



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**TÍTULO:**

**Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador  
dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el  
período 2022**

**AUTORES:**

**Barzola Alvario, Astrid Carolina.**

**Romero Castro, Israel Abraham.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:  
**MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

**TUTORA:**

**Ing. Bajaña Villagomez Yanina Shegia, Ph.D.**

**GUAYAQUIL, ECUADOR**

**2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Economista: **Astrid Carolina, Barzola Alvario** y el Psicólogo: **Israel Abraham, Romero Castro**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de: **Magíster en Gestión del Talento Humano**.

**DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Ing. Yanina Shegia Bajaan Villagomez, PhD.

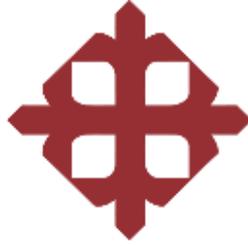
**REVISOR**

Ing. Freddy Camacho Ph.D.

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

Ing. Bustos Goya, Zoila Rosa, Mgs.

Guayaquil, a los 31 días del mes de mayo del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Astrid Carolina, Barzola Alvario** e  
**Israel Abraham, Romero Castro.**

**DECLARAMOS QUE:**

El Proyecto de Investigación “**Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022**” previa a la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la referencia bibliográfica. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 31 días del mes de mayo del año 2023

**LOS AUTORES**

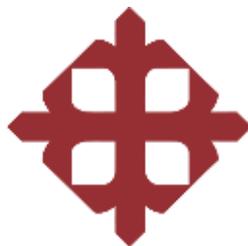
f. 

Econ. Barzola Alvario, Astrid Carolina.

f. 

Psic. Romero Castro, Israel Abraham.





**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
REPORTE URKUND**



**TEMA:** Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022

**MAESTRANTE/S:** Astrid Carolina Barzola Alvario, Israel Abraham Romero Castro

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE PARALELO  
A**

**ELABORADO POR:**

Ing. Yanina Bajaña Villagómez Ph.D.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de sacrificio y humildad, por concederme una pareja sentimental que es un claro ejemplo de superación en la vida, mi total agradecimiento para Dios, mi familia y mi pareja, todos ellos han fomentado en mí el deseo de crecer y triunfar, su incondicional apoyo, el tiempo de calidad que me brindan y su cálido amor ha sido pilar fundamental en mi día a día.

El claro ejemplo del amor de Dios hacia mí es tener a mi familia siempre unida, Glenda Alvario, Sixto Barzola, John Barzola Alvario, Tamara López, Dios me bendijo con una persona extraordinaria como pareja Steven Luna.

Econ. Astrid Barzola Alvario

Quiero agradecer a Dios y a mis padres que son las personas que me dieron la oportunidad de crecer, de creer y sobre todo de tener la fe y la esperanza, la fortaleza y la confianza de que todo esto fue posible hacia este camino arduo, exhausto, con luchas e inclusive con dudas e inseguridad, pero esto me motivo a llegar a la meta, el camino y el objetivo que he trazado durante esta maestría llena de docentes profesionales que impartieron sus conocimientos y que me permitieron a adquirir más aprendizaje para sobresalir dentro de mi experiencia.

Psic. Israel Romero

## **Dedicatoria**

Dedico este logro al Ángel de mi guardia, al que me cuida, me guía y me protege, hoy no se encuentra a mi lado, pero desde el Cielo cada victoria ella lo celebra conmigo.

Esta dedicatoria es para mi querida Abuelita Fanny Castillo Contreras.

Econ. Astrid Barzola Alvario

De toda la experiencia acontecida dentro del desarrollo tanto de la maestría como la del proyecto de investigación, quiero hacer mención en dedicar este proyecto primero a Dios, a mi mamá y a mi papá y a mi amiga y compañeros de la maestría y sobre todo a Maryuri Macias y a la tutora del proyecto de estudio la Ing. Yanina Bajaña, que gracias a ellos logre superarme en el camino con el compartir de sus conocimientos y valores.

Psic. Israel Romero

## Índice de Contenido

Agradecimiento .....	VI
Dedicatoria .....	VII
Resumen.....	XIII
Abstract .....	XIV
Introducción .....	2
Problema de investigación .....	3
Antecedentes .....	3
Planteamiento del Problema .....	6
Justificación.....	7
Objetivo General .....	8
Objetivo Específico .....	8
Pregunta de Investigación .....	9
Hipótesis .....	9
Hipótesis Nula .....	9
Hipótesis Alternativa .....	9
Variables .....	9
Variable Independiente (x) .....	9
Variable Dependiente (y) .....	9
Limitación.....	10
Delimitación .....	10
<b>Capítulo 1: Marco Teórico .....</b>	<b>11</b>
Fundamentos Teóricos.....	11
Calidad de Vida.....	11
Calidad de Vida Laboral .....	15
Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.....	16
Productividad .....	24
Marco Conceptual.....	30
Calidad de Vida.....	31
Calidad de Vida del trabajo .....	32
Productividad .....	33
Términos Asociados.....	34
<b>Capítulo 2: Marco referencial .....</b>	<b>36</b>
El clima laboral y la productividad .....	36

Procedimiento en riesgos Laborales de forma integrada que implican dentro Calidad de Vida Laboral y la Productividad del Trabajo. ....	37
Impacto de la Calidad de Vida Laboral en la Productividad Organizacional .....	37
Modalidad de Teletrabajo dentro de la Calidad de Vida Laboral y Productividad del Trabajador.....	38
<b>Capítulo 3. Marco Metodológico .....</b>	<b>40</b>
Diseño de la Investigación.....	40
Corte de tiempo .....	41
Transeccional o transversal.....	41
Longitudinal o evolutiva.....	41
Métodos y Procedimientos .....	42
Método Inductivo .....	42
Método Deductivo:.....	42
Tipo de Investigación .....	43
Tipo de Investigación correlacional.....	43
Tipo de Investigación descriptiva .....	43
Población y Muestra .....	43
Población.....	43
Muestra.....	44
Cálculo del tamaño de la muestra .....	44
Herramienta del análisis de información .....	45
Instrumento .....	45
Validación del cuestionario .....	50
<b>Capítulo 4: Resultados.....</b>	<b>52</b>
Estadística descriptiva: datos demográficos .....	52
Estadística correlacional.....	66
Conclusiones .....	69
Recomendaciones .....	71
Referencias Bibliográficas .....	73
Apéndice.....	81

## **Índice de Figura**

Figura 1: Edad.....	52
Figura 2: Género .....	53
Figura 3: Años de Trabajo.....	53
Figura 4: Promedios de las dimensiones de CVL .....	54
Figura 5: Promedio de las dimensiones de la Productividad .....	55

## Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Instrumento de Calidad de Vida Laboral</i> .....	46
Tabla 2 Instrumento de Productividad .....	50
Tabla 3 Resultados de Cuestionarios de las Variables .....	51
Tabla 4 Promedio de la Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo con respecto a la Edad .....	56
Tabla 5 Promedio de Relación de Soporte Institucional para el Trabajo con respecto a la Función Laboral .....	57
Tabla 6 Promedio de la Dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo con respecto a los Años de Labor .....	57
Tabla 7 Promedio de la Dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo con respecto a la Función Laboral .....	58
Tabla 8 Promedio de la Motivación con respecto a la Edad .....	59
Tabla 9 Promedio de la Motivación con respecto a la Función Laboral .....	59
Tabla 10 Promedio de la Motivación con respecto al Año de Labor .....	60
Tabla 11 Promedio de Competencia con respecto a la Función Laboral .....	61
Tabla 12 Promedio de Competencia con respecto al Año de Labor .....	61
Tabla 13 Promedio de Competencia con respecto a la Edad .....	62
Tabla 14 Promedio de la Variable Calidad de Vida Laboral con respecto a la Edad	63
Tabla 15 Promedio de la Variable Calidad de Vida Laboral con respecto a la Función Laboral .....	63
Tabla 16 Promedio de la Variable Productividad con respecto a la Edad .....	64
Tabla 17 Promedio de la Variable Productividad con respecto al Año de Labor .....	65
Tabla 18 Promedio de la Variable Productividad con respecto a la Función Laboral	65
Tabla 19 Tabla de Correlación entre las Variables CVL y Productividad .....	66
Tabla 20 Tabla de Regresión entre las Variables CVL y Productividad .....	67
Tabla 21 Tabla de Regresión entre las Variables CVL y Productividad .....	68

## **Lista de Apéndices**

Apéndice A. Autorización de las encuestas utilizada dentro del proyecto .....	81
Apéndice B. Cuestionario .....	82

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022. Para demostrar dicho propósito, se realizó un breve seguimiento por los antecedentes de la calidad de vida laboral y productividad, abordando estudios actualizados que sustenten sobre el tema principal que se desarrolla dentro de esta investigación. Cabe mencionar que el presente estudio tiene como diseño metodológico un enfoque cuantitativo, no experimental, con un corte transversal, para la recolección de información se indagó fuentes referidas en base a textos y artículos científicos que validen la importancia del trabajo, por lo cual produzca un interés a los hechos que se demuestran con respeto a estas dos variables estáticas, frecuentes y momentáneas, tomando en cuenta la problemática que subsiste dentro de la institución u organización, con el fin de demostrar pruebas que especifiquen el cómo influyen estas variables dentro de la organización, a través de resultados verídicos que soporten una mejor calidad de desarrollo dentro de este trabajo de investigación. Como resultado de este estudio se puede concluir que existe una alta correlación entre CVL y Productividad con un 70% y además que la hipótesis alternativa se acepta con un nivel de significación del 1%, es decir que la CVL si incide en la productividad de los empleados de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil dado que el coeficiente de determinación arrojó un 61%.

**Palabras Claves:** Calidad de vida laboral, productividad, variables, organización

## **Abstract**

The purpose of this research work is to determine the incidence of the quality of working life on worker productivity within a health institution located in the city of Guayaquil in the period 2022. To demonstrate this purpose, a brief follow-up was carried out by the antecedents of the quality of working life and productivity, addressing updated studies that support the main theme that is developed within this research. It is worth mentioning that the present has as a methodological design a quantitative, non-experimental approach, with a cross section, for the collection of information, sources referred to were investigated based on texts and scientific articles that validate the importance of the work, for which produce an interest to the facts that are demonstrated with respect to these two static, frequent and momentary variables, taking into account the problems that subsist within the institution or organization, in order to demonstrate evidence that will specify how these variables influence within the organization, through true results that support a better quality of development within this research work. As a result of this study it can be concluded that there is a high correlation between CVL and Productivity with 70% and also that the alternative hypothesis is accepted with a significance level of 1%, that is to say that CVL does affect the productivity of the employees of a health institution located in the city of Guayaquil since the coefficient of determination was 61%.

**Keywords:** Quality of work life, productivity, variables, organization

## **Introducción**

Dentro de la organización la calidad de vida laboral y la productividad son elementos instaurados en base a la estructura y relación que trascienden hacia el cambio y la adaptación del trabajador dentro de un ambiente laboral. Las organizaciones han generado nuevos crecimientos y desarrollo en el trabajador, con el fin de alcanzar mayores resultados que demanda una organización. Sin embargo, estos términos en la organización se introducen al trabajador como parte fundamental del crecimiento de una empresa, a medida que el colaborador se adapte, va desarrollando destrezas y habilidades que aporten en el proceso de su labor por medio de su rol o función que complementan al crecimiento profesional, sin embargo, estos términos laborales han trascendido de manera convergente, que afectan al colaborador en su rendimiento y desempeño laboral, produciendo una satisfacción no adecuada al proceso de su labor.

En el estudio de esta investigación se dirige hacia una estructura básica que se implementa para la investigación científica y se encuentra dividido en cuatro capítulos, los cuales se resumen de la siguiente manera: Se realiza en primer lugar una introducción a la investigación la cual detalla el esquema general del estudio, es decir, señalan los antecedentes objeto de estudio, se indica el problema de investigación, los objetivos, justificación, hipótesis y preguntas de investigación.

En el primer capítulo se aborda los fundamentos teóricos, este capítulo se encuentra estructurado por tres apartados, el marco teórico siendo el primer segmento se señalan las teorías más significativas que sirvan de soporte de estudio; adicionalmente se aborda el marco conceptual en el que se mencionan las categorías conceptuales con los términos de interés para la investigación; En el segundo capítulo se aborda otras investigaciones realizadas siendo este el marco referencial donde se mencionan los estudios más relativos relacionados a las variables del estudio.

El tercer capítulo se destina a la metodología utilizada en la investigación, en este capítulo se detalla el diseño de investigación, los métodos y procedimientos a utilizar para dar respuesta a la pregunta de investigación y lograr los objetivos propuestos en el capítulo uno. También constan el tipo de investigación, la población y las herramientas de recolección y procesamiento de datos. Además, en este capítulo

se realiza el levantamiento y análisis de datos con lo que se espera obtener los hallazgos relacionados con las hipótesis de investigación.

### **Problema de investigación**

→ **Tema del trabajo de titulación:**

Incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022.

→ **Título de la propuesta del trabajo de titulación:**

Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022.

→ **Dominio de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil:**

Dominio Humanístico, Calidad de Vida.

→ **Línea de investigación:**

Calidad de vida laboral, organizaciones saludables el bienestar y la prevención de riesgos.

### **Antecedentes**

El término calidad de vida laboral surge a partir del deterioro organizacional de las empresas industriales a principios del siglo XX, momento en el cual prevalecía el modelo administrativo de producción capitalista, donde los principios de producción en serie centraban la gestión del recurso humano en la estricta división de tareas predefinidas y un riguroso control en la eficiencia de las mismas. Como consecuencia de estas prácticas, se evidenció un creciente nivel de ausentismo, altas tasas de rotación de personal y abandono de los puestos de trabajo (Granados, 2011). Como resultado de estos acontecimientos iniciaron nuevas corrientes de pensamiento administrativo que resaltaban la importancia de las personas en el éxito de una organización. Una de ellas fue la teoría de las relaciones humanas, cuyo principal

exponente fue Elton Mayo, psicólogo industrial, quien realizó varios aportes significativos al estudio de la gestión del capital humano (Zubillaga y Cecilia, 2013).

Para Fernández y Pérez (2005), indicaron que el principio del término **Calidad de Vida** inicia a mediados de los años 60 del siglo XX, dirigido por una Institución de Chicago. Sin embargo, la existencia de esta actividad ha desatado un partido social conspirado por un ambiente próspero, cuestionando el avance de la economía como desarrollo principal en la sociedad.

El término calidad de vida se ha destacado a principios del año 1975 y se extiende hasta a los años 80s. Su comienzo ha evolucionado desde el primer paso de la medicina para luego acoger hacia otros términos como; la sociología y la psicología, instaurando otros conceptos más complejos de desarrollar como felicidad y bienestar (Moreno & Gómez , 1996).

**Condiciones de vida.** - Urzua y Caqueo (2012), enfatizaron desde una perspectiva colectiva, la CV hace referencia al resultado de diversas condiciones de vida dentro de un ser humano, las cuales se representan en salud física, condiciones de vida, las relaciones sociales y las actividades realizada del diario vivir que se manifiestan en desarrollo personal de vida.

**Satisfacción con la vida.** - Bajo este término, la CV se introduce como un término de satisfacción personal, donde se manifiesta principalmente en los resultados adquiridos y propios del ser humano, esta satisfacción se hace partícipe en la integridad de la persona a través de las diferentes situaciones y dominios de vida.

Por otro lado, se considera que la **Productividad** se relaciona con la producción que se va desarrollando desde sus inicios en la era industrial, mantuvo un papel importante en la segunda guerra mundial que da origen en el año 1948, en donde se instaura la existencia de un Consejo Productivo Anglo-Americano, involucrándose hacia una Europa delimitada por los conflictos de guerra, que logra posicionar como la potencia económica y militar, por otra parte, líderes como Japón mantuvo la situación de productividad mediante estudios para identificar el sustento que las áreas de dicho grupo de consejo han desarrollado (Sandoval & Arce, 2014).

Sandoval y Arce (2014), indicaron que en el año 1955 Japón desarrolla un Centro de Productividad denominado JPC, con la finalidad de reclamar una posición a nivel internacional, conllevando lograr un éxito, como una figura sobresaliente de productividad en el mundo. Países como China, la Unión Soviética y países del este de Europa, África, Brasil y Vietnam han tomado de ejemplo a Japón para el crecimiento de la productividad.

Tomando en consideración el origen de las variables objeto de estudio se revisó minuciosamente documentos que sirvan de guía para el origen de la problemática de la presente investigación entre los artículos encontrados “The Politics of Production” (1985) indicó que el capitalismo permanece en constante movimiento debido a la respuestas de una economía multifacética que promueve dentro de un contexto laboral hacia un desarrollo óptimo y eficaz para el campo de un sistema laboral, interpretando desde la competencia y desempeño que produce una organización basado en un ergonomía de sistemas automáticos en la producción al menor costo posible (Higuita, 2010), sin tomar en consideración el bienestar de los trabajadores.

Koontz (1999), señaló que existen diversos enfoques en la productividad, que se desarrolla desde una visión económica implementada hacia una eficiencia vinculada con el uso racional y adecuado de los recursos.

En consecuencia, no obstante, el sistema productivo, no siempre se mantiene en un nivel de crecimiento óptimo hacia la labor del capital humano que integra una organización desde su calidad, sin embargo, no es el mismo caso con la dirección y los accionistas de la empresa. Cabe mencionar que, para lograr una alta productividad, se debe iniciar con la interpretación de los propios colaboradores que forman parte de un contexto laboral que instauran o desarrollan la falta moral y a su vez valores que no motivan a dar un cambio dentro del ambiente de trabajo y que influyen en las características personales y profesionales del colaborador dentro del campo de trabajo (Higuita, 2010). Sin embargo, los problemas que no muestran la importancia y el interés, permitiendo crear cualquier situación de problemas que ignoran dentro de responsabilidad social y laboral dentro de una industria laboral

(Urdaneta, 2005), manifestó factores negativos dentro del contexto laboral que perjudica al crecimiento y calidad de la organización.

Koontz (1999), interpretó desde de una visión económica que la eficiencia se encuentra estrechamente vinculada con el uso racional de los recursos, por lo que se considera que, desde una perspectiva integral, la productividad es el resultado que se obtiene de una adecuada organización de trabajar con calidad, tomando en consideración varios aspectos como: tecnológicos, organizativos y motivacionales del recurso humano.

Urdaneta (2005) indicó que ser productivo no siempre está al servicio de los trabajadores y de su bienestar, sino a la dirección y accionistas de la empresa, el autor ciado con antelación manifestó que en ocasiones la productividad conduce a la insatisfacción y estrés laboral, que afectan directamente la calidad de vida laboral.

### **Planteamiento del Problema**

Velazco (2018), indicó que la calidad de vida laboral no era tomada en cuenta como una variable importante en los problemas de gestión de productividad, eficiencia y aprovechamiento de los tiempos y recursos, esto permitía manifestar un mal desarrollo organizacional que se destacaba por medio de la desmotivación, el cambio del personal y el ausentismo de los puestos de trabajo, lo que da lugar a una inadecuada calidad de vida laboral, que puede repercutir en un bajo nivel de productividad. Ante esta realidad la presente investigación aborda como necesidad imperante en las empresas el reconocer el efecto que tiene la calidad de vida laboral en la productividad con la finalidad de generar posibles estrategias que coadyuven a las organizaciones en alcanzar mejores estándares de las dos variables mencionadas.

Por otra parte, el trabajador, en su composición humana, es un ser biosocial. Sus entornos físico, social y laboral deben equilibrarse acorde a su percepción de bienestar para poder mostrar un óptimo desempeño en su ambiente de trabajo (Cruz, 2018). De esta manera se puede posicionar al colaborador dentro de los planes de desarrollo planteados por las organizaciones y obtener resultados satisfactorios que repercutan a los niveles de productividad.

Según las diversas concepciones del término productividad, se entiende como la acción que parte de una producción adquirida hacia un sistema de factores o recursos. Por lo cual, la productividad hace referencia al término como la eficiencia de recursos, trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información hacia la producción de diversas funciones y servicios (Prokopenko, 1989).

Por este motivo, las empresas frecuentemente tratan de mantener al máximo los niveles de productividad de sus trabajadores. No obstante, el término productividad abarca muchos conceptos y en consecuencia resulta complejo definir con certeza cuál es la mejor manera de lograr este objetivo. Ante lo previamente expuesto, surge la interrogante de ¿cómo incide la calidad de vida laboral en la productividad de los trabajadores dentro de una empresa?, para esto se revisó previamente las dimensiones de la calidad de vida y productividad, los factores que inciden en la calidad de vida laboral y productividad laboral, derivado de esa revisión resultó la calidad de vida laboral un factor interesante a analizar para poder observar a cabalidad el diverso comportamiento de la productividad laboral.

### **Justificación**

La productividad y el rendimiento de los trabajadores de una empresa son factores determinantes en la consecución de los objetivos de esta (Changuán, 2020). Por tal motivo, resulta de interés estudiar los componentes de la productividad y cómo utilizarlos para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Es ampliamente conocido que la correcta gestión el factor humano es esencial para garantizar la productividad de las organizaciones. No obstante, uno de los componentes que menos se discute es el ambiente social de trabajo, puesto que, está estrechamente ligado a los comportamientos humanos mediante los cuales interactúan los colaboradores de la empresa (Jaimes, Luzardo & Rojas, 2018). El ambiente social de trabajo se puede abordar desde la percepción del equilibrio actitudinal personal y profesional que, de ser apropiado, genera sinergia en la interacción de los trabajadores.

El conjunto de los factores anteriormente mencionados conforma la calidad de vida laboral, la cual es comprendida como el nivel de satisfacción que proviene de las

actividades realizadas en el ambiente corporativo (Cruz, 2018). Debido a la importancia que este factor representa para las empresas, se han realizado varios estudios que profundizan esta temática, con el objetivo de brindar posibles herramientas de gestión de talento humano para las organizaciones. Motivo por el cual, se plantea el presente tema de investigación con su respectiva línea denominada calidad de vida laboral para determinar si la calidad de vida laboral influye en la productividad de los trabajadores.

Metodológicamente, se espera que esta investigación sirva como punto de partida para futuras indagaciones sobre la calidad de vida laboral. En términos económicos, esta investigación podría contribuir a la planificación estratégica de áreas de talento humano de pequeñas y medianas empresas que no cuenten con planes de acción dirigidos a mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

### **Objetivo General**

Analizar la incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022.

### ***Objetivo Específico***

- Definir las teorías y conceptos relevantes sobre calidad de vida laboral y productividad.
- Determinar el contexto de investigaciones relacionadas mediante un marco referencial que involucre las variables objeto de estudio.
- Establecer el marco metodológico para identificar la incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad de los colaboradores una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022 y analizar los hallazgos del estudio de las variables de la calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad de los empleados.

## **Pregunta de Investigación**

¿Cuáles son las teorías relevantes sobre la calidad de vida laboral y productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil?

¿Qué investigaciones se han realizado que guardan relación con las variables objeto de estudio?

¿Cuál es el marco metodológico para identificar la incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022?

¿Cuáles son los hallazgos sobre el análisis de la calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil?

## **Hipótesis**

### ***Hipótesis Nula***

**Ho:** La calidad de vida laboral no incide en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022.

### ***Hipótesis Alternativa***

**Hi:** La calidad de vida laboral incide en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022.

## **Variables**

### ***Variable Independiente (x)***

Calidad de Vida Laboral

### ***Variable Dependiente (y)***

Productividad

### **Limitación**

Se depende de la disponibilidad de los encuestados al momento de realizar el levantamiento de información

### **Delimitación**

Dentro del campo de estudio se identificó que, en el Área de cuidados intensivos de una institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil, se tomó como investigación para el desarrollo adecuado del estudio. El periodo fue en el año 2022.

## **Capítulo 1: Marco Teórico**

En relación con lo anteriormente expuesto el presente trabajo aborda todo lo referente a la literatura económica, marco conceptual, del trabajo de investigación, los cuales contienen segregaciones que servirán para un mejor desarrollo de cada sección.

- Marco Teórico
- Marco Conceptual

Con respecto a las variables que intervienen en esta investigación existen diversidades de teorías y conceptos relacionados con la calidad de vida y la productividad, por ende, se menciona diferentes definiciones claras y concisas con la finalidad de desarrollar los diversos apartados mencionados con anterioridad del presente capítulo del documento para lograr una mejor comprensión del tema abordado.

### **Fundamentos Teóricos**

En el marco teórico se identifica las teorías desarrolladas en base a las distintas concepciones que ofrece la calidad de vida laboral y productividad en sus diversos términos presente que toman importancia dentro del contexto organizacional y como estas dos variables inciden en el desarrollo de una organización que sirven de soporte para una mayor gestión de conocimiento dentro de las organizaciones.

#### ***Calidad de Vida***

Fernández y Pérez (2005), tomaron el concepto de calidad de vida como un conjunto de alternativas cuestionada por la misma sociedad, sin embargo, al pasar el tiempo se ha determinado como un significado de bienestar dentro de las personas destacado en diversos factores que incluyen aspectos dentro del contexto tanto social como el de la salud.

Patiño (2018), señaló que la calidad de vida desde sus comienzos se ha desarrollado en Estados Unidos, manifestando un estado depresivo en los años 30, por lo cual se ha continuado entre los años 1945 y 1960, estableciendo una política instaurada en el propósito de los investigadores de recolectar información sobre

factores sociales como el tipo de vivienda. El nivel de escolaridad y el estado socioeconómico de las personas ante la situación manifestada dentro de la segunda guerra mundial.

Urzúa (2012), indicó que la calidad de vida distingue diversas teorías, referentes a las etapas de vida que una persona manifiesta durante su desarrollo. La CV se identifica dentro de una persona a través de lo que hace para obtener una vida mejor, permitiendo obtener un bienestar mental y espiritual adecuado, por lo consiguiente el desarrollar relaciones interpersonales que mejoren su habilidad social y el funcionamiento íntegro del cuerpo.

Patiño (2005), señaló que el concepto de calidad de vida se centra en el manejo del cuidado de la salud de una persona, por lo cual, intervienen diversos factores como; la higiene pública, los derechos humanos, laborales y ciudadanos para lograr obtener una mejor calidad de salud personal.

En las últimas décadas el término calidad de vida se ha destacado por diferentes factores indispensables para el uso adecuado dentro de la sociedad que abarca diversos aspectos como el estado de salud de la persona, el bienestar físico y la satisfacción con la vida y felicidad. La palabra calidad de vida, es un término indefinido y multidisciplinario hacia cierto conceptos o definiciones teóricos que son interprete de diferentes autores representados por el conocimiento y el aprendizaje que interpretan desde sus puntos de vista social, generando Hábitos laborales que se introducen en el interés y motivación de cada individuo hacia el crecimiento, compromiso y desarrollo dentro de su labor (Fernández & Fidalgo, 2005).

### **Dimensiones de la CV**

Calidad de vida es una acción que satisface al desarrollo personal del individuo por medio de las potencialidades que poseen mediante diferentes aspectos; subjetivos y objetivos (Ardila , 2003)

La CV dentro de sus diversos conceptos incluye dimensiones o aspectos que se destacan como subjetivos en la cual se representa de distintas maneras, las cuales son:

#### **1. Intimidad**

2. Expresión emocional
3. Seguridad percibida
4. Productividad personal
5. Salud percibida

Desde las características esenciales que desarrolla la CV se distinguen en:

1. Productividad material
2. Vínculos con el contexto
3. Apoyo con la comunidad
4. Salud mental adecuada.

Con el pasar del tiempo se ha identificado diversas teorías que abarcan la percepción CV, sin embargo, dentro de las teorías interpretadas por diferentes autores, existen componentes como subjetivos y objetivos, donde el factor común dentro la objetividad es el Bienestar individual y lo subjetivo se reflejan por cinco dominios fundamentales (Guerrero et al., 2016).

- ✓ **Bienestar físico** (como salud, seguridad física).
- ✓ **Bienestar material** (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones).
- ✓ **Bienestar social** (relaciones interpersonales con la familia, las amistades, etcétera).
- ✓ **Desarrollo y actividad** (educación, productividad, contribución).
- ✓ **Bienestar emocional** (autoestima, estado respecto a los demás, religión).

Guerrero (2016) indicó la importancia de entender que la acción que cada uno de estos dominios presente es subjetivo debido a la manera de cómo influyen en diferentes factores como sociales y materiales, la edad misma de la persona, la situación del trabajo o las políticas de salud.

## **Clasificación de la Calidad de Vida**

Nava (2010), hizo referencia a ciertas calificaciones que predominan dentro del proceso de CV, sin embargo, se instauran en la sociedad de acuerdo con la magnitud que representa cada individuo para el alcance de un bienestar mejor.

### ***Calidad de Vida y Felicidad***

Es un concepto sostenible que permite evaluar a través de medir términos como la felicidad o satisfacción de deseos o preferencias. Durante décadas el término felicidad se ha desarrollado por diferente concepto relacionado con la CV, introduciendo diversos significados producidos por la filosofía. La filosofía social es una de las identidades que comprende al concepto felicidad como; buenas condiciones de vida, abarcando otros términos como felicidad como virtud (Nava, 2010).

### ***Calidad de Vida Instrumental***

La calidad instrumental aborda situaciones internas y formales, relacionado con la Implementación de medios indispensable dentro de factores político y cultural, que permite identificar con las competencias desorientadas, que se desarrollan por medio de recursos materiales, comprometiendo a valores éticos colectivamente por la misma población (Nava, 2010).

### ***Calidad de Vida Sustantiva***

Instaura una acción de valor ético interno del ser humano, reflejado como un actor individual y social políticamente relacionado con la sociedad; toma como concepto calidad de vida política creada por la misma población, dando importancia a la satisfacción de sus necesidades básicas y colectivas dentro de un contexto cultural (Nava, 2010).

### ***Calidad de Vida y Ética de las Capacidades***

Se define a la calidad de vida y ética al conjunto de personas que producen tareas comprendida a los valores que desarrollan dentro del quehacer de vida personal, a esto se le agrega al funcionamiento de facetas o personalidad que

manifiesta el ser humano que toma como interés y se puede ver realizado de distintas formas como; la salud, la educación, el trabajo, la diversión, el placer, la política, las relaciones entre otros (Nava, 2010).

### ***Calidad de Vida Laboral***

Gonzales (1996) señaló que el termino CVL se ha distinguido por diferentes Teorías que engloban distintos criterios e ideas de diversos autores que han adaptado por diferentes pensamientos y enfoques producidos para establecer un concepto adecuado. Sin embargo, la CVL se ha destacado por varias maneras de introducir conceptos que abordan la validez del término CVL.

Gonzales (1996) destacó cinco tipos de conceptos sobre CVL:

- ✓ La Calidad de Vida Laboral se entiende como una acción individual hacia el trabajo y las consecuencias producidas desde la experiencia del trabajador.
- ✓ Se define CVL como un factor constante sosteniendo la relación entre la dirección y trabajadores desarrollados por la organización hacia los colaboradores que permitan ser participe con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral que permitan beneficiar tanto a los trabajadores, como la organización.
- ✓ La Calidad de Vida Laboral es el conjunto de métodos o estrategias que permite el desarrollo de una mejor calidad dentro del entorno o ambiente laboral para generar más productividad y satisfacción.
- ✓ La Calidad de Vida Laboral es considerada como un pensamiento ideológico que se aborda en el origen de una tarea o labor que toma como un vínculo a los individuos dentro de una empresa.
- ✓ La Calidad de Vida Laboral se destaca como la constitución de afrontar cualquier problema organizacional de competencia y las relaciones con los trabajadores.

### ***Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.***

Gómez (2010), señaló las siguientes dimensiones como parte de la CVL; Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador, Administración del tiempo libre.

#### **Soporte Institucional**

Con respecto a la primera dimensión: Soporte institucional para el trabajo se dice que son herramientas del puesto de trabajo que se ajustan por la organización como una estructura que caracteriza y da soporte al empleo, reclutando indicadores en las dimensiones de los procesos de trabajo como; la supervisión laboral, el apoyo de los superiores, la evaluación del trabajo y las oportunidades de promoción (Gómez , 2010).

#### **Seguridad en el trabajo**

Referente a la segunda dimensión: seguridad en el trabajo indica que son aquellas Características del trabajo que se enlazan con términos que aportan al trabajador y que permiten el sustento y el vínculo con la organización implementando satisfacción hacia el desarrollo de una estructura laboral que implementen herramientas o recursos óptimos que fomenten la importancia y la responsabilidad hacia el crecimiento personal del colaborador dentro de su función o rol que ejecuta dentro del contexto de labor (Gómez , 2010).

#### **Integración al puesto de Trabajo**

Para la tercera dimensión: Integración al puesto de trabajo tiene como concepto la introducción del trabajador hacia un entorno laboral que corresponden cualidades de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo (Gómez , 2010).

#### **Satisfacción por el Trabajo**

En la cuarta dimensión: Satisfacción por el trabajo, se manifiesta por la causa o resultado de un hecho o acción propio del colaborador desde su desempeño que toma como responsabilidad dentro del contexto de trabajo.

Obtiene al representar un empleo y agrega características agrupadas de diversas maneras; el esfuerzo, la dedicación y motivación, que se vincula con la labor o función que se ejecuta dentro del contexto laboral hacia el colaborador, conviviendo con el compromiso, la colaboración y las habilidades que desempeña desde las aptitudes o característica que manifiestan para sustentar los resultados que se quiere alcanzar.

### **Bienestar logrado a través del trabajo**

Con respecto a la quinta dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo, Se entiende como la causa mental o psicológica de las satisfacciones de necesidades propias con el estilo de vida, integrando el goce de bienes y riquezas obtenido por la actividad laboral, que se representan hacia el manejo de la responsabilidad y esfuerzo hacia el crecimiento del trabajo por medios de recursos laborales que permite favorecer al colaborador y la importancia que aporta en ello (Gómez , 2010).

### **Desarrollo personal del trabajador**

En la sexta dimensión: Desarrollo personal del trabajador nos indica que es el proceso de características personales sujetados con el ejercicio laboral que tiene como valor a través de los siguientes constructos: logros, expectativas de mejora y seguridad personal (Gómez, 2010).

### **Administración del Tiempo**

Con respecto a la séptima dimensión: Administración del tiempo libre se la define como el disfrute de vida en el horario en que no se realizan actividades laborales por medio de una organización adecuada que permita el seguimiento correcto que ejecuta el colaborador hacia sus funciones tanto personales como profesionales que complementa hacia un estilo de vida de aprendizaje (Gómez , 2010).

Por otra parte, Granados (2011) también hizo una clasificación de las dimensiones que implican la CVL, representan dos categorías esenciales, basadas en el ambiente y tarea laboral y las que tienen que ver con la experiencia laboral, mencionó que dichas dimensiones son condiciones objetivas y condiciones

subjetivas. Las mismas que a su vez se subdividen en varios aspectos que se detallarán a continuación:

### **Condiciones Objetivas.**

***Medioambiente físico.*** Granados (2011) En las organizaciones existen distintas formas de trabajar, ya sea en producción, dentro de una oficina o en otros contextos o espacios que se desarrollan en los colegios, hospitales o atención al público, produciendo distintitos tipos de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos y biológicos.

La fatiga física, relacionada por riesgos corporales se destaca dentro de cargas excesivas durante el trabajo, y son uno de los factores principales que demanda el esfuerzo físico del trabajador dentro de la organización, que intervienen directamente en la CVL, y cuya presencia genera dificultad en el proceso de laborar

Los accidentes laborales en el trabajador representan la insatisfacción laboral. Ya sea por accidente o la pérdida de un miembro corporal, de audición o de vista que son las más comunes y frecuentes en el trabajador. Que van generando grandes pérdidas personales y organizacionales.

***Medioambiente Tecnológico.*** Granados (2011), indicó que la impotencia y la frustración de este factor laboral se introduce y es latente en el trabajador considerando una de las causas, de no contar con los materiales o equipos de trabajo necesarios para realizar de manera adecuada la labor que representa dentro de un elemento principal del medio ambiente tecnológico que repercute de manera negativa a la CVL, en la cual permite al trabajador producir ansiedad, la falta de motivación y la insatisfacción laboral, mientras que al nivel de organización se manifiesta por retrasos en la entrega de trabajos o bajo resultados en la producción.

***Medioambiente Contractual.*** Granados (2011), enfatizó que la importancia que genera el salario al trabajador es por medio de tareas o funciones que le permiten dar una aportación a su trabajo a diferencia de las compensaciones que reciben por medio de su contribución dentro de la organización hacia otras personas.

La estabilidad en el puesto de trabajo es uno de los factores muy importante dentro de la CVL, por lo tanto, se distingue entre una convivencia eficaz y necesaria para un correcto desempeño y responsabilidad laboral desde la función o rol que ejecuta un capital humano.

***Medioambiente Productivo.*** Los horarios de trabajo por muy prolongados o rotativos que sean, asumen un papel muy importante en la vida del colaborador, las personas que se destacan por trabajar largos turnos y que van rotando acorde al horario establecido por la misma organización, presentan dificultades para mantener su relaciones sociales y familiares de forma correcta.

Granados (2000), interpretó al término sobrecarga laboral como la forma que se produce en distintas maneras ya sea por el exceso de actividades a realizar en un periodo de tiempo determinado, o por el incremento de horas en el trabajo, permiten desarrollar una exigencia de demanda en continua competencias, conocimientos y habilidades que el trabajador adquiere dentro entorno laboral, conllevando un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, generando en ellos niveles de estrés e insatisfacción laboral.

***Medioambiente Profesional.*** Casas et al. (2002) señalaron que las oportunidades que se manifiestan dentro del trabajo son a través de promociones y ascenso durante la etapa profesional, permiten las facilidades para la formación constante que atribuyen a la importancia de factores motivacionales hacia la persona, obteniendo un mayor desarrollo y aumento de autonomía laboral.

### **Condiciones Subjetivas.**

***Esfera Privada y Mundo Laboral.*** Los problemas que se manifiestan dentro de la esfera laboral están presentes por alguna enfermedad hacia cualquier miembro de la familia, también se dan por problemas de tipo afectivo, o alguna necesidad de atención de los hijos que repercuten en la CVL del trabajador (Granados, 2011).

***Individuo y Actividad Profesional.*** Las oportunidades que se presentan en el puesto de trabajo se desarrollan para la adaptación y el crecimiento de conocimientos, destrezas y habilidades, permitiendo crear potencialidades propias y efectivas de la persona, instaurando aspiraciones y sentimiento de logro y satisfacción con uno mismo por medio del alcance que ha logrado impulsar a través de un factor motivacional (Casas et al., 2002).

***Individuo y Grupo Laboral.*** Las relaciones que se desarrollan entre los miembros de los mismos grupos de personas en el trabajo producen un componente principal desde la salud personal y organizacional, por lo cual influye vinculando oportunidades que permite crear lazos o relaciones con compañeros del mismo equipo de trabajo, que a su vez es un factor muy habitual en la organización entre colaboradores (Casas et al., 2002).

***Individuo y Grupo Laboral e Institución.*** Dentro del contexto explicado, se hace referencia al sostener una autonomía, en donde se pueda desarrollar objetivos comunes o colectivos, necesarios para la colaboración y cooperación dentro de la organización, dando entender con mayor claridad una independencia en el desarrollo hacia el trabajo, contribuyendo con beneficios para proporcionar un mejor entorno laboral, destacando la cooperación y el sentido de pertenencia de la misma organización o institución como unidad (Casas et al., 2002).

***Institución y Función Directiva.*** La disposición de utilizar canales para la participación de los mismos colaboradores toma como percepción dentro de una organización, como un grupo de personas integrados dentro de la misma institución, permitiendo a los trabajadores tomen consciencia y lo importante que pertenecen en una organización, lo que favorece en ellos una satisfacción en el trabajo y una salud mental positiva (Casas et al., 2002).

Como se puede apreciar varios autores han categorizado estas dimensiones como estrategias para entender como estos constructos favorecen a la conceptualización misma y del como determina esta calidad de vida laboral dentro de un ámbito organizacional. La conceptualización de varios autores que desplaza este término ha logrado la existencia de otras dimensiones que toman como papel la importancia de cómo se manifiestan, mostrando el interés dentro del contexto del colaborador, para aquellos estas nuevas dimensiones.

Al hacer un análisis comparativo entre las dimensiones propuestas por Casas y las propuestas por Gohisalo se puede concluir que ambas son similares por lo que se propone para efectos de la presente investigación sean estudiadas desde la perspectiva de Gohisalo cuyo instrumento de medición ha sido ampliamente validado en otras investigaciones distintas al contexto aquí propuesto.

### **Beneficios de la calidad de vida laboral.**

La utilidad en los programas de mejoramiento de la calidad de vida laboral produce infinidad de beneficios que favorecen desde la empresa y el trabajador. Diversos estudios demuestran una relación positiva entre los métodos de innovación y los espacios de trabajo, en conjunto al éxito empresarial. Sin embargo, estos beneficios influyen en varios aspectos que distingue una organización (Granados, 2011).

#### **✓ Mejora el Funcionamiento Financiero**

Se establece por medio de un ambiente de compromisos y resultados a la hora de actuar frente a lo que se quiere alcanzar dentro de la organización, en donde la

participación de los colaboradores fundamenta a la motivación y la responsabilidad de tomar riesgos a la hora de decidir dentro de sus negocios (Granados , 2011).

✓ **Incrementa el Valor de Mercado**

El mercado ha integrado un desarrollo progresivo por medio de las estrategias o recursos que utilizan y dominan las organizaciones para poder sobresalir, generando resultados de alcance adecuado, dando una mayor competitividad y efectividad hacia el cambio que propone el valor del mercado en las industrias empresariales hacia el contexto laboral con la finalidad de generar ingresos positivos para un mejor camino continuo en las empresas (Granados , 2011).

✓ **Mejora la Habilidad para Retener a los Mejores Empleados.**

En las organizaciones el rol del trabajador ha sido una respuesta de Vida Personal, que se han manifestado por diferentes factores principales y significativos, que influyen entre diferentes estatus o rol laboral que se destacan dentro de una organización (Granados , 2011).

✓ **Fortalece la Confianza y Lealtad de los Empleados.**

En diferentes investigaciones, destacan que el nivel de confianza entre colaboradores se manifiesta directamente en relación o con la respuesta de la misma compañía donde cumple sus labores y sus necesidades (Granados , 2011).

**Teorías sobre la Calidad de Vida Laboral**

El termino calidad de vida laboral en su desarrollo amplio dentro del campo organizacional, hace referencia a diversas situaciones vinculadas al trabajador dentro de su labor, por lo cual representa algunos factores como son; los horarios, el sueldo, el contexto laboral, los beneficios y servicios y las relaciones humanas que se involucran en diferentes aspectos del trabajo aportando a través de las experiencias propias (González et al., 1996).

González (1996), interpretó que existen diversas teorías fundamentadas hacia el movimiento que surge este término denominado CVL dentro de una era organizacional y juega un papel importante en las necesidades y condiciones que

representan el trabajador dentro su función y medio ambiente del trabajo, sin embargo estas teorías argumentan el desarrollo y el significado de su relevancia, por lo cual se considera algunas teorías las cuales son;

### ***Teoría de la Comparación Social.***

La teoría de la comparación social señala que las recompensas obtenidas por un sistema laboral se reconocen como calidad de vida dentro del eje de un trabajo, y esto se manifiesta a medida que se avanza por medio de resultados positivos, la teoría indica que estas compensaciones adquiridas se involucran en situaciones inesperadas que se generan dentro o fuera del contexto del trabajo y se la considera importante y referente al momento de ser productivo hacia el termino CVL que se desempeña como el interés hacia el individuo que toman como comportamiento el comparar a estas compensaciones de varias formas al momento de recibirlas (González et al., 1996).

### ***Teoría de las Relaciones Humanas.***

La teoría de relaciones humanas hacia la calidad de vida laboral explica desde un estudio, la relación que mantiene el capital humano y su potencial, para la intervención de un buen manejo dentro de un entorno organizacional facilitando la importancia de recursos útiles y responsables (Argüelles et al.,2015).

Argüelles et al (2015) estableció que dentro de esta teoría de relaciones humana se integra un papel primordial basado en la relación con la CVL, la cual comprende a responder las necesidades dentro de un medio ambiente laboral cada vez más riguroso. Sin embargo, dentro de estas relaciones humanas la calidad de vida laboral nace con la trascendencia de aportar nuevas sugerencias o soluciones hacia la organización.

Las relaciones humanas indica que la CVL permanece como uno de los recursos más importantes dentro del desarrollo de una organización con la tarea de incentivar el bienestar de los colaboradores permitiendo la participación para identificar y garantizar la productividad de las empresas (Argüelles et al., 2015).

### ***Teoría del entorno de Trabajo.***

González et al (1996), señalaron que la teoría del entorno de trabajo hace referencia a algunos aspectos subjetivos presentes que se manifiestan dentro de un ambiente de trabajo por integrar el cuidado y mejorar el entorno laboral de los trabajadores, manteniendo la experiencia propia del trabajo a través de elementos que determina el colaborador destacando una calidad eficaz dentro su función de trabajo.

### ***Productividad***

La palabra productividad hace su reconocimiento por primera vez en el año 1766. Sin embargo, para el siglo XX el término desarrolla un concepto más amplio por medio de la aplicación de recursos para mantener como objetivo un propósito logrado (Sumanth, 1979).

El término productividad y producción desarrollan conceptos individuales, conceptualizando a ambas partes una semejanza de resultado que se introducen en el criterio o percepción de la persona, llegando a entender que mientras mayor producción existe hay más productividad. Por otra parte, la producción toma como referencia a la tarea de desarrollar bienes y servicios a diferencia de la productividad que presenta el interés de los recursos que se obtienen de forma eficaz y eficiente para logra mantener la función de bienes y servicios (Sumanth, 1979).

La productividad surge desde la eficiencia con la que se desarrolla la producción y se acopla con aquellos recursos implementados para la transformación de nuevos bienes dentro de los diversos procesos productivos, encaminado hacia una función de producción adecuada (Reyes , 2016).

Naime et al (2012), indicaron que, la productividad es el resultado del esfuerzo aplicado desde los recursos humanos, materiales y financieros que se integran dentro de una empresa.

Naime et al (2012), conceptualizaron a la productividad como el término principal que se incorpora entre el capital y el trabajo. Por lo cual la productividad se manifiesta en unidades tanto físicas y económicas, que se desarrollan en cantidades o valores.

La productividad se expresa como el rendimiento o eficiencia del capital humano que se obtiene por el resultado entre el producto y el costo generados desde los factores que hayan producido (Beltrán & Escolar , 1999).

Otros estudiosos definen la productividad como la manera en que se utilizan estos factores de producción para satisfacer las necesidades de la sociedad, implementando estrategias en las organizaciones para un correcto manejo de recursos, produciendo competencias que demandan una misma organización (Medina , 2010).

### **Factores que influyen en la productividad.**

Cequea et al (2011), señalaron que, de acuerdo con varios estudios empíricos, la productividad se manifiesta por diferentes tipos de factores que se involucran dentro de una organización y se clasifican en factores individuales, factores grupales y factores organizacionales.

### **Factores individuales.**

#### **Motivación**

Cequea (2011) definió a la motivación como la energía y el esfuerzo de producir un deseo o meta que se produce a través del tiempo para alcanzar la satisfacción de un resultado que va a depender de las necesidades que obtenga las personas.

#### **Satisfacción laboral**

Cequea (2011), indicó que la satisfacción laboral es una actitud afectiva y emocional de manera positiva, que integra resultados propios del trabajador para cumplir con la función del trabajo a través de experiencias vividas dentro del contexto laboral en el que se desenvuelve.

#### **Identificación, compromiso e implicación**

La identificación, el compromiso y la implicación son factores que se desarrollan dentro de una organización produciendo aspectos psicológicos en las personas desde su labor permitiendo valorar la actividad que realizan de manera

importante y el desarrollo de lazos emocionales que se integran, favoreciendo la función de conocimientos y responsabilidad desde la persona que logran obtener por medio de resultados (Cequea et al., 2011).

### **Competencias**

Cequea (2011) conceptualizó a la competencia como aquellas características individuales e innatas propias de las personas que se desarrollan durante la vida profesional, permitiendo el uso de estrategias adaptables dentro de una organización.

### **Factores Grupales.**

#### **Cohesión**

Cequea (2011), indicó que la cohesión es un proceso dinámico que se basa a través de un conjunto de personas manifestando lazos que se desarrollan en grupos o equipo de trabajos permitiendo crear una mejor relación y toma de decisiones para el desarrollo de una mejor productividad dentro de la organización.

#### **Participación**

La participación se define como un conjunto de grupo, capaz de contribuir a las actividades ejercidas por las mismas funciones del trabajo, mediante el intercambio de opinión o sugerencias hacia la toma de decisiones, se entiende como un proceso psicosocial, que se integra en el sujeto para el desarrollo de conocimientos y la capacidad de dirigir decisiones favorables que enriquezcan los espacios dentro de una organización (Cequea et al., 2011).

#### **Conflicto**

El conflicto se define como aquellas situaciones que se producen entre dos o más partes que se manifiestan en un desacuerdo entre sí. El conflicto es uno de los factores introducidos por el mismo contexto laboral en donde existen la confrontación de grupos o de dos personas con diferentes necesidades, intereses y expectativas dentro de la organización (Cequea et al., 2011).

## **Factores Organizacionales.**

### **Cultura organizacional**

Cequea et al (2011), definieron a la cultura organizacional como el proceso de conductas o actitudes adquiridas dentro de la organización, formando parte de las características individuales de una persona que influyen en sus valores, principios, derechos, responsabilidad y compromiso hacia el trabajo y la organización. Sin embargo, estas conductas producidas por el mismo trabajador son adaptadas por medio de leyes, normas, rutinas y comportamientos que le dan significado a la interpretación de la persona dentro del contexto laboral.

### **Liderazgo**

El liderazgo es un fenómeno basado en aspectos psicosociales que repercuten en las personas o grupos y se inserta en la cultura de una organización que afectan en los resultados. El líder genera motivación, capacita formadores para lograr producir competencias ejercidas por la organización, forma lazos con personas y ejerce como papel importante dentro de la cultura de la organización mediante métodos o procesos desarrollados (Cequea et al., 2011).

### **Importancia y función de la productividad.**

Prokopenko (1989), señaló que la importancia de la productividad ejerce en el bienestar productivo del individuo, no exige ninguna actividad humana que dificulte el proceso de producción dentro de la labor de cada persona, mientras no exista una acción efectiva no hay beneficios para una mayor productividad. Sin embargo, la productividad toma importancia en el ingreso que aporta dentro de la organización, en donde se refleja el desempeño, la eficacia y la calidad del trabajo que se obtiene por la mano de obra mediante la utilización de recursos y capital del trabajo.

El ingreso que genera la producción en una productividad aumenta por diversos factores que se vincula por el consumo e insumo de un mejor resultado, favoreciendo a la productividad un papel fundamental dentro de los individuos y de las organizaciones que son basadas por sus necesidades y objetivos. Por lo tanto, el

proceso de mejoramiento que se manifiesta en la productividad, va a depender de los aumentos y distribución de beneficios que se obtenga y este efecto se produce conforme a la contribución de resultados se manifiesta. En la actualidad la productividad se desarrolla por etapas para mantener un crecimiento de desarrollo económico, progreso social y un mejor estatus de vida.

La productividad se desarrolla a través de un grado de competencia internacional, en donde los productos se reducen por la diferencia que exponen cada País mediante el desarrollo de su producción, la productividad en cada país refleja relaciones de competencias y a su vez generan un desequilibrio competitivo. Si los costos aumentan en el producto debido a la exigencia y demanda de la organización, se produce un nivel bajo de ventas en el consumo del producto, por lo cual limitan los resultados requeridos en la organización. Por otra parte, si los costos son reflejados por el mal uso económico de la empresa, sus expectativas y beneficios disminuyen, lo que resalta en reducir la producción o mantener los costos de producción estables para un mejor resultado en productividad hacia el trabajador y la empresa.

Es por eso que la importancia y el beneficio de la productividad, es el crecimiento que se produce al adecuado manejo de producción complementando una dirección adecuada para el fortalecimiento de economía, dando la prioridad en el consumo del mismo producto que el cliente elige, no obstante esta productividad también toma importancia en los individuos que se desarrollan dentro de un contexto organizacional, permitiendo generar competencias, expectativas y habilidades para un mejor resultado logrando cumplir los requisitos y necesidades de una organización.

### **Dimensiones de la Productividad**

Cequea et al (2011), destacaron las siguientes dimensiones como parte de la productividad; Motivación, Satisfacción laboral, Competencia, Participación, Trabajo en equipo, Cohesión, Manejo de conflictos, Cultura organizacional y Liderazgo.

### ***Motivación.***

Con respecto a la primera dimensión: Motivación hace referencia a la fortaleza que destaca el sujeto para producir resultados positivos y satisfactorios dentro de una organización (Cequea et al., 2011).

### ***Satisfacción Laboral.***

Referente a la segunda dimensión: Satisfacción laboral se define como el valor y la disposición que manifiesta el individuo ante la recompensa de sus necesidades y expectativas dentro de su ambiente laboral de desarrollo que le permiten motivar, aprender y desenvolver (Cequea et al., 2011).

### ***Competencia.***

Con respecto a la tercera dimensión: Competencia son aquellas habilidades, y actitudes que identifican y adquieren las personas para un desarrollo óptimo de sí mismo que permita involucrar la responsabilidad de producir un desempeño eficaz y productivo hacia el trabajo para llegar hacia los objetivos de una organización (Cequea et al., 2011).

### ***Participación.***

Referente a la cuarta dimensión: Participación se considera como la toma de decisiones que manifiesta el individuo dentro de su entorno laboral para su conocimiento y participación en el ambiente organizacional que permita un mejor rendimiento y productividad adecuado (Cequea et al., 2011).

### ***Trabajo en Equipo.***

Referente a la quinta dimensión: Trabajo en equipo se define como un grupo de individuos que fortalecen la integridad, la unión y la responsabilidad de aprender para llegar a una conclusión determinada a través de las necesidades de cada una de las personas que se incorporan dentro de un equipo de trabajo (Cequea et al., 2011).

### ***Cohesión***

Con respecto a la sexta dimensión: Cohesión toma como concepto al conjunto de fuerza que disponen las personas al integrar un grupo donde se desarrolla la conexión interpersonal para establecer una mejor calidad en la participación logrando la motivación para alcanzar dichos objetivos o propósitos para un bienestar común (Cequea et al., 2011).

### ***Manejo de Conflictos.***

Con respecto a la séptima dimensión: Manejo de conflictos es la causa de diversas situaciones o problemas que perciben un individuo o grupo de personas vinculado con sus intereses o necesidades ya sean individuales o grupales, estas situaciones se manifiestan por actividades, negocios o relaciones interrelacionales que se dan dentro de un ambiente laboral (Cequea et al., 2011).

### ***Cultura Organizacional.***

Con respecto a la octava dimensión: Cultura organizacional es un conjunto de creencias y valores que representa la organización para el alcance de resultados estratégico que propone mediante objetivos, necesidades o expectativas (Cequea et al., 2011).

### ***Liderazgo.***

Referente a la novena dimensión: Liderazgo se determina por el origen de una cultura organizacional que refleja directamente en el desarrollo de los resultados (Cequea et al., 2011).

## **Marco Conceptual**

Según la problemática que se desarrolló dentro de la investigación se comienza a estructurar el marco conceptual del documento, el cual determina los constructos de variables de la investigación con sus diversos significados, para un amplio conocimiento por medio del presente apartado.

### *Calidad de Vida*

De manera global, la calidad de vida se entiende como el conjunto de situaciones que se presentan en el desarrollo vital del sujeto, manifestando características sustentadas a la realización de cualquier tarea o actividad que le permite generar el sentimiento de valorar la vida por medio de acciones como; la felicidad o la satisfacción que genera por sí mismo la persona, para mantener un bienestar de salud y vida adecuada (Fernández & Fidalgo, 2010).

Ortiz (2015), señaló que el termino calidad de vida es un concepto ambiguo e indefinido y multidisciplinario basado en poca información que alude al compromiso de entender la CV como tal, por lo cual no se ha constituido una definición global adecuada. En el Diccionario de la Real Academia Española, conceptualiza a la CV como un conjunto de situaciones que se distinguen de diversos elementos contribuyentes del propio sujeto como es el hacer bien las cosas y tener una mejor vida.

Nava (2013), define a la CV como la interacción que cada individuo manifiesta dentro de su desarrollo de vida a través de un contexto cultural, los valores que representan cada uno, las metas, expectativas y preocupaciones

Sandoval y Muñoz (2013), explicaron que la calidad de vida se relaciona con la salud mental del sujeto, por lo cual es un estudio complejo de desarrollar, determinado por diversos factores biopsicosociales.

La calidad de vida se representa por la interpretación mediante los individuos o grupos permitiendo complacer las necesidades y oportunidades para un mejor estilo de vida conjunto a términos introducidos dentro de sí mismo como la felicidad y la realización personal que se obtiene en el proceso de vida del individuo (Estrada et al., 2005).

Urzua y Caqueo (2012), identificaron en varios tiempos o épocas el concepto sobre el termino de CV, la cual han producido un concepto ambiguo e indefinido de lo que en realidad trata la calidad de vida, es así que no existe definiciones concretas o específicas para abordar un concepto natural y efectivo de CV, sin embargo, con las

diversas definiciones establecidas por diferentes pensamientos de autores, se han agrupado distintas categorías.

### **Condiciones de vida**

Urzua y Caqueo (2012), interpretaron desde una perspectiva colectiva que la CV hace referencia al resultado de diversas condiciones de vida dentro de un ser humano, las cuales se representan en salud física, condiciones de vida, las relaciones sociales y las actividades realizada del diario vivir que se manifiestan en desarrollo personal de vida.

### **Satisfacción con la vida**

Bajo este término, La CV se introduce como un término de satisfacción personal, donde se manifiesta principalmente en los resultados adquiridos y propios del ser humano, esta satisfacción se hace partícipe en la integridad de la persona a través de las diferentes situaciones y dominios de vida.

### **Valores**

La CV es definida como el estado de bienestar que comprende en diferentes factores como físico, material, social y emocional, conjunto al desarrollo personal y de actividades dentro los valores personales, bajo este concepto, existen cambios en los valores, en las condiciones de vida o en la percepción del sujeto que provocan modificaciones en los otros procesos dinámicos que se desarrollan dentro de las personas.

### ***Calidad de Vida del trabajo***

La calidad de vida laboral se entiende desde una realidad diaria que se adapta en el ser humano en relación entre sus hábitos y contexto laboral, la cual se logra dentro de un ambiente agradable entre los colaboradores (Mesén , 2018).

Al definir el término calidad de vida laboral (CVL), se mantiene una gran complejidad al concepto que abarca distintas teorías que da origen dentro de una organización y que destacan en distintos fundamentos de conceptos y conocimiento

de estudio desde las cuales se basan por distintos factores que obstaculizan el concepto como tal de la CVL (Granados , 2011).

### ***Productividad***

La productividad laboral o del trabajo, se entiende como la relación entre el producto generado y el trabajo aplicado hacia un desarrollo productivo, que se introduce directamente desde el capital (Slagdonga , 2017).

La productividad toma como concepto la actividad o la integración de resultados óptimos por medio de herramientas que permiten obtener un manejo eficiente de materiales, trabajo, energía y la información que se aplica en la producción de los trabajadores dentro de una organización (Prokopenko, 1989).

La productividad se encarga de realizar actividades óptimas para el quehacer o trabajo que se presenta, no es necesariamente una transformación de valor físico, si no mental que no se distingue, pero está presente, en el cual permite desarrollar una creatividad del propio pensamiento (Herