento, tensión y afectaciones somáticas son los factores más recurrentes que se relacionan con el ausentismo laboral.

La inestabilidad laboral está vinculada con factores como el nivel de capacitación, el nivel de instrucción, el tipo de contrato adquirido, empleo temporal, restricciones macroeconómicas, pocos de incentivos para la inversión privada y, bajo nivel de desarrollo en las relaciones económicas internacionales que promueven la generación de mayores oportunidades de mercado sobre todo para países en vías de desarrollo (García, 2010). Estos factores generalmente ocasionan la subutilización de la fuerza de trabajo, aumento de las tasas de desvinculación laboral (despidos) y desocupación en áreas productivas sensibles, y una disminución significativa del tiempo de trabajo y de la jornada laboral (Heyes et al.,2019).

Con base en el contexto anterior, en países como España, los empleos de corta duración provocan mayor inestabilidad en la vida del trabajador, además de causar una menor oportunidad de formación, reducción en los ingresos e incentivos que permiten el desarrollo de habilidades cognitivas, esto comparándolo con lo que se podría adquirir bajo condiciones normales de estabilidad laboral (Hernanz y Jimeno, 2016).

Los estudios enfocados en esta problemática laboral emplean datos históricos basados en Muestras Continuas de vidas laborales (MCVL), las cuales miden el desempleo, el número de empleos previos de los individuos, duración tanto en los empleos temporales como en los indefinidos. Complementariamente, se estudian las variables personales como edad, sexo, nivel de estudios, y características del cargo como antigüedad, número de empleos y tiempo de desempleo. Sin lugar a dudas, la información resultante permite establecer la condición de las personas que atraviesan escenarios o condiciones de inestabilidad laboral y las subsecuentes afectaciones en la salud de esos trabajadores.

Otro factor influyente en la inestabilidad laboral es la discontinuidad de las relaciones laborales, dada por el aumento de contratos temporales o por la escasez de contratos celebrados por escrito, lo que conlleva a un aumento en la precarización laboral. Este el caso de México, donde los reportes del Instituto de empleo y del Seguro Social, indican que las precarias condiciones de contratación laboral crean en las personas una afectación psicológica derivada de la constante preocupación de tener bajos ingresos, ausencia de prestaciones sociales y, de la poca oportunidad para iniciar una actividad económica estable (García, 2010).

Con relación a la calidad de vida laboral (CVL), generalmente se evalúa el grado de bienestar material e inmaterial dentro de las organizaciones, donde la eficiencia en el nivel de gestión de desarrollo organizacional es uno de los pilares fundamentales para establecer relaciones favorables o desfavorables (García y Forero, 2015). La medición de la calidad de vida en ambientes laborales se basa en la evaluación de aspectos que representan las dimensiones como la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados. Además, se evalúan múltiples factores que generalmente afectan a los trabajadores como el entorno material, clima social, regulación, desarrollo, carga laboral, bienestar psicosocial (e.g., afectos e impresiones); además, de efectos colaterales resultantes como la somatización, desgaste y alienación (Blanch et al., 2010).

La alienación o enajenación laboral se considera como una desviación en la conducta en el trabajo, en el cual el colaborador pierde el significado de sus actividades laborales, por lo que presenta síntomas de desorientación, impotencia, incapacidad, aislamiento e intrascendencia de su presencia en el trabajo (Manrique y Caamaño, 2010).

En los estudios de CVL, las dimensiones o categorías que encierran a los factores que comúnmente se utilizan para evaluar esta variable han evolucionado en las últimas décadas, y actualmente se cuenta con una gran variedad de cuestionarios o instrumentos de fácil aplicación, cuyos contenidos mayoritariamente se centran en obtener información del estado de satisfacción, estabilidad, remuneración de los trabajadores, sin que haya hasta el momento estudios de inestabilidad y calidad de vida laboral de los empresarios.

Planteamiento de problema

La inestabilidad laboral se ha convertido en un fenómeno latente debido a las condiciones sociales y económicas impuestas por diferentes crisis a lo largo de las últimas décadas, las cuales básicamente han puesto en evidencia la fragilidad de los sistemas económicos y sus inminentes impactos directos en la fuerza de trabajo, la libertad de trabajo y en los sistemas de protección del trabajo. La pandemia de la COVID-19 desde principios del año 2020 ha afectado negativamente la economía nacional y mundial, con alteraciones principalmente en la productividad laboral, que profundiza la desigualdad existente en los mercados laborales.

Esta situación ha provocado, entre otras consecuencias, una reducción significativa en la calidad, disponibilidad y acceso al empleo, además de causar la reducción de la carga laboral que conlleva a una inestabilidad social, económica y laboral, y con cambios considerables en la calidad de vida laboral y familiar de todos los integrantes de las empresas (Iturralde y Duque, 2020).

Bajo estas circunstancias adversas, los empleadores sienten la obligación de desvincular a sus trabajadores, y en muchos de los casos, sin pagarles ningún tipo de indemnización. Estas acciones están en contraposición a las condiciones ideales de estabilidad laboral que las empresas deberían otorgar a sus colaboradores, y que surgen como un derecho patrimonial desde el momento en que se establece algún tipo de relación laboral.

En el Ecuador, durante los primeros meses del año 2020, los sectores productivos ya presentaban ciertas afectaciones económicas (Banco Central del Ecuador, 2020); sin embargo, esta situación se acentuó una vez que se aplicó el Decreto Ejecutivo No. 1017 del 16 de marzo de 2020 para controlar la pandemia de la COVID-19. Mediante este decreto se declaraba el Estado de Excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, suspendiéndose obligatoriamente todas actividades económicas y el trabajo presencial en todo el territorio nacional (Decreto Ejecutivo No. 1017, 2020).

Esta situación generó inestabilidad laboral, y con el pasar del tiempo provocó en todos los integrantes o miembros de las empresas un deterioro en la calidad de vida laboral. Estas nuevas condiciones alteraron significativamente las actividades diarias empresariales, el entorno material, el clima social, la regulación laboral, desarrollo empresarial y carga laboral (Iturralde y Duque, 2020).

Bajo la actual realidad económica del país, medir el impacto de la pandemia en la calidad de vida de las personas se torna de vital importancia, ya que la inestabilidad laboral generada en los sectores productivos nacionales afecta principalmente a dos grupos de personas, trabajadores y empresarios. En el caso de los trabajadores, las principales afectaciones socio-económicas están relacionadas con la reducción de horas de trabajo, cambios en el tipo de contratos y la suspensión de los contratos, una alta tasa de despidos y disminución considerablemente los

ingresos familiares; lo que consecuentemente coloca a un gran número de familias en estado de vulnerabilidad social (Terán y Ayala, 2020).

Para el caso de los empresarios, la inestabilidad política, social y económica, agravada por la emergencia sanitaria de la pandemia, ha alterado los mercados laborales, que a su vez han deteriorado la calidad vida laboral de los empleadores, quienes también podrían mostrar una elevada susceptibilidad a los cambios drásticos en el entorno social y a la política organizativa de las empresas. Estos hechos podrían desatar, efectos colaterales de naturaleza somática y otras afecciones asociadas al desgaste profesional y alienación laboral. En general, estos aspectos negativos que actualmente afectan a los empresarios podrían incidir en la gestión empresarial, especialmente en el proceso de la toma de decisiones.

Uno de los sectores productivos más afectados por la crisis económica y sanitaria es la industria relacionada con la producción y comercialización de calzado, especialmente en la provincia de Tungurahua, en cuyo territorio se produce el 80 % del calzado nacional (s/a,2020),en esta zona central del Ecuador, los representantes de las cámaras de la producción manifiestan que existe un cambio drástico en la dinámica comercial, sobre todo, a partir de los primeros meses del año 2020, que ha provocado una reducción considerable en las ventas de calzado y productos afines.

Además, esta alteración en la cadena de producción ha reducido los ingresos económicos para las empresas, por consiguiente, una reducción del número de empleados, y en algunos casos, ha ocasionado el cierre de empresas productoras de calzado, que generalmente promueven el desarrollo de la economía local y nacional.

Crear las condiciones esenciales para una óptima calidad de vida laboral es siempre el ideal de todo tipo de empresa u organización, de modo que el talento humano, que es la fuerza motriz que impulsa desarrollo empresarial, pueda satisfacer sus necesidades personales y profesionales. Sin embargo, ante el actual declive económico, es crucial investigar la situación de los productores de calzado de la provincia de Tungurahua, a fin de establecer cómo ellos responden a las condiciones adversas de inestabilidad en el ámbito empresarial, y cómo éstas influyen en la calidad de su vida laboral y en las decisiones empresariales.

Hipótesis

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : La inestabilidad laboral no afecta a la calidad de vida de los miembros de la asociación CALTU pertenecientes al sector productivo de calzado de la provincia de Tungurahua.

Hipótesis Alternativa H_1 :

H_1 . La inestabilidad laboral afecta a la calidad de vida laboral de los miembros de la asociación CALTU pertenecientes al sector productivo de calzado en la provincia de Tungurahua.

Objetivo General

Validar un plan de calidad de vida laboral desde la mirada de la estabilidad laboral para los miembros de la asociación CALTU, del sector productivo de calzado en la provincia de Tungurahua.

Objetivos Específicos

1. Fundamentar los referentes teóricos sobre la Inestabilidad y Calidad de vida laboral.
2. Diagnosticar la situación actual sobre la Inestabilidad laboral y la Calidad de vida de los miembros de la asociación CALTU del sector productivo de calzado en la provincia de Tungurahua.
3. Determinar la relación los factores de inestabilidad laboral y calidad de vida de miembros de la asociación CALTU del sector productivo de calzado en la provincia de Tungurahua.
4. Diseñar y validar el plan de calidad de vida laboral para los miembros de la asociación CALTU del sector productivo de calzado en la provincia de Tungurahua.

Metodología

Se propone un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y, con alcance correlacional. Para la obtención de la información se aplicó un cuestionario cuyo contenido se basa en los resultados encontrados en la literatura especializada disponible sobre las variables estudiadas de Inestabilidad y Calidad de vida laboral.

Debido a que no existe evidencia de la aplicación de instrumentos de estas variables en empresarios o directores ejecutivos de las empresas, el instrumento resultante utilizado en este estudio es una modificación de cuestionarios aplicados directamente a trabajadores, y publicados por varios autores en las últimas dos décadas, entre ellos Leibovich de Figueroa y Schufer (2002). La versión final del cuestionario fue validada por expertos en el tema de estudio, para luego ser aplicada a 72 representantes legales de las empresas productoras de calzado vinculados con la asociación CALTU, ubicada en la provincia de Tungurahua.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta on-line diseñada en la plataforma Google Forms. El cuestionario consistió de un conjunto de preguntas o ítems organizados en secciones que permitieron recabar información sobre: 1) las características socio-demográficas de los participantes, 2) la afectación de la calidad de vida laboral, y 3) la inestabilidad empresarial.

Para el análisis cuantitativo de la información recolectada se utilizó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25. El análisis factorial exploratorio (AFE) permitió establecer los ítems y dimensiones asociadas que estadísticamente demostraban la afectación significativa de la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los empresarios, medidas como somatización y desgaste profesional.

Los resultados correlacionales entre variables de inestabilidad laboral y calidad de vida de los empresarios evaluados, permitieron diseñar un plan para mejorar a corto plazo las condiciones laborales. Finalmente, el plan de calidad de vida fue validado nuevamente a través de la técnica de Juicio de expertos, quienes concluyen que es una propuesta viable y de fácil aplicación (Anexo 3).

Justificación de la Investigación

En el Ecuador, las organizaciones y empresas atraviesan una compleja situación económica, que impide mantener acuerdos laborales transparentes en beneficio tanto del empleador como del trabajador. Esta situación de inestabilidad laboral induce a que los empresarios eviten contratar personal de forma indefinida y a tiempo completo, a reducir las horas diarias de trabajo e incluso a despedir trabajadores. La reducción de los ingresos para las empresas y para los trabajadores

se convierte en una problemática empresarial con profundas implicancias sociales y económicas que deben ser estudiadas a profundidad desde diferentes perspectivas y en sectores productivos de alta relevancia en términos del aporte económico, de la inversión que se realizan en esa actividad y, de las fuentes de empleo que generan.

Bajo este análisis, la industria del calzado y su dinámica empresarial en el Ecuador se tornan relevante para ser considerados para el desarrollo de futuras investigaciones, debido principalmente a su aporte a la economía nacional a través de ventas totales que ascendieron a 138.4 millones de dólares para el año 2019. Estas cifras evidencian la reducción en 1.08% en las exportaciones de calzado, lo cual representa 19.794 millones menos con respecto al año 2018 (Sánchez, Vayas, y Mayorga, 2020).

Hasta el momento, en el segmento de la producción de calzado no existe evidencia de estudios enfocados en conocer cómo las condiciones actuales de inestabilidad laboral provocada por la combinación de la actual crisis económica y sanitaria afectan la calidad de vida de los empresarios. En este contexto, la literatura disponible se enfoca puntualmente en establecer las afectaciones socio-económicas derivadas de la pandemia en los trabajadores.

Sin proveer de evidencia de trabajos similares de afectaciones en los empresarios, dueños o directivos empresariales, quienes son los que toman las decisiones gerenciales que potencialmente afectan al futuro de la empresa y, por consiguiente, a los trabajadores, particularmente, en empresas productoras de calzado de la Provincia de Tungurahua, las cuales representan el 54.4% de participación a nivel nacional, y cuya producción para el año 2020 registró una caída del 80%, según datos proporcionados por la presidenta de la cámara, Lilia Villavicencio (s/a,2020).

Proporcionar información esencial para comprender mejor los factores vinculados a la inestabilidad y calidad de vida, y que inciden directamente en la toma de decisiones empresariales, se torna imperativo para diseñar e implementar a corto plazo un plan de calidad de vida laboral para los empresarios del sector de la producción del calzado en la provincia de Tungurahua.

Este tipo de planes deben enfocarse en mitigar ciertos problemas que los empresarios de calzado pueden presentar eventualmente, los cuales se derivan de la incertidumbre macroeconómica, restricciones, obligaciones tributarias, declive de la oferta y demanda de calzado y productos afines, interrupción en la cadena de producción, baja liquidez para cumplir con proveedores y trabajadores, reducción en el número de empleados, dificultad en la mantención familiar, y en casos extremos, el cierre de las empresas. Estos factores de riesgo psicosocial tienen graves repercusiones en la estabilidad empresarial, estabilidad laboral, la salud, las relaciones interpersonales y, en la satisfacción personal y profesional de los empresarios del calzado de Tungurahua.

La presente investigación es pertinente debido a que procura contribuir con el análisis de una problemática poco estudiada al nivel regional y nacional, y a su vez entrega una propuesta con ciertos criterios técnicos que ayudan a mejorar ciertos factores o condiciones del entorno laboral, y cuyas implicaciones positivas en el ámbito social y económico de las empresas productoras de calzado de Tungurahua podrían ser de gran impacto, particularmente para la asociación CALTU y otras empresas u organizaciones que están atravesando por similares condiciones.

Por consiguiente, este estudio y su línea de investigación se alinean con lo propuesto por el Estado ecuatoriano a través de las múltiples políticas públicas que buscan garantizar una sociedad en que las personas puedan satisfacer sus necesidades y alcanzar una vida plena; particularmente, con la Política 1.7 del Plan Nacional de Desarrollo del año 2017, que establece garantías para el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas y las metas a través de la reducción de la tasa de desempleo y, de la reducción de la brecha de empleo adecuado y salarial por género (SENPLADES,2017). Además, este estudio se alinea con los objetivos planteados por misma asociación CALTU, con referencia a proporcionar a sus asociados todos los medios necesarios para su bienestar (Anexo 1).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 Inestabilidad laboral

El análisis de la inestabilidad laboral abarca generalmente temáticas que dan a conocer sobre su evolución, importancia y potencial impacto en las personas que realizan actividades específicas durante un período establecido de tiempo. Estos trabajadores, en principio esperaban a cambio de su trabajo una retribución tanto a nivel interno como externo, con miras a generar oportunidades de desarrollo y crecimiento personal y profesional. A continuación, se detallan algunos aspectos relacionados a la inestabilidad laboral.

Evolución Conceptual

En el siglo XIX, el trabajo se constituía como parte del derecho a la existencia, por consiguiente, inherente a la esencia misma de la vida de las personas, quienes simplemente aspiraban a ser parte de aquellas sociedades asalariadas sin considerar mayores beneficios. Sin embargo, para las sociedades en el siglo XX, las actividades laborales involucraban ciertos cambios, que impulsaban el desarrollo de actividades a tiempo completo y contemplaban esquemas legales de protección laboral y salarios adecuados. Estas condiciones de trabajo con enfoque de crecimiento, se caracterizaban por incorporar a su esquema económico los avances tecnológicos, la acumulación de capitales, la expansión de fronteras, la equidad y el bienestar social (Nun, 1999)

Desde el inicio de las actividades laborales, las sociedades impulsan a la población a adquirir algún tipo de formación o instrucción desde edades tempranas, a fin de que en la adultez las personas puedan enrolarse en el campo laboral. De esta forma, los trabajadores podrán experimentar un mayor grado de independencia, reconocimiento social y, alcanzar un desarrollo tanto personal como profesional (Peiró y Prieto, 1996).

Sin embargo, estos logros alcanzados en la calidad de vida laboral fueron alterados por las crisis económicas mundiales, en cuyos escenarios la política económica de los países se enfocó en alcanzar urgentemente una estabilidad macroeconómica y mayor competitividad, basadas en una disciplina fiscal, un comercio con menos restricciones, mayores incentivos a la inversión

privada y, mayor competitividad exportadora para crear más oportunidades. Todas estas reformas que se promovieron simplemente desencadenaron una inestabilidad en el empleo asalariado debido a la subutilización de la fuerza laboral que provocó la desocupación o subocupación (Leibovich de Figueroa, y Schufer, 2002).

Los fenómenos de la incertidumbre laboral, la inestabilidad laboral, y los trabajos precarios han sido los problemas más graves observados en todos los entornos laborales alrededor del mundo, particularmente, en épocas de crisis económicas, en las que la permanencia del personal se torna en un factor que no puede ser controlado en su totalidad por las empresas, lo que genera desempleo, alta rotación, mayor competitividad para insertarse en el mercado laboral y, una mayor exigencia en la formación y capacitación profesional para un determinado trabajo (Torres, 2018).

Estas condiciones de inestabilidad que amenazan el bienestar de los trabajadores, que reducen el nivel de seguridad laboral deseado por los trabajadores, y que se contraponen con el nivel de seguridad que el empleador puede ofrecer, generan respuestas de inadaptación o de tensión en el entorno laboral que pueden ocasionar consecuencias negativas a nivel psicológico, fisiológico y mental de los miembros de una empresa, y por consiguiente, causan efectos negativos al interior de una organización (Jacobson, 1991).

En la actualidad, la inestabilidad laboral es considerada como un estresor psicosocial en el trabajo, que causa malestar, sufrimiento, niveles altos de insatisfacción laboral y, estrés negativo. Estas consecuencias laborales negativas han sido evaluadas en múltiples estudios, entre los que se destacan Leibovich de Figueroa, Injoque, Schufer (2008), quienes al aplicar un análisis factorial exploratorio (AFE) a toda la información recolectada a través de un cuestionario denominado Inventario de Malestar Percibido en la Inestabilidad Laboral (IMPIL), dan a conocer la existencia de una relación entre factores de pensamientos negativos y positivos del trabajador y su contexto laboral. Los sujetos de estudio fueron 187 trabajadores entre hombres y mujeres, en relación de dependencia y situados en la ciudad de Buenos Aires.

El instrumento aplicado estaba conformado por ocho dimensiones que agrupaban individualmente varios ítems o preguntas relacionadas con problemas interpersonales, competencia personal, preocupación por la salud, molestias medio ambientales, preocupaciones

económicas, preocupaciones por el futuro, molestias emocionales, molestias cognitivas. Finalmente, aquel estudio demostró la estrecha relación entre la inestabilidad laboral y su afectación en la salud de los trabajadores, lo que pone en evidencia que los ocho factores resultantes del análisis se vinculan con nuevas dimensiones, a las que denominaron: contexto individual, contexto económico empresarial, contexto macro-social, contexto social y repercusión empresarial, autoestima, relaciones interpersonales en el trabajo, sobrecarga laboral y, futuro laboral. Todos estos factores los que se relacionan comúnmente con las preocupaciones diarias que viven o afrontan los trabajadores o colaboradores (Tabla 1)

Tabla 1.

Factores de Inestabilidad laboral

Factores	Descripción
Factor 1	Pensamientos negativos en relación a aspectos individuales
Factor 2	Pensamientos negativos en relación a aspectos económicos empresariales.
Factor 3	Pensamientos negativos en relación al contexto
Factor 4	Pensamientos en relación al contexto macro-social y su repercusión empresarial
Factor 5	Pensamientos negativos en relación a la propia autoestima
Factor 6	Pensamientos negativos acerca de las relaciones interpersonales en el trabajo
Factor 7	Pensamientos negativos en relación a la sobrecarga laboral
Factor 8	Pensamiento positivos en relación al futuro laboral

Fuente: Elaboración propia

Impactos de la Inestabilidad Laboral

La inestabilidad laboral como estresor psicosocial ha sido estudiado regularmente por los impactos negativos que produce en diferentes entornos laborales, sean públicos o privados, y en áreas como la educativa y empresarial, principalmente. Así, Cladellas, Castelló y Parrado (2018) llevaron a cabo un estudio descriptivo cuasi-experimental para determinar los efectos de la estabilidad contractual en 145 profesores. Se tomaron en consideración tres dimensiones como: satisfacción, salud y estrés.

Se realizó un análisis de varianza (ANOVA) para fundamentar las tres dimensiones psicosociales evaluadas como variables dependientes y, la inestabilidad laboral como variable

independiente. Los resultados demostraron que los jóvenes profesionales, que laboran a tiempo completo y con contratos temporales, son los más afectados y evidencian síntomas de estrés negativo, menor satisfacción laboral, peor salud física y mental, esto en comparación con el grupo de profesores a tiempo completo y con contrato estable. Se concluyó que la inestabilidad laboral derivada del tipo de contrato que poseen los profesores y de la dedicación laboral, repercute en la salud y en calidad de vida laboral.

Hernanz y Jimeno (2016) desarrollaron un estudio vinculado con la problemática laboral en que se emplean datos históricos basados en Muestras Continuas de vidas laborales (MCVL). Se utilizaron variables como el desempleo, el número de empleos previos de los individuos, duración tanto en los empleos temporales como en los indefinidos. La información resultante permitió establecer que la condición de inestabilidad laboral por la que las personas atraviesan tiene un efecto negativo en la salud.

Complementariamente, García (2010) estableció que la inestabilidad laboral derivada de la falta de continuidad de las relaciones laborales y precarización laboral asociadas al aumento de contratos temporales o por la escasez de contratos celebrados por escrito, provoca altos niveles de estrés que se originan principalmente por los bajos ingresos, ausencia de prestaciones sociales y, a la poca oportunidad para desarrollar actividades económicas estables.

Un estudio más profundo sobre la inestabilidad laboral provocada por la precarización del empleo en diferentes sectores geos de Reino Unido fue realizado por Heyes et al. (2018), quienes evidenciaron la presencia de altos niveles de estrés en 64 profesionales, con consecuencias negativas para la salud y la calidad de vida laboral, directamente vinculadas con largos períodos de tiempo de inseguridad laboral, y a la preocupación de perder el trabajo.

Los estudios sobre el impacto de la inestabilidad en la calidad de vida laboral requieren previamente del diseño, construcción y validación de un cuestionario con escalas, que permite medir el grado de afectación de los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en los trabajadores, en un área laboral específica. Así, por ejemplo, Uribe, Garrido y Rodríguez (2018) desarrolló un estudio de diseño no experimental y transversal, en la que participaron 363 personas del sector privado y gubernamental. Los resultados demostraron que la dimensión relacionada con la sintomatología orgánica (ejemplo: molestias físicas) fue más relevante que

la dimensión denominada ambiente laboral (ejemplo: características físicas o sobrecarga de trabajo) (Tabla 2).

Tabla 2.

Dimensiones para medir factores psicosociales y sintomatología orgánica en el área laboral

Factores	Descripción
Ambiente Laboral	Características físicas del ambiente como: frío, calor, iluminación. Interrupciones en el área laboral. Flexibilidad para ejecutar el trabajo. Trabajo en equipo. Sobrecarga de trabajo.
Sintomatología Orgánica	Molestias físicas. Insomnio. Molestias gastrointestinales. Dolor de cabeza y hombros. Cambios en los estados de ánimo.
Supervisión efectiva	Objetivos y descripción del puesto. Conflicto al recibir órdenes. Retroalimentación efectiva del supervisor. Canales de comunicación

Fuente: Tomado a partir de Uribe et al. (2018)

En resumen, los riesgos psicosociales que afrontan los trabajadores en su entorno laboral son una realidad, y son perjudiciales para la salud física y psicológica, por consiguiente, disminuye su calidad de vida laboral y familiar. A pesar del gran avance realizado en determinar los impactos de la inestabilidad en la calidad de vida laboral, aún se requieren más estudios enfocados en otras áreas laborales y en otros miembros de las empresas, que no sean los trabajadores como por ejemplo los empresarios o dirigentes empresariales.

1.2 Calidad de vida laboral

Dentro del proceso de humanización, todos los esfuerzos se concentran en conseguir que la calidad de vida laboral (CVL) se considere como una meta de transformación de todo el proceso de gestión del talento y recursos humanos, a fin de permitir la participación de los trabajadores en procesos estratégicos y de apoyo (Martel y Dupuis, 2006). Bajo esta perspectiva, la CVL dependería de la interacción entre la organización y el empleado; y de las buenas condiciones en la gestión de recursos humanos (Jokinen y Heiskanen, 2013).

Estas visiones sobre la CLV incentivan a los colaboradores a disfrutar de su trabajo, generar sentimientos positivos, desear permanecer en la empresa, ejecutar eficientemente las tareas y, sobre todo mantener un equilibrio entre la vida laboral y familiar. El análisis de la CVL en la

literatura disponible, abarca generalmente temáticas que dan a conocer sobre su evolución y las dimensiones o factores estudiados. A continuación, se detallan algunos aspectos relacionados a la CVL.

Evolución de la Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que gana relevancia a partir de 1970 en los Estados Unidos, sitio donde se iniciaron investigaciones de gran interés sobre las condiciones laborales a nivel mundial, la regulación de salarios, las jornadas laborales, el trabajo infantil y, otras temáticas relacionadas a la percepción de los trabajadores respecto a la calidad de trabajos. La tendencia por conocer las condiciones de vida en el campo laboral, impulsó a investigadores de Europa a realizar estudios enfocados en la humanización de las condiciones laborales.

Por un lado, trabajos como los de Ktzell, Yankelovich, Fein, y Nansh (1975, mencionados por Ovalle y Silva 2012), manifiestan que la CVL está relacionada con el tipo de sentimientos que los trabajadores experimentan, estableciéndose que, una mejor CVL se experimenta con emociones positivas, que son el resultado de estar motivados por su permanencia en el trabajo, y cuyos efectos positivos, principalmente, mejoran la vida privada y las relaciones familiares.

Por otro lado, la CVL puede considerarse como una forma de pensar acerca de las personas, el trabajo, las organizaciones y el entorno laboral. Este tipo de pensamientos y percepciones creadas constantemente por los trabajadores tienen el potencial de influir significativamente en la dinámica del trabajo, la conducta de los trabajadores, la productividad empresarial, la eficacia organizacional y la toma de decisiones (Alves, Cirera, y Giuliani, 2013).

En este contexto, posteriores estudios demuestran que la CVL se vincula con la percepción de un grado de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores con el entorno laboral en el que desarrollan sus actividades diarias. Aquí, se sugieren varios componentes determinantes del grado de satisfacción laboral como: vías de solución a los conflictos laborales; influencia laboral; control de supervisión, apertura social en el lugar de trabajo y, recompensas intrínsecas otorgadas a los trabajadores (Cruz, 2018).

Adicionalmente, otro importante componente que ha sido incorporado debido a su nivel de interés es el conjunto de políticas empresariales, que deben estar alineadas con el respeto a los derechos humanos básicos, y que deben promover que la CVL sea parte integral del desarrollo del personal de todos los trabajadores (Grote y Guest, 2017).

Actualmente, sin importar la modalidad del trabajo, las actividades laborales exigen a todos los trabajadores mayores niveles de productividad, capacitación continua y alta competitividad, lo cual expondría a los miembros de las organizaciones y empresas, a padecer afectaciones físicas y psíquicas transitorias o permanentes. Las condiciones laborales que generan consecuencias negativas en la salud están generalmente relacionadas con las capacidades de los individuos, competencias, destrezas, el ambiente laboral, diseño del puesto y del equipo de trabajo (sobrecarga de trabajo cuantitativo y cualitativo).

Asimismo, condiciones desfavorables en ambientes físicos (ejemplo: iluminación, ruido, humedad, ventilación, temperatura y vibraciones), ritmo de trabajo elevado y repetitivo, falta de autonomía en la planificación y organización de trabajo, posturas de trabajo y movimiento (carga estática y dinámica), horarios de trabajo (ejemplo: flexibilidad, turnos, distribución de jornadas de trabajo) pueden inequívocamente afectar a la salud y al nivel de vida de los colaboradores (Jaramillo, 2015).

Dimensiones

La CVL puede ser evaluada a través de varios métodos. Así, por ejemplo, los métodos objetivos miden la calidad del ambiente laboral, seguridad, higiene ambiental, iluminación, niveles de ruido, horarios, salarios, formación, rendimiento, carga física y niveles de fatiga de los trabajadores (Grueso y Anton, 2011). En cambio, los métodos subjetivos, que se basan en opiniones y juicios de los colaboradores sobre su entorno laboral, pueden ser medidos mediante técnicas de corte subjetivo como la observación directa, entrevista, grupos de discusión, cuestionario y escalas de satisfacción laboral (Royer, 2011).

En este contexto, varios estudios sugieren la aplicación de metodologías específicas, combinadas o, a su vez, adaptadas para analizar cualitativamente o cuantitativamente las dimensiones y factores que presentan mayor significancia estadística al momento de evaluar la

CVL. Entre Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos, y Fernández-Dávila (2014) mencionan que diez categorías o dimensiones serían las más utilizadas en estudios de CVL, tales como: 1. Seguridad en el ambiente de trabajo, 2. Oportunidad de promoción y adelanto de futuro, 3. Autonomía, 4. Remuneración, 5. Relaciones con otros, 6. Beneficios y recompensas, 7. Satisfacción de necesidades sociales, 8. Comunicación entre grupos y, comunicación organizacional, 9. Satisfacción en el trabajo, y finalmente, 10. Estabilidad en el empleo.

Sin embargo, también se plantea que la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados son las cuatro dimensiones más representativas para medir la calidad de vida en un determinado ambiente laboral.

Aunque el interés por los estudios de CVL se incrementa regularmente, el número o tipo específico de dimensiones que se requieren aún no se han establecido como una obligación, por lo tanto, todo depende del tipo de investigación, ambiente laboral, individuos objeto de estudio, tipo de actividad, tipo de empresa, entre otras características. En este contexto, la importancia de estos estudios radica simplemente en poder determinar los niveles de bienestar material e inmaterial de los trabajadores, a fin de establecer la calidad de vida de los miembros de las empresas, y los subsecuentes impactos que surgen para las organizaciones (Suescún, Sarmiento, Alvarez, y Lugo, 2016).

A continuación, se detallan algunas dimensiones estudiadas en varias investigaciones relacionadas a la CVL, y que son relevantes para el desarrollo del presente estudio (Tabla 3).

Tabla 3.

Calidad de Vida Laboral basado en siete indicadores

Dimensión	Definición	Sub-dimensiones
Soporte Institucional para el Trabajo (SIT)	Elementos que aporta la organización para el puesto de trabajo	Proceso de trabajo. Supervisión laboral. Apoyo de los superiores. Evaluación de trabajo Oportunidades de promoción
Seguridad en el Trabajo (ST)	Condiciones de trabajo que fortalecen la relación con la organización	Satisfacción en la forma como están diseñados los procedimientos de trabajo. Ingresos o salarios. Insumos para el desarrollo del trabajo. Derechos contractuales de los trabajadores. Crecimiento de capacidades individuales
Integración al Puesto de trabajo (IPT)	Inserción en el trabajo	Pertinencia Motivación Ambiente de trabajo
Satisfacción por el Trabajo (SAT)	Sensación de agrado del empleo	Dedicación al trabajo. Orgullo por la institución. Participación en el trabajo. Autonomía Reconocimiento Autovaloración
Bienestar Logrado a través de Trabajo (BLT)	Estado mental y psicológico de satisfacción de necesidades, en relación a riquezas logradas por el trabajo	Identificación con la organización. Beneficios del trabajo. Satisfacción por la vivienda. Evaluación de la salud en general. Evaluación de la nutrición.
Desarrollo Personal del Trabajador (DP)	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con el trabajo.	Logros Expectativas de mejora. Seguridad personal
Administración del Tiempo Libre (ATL)	Disfrute del tiempo fuera del trabajo	Planificación del tiempo libre Equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Fuente: Tomado a partir de Gómez (2010)

En otro estudio empírico de calidad de vida laboral, a 128 trabajadores de sectores privados y públicos se les aplicó un cuestionario con cuatro dimensiones y 118 ítems validados, los cuales estaban vinculados con los principios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los cuatro indicadores o dimensiones, tal como se muestra en la Tabla 4 son: satisfacción laboral, condiciones laborales, ambiente de trabajo y, organización permitieron establecer que la baja calidad de vida laboral se debía al bajo nivel de satisfacción con relación a la remuneración y reconocimiento, y al nivel medio de satisfacción por el trabajo que se realiza (Chiang y Krausse, 2019).

Tabla 4.

Calidad de Vida Laboral basado en dos dimensiones

Dimensión 1. Calidad de Vida del Entorno del Trabajo		
Subdimensión 1. Calidad de Vida centrada en intereses organizacionales		
Factor 1. Condiciones y Medio Ambiente	Factor 2. Organización	Factor 3. Indicadores Globales
Condiciones de Trabajo	Clima y Cultura Laboral	Condiciones de Vida, Prejubilación
Seguridad e Higiene	Organización del Trabajo, Efectividad y Productividad	Variables Sociodemográficas
Características y Contenido del Trabajo	Factores Psicosociales	Prevención de Riesgos Laborales
Análisis de Puestos	Participación y Toma de Decisiones	Factores socioeconómicos
Dimensión 2. Calidad de Vida Laboral Psicológica		
Subdimensión 2. Calidad de Vida Laboral centrada en el Individuo		
Factor 4. Indicador Individual		
Satisfacción laboral. Expectativas, motivación. Actitudes y valores hacia el trabajo. Implicación, compromiso, centralidad		

Fuente. Tomado a partir de Chiang y Krausse (2019)

En cambio, un grupo de investigadores de importantes universidades a nivel internacional, tales como la Universidad Autónoma de Barcelona, Escuela Politécnica del Litoral y, Universidad de San Buenaventura crearon un instrumento para evaluar la CVL. Este cuestionario se ha convertido en una herramienta validada compuesta por tres dimensiones, como las condiciones

de trabajo, bienestar y, condiciones de riesgo psicosocial. A diferencia de otros instrumentos, este cuestionario permite obtener de forma confidencial información sensible sobre el sentir de los miembros dentro de las organizaciones y empresas, por consiguiente, las respuestas no son consideradas como buenas o malas, pues el fin último es utilizar la información resultante para implementar planes que mejoren la Calidad de vida laboral.

Particularmente, este estudio demuestra que la percepción experimentada diariamente por los trabajadores en el campo laboral puede provocar afectaciones a la salud, con efectos colaterales como la somatización, la alineación y, el desgaste. Estos temas no se habían tratado anteriormente a profundidad (Tabla 5).

Tabla 5.

Calidad de Vida Laboral basado en cuatro indicadores

Calidad de Vida en el Trabajo	
Dimensiones	Sub-dimensiones
Bienestar Psicosocial-Afectos, Competencias y Expectativas	Insatisfacción. Inseguridad. Intranquilidad Impotencia. Malestar. Desconfianza. Incertidumbre. Confusión. Desesperanza
Efectos Colaterales Somatización	Trastornos digestivos. Dolores de cabeza. Insomnio. Dolores de espalda. Tensiones musculares
Efectos Colaterales de Desgaste	Sobrecarga de actividad laboral. Desgaste Emocional Agotamiento Físico. Saturación Mental.
Efectos Colaterales de Alienación	Mal Humor. Baja Realización Profesional Trato Despersonalizado. Frustración

Fuente. Tomado a partir de Blanch et al. (2010)

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de Investigación y Enfoque

Tipo de investigación

La investigación es no experimental, y se basa en la observación de fenómenos tal y como realmente ocurren. Por lo tanto, las variables de interés no experimentan ningún tipo de manipulación, en cuyo análisis y exploración se mantienen intactas las características del problema estudiado (Hernández et al., 2014).

Enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo, y pretende explicar los datos obtenidos a través de un análisis estadístico, lo cual permitirá en etapas posteriores establecer patrones de comportamiento y teorías (Malhotra, 2008). Esta perspectiva se complementa con lo mencionado por otros autores, como Hernández et al. (2014) quienes mencionan que el enfoque cuantitativo se caracteriza por reflejar la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas.

Para esto, la recolección de datos se realiza mediante procedimientos estandarizados, para ser posteriormente analizados con métodos estadísticos que permiten comprobar la validez de la hipótesis con base a una medición numérica. Finalmente, el análisis e interpretación de los resultados que explican las relaciones causales entre elementos o factores se convertirán en el aporte al conocimiento en esta área de estudio.

Adicionalmente, la investigación presenta un enfoque transversal debido a que se recolectan datos en un período de tiempo único, esto con el fin de describir y analizar las variables de interés con relación a su incidencia e interrelaciones en un momento específico (Toro y Parra, 2006).

Alcance

Los planteamientos cuantitativos de la investigación se caracterizan por: 1) Ser exploratoria, ya que examina eventos, segmentos de comunidades poco estudiadas, conceptos y variables que

actualmente presentan un bajo nivel de divulgación con relación a otras variables determinantes en la calidad de vida laboral; 2) Ser descriptiva, ya que por su naturaleza se caracterizan en detalle a los grupos analizados, además, se especifican las afectaciones en la calidad de vida laboral derivada de la inestabilidad. La información resultante permite el diseño de un plan que beneficia la calidad de vida de una población que pertenece a un sector productivo específico; 3) Evaluar estadísticamente las relaciones existentes entre conceptos, categorías y variables analizadas en este estudio; 4) Determinar los efectos causales entre variables, lo que permite generar información cuantificable (Hernández et al.,2014)

2.2 Recolección de la información

La información fue recolectada a través de la aplicación de un cuestionario, cuyo contenido es una adaptación de estudios similares y que se enfocan principalmente en explorar las variables sociodemográficas, inestabilidad laboral y, calidad de vida laboral (CVL) (Leibovich de Figueroa et al. 2008 ; Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos, y Fernández-Dávila, 2014)

Para el caso de la variable de inestabilidad laboral, los ítems se fundamentan en el estudio de Leibovich de Figueroa et al. (2008). Sin embargo, a diferencia de estos autores, la presente investigación se enfoca en estudiar las respuestas que presentan los empresarios o dirigentes empresariales a la inestabilidad laboral, y cómo ésta impacta en la calidad de vida laboral. Para recolectar la información individual del grado de respuesta a cada ítem, los participantes debieron responder en base una escala de cinco puntos de tipo Likert, sugerida por estudios previos. Particularmente para esta sección, la escala varió de 1 a 5 puntos, tal como se detalla a continuación: 1.Totalmente de acuerdo; 2.De acuerdo; 3.Indeciso; 4.En desacuerdo, y 5. Totalmente en desacuerdo.

En el presente estudio se construyeron ocho dimensiones que fueron evaluadas para la variable independiente de Inestabilidad laboral, y que se detallan a continuación (Tabla 6).

Tabla 6.

Dimensiones de la Inestabilidad Laboral

Dimensiones	Descripción
Contexto Individual	Aborda preocupaciones sobre el bienestar de la familia de colaboradores, cambios requeridos, pensamientos recurrentes sobre cierre de la empresa y la toma de decisiones que involucran despidos provocados por la situación económica de la empresa.
Contexto Económico Empresarial	Relacionado con las ganancias, obligaciones económicas, y obligaciones legales.
Contexto Macro-Social	Preocupaciones sobre la demanda de productos, inestabilidad macroeconómica y gestión empresarial
Contexto Macro Social y su Repercusión Empresarial	Intranquilidad por la prosperidad el negocio, influencia de la situación empresarial en la vida personal, temores sobre el futuro empresa y, cambio de actividad.
Autoestima	Relaciona las dudas sobre capacidad de gestión, desvalorización personal, insatisfacción por la gestión empresarial, y la pérdida de identidad empresarial.
Relaciones Interpersonales en el Trabajo	Relaciones interpersonales con gremios, el aporte de los gremios, hablar problemas empresariales, redes de contacto.
Sobrecarga Laboral	Referente a la satisfacción laboral económica, afectación a la salud, agotamiento por supervisión a trabajadores.
Futuro Laboral	Relacionado a la capacitación, alternativas de comercialización, habilidades empresariales, cierre de la empresa, y fusión con otras empresas.

Fuente. Tomado a partir Leibovich de Figueroa et al. (2008)

Por el contrario, para la recolección de la información relacionada con la variable dependiente de Calidad de vida laboral, se utilizó un cuestionario adaptado de Blanch et al. (2010). En esta sección, se evaluó el bienestar psicosocial asociado a factores de riesgo laboral como insatisfacción, inseguridad, intranquilidad, impotencia, malestar, desconfianza, incertidumbre, confusión, desesperanza, etc.

Además, tres dimensiones fueron utilizadas en este estudio referentes a efectos colaterales, así: 1) efectos colaterales de somatización relacionados con trastorno digestivos, dolores de cabeza, insomnio, dolores de espalda, tensiones musculares y, enfermedades cardiacas; 2) efectos colaterales de desgaste vinculados con la sobrecarga de trabajo, desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental; 3) efectos colaterales de alienación que incluyen a la irritabilidad, baja realización profesional, trato despersonalizado, frustración, ineficiente servicio al cliente, y aislamiento social.

Las dimensiones relacionadas a la CVL, se describen a continuación (Tabla 7)

Tabla 7.

Dimensiones de Calidad de Vida laboral

Dimensiones	Descripción
Efectos Colaterales de Somatización	Indaga sobre procesos patológicos caracterizados por la presencia de síntomas corporales que sugieren un trastorno físico.
Efectos Colaterales de Desgaste	Relacionado a tensiones laborales que producen alteraciones físicas y emocionales.
Efectos Colaterales de Alienación	Implica una desconexión de las cosas o personas.

Fuente. Tomado a partir de Blanch et al. (2010)

Una vez que el cuestionario estuvo totalmente estructurado, este instrumento fue evaluado a través de la técnica denominada Juicio de expertos, que permitió la participación de cuatro expertos con el fin de determinar la efectividad del cuestionario para recolectar la información requerida. Para ello, los expertos debieron completar una plantilla llamada Juicio para validación por especialistas, creada por la Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato.

La primera sección de la plantilla consta de seis elementos, tales como: presentación, formato, aplicabilidad, utilidad, facilidad de entendimiento y, concordancia entre ítems de evaluación. Cada elemento debe ser evaluado en base a una escala de puntos entre 1 y 6, además de agregar un comentario. El valor de 1 representa el nivel mínimo de conocimiento sobre tema, y el valor

de 6 representa el máximo nivel de conocimiento de ese tema. La valoración numérica por parte de los expertos para el cuestionario aplicado fue de 6/6 puntos (Anexo 2).

La segunda sección de la plantilla permitió evaluar al cuestionario con base en el cumplimiento técnico, de esta forma se determina si se cumplen o no los criterios de relevancia, pertinencia y lenguaje (Anexo 2). El resultado de la calificación por los expertos fue Favorable (Tabla 8), de tal forma que se cumple con todos los criterios técnicos para ser aplicado.

Tabla 8.

Validación del cuestionario por los expertos.

Número de expertos	Nombre y Apellido	Resultado
Experto 1	Mg. Marcel Gallardo	Favorable
Experto 2	Mg. Amparito León	Favorable
Experto 3	Mg. Silvia Oyaque	Favorable
Experto 4	Mg. Arturo Montenegro	Favorable

Fuente. Elaboración propia

Terminado este proceso de evaluación, el cuestionario fue aplicado a los asociados de la CALTU.

2.3 Población

En vista de que la Cámara Nacional de Calzado (CALTU) está compuesta por 72 productores de calzado, el cuestionario validado fue aplicado a toda la población objetivo. Los participantes fueron contactados por el Coordinador de la CALTU, Ingeniero Luis Montero (comunicación personal, 22 de enero, 2021), quien realizó el primer acercamiento con los asociados para iniciar con el estudio, y posterior recolección de información. Luego de este primer acercamiento, los asociados accedieron a participar de forma voluntaria, para lo cual se les envió el enlace para acceder al cuestionario de forma on-line, previamente diseñado a través de la plataforma Google Forms. A los participantes se les comunicó que la información a obtener tiene fines netamente académicos.

La Cámara Nacional de Calzado, cuyo nombre comercial es CALTU, está ubicada en la ciudad de Ambato, y se caracteriza por ser una entidad gremial, sin fines de lucro, con personería jurídica propia. Sus actividades como sociedad iniciaron en el año 2003, bajo el amparo de lo dispuesto en el Título XXX del Código Civil, en concordancia con el numeral 13 del Art. 66 de la Constitución de la República, y que se rige por dicho cuerpo legal y constitucional, por los presentes Estatutos, por sus Reglamentos, y, en general, por las Leyes de La República del Ecuador.

En general, CALTU se caracteriza por ser una institución sólida, y poseer una alta imagen corporativa a nivel nacional e internacional. Su objetivo es la defensa de los intereses de los afiliados y la mejora de las condiciones de los miembros, por lo tanto, organizan actividades, que les permiten un mayor desarrollo a nivel personal y empresarial (CALTU, 2017).

2.4 Procesamiento de la información

El procesamiento de la información se concibe tanto como una red de ideas interconectadas como una trama de intenciones elaborada por los investigadores a fin de compartir la información y conocimientos (Figueredo, León, y Martínez, 2019).

Los datos recolectados de la población objeto de estudio y guardados en la plataforma Google Forms fueron analizados cuantitativamente mediante el uso del software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 25.

El cuestionario o constructo validado en primera instancia por expertos, fue evaluado estadísticamente a través de una prueba de confiabilidad denominada α (alfa) de Cronbach. Complementariamente, la validez del constructo se realizó mediante el análisis factorial exploratorio (AFE) y a través del análisis de componentes principales (ACP) con rotación Varimax. Aquí, los coeficientes de las pruebas llamadas Kaiser Meyer Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, evaluaron la idoneidad de aplicar o no el análisis factorial. Con el fin de comprobar las dimensiones subyacentes a los ítems, las pruebas de KMO y de esfericidad de Bartlett, idealmente debieron ser superiores a 0.6 y, $p < 0.05$, respectivamente.

Las pruebas efectuadas para la validez del constructo permiten reducir la dimensionalidad de los datos y conocer si un instrumento tiene una o más dimensiones, y si una dimensión del

instrumento corresponde a un factor obtenido durante el análisis. Esta técnica permitió estadísticamente demostrar la afectación significativa de la inestabilidad laboral en la calidad de vida de los empresarios.

Operacionalización de variables

Este proceso de operacionalización facilita la medición de las variables, al caracterizar detalladamente a los objetos de estudio. Aquí, se especifican las definiciones de las variables y sus dimensiones, además, se establecen los indicadores necesarios, y se elaboran las escalas de medición (Tabla 9)

Tabla 9.

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Concepto	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Inestabilidad Laboral	Estresor psicosocial en los contextos laborales. Es perjudicial para el bienestar de los miembros de las organizaciones. Produce consecuencias negativas tanto psicológicas como fisiológicas (Leibovich de Figueroa et al., 2008).	<ul style="list-style-type: none"> -Contexto individual -Contexto económico empresarial -Contexto macro-social -Contexto social y repercusión empresarial -Autoestima -Relaciones interpersonales en el trabajo -Sobrecarga laboral -Futuro laboral 	Número de encuestas aplicadas	Encuesta	Cuestionario
Calidad de Vida Laboral	Valoración que otorgan los miembros de las organizaciones a los procesos y cambios empresariales, y que afectan al bienestar laboral. Se incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial y efectos colaterales (Blanch et al., 2010)	<ul style="list-style-type: none"> -Efectos colaterales de somatización -Efectos colaterales de desgaste -Efectos colaterales de alienación 	Número de encuestas aplicadas	Encuesta	Cuestionario

Fuente. Elaboración propia

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis de resultados encontrados en el presente estudio se presenta a continuación:

3.1 Cuestionario, dimensiones e *items* evaluados

El cuestionario o constructo validado en primera instancia por los expertos, y posteriormente aplicado a los empresarios de CALTU, está compuesto por ocho dimensiones relacionadas con la variable independiente de Inestabilidad Laboral, y dos dimensiones vinculadas con la variable dependiente de Calidad de Vida Laboral. El número total de ítems evaluados es de 35 lo que se puede apreciar en el (Tabla 10).

Tabla 10.

Distribución de los ítems en las dimensiones correspondientes

		Descripción	
Calidad de Vida Laboral	Dimensión 1	Somatización. Trastornos digestivos. Dolores de cabeza. Insomnio. Dolores de espalda. Tensiones musculares. Enfermedades cardiacas.	
	Dimensión 2	Desgaste. Sobrecarga de trabajo. Desgaste emocional. Agotamiento físico. Saturación mental. Irritabilidad. Trato despersonalizado. Frustración. Ineficiente servicio al cliente. Aislamiento social	
Inestabilidad laboral	Dimensión 1	Contexto Individual Me preocupa el bienestar de mi familia Me preocupa el bienestar de mis colaboradores La actual situación económica y financiera de la empresa me obliga a estar sujeto a muchos cambios de todo tipo Tengo pensamientos recurrentes de perder mi empresa a corto plazo Siento incertidumbre permanente de lo que pasará al siguiente día. Por ejemplo: despedir empleados, disminuir la producción y cumplir con las obligaciones económicas-legales Estoy en una situación económica extrema	
		Dimensión 2	Contexto Económico Empresarial No obtengo importantes ganancias con esta empresa No sé si las ganancias me permitan cubrir todas las obligaciones Me siento obligado a pedir créditos bancarios La actual situación económica y financiera de la empresa me obliga a priorizar las actividades productivas
		Dimensión 3	Contexto Macro-Social No hay la demanda esperada de mis productos No sé cuándo terminará la inestabilidad macroeconómica La situación socio-económica limita mi gestión empresarial
		Dimensión 4	Contexto Macro Social y su Repercusión Empresarial No puedo hacer nada para que mi negocio sea próspero y exitoso La situación de mi empresa influye en mi vida personal Siento temor sobre el futuro de mi empresa Por propia decisión, me gustaría cambiar de actividad o giro
	Dimensión 5	Autoestima Empiezo a dudar de mi capacidad empresarial para tomar decisiones Me siento desvalorizado /a como empresario /a Siento insatisfacción por mi gestión empresarial Me desmotiva saber que no logro desarrollo personal y profesional Siento que estoy perdiendo mi sentido de pertenencia con la empresa (identidad laboral)	
	Dimensión 6	Relaciones Interpersonales en el Trabajo Mantengo relaciones interpersonales con miembros de otros gremios, con fines sociales y empresariales Considero que no recibo ninguna ayuda de las asociaciones/cámaras de calzado Es difícil hablar abiertamente de mis preocupaciones empresariales con otros agremiados	
	Dimensión 7	Sobrecarga Laboral Me agota incentivar y supervisar constantemente el trabajo de mis colaboradores Siento satisfacción a nivel laboral pero no económica Siento que mi salud está siendo afectada por las preocupaciones empresariales	
	Dimensión 8	Futuro Laboral Seguiré capacitándome para incrementar la comercialización de mis productos Buscaré alternativas de comercialización de mis productos, como diversificación y comercialización on-line Tengo las habilidades necesarias para emprender un nuevo negocio Cerraré la Empresa Mantendré la empresa, pero con un número menor de colaboradores Fusionaré mi empresa con otra empresa más estable	

Fuente. Elaboración propia

3.2 Características sociodemográficas

El análisis descriptivo de las características sociodemográficas de los 72 empresarios participantes en este estudio, se presenta a continuación:

Edad

La población de estudio se distribuye heterogéneamente en tres grupos de personas de edad. Así, la mayoría de los asociados se concentran en el rango de edad entre 35 a 49 años (55.6%), seguido de un segundo grupo de personas más joven, con edades entre 25 y 34 años (36.1%) (Gráfico 1).

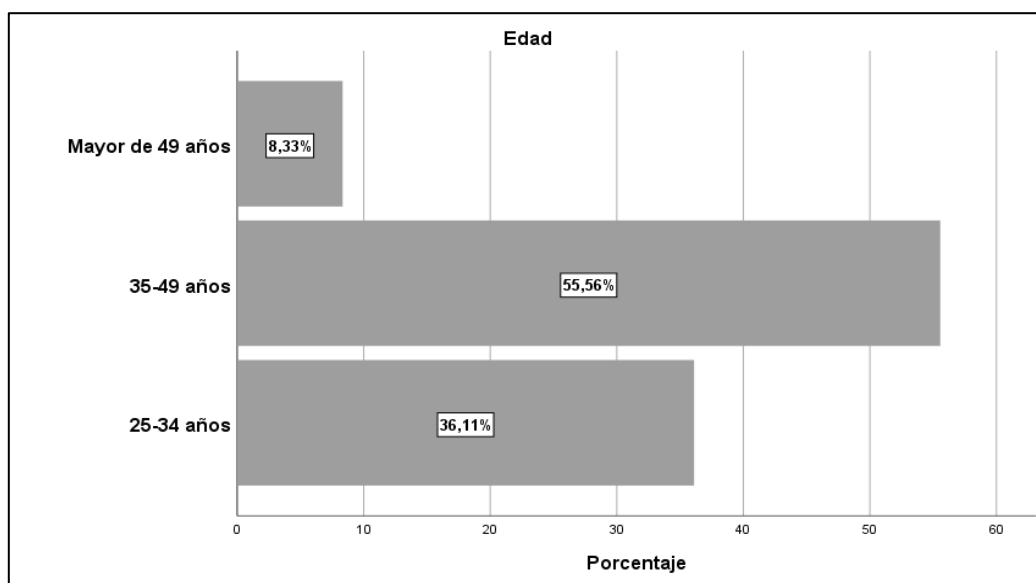


Gráfico 1. Edad de los asociados

Fuente. Elaboración propia

Sexo

La población de estudio está compuesta mayoritariamente por hombres (69.4%), seguido del grupo de mujeres que representan el 30.6% (Gráfico 2).

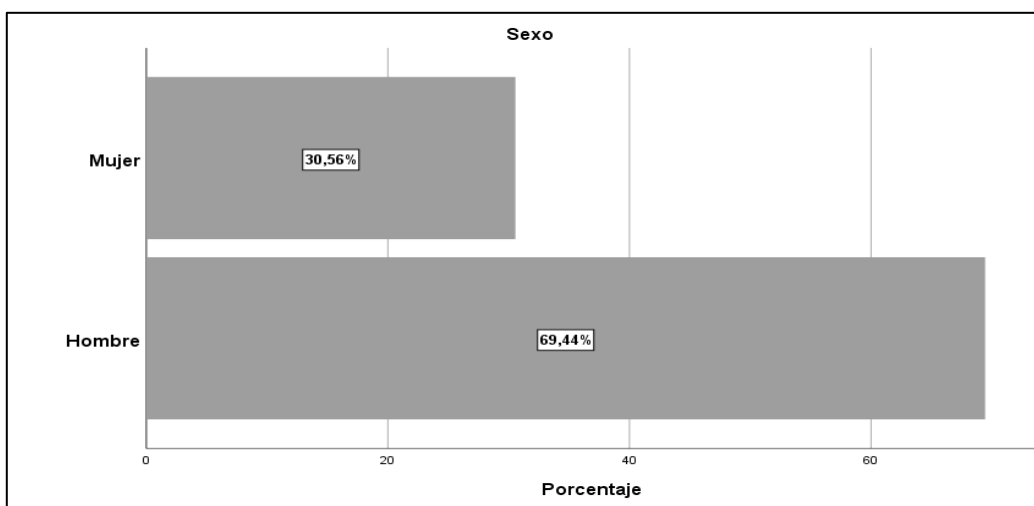


Gráfico 2. Sexo de los encuestados

Fuente. Elaboración propia

Años de experiencia en la empresa

La gran mayoría de participantes están concentrados en dos grandes grupos de personas con experiencia en la administración de la empresa de calzado. Así, por ejemplo, el 44.4% de empresarios indican poseer una experiencia entre 5 y 10 años, seguido de un grupo que posee una experiencia menor a 5 años (Gráfico 3).

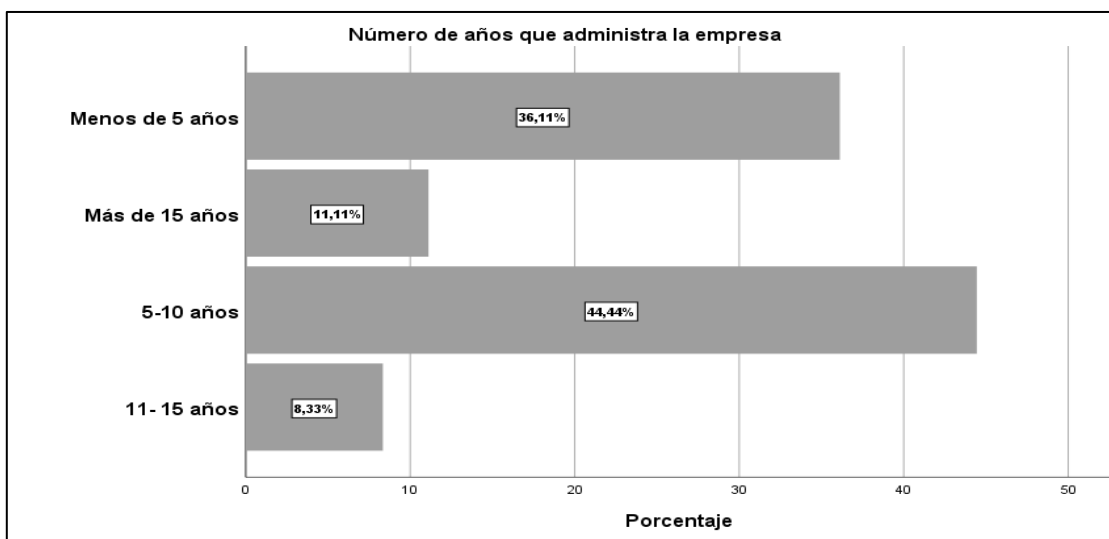


Gráfico 3. Número de años que administra la empresa.

Fuente. Elaboración propia

Nivel de formación académica

Los resultados indican que el 58.3% de los participantes poseen un nivel de estudio correspondiente al tercer nivel (Gráfico 4).

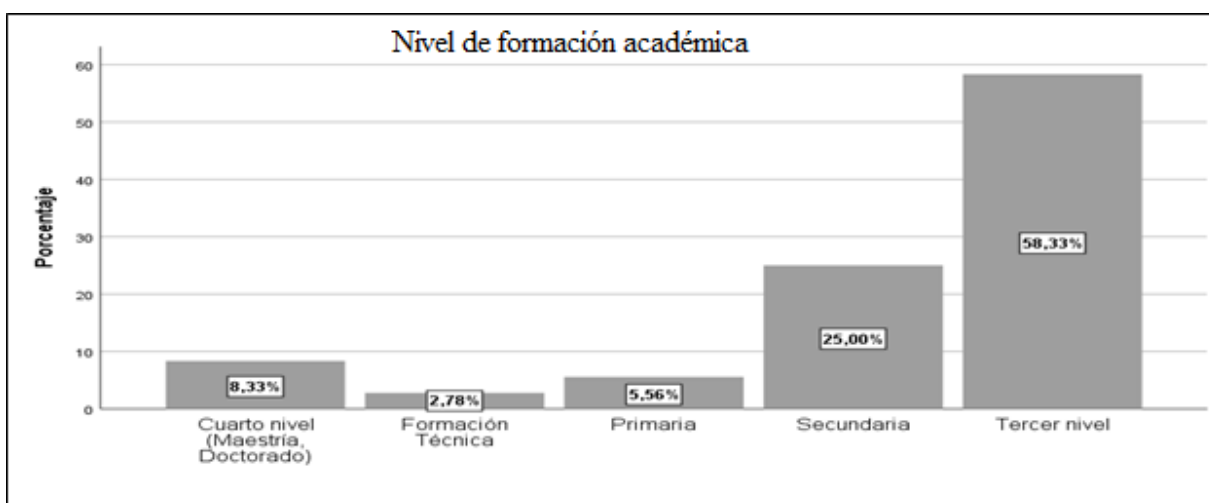


Gráfico 4. Nivel de formación académica
Fuente. Elaboración propia

Análisis factorial exploratorio (AFE)

El valor del α de Cronbach fue de 0.813, el coeficiente de la prueba KMO fue igual a 0.725 y, la prueba de esfericidad de Bartlett mostró un nivel de significancia $p < 0.001$. Los valores de los coeficientes mencionados sugieren que el constructo es fiable y válido estadísticamente.

Varianza total explicada

Al haber cumplido las especificaciones para el análisis factorial, su aplicación permitió reducir la dimensionalidad de los datos, finalmente los dos componentes explican el 61.49% de la varianza total, tal como se presenta en la Tabla 11.

Tabla 11.

Varianza total explicada

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,357	43,572	43,572	4,357	43,572	43,572	4,177	41,767	41,767
2	1,793	17,925	61,497	1,793	17,925	61,497	1,973	19,729	61,497

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Fuente. Elaboración propia

Análisis de componentes principales (ACP)

Los componentes y las dimensiones correspondientes se detallan a continuación:

Componente 1: las ocho dimensiones (DIM1-DIM8) resultantes están interrelacionadas con la variable independiente de Inestabilidad Laboral. Todas las dimensiones evaluadas presentan valores significativamente altos (≥ 0.5), tal como se muestran en la Tabla 12.

Componente 2: las dos dimensiones resultantes, somatización y desgaste profesional, están interrelacionadas con la variable dependiente de Calidad de Vida Laboral. En la tabla 2 se muestran que las dos dimensiones presentan valores significativamente altos (≥ 0.5).

Tabla 12.

Matriz de componente rotado

Matriz de componente rotado ^a		
	Componente	
	1	2
DIM1	0,803	
DIM2	0,732	
DIM3	0,755	
DIM4	0,617	
DIM5	0,544	
DIM6	0,633	
DIM7	0,835	
DIM8	0,808	
SOMATIZACIÓN		0,861
DESGASTE		0,843

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

^a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Fuente. Elaboración propia

Análisis de correlación de las dimensiones

Mediante este tipo de análisis, se evidencia una significativa correlación positiva entre las dimensiones de somatización y desgaste profesional ($r = 0.630$; $p \leq 0.001$). Por un lado, los resultados del análisis correlacional explicarían que los empresarios asociados de la CALTU al presentar un mayor nivel de desgaste profesional, también presentarán un nivel alto de somatización debido a la inestabilidad laboral (Tabla 3).

Un mayor detalle de las relaciones entre variables y dimensiones evaluadas, sugieren que las dimensiones tanto de somatización como la de desgaste profesional presentan valores significativamente bajos de correlación, particularmente con la dimensión 2 y 5 de la variable independiente de Inestabilidad Laboral, y que corresponden al Contexto Económico Empresarial, y Autoestima ($r = 0,195$; $p \leq 0.05$), respetivamente.

Estos resultados sugieren que un mayor nivel de somatización de los asociados está inversamente relacionado con los ítems de inestabilidad laboral-Contexto Económico Empresarial, tal como: no obtención de suficientes ganancias, sobre todo para cubrir gastos, por lo que, los empresarios se sienten obligados a pedir créditos, y priorizar las actividades

empresariales a desarrollar ($r = 0.284$; $p \leq 0.05$). En el mismo contexto, un mayor nivel de somatización de los asociados está inversamente relacionado con los ítems de inestabilidad laboral- Autoestima, tal como: la desvalorización como empresario, la insatisfacción laboral, desmotivación al no alcanzar objetivos personales y profesionales, y a la pérdida de la identidad laboral ($r = 0,227$; $p \leq 0.05$) (Tabla 3).

Por otro lado, los resultados sugieren que un mayor nivel de desgaste profesional de los asociados también está inversamente relacionado con los ítems de inestabilidad laboral- Contexto Económico Empresarial, tal como: no obtención de suficientes ganancias, sobre todo para cubrir gastos, por lo que, los empresarios se sienten obligados a pedir créditos, y priorizar las actividades empresariales a desarrollar ($r = 0,195$; $p \leq 0.05$). En el mismo contexto, un mayor nivel de desgaste profesional de los asociados está inversamente relacionado con los ítems de inestabilidad laboral-Autoestima, tal como: la desvalorización como empresario, la insatisfacción laboral, desmotivación al no alcanzar objetivos personales y profesionales, y a la pérdida de la identidad laboral ($r = 0,227$; $p \leq 0.05$) (Tabla 13).

Tabla 13.

Matriz de correlación de las dimensiones

		Correlaciones								
	SOMATIZACIÓN	DESGASTE	DIM1	DIM2	DIM3	DIM4	DIM5	DIM6	DIM7	DIM8
SOMATIZACIÓN	1,000									
DESGASTE	0,630**	1,000								
DIM1	-0,112	0,015	1,000							
DIM2	0,284*	0,195*	0,473**	1,000						
DIM3	0,081	-0,065	0,547**	0,589**	1,000					
DIM4	0,185	0,187	0,373**	0,554**	0,406**	1,000				
DIM5	0,227*	0,257*	0,242*	0,511**	0,332*	0,558**	1,000			
DIM6	0,139	0,084	0,416**	0,381**	0,261*	0,398**	0,458**	1,000		
DIM7	0,155	0,006	0,667**	0,622**	0,571**	0,328*	0,363**	0,501**	1,000	
DIM8	-0,026	0,075	0,623**	0,428**	0,532**	0,441**	0,346**	0,502**	0,656*	1,000

**Correlación significativa en el nivel 0.001

*Correlación significativa en el nivel 0.05

Fuente. Elaboración propia

Para una mayor comprensión de las interrelaciones entre dimensiones de la variable dependiente Calidad de vida laboral y las dimensiones de la variable independiente inestabilidad laboral, el

Gráfico 5 muestra como las dimensiones se distribuyen espacialmente de acuerdo a su valor correlacional, y como se organizan en dos componentes específicos.

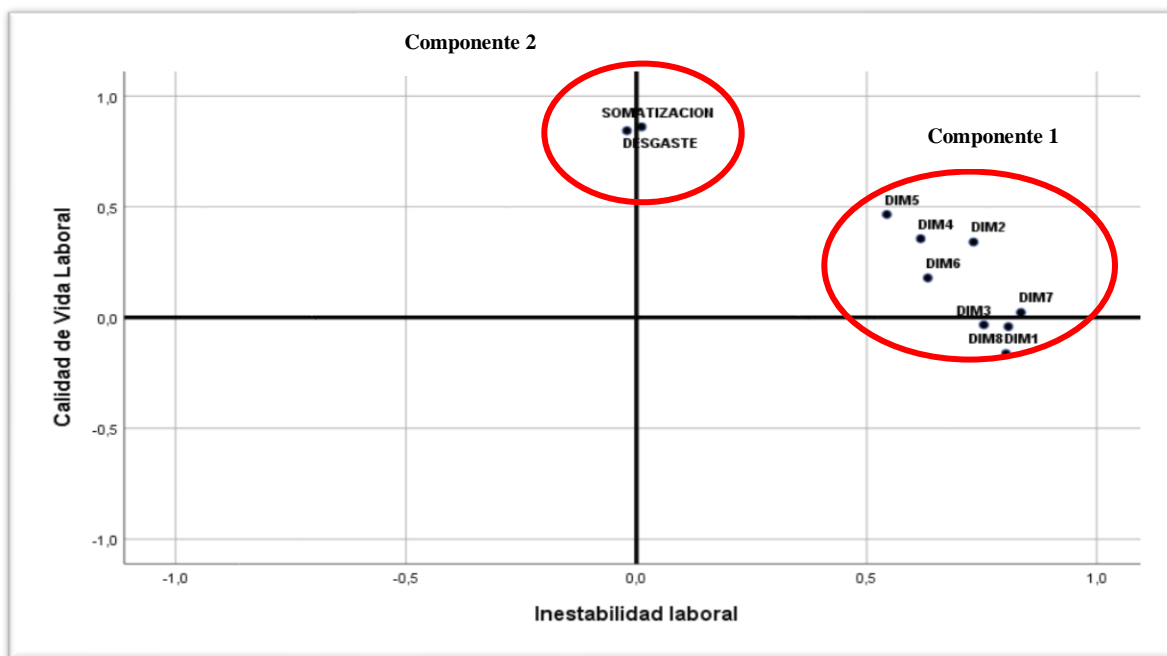


Gráfico 5. Representación espacial de los componentes principales

Fuente. Elaboración propia

Comprobación de hipótesis

En función de los análisis realizados, y los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis de trabajo H_0 , la cual establecía inicialmente que la inestabilidad no afecta la calidad de vida laboral. Por lo que, se acepta la hipótesis alternativa H_1 , que indica que la inestabilidad laboral sí afecta la calidad de vida laboral de los miembros de la asociación CALTU, del sector productivo de calzado en la provincia de Tungurahua.

3.3 Propuesta de la Investigación

La presente propuesta se deriva de la evaluación de los ítems y dimensiones que generaron alguna afectación significativa entre la inestabilidad laboral y la calidad de vida de los empresarios asociados de la CALTU.

El plan de calidad de vida laboral propuesto, se enfoca en desarrollar y proveer estrategias que permitan para superar los efectos colaterales de somatización y desgaste profesional, y cuyos síntomas fueron los más frecuentes que presentaron los empresarios

Objetivo General de la propuesta

Diseñar y validar el plan de calidad de vida laboral para los miembros de la asociación CALTU del sector productivo de calzado en la provincia de Tungurahua.

Objetivos específicos de la propuesta

- Proveer de estrategias sistémicas para mejorar la calidad de vida laboral de los asociados de la CALTU
- Identificar las metodologías adecuadas para la implementación del plan de calidad de vida laboral.
- Validar el plan de calidad de vida laboral mediante el juicio de expertos

Diseño de la propuesta

El plan de calidad de vida laboral se enfoca en desarrollar estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de los asociados de la CALTU. Estas estrategias y, por consiguiente, las actividades a realizarse se llevarán a cabo en un período de tiempo determinado. Los socios, mediante un comité de calidad de vida laboral, serán los encargados de realizar las mediciones, y evaluar continuamente los avances en la implementación del plan estratégico. Posteriormente, será el mismo comité quien determine la eficacia y los potenciales efectos positivos del plan de calidad de vida propuesto en esta investigación.

-Estrategias Iniciales

Las diferentes estrategias que forman parte del Plan de Calidad de Vida Laboral se deberán cumplir de acuerdo a una planificación operativa, planificación logística, y a un proceso de seguimiento y evaluación (Tabla 11).

A continuación, se detallan las estrategias consideradas para el Plan de Calidad de Vida Laboral:

1. Implementar un sistema de gestión de mejora en la CVL

Como resultado de reuniones de carácter participativo y democrático, se conformará un comité de Calidad de Vida Laboral dentro de la asociación CALTU. Los miembros de este comité, se encargarán de la coordinación de actividades durante el proceso de implementación del plan, el cual busca generar un impacto positivo en el bienestar laboral. Además, el comité deberá estar conformado por un coordinador y dos personas de apoyo, quienes se encargarán de la logística, asuntos públicos, convenios, organización y coordinación de talleres, y de las reuniones periódicas con los socios. Las reuniones y talleres tendrán un tiempo estimado de dos horas.

2. Adoptar una cultura de CVL

Se requiere de una estrategia comunicacional que fomente el intercambio eficiente de ideas y opiniones entre los asociados. Esto se lo puede realizar a través de diferentes mecanismos y medios tecnológicos, al desarrollar charlas o talleres que den a conocer sobre los beneficios de la Calidad de vida Laboral, los cuales deben ser adoptados como parte integral del desarrollo personal y profesional de los empresarios de la CALTU. Una cultura de CVL permitirá mejorar progresivamente el desenvolvimiento en las jornadas laborales, motivará a organizar reuniones regulares con la finalidad de compartir ideas y experiencias directivas, y sobre todo entablar conversaciones sobre temáticas en común relacionadas a desmotivaciones e insatisfacciones empresariales que otros asociados puedan padecer.

3. Fomento de estilos de vida saludables

A través de una campaña interna de comunicación, los asociados de la CALTU serán motivados a participar en diversas actividades para mejorar la calidad de vida laboral, que incluyen charlas y talleres que serán dictados por profesionales de la salud, quienes poseen experiencia real en los temas a comunicar y compartir.

Los convenios de colaboración institucional permitirán la contratación de los profesionales de la salud, quienes se encargarán de dar a conocer las diferentes alternativas para una vida saludable, se plantean temáticas relacionadas a alimentación saludable, descanso, seguimiento del estado de salud física y mental, desarrollo de actividades deportivas, además, de proveer

información sobre cómo evitar hábitos poco saludables y, prevenir enfermedades crónicas (Acosta, López, y Meneses, 2016).

4. Formación por Competencias

Un programa de capacitación por competencias para los asociados de la CALTU permitirá responder eficientemente a los nuevos desafíos gerenciales. Esta capacitación específica permitirá mejorar el desempeño diario, lograr una mejor integración en los entornos laborales y, potenciar la formación profesional para alcanzar los fines encargados por las organizaciones o empresas (Acosta, Costales, y Rosales, 2016). Una formación en temas de tecnologías digitales debe ser una prioridad, esto a fin de crear a corto plazo mayores oportunidades para los asociados. Con esto, se ampliará la red de comercialización enfocada hacia nuevos mercados, los cuales potencialmente demandarán de mayores cantidades de calzado, y productos afines.

5. Apoyo continuado

El apoyo continuado permite crear espacios para talleres, en los cuales los asociados pueden participar activamente, consolidar sus relaciones vinculantes, romper paradigmas, disminuir inversiones en educación sin resultados, etc. Además, estos espacios de construcción colectiva permiten aprovechar la experiencia de los participantes y de los ponentes para promover procesos de integración socio-profesionales a través de la discusión y reflexión de temas de interés en común (Verdugo y Jordán, 2002).

6. Evaluación

A través de un cuestionario se podrá medir los resultados derivados de las actividades desarrolladas de acuerdo al plan de calidad de vida laboral propuesto. Conocer el nivel de adopción de nuevos estilos de vida saludable, al igual que determinar si existe un incremento en la formación debido al apoyo continuado, se constituyen en acciones de vital importancia para disminuir o eliminar factores de riesgo físicos y psicológicos que podrían afectar la calidad de vida de los asociados de la CALTU.

-Metodología de la propuesta

La metodología a aplicarse en el Plan de Calidad de vida Laboral propuesto se basa en cuatro ejes: 1) la asignación de tareas a un comité responsable de cumplir puntualmente las actividades planificadas. Esta metodología se caracteriza por ser un mecanismo sencillo para obtener resultados esperados; 2) *brainstorming* o lluvia de ideas es un método que ayuda a los equipos a generar nuevas ideas, buscar soluciones y, permitir la participación igualitaria al validar las opiniones de los socios; 3) formación continua a partir de especialistas para mejorar habilidades y conocimientos; 4) los talleres integrales es una metodología que ayuda a afrontar las transformaciones empresariales y sociales actuales, para mejorar las prácticas en gestión, en salud física y mental; además, permitir a los socios construir competencias con recursos humanos y materiales disponibles.

Como complemento a estas actividades, se requiere del autoaprendizaje, que es una técnica de estudio autónoma o por cuenta propia en donde los asociados de forma ordenada logran comprender, memorizar, adquirir nuevos conocimientos, 5) la asistencia técnica busca maximizar la calidad del proceso de implementación del plan de CVL a través tanto de una correcta gestión como del desarrollo de políticas que beneficien a los asociados e incrementen su conocimiento; 6) encuestas, que se aplican tanto inicio del programa para obtener información control sobre las necesidades de los asociados, y al final para evaluar la efectividad de las actividades desarrolladas.

Tabla 14.

Plan de Calidad de Vida Laboral (CVL)

<i>Planificación operativa</i>			<i>Planificación logística</i>			<i>Seguimiento</i>	
Estrategias	Actividades	Objetivo	Metodología	Recursos	Lugar	Duración	Control de actividades
1. Implementar un sistema de gestión de mejora en la CVL	-Conformar un comité específico de CVL -Asignar un coordinador y dos socios de apoyo.	Desarrollar e implementar un plan de CVL emergente	Asignación de tareas	Humanos	Modalidad On-line	Dos reuniones semanales, de dos horas	Después de la conformar el comité
2. Adoptar una cultura de CVL	Talleres enfocados en incrementar el bienestar.	Contribuir al bienestar de los asociados	<i>Brainstorming</i> o lluvia de ideas acerca de la organización, planificación, temáticas, y aplicación de convenios institucionales	Humanos Materiales	Modalidad <i>On- line</i>	Dos horas por cada taller.	Después de los talleres
3. Fomentar estilos de vida saludables	Desarrollar y difundir guías de buenas prácticas saludables	Conocer alternativas saludables	Capacitación de expertos para mejorar la salud. Taller integral: realizar un plan que contemple acciones ligadas a ejercicios, alimentación, salud mental.	Humanos Materiales	Modalidad <i>On- line</i>	Dos horas por evento	Después de un mes de haber aplicado

4. Formación por Competencias	Planificación de temáticas de interés	Impulsar el desarrollo personal y profesional.	Formación empresarial continua específicamente en finanzas y tecnológica. Autoaprendizaje.	Humanos Materiales	Modalidad <i>On- line</i>	Dos horas semanales	Después de un mes haber aplicado.
5. Apoyo continuado	Elaboración de sistemas (tecnológicos, educativos) y equipos de apoyo (profesionales, académicos, autoridades)	Construir espacios de discusión y reflexión respecto a temas de interés.	Asistencia técnica. Evaluación de procesos Comentarios de apoyo	Humanos Materiales	Modalidad <i>On- line</i>	Permanente	Tiempo. semestral
Evaluación	Desarrollar un cuestionario encuesta para obtener información sobre la ejecución de actividades.	Realimentar las actividades ejecutadas y verificar el cumplimiento del objetivo	Aplicación de una encuesta para determinar los cambios generados para una mejorar la calidad de vida laboral.	Humanos Materiales	Modalidad <i>On- line</i>	Una hora	Semestral

Fuente: Elaboración propia

Validación de la propuesta

La validación de la propuesta estuvo a cargo de un miembro activo de la asociación CALTU, a quien se lo denomina beneficiario Ingeniero Marcelo Gallardo, y de un experto en el tema de Gestión del Talento Humano a la Ingeniera Silvia Oyaque.

Para la validación de la propuesta, se utilizó la Matriz de Validación de la propuesta dirigida a especialistas en las áreas de pertinencia, desarrollada en la Pontificia Universidad Católica sede Ambato, en donde se esquematizan los criterios de: estrategias iniciales, actividades, metodología, duración y evaluación, a fin de comprender el esquema del Plan de Calidad de Vida Laboral. Además, se planteó una lista de cotejo, en donde los participantes determinaron el ajuste de los ítems con la temática, y finalmente, las observaciones realizadas a la propuesta permitieron mejorarla. (Anexo 3).

Las respuestas obtenidas de los participantes durante el proceso de validación de la propuesta, ayudaron a determinar su factibilidad y practicidad para el desarrollo de la misma. Así, para el especialista y beneficiario Ingeniero Marcelo Gallardo (comunicación personal, 20 de febrero, 2021), quien es Jefe Administrativo y Financiero de la compañía Luigi Valdini, y quien además ratifica que el Plan de calidad de vida laboral propuesto creará importantes beneficios para la organización, tales como: mejores condiciones laborales, reducción de efectos colaterales, mayores oportunidades debido a la formación por competencias para un mejor desempeño, adopción de una cultura relacionada a la CVL, y al apoyo continuado desde el gremio.

Además, el beneficiario enfatiza que el plan propuesto se alinea con otras estrategias empresariales que permitirán mejorar los niveles de productividad y mayor orientación al cliente interno y externo (Anexo 3). Finalmente, menciona que el Plan de Calidad de Vida Laboral propuesto debe ser implementado de forma inmediata para evitar un incremento de los efectos colaterales, principalmente de somatización y desgaste profesional.

CONCLUSIONES

- El impacto combinado de la crisis económica y sanitaria por la pandemia de la COVID-19 desde principios del año 2020, ha provocado una creciente inestabilidad laboral y, por consiguiente, una afectación negativa significativa en la Calidad de Vida Laboral de los asociados de la CALTU.
- El contexto económico empresarial y la autoestima son las dos dimensiones con mayor impacto en la variable de inestabilidad laboral, y poseen una significativa relación inversa con las dimensiones de somatización y desgaste vinculadas con la variable de calidad de vida laboral
- La presente investigación aporta con información relevante enfocada en la salud de los empresarios del sector productivo del calzado de la provincia de Tungurahua.
- La somatización y el desgaste profesional son las dos dimensiones que más afectan a la calidad de vida de los asociados de la CALTU.
- El cuestionario o constructo validado por expertos y por métodos estadísticos, se convierte en una herramienta útil para futuros trabajos que requieran investigar a profundidad afectaciones a la salud de empresarios, quienes actualmente pertenecen a grupo poco estudiado.

RECOMENDACIONES

- Debido a que el Plan de Calidad de Vida Laboral propuesto en esta investigación ya fue validado, se recomienda empezar con el proceso de implementación, esto a fin de ayudar a mejorar a corto plazo la salud física y mental de los asociados de la CALTU.
- Aunque la presente investigación se centró en las potenciales afectaciones de la inestabilidad en la calidad de vida de los empresarios productores de calzado y productos afines, la metodología usada y el constructo, tiene el potencial directo de ser de gran utilidad para futuros trabajos que se enfoquen en otros grupos de personas vinculadas con el sector del calzado, tal como comercializadores y trabajadores, que posiblemente también fueron afectados por la crisis económica y sanitaria. Esto permitiría entender mejor el impacto socioeconómico en todo el sector del calzado.
- Poner en práctica las estrategias y las actividades detalladas en Plan de Calidad de Vida Laboral validado, permitirá que los asociados tomen conciencia de la importancia de proveer entornos laborales óptimos, que permitan mejorar constantemente la salud física y mental. Además, adoptar estilos de vida saludables permitirá incrementar el bienestar y la productividad, y por consiguiente, reducir significativamente los riesgos psicosociales.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M., Costales, Z., y Rosales, B. (2016). Formación por competencias profesionales. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(1),75-84. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142016000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Acosta, P., López, D., y Meneses, O. (2016). *Programas de estilo de vida y trabajo saludable*. Recuperado de: [https://issuu.com/colmena25/docs/libro de gestión premio líderes](https://issuu.com/colmena25/docs/libro_de_gestión_premio_líderes)
- Alves, D., Cirera, Y., y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *INVENIO*, 16(30): 145-163. Recuperado de:
[https://www.bing.com/search?q=Alves%2C+D.%2C+Cirera%2CY.%2C+y+Giuliani%2C+A.++\(2013\).+Vida+con+calidad+y+calidad+de+vida+en+el+trabajo.+INVENIO%2C+16\(30\)%3A+145-163.&cvid=853f308b6053473eb0651fa8ea9c2bed&aqs=edge..69i57.1079j0j1&pgl=163&FORM=ANNAB1&PC=U531](https://www.bing.com/search?q=Alves%2C+D.%2C+Cirera%2CY.%2C+y+Giuliani%2C+A.++(2013).+Vida+con+calidad+y+calidad+de+vida+en+el+trabajo.+INVENIO%2C+16(30)%3A+145-163.&cvid=853f308b6053473eb0651fa8ea9c2bed&aqs=edge..69i57.1079j0j1&pgl=163&FORM=ANNAB1&PC=U531)
- Banco Central del Ecuador. (2020 de Junio de 2020). El COVID-19 pasa factura a la Economía Ecuatoriana: Decrecerá entre 7,3% Y 9,6% en 2020. Recuperado de:
<https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1369-el-covid-19-pasa-factura-a-la-economia-ecuatoriana-decrecera-entre-7-3-y-9-6-en-2020>
- Beleño, R., Borrero, C., Silvera, L., y Ucrós, M. (2014). *Bienestar Laboral de docentes y administrativos de la Universidad de la Costa*. (tesis de maestría). Universidad de la Costa. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1217>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. Recuperado de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007
- Cámara Nacional de Calzado. (2017). Información. Recuperado de:
<https://www.caltuecuador.com/>

- Chiang, M., y Krausse, K. (2019). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción, condiciones y ambiente de trabajo, organización. *Horizontes Empresariales*, 59(2), 23-50. Recuperado de:
<https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/47148>
- Cladellas, R., Castelló, A., y Parrado, E. (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según la situación contractual. *Revista Salud Pública*, 20(1),53-59. Recuperado de: <https://www.scielo.org/article/rsap/2018.v20n1/53-59/es/>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizaciones. *Pensamiento y Gestión*, 45(2),58-81. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Davis, L., y Cherns, A. (1975). The quality of working life. Problems. Prospects and the State of the Art London. *Collier Macmillan Publishers*, 81,74-86. Recuperado de:
https://books.google.com.ec/books/about/The_quality_of_working_life.html?id=bkXtAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Decreto Ejecutivo No.1017. Registro Oficial No. 163, 17 de marzo de 2020. Recuperado de:
<https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/ANEXO-No.-1-DECRETO-ESTADO-DE-EMERGENCIA-1017-MARZO2020.pdf>
- Echevarría, K., y Ortega, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2),17-27.
- El Heraldo. (5 de Mayo de 2020). Cámara Nacional de calzado en gestiones permanentes
Obtenido de: <https://www.elheraldo.com.ec>
- Figueredo, A., León, R., y Martínez, M. (2019). Procedimiento para el procesamiento de la información científica en la DPI de la carrera de Ingeniería Forestal. *Biblios*.75, 46-61. Recuperado de. <https://biblios.pitt.edu/ojs/index.php/biblios/article/view/473>

- García, B. (2010). Inestabilidad Laboral en México: caso de contratos de trabajo. *Estudios demoes y Urbanos*, 25(1),73-101. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.24201/edu.v25i1.1368>
- García, M., y Forero, C. (2015). Calidad de vida y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1),79-90. Recuperado de: <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburra-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3437740>
- Gonzalez, A., Maglio, A., y Schmidt, V. (2006). La inestabilidad laboral y su impacto psicológico. *Jornadas de Investigación. Universidad Buenos Aires*. 25(1),1-29.
- Grote, G., y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working. *Human Relations*, 70(2),149-167. Recuperado de:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726716654746>
- Grueso, R., y Anton, M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *Investigación y Desarrollo.*, 19(1),42-63. Recuperado de:
https://www.academia.edu/23431356/Work_and_life_balance_practices_Comparison_between_two_samples_from_Spain_and_Colombia
- Guzmán, R. (2011). Trastorno por Somatización. *Revista Clínica Médica Familiar*,4(3), 234-234. Recuperado de. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2011000300009
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de
<https://drive.google.com/file/d/0B8x82WMQTR7yT0FxmKZLZW5HTEE/view>

- Hernanz, V., y Jimeno, J. (2016). Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano. *Cuadernos económicos de ICE*, 95(1), 36-56.
Recuperado de: <http://www.revistasice.info/index.php/CICE/article/view/6641/6587>
- Heyes, J., Moore, S., Newsome, K., y Tomlinson, M. (2018). Living with uncertain work. *Industrial Relations Journal.*, 49(5), 420-437. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1111/irj.12231>
- Iturralde, C., & Duque, L. (2020). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de Covid-19: Variables de análisis desde el enfoque Marxista. *Chakiñan*, 1-15.
Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1724>
- Jacobson, D. (1991). Toward theoretical distinction between the stress components of the job insecurity and job loss experiences. *Research in the Sociology of organizations*, 9(1), 1-19. Recuperado de: <https://www.cambridge.org/core/journals/du-bois-review-social-science-research-on-race/article/abs/fear-of-job-loss/6926FF3CC7606E7A8DA552FF323DC8B5>
- Jaramillo, J. (2015). *Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa Pologic.* (tesis de maestría). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador. Recuperado de
<https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/35649>
- Jokinen, E., y Heiskanen, T. (2013). The Measured good quality of working life equivalent to. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 81, 131-141. Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813014687>
- La Hora*. (13 de Febrero de 2020). Cae la producción de calzado en Tungurahua. Recuperado de <https://www.lahora.com.ec/tungurahua/noticia/1102325167>
- Leibovich de Figueroa, N., y Schufer, M. (2002). El malestar y su evaluación en diferentes contextos. *Anuario de investigaciones*. XIV, 21-68. Recuperado de:

- https://www.academia.edu/22491501/El_malestar_por_inestabilidad_laboral_y_su_relaci%C3%B3n_con_tensi%C3%B3n_y_recursos_personales
- Leibovich de Figueroa, N., Injoke, R., y Schufer, M. (2008). Evaluación de la inestabilidad laboral como estresor psicosocial en el trabajo. *Anuario de Investigaciones*, XV, 279-303. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139944029.pdf>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados*. Recuperado de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>.
- Manrique, P., y Caamaño, G. (2010). El Impacto de la Alienación Laboral sobre las Conductas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1) 79-92. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316501006.pdf>
- Martel, J., y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77,333-368. Recuperado: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11205-004-5368-4>
- Nun.J. (1999). El futuro del desempleo y la tesis de la masa marginal. *Desarrollo económico*, 38 (152),985-1004. Recuperado de. <https://www.jstor.org/stable/3467265?seq=1>
- Ovalle, A., y Silva, N. (2012). *Calidad de vida laboral en un grupo de trabajadores de la empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá*. (tesis de maestría). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo, Colombia. Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1664/T192.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencias Sociales.UNAM*, 23(2)121-133. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5560775>
- Peiró, J., y Prieto, A. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. *Tratado de psicología del trabajo*. 34(2), 1-19. Recuperado de:

<https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/el-trabajo-como-fenomeno-psicosocial>

Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., y Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541–551. Recuperado de:

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/4178>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD. (2015). *Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030*. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>

Royer, C. (2011). El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 11(16)157-162. Recuperado de: El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal (unl.edu.ar)

Sánchez, A., Vayas, T., y Mayorga, F. (29 de Mayo de 2020). *Observatorio Económico y Social de Tungurahua*. Recuperado de <https://blogs.cedia.org.ec/obest/wp-content/uploads/sites/7/2020/06/An%c3%a1lisis-calzado-29-mayo-2020.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Versión aprobada por el Consejo Nacional de Planificación, aprobado en sesión del 22 de septiembre de 2017, mediante Resolución N° CNP-003-2017. Recuperado de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Suescún, S., Sarmiento, G., Alvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja. *Revista Médica Risaralda*,

22(1),14-17. Recuperado de:

[https://www.bing.com/search?q=Suescún%2C+S.%2C+Sarmiento%2C+G.%2C+Alvarez%2C+L.%2C+%26+Lugo%2C+M.+\(2016\).+Calidad+de+vida+laboral+en+trabajadores+de+una+Empresa+Social+del+Estado+de+Tunja.+Revista+Médica+Risaralda%2C+22\(1\)%2C14-](https://www.bing.com/search?q=Suescún%2C+S.%2C+Sarmiento%2C+G.%2C+Alvarez%2C+L.%2C+%26+Lugo%2C+M.+(2016).+Calidad+de+vida+laboral+en+trabajadores+de+una+Empresa+Social+del+Estado+de+Tunja.+Revista+Médica+Risaralda%2C+22(1)%2C14-17.&cvid=6887c001d2f74dbcb1c976186b6422cb&aqs=edge..69i57.620j0j1&pgl=2083&FORM=ANNTA1&PC=U531)

[17.&cvid=6887c001d2f74dbcb1c976186b6422cb&aqs=edge..69i57.620j0j1&pgl=2083&FORM=ANNTA1&PC=U531](https://www.bing.com/search?q=Suescún%2C+S.%2C+Sarmiento%2C+G.%2C+Alvarez%2C+L.%2C+%26+Lugo%2C+M.+(2016).+Calidad+de+vida+laboral+en+trabajadores+de+una+Empresa+Social+del+Estado+de+Tunja.+Revista+Médica+Risaralda%2C+22(1)%2C14-17.&cvid=6887c001d2f74dbcb1c976186b6422cb&aqs=edge..69i57.620j0j1&pgl=2083&FORM=ANNTA1&PC=U531)

Terán, S., & Ayala, D. (2020). Los efectos laborales de la Pandemia del Covid-. *Revista Jurídica del Trabajo*, 52-60. Recuperado de:

<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/22>

Toro, I., y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*.

Medellín: Fondo Editorial Universidad. Recuperado de:

<https://isbn.cloud/9789588281117/metodo-y-conocimiento-metodologia-de-la-investigacion/>

Torres, E. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano. *SIGNOS*, 10(2),103-117. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6726332>

Uribe, A., Garrido, J., y Rodríguez, A. (2018). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 101-116.

Recuperado de:

<https://biblioteca.ucp.edu.co/ojs/index.php/textosysentidos/article/view/3694>

Verdugo, M., y Jordán, B. (Mayo de 2002). Hacia la integración plena mediante el empleo.

Recolección de actas. I, 1-287). Recuperado de:

https://www.academia.edu/1458629/Hacia_la_integraci%C3%B3n_plena_mediante_el_empleo

ANEXOS

ANEXO 1

Identidad Corporativa de la Cámara Nacional de Calzado-CALTU

La Misión

Cámara Nacional de Calzado “CALTU”, es una institución de servicios, ágiles, oportunos, eficientes con costos sumamente convenientes para sus socios, que les permitan invertir principalmente sus áreas de cursos y capacitaciones, mejorando las ideas innovadoras a sus socios para obtener ingresos y ganancias para alcanzar mejores niveles de vida en términos de reconocimiento nacional e internacional por medio de los gremios que ofrece la institución.

La Visión

Cámara Nacional de Calzado “CALTU”, será una institución líder y referente en el sector capacitaciones o, con servicios eficientes y oportunos a los socios de Tungurahua apoyando al desarrollo integral de la producción a través de las finanzas populares y solidarias.

Art. 5.- Los objetivos fundamentales de la Cámara son los siguientes:

- a.- Protección, desarrollo, tecnificación capacitación, dignificación y, en general el engrandecimiento de los productores del calzado.
- b.- Fortalecer al sector empresarial, de manera especial la actividad de la fabricación del calzado, como medio para contribuir al desarrollo de la economía nacional y satisfacción de las necesidades de los ecuatorianos;
- c.- Representar a los afiliados, brindarles asistencia, apoyo y cooperación en defensa de sus legítimos intereses;
- d.- Fomentar la unión de los productores de calzado en todo el país;
- e.- Analizar todos los problemas inherentes a las industrias del calzado, y buscar los mecanismos necesarios para encontrar las mejores soluciones;
- f.- Impulsar la modernización y expansión de la industria del calzado;
- g.- Promover o estimular el aumento de la producción y competitividad interna y externa de los productos nacionales y ampliar su participación en mercados externos;

- h.- Auspiciar la continua capacitación en materia industrial de administradores técnicos y trabajadores, y cooperar con los proyectos de capacitación y especialización de otras entidades públicas o privadas;
- i.- Promover la investigación científica y tecnológica, en la actividad productiva del calzado;
- j.- Fomentar la creación de nuevas industrias del calzado, la utilización racional y el empleo eficiente de los recursos naturales y humanos;
- k.- Defender la aplicación de las garantías constitucionales relacionadas con la libertad de trabajo, comercio e industria, la libertad de contratación, el derecho de asociación y en general de los principios que sirven de base al sistema de libre empresa;
- l.- Propugnar el sistema de arbitraje para la solución de diferendos que involucren a sus afiliados;
- m.- Trasladar a las autoridades competentes, Cámaras de la Producción y demás entidades afines, las inquietudes y problemas del gremio, con el fin de obtener la expedición de normas jurídicas de protección y estímulo a las actividades productivas, especialmente del calzado, así como la derogatoria o modificación de las normas jurídicas que perjudiquen a la actividad;
- n.- Apoyar la expedición de normas jurídicas de protección a la propiedad industrial e intelectual, así como aquellas que castiguen a la competencia desleal, el contrabando y el saqueo de materias primas;
- ñ.- Brindar a los productores del calzado servicios de asesoría en materia legal, publicidad, información, marketing, estadísticas, referencias industriales y comerciales;
- o.- Realizar campañas para el abaratamiento del costo de las materias primas, así como para el mejoramiento de la calidad y presentación de los productos;
- p.- Efectuar programas de capacitación para los gerentes, administradores y trabajadores de la industria del calzado;
- q.- Mantener contacto permanente con las entidades nacionales y extranjeras vinculadas con la producción del calzado, con la finalidad de efectuar intercambios de información servicios y beneficios que redunden de manera positiva en el adelanto de la industria nacional;
- r.- Apoyar a los afiliados en todas las iniciativas relacionadas con la producción del calzado;

s.- Propender al fortalecimiento de relaciones armónicas y coordinadas entre los sectores de la producción;

t.- En general, desarrollar, dentro de los parámetros constitucionales y legales, cuantas actividades sean necesarias y convenientes para la defensa y prosperidad de la producción ecuatoriana del calzado.

u.- Fomentar el cooperativismo de los socios de la Cámara.

v.- Formular, ejecutar y administrar planes, programas y proyectos de desarrollo en las áreas de la producción, educación, infraestructura, seguridad industrial para los productores de calzado, y;

w.- Realizar todas aquellas actividades que no siendo prohibidas por la ley contribuyan al logro de sus fines.

Art. 6.- Los medios para alcanzar los objetivos de la Cámara son:

a.- Afiliar a los Fabricantes de Calzado en todo el territorio nacional;

b.- Propiciar cursos, conferencias, certámenes de difusión de conocimientos técnicos, relacionados con las industrias;

c.- Propender al fortalecimiento de las relaciones entre socios y cultivar el espíritu de mutua cooperación y asistencia;

d.- Fomentar ferias exposiciones y convenciones industriales a fin de buscar mayores incentivos en la producción de calzado, su comercialización y mejoramiento del producto;

e.- Fomentar la creación de instituciones que preparen elemento capacitado y calificado para la industria;

f.- Vigilar la programación y actividades de capacitación promovidas por organismos del Estado y entidades educacionales, buscando una política participativa y optimización de los recursos;


g.- Cooperar con el fomento, defensa y protección de la industria Provincial y Nacional, proponiendo al gobierno correctivos, en coordinación con los demás gremios fabricantes del calzado del país.

h.- Prestar asistencia, apoyo y defensa a los socios a través de los organismos de la institución;

- i.- Mantener comunicación e intercambio permanente con los demás sectores de la producción, tendiente a conseguir una política coherente;
- j.- Alcanzar de los poderes del Estado el reconocimiento a la Cámara como organismo técnico de consulta para el estudio de problemas económicos nacionales, provinciales, cantonales o parroquiales, relacionados con la industria del calzado, y;
- k.- Gestionar y vigilar que las instituciones cumplan con la política de crédito para el desarrollo de la industria del calzado.

ANEXO 2

Cuestionario para validación de especialistas

	Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.	Maestría en Psicología. Mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional				
CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS						
<p>Estimado/a:</p> <p>Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación INESTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN CALTU DEL SECTOR PRODUCTIVO DE CALZADO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA, desarrollado por María Dolores Guamán Guevara, estudiante de Maestría en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional en la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica- Sede Ambato</p> <p>El principal objetivo de esta investigación es conocer como la Inestabilidad afecta la calidad de vida laboral de los miembros de la asociación CALTU.</p> <p>La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.</p>						
Plantilla juicio para validación por especialistas						
<p>Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la encuesta.</p> <p>Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de encuesta, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.</p>						
[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						x
Formato del instrumento						x
Aplicabilidad del instrumento						x
Utilidad del instrumento						x
Facilidad de entendimiento del instrumento						x
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						x
<p>Comentario:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>						



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

**Maestría en Psicología. Mención
Comportamiento Humano y
Desarrollo Organizacional**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la encuesta.

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.

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

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Amparito Cecilia León Salto

Institución: Universidad Técnica de Ambato

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 12 años

Último grado académico alcanzado: Maestría

Firma y número de identificación.

1707931976



**Maestría en Psicología.
Mención Comportamiento
Humano y Desarrollo**

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **INESTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN CALTU DEL SECTOR PRODUCTIVO DE CALZADO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, desarrollado por María Dolores Guamán Guevara, estudiante de Maestría en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional en la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica- Sede Ambato

El principal objetivo de esta investigación es conocer como la Inestabilidad afecta la calidad de vida laboral de los miembros de la asociación CALTU.

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la encuesta.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de encuesta, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento					X	
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento					X	
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

Comentario: Tratar de reducir la cantidad de preguntas y bloquear la opción de que se puedan ver las respuestas.



Pontificia Universidad
Católica de Ecuador | Sede
Ambato

**Maestría en Psicología.
Mención Comportamiento
Humano y Desarrollo**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la encuesta.

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.

X	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X				
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados						X	Se debería reducirlos para mejor comprensión
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales					X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X			X	

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Ing. Arturo Montenegro Ramirez. Mg

Institución: Universidad Técnica de Ambato

Cargo que ocupa: Docente – Facultad Ciencias Administrativas

Tiempo dentro del cargo: 4 años

Último grado académico alcanzado: Maestría

CL 180384538-5



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

**Maestría en Psicología. Mención
Comportamiento Humano y
Desarrollo Organizacional**

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **INESTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS MIEMBROS DE LA ASOCIACIÓN CALTU DEL SECTOR PRODUCTIVO DE CALZADO EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA**, desarrollado por María Dolores Guamán Guevara, estudiante de Maestría en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional en la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica- Sede Ambato

El principal objetivo de esta investigación es conocer como la Inestabilidad afecta la calidad de vida laboral de los miembros de la asociación CALTU.

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la encuesta.

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de encuesta, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						x
Formato del instrumento						x
Aplicabilidad del instrumento						x
Utilidad del instrumento						x
Facilidad de entendimiento del instrumento						x
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						x

Comentario:



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede Ambato

Maestría en Psicología. Mención
Comportamiento Humano y
Desarrollo Organizacional

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la encuesta.

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.

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

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Silvia Melinda Oyaque mora

Institución: Universidad Técnica de Ambato

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 5 años

Último grado académico alcanzado: Maestría



SILVIA MELINDA OYAQUE MORA
 Ing. Silvia Melinda Oyaque Mora
 y C.I. 1802993079

ANEXO 3


Validación de la propuesta del trabajo de investigación.

ESQUEMA DE LA PROPUESTA	Se ajusta a la temática		
	SI	NO	OBSERVACIONES
Estrategias Iniciales			
Implementar sistema de gestión de mejora en la CVL.	x		
Adoptar una cultura de CVL	x		
Fomento de estilos de vida saludables	x		
Formación por Competencias	x		
Apoyo continuado	x		
Evaluación	x		
Actividades /Tareas			
Comprensión: Objetivo de cada una de las actividades	x		
Factibilidad_	x		
Flexibilidad	x		
Metodología/Recursos/Lugar			
Organización de actividades	x		
Revisión de material a utilizarse	x		
Establecimiento del lugar a ejecutar	x		
Duración			
Coordinación del tiempo	x		
Elección del facilitador	x		
Evaluación			
Revisión continua del Plan de CVL	x		
Seguimiento a las actividades	x		
Evaluación de resultados	x		



Pontificia Universidad Católica del Ecuador | Sede
Ambato

**Maestría en Psicología Mención
Comportamiento Humano y Desarrollo
Organizacional**

<i>Nombre: Washington Marcelo Gallardo Medina</i>	<i>Cargo: Jefe Administrativo-Financiero</i>
<i>Profesión: Ingeniero Financiero</i>	<i>Lugar de trabajo: Compania de Fabricacion de Calzado Luigi Valdini</i>
<i>Firma</i>  <small>Escaneado con el aplicativo WASHINGTON MARCELO GALLARDO MEDINA</small>	<i>Fecha: 8/03/2021</i>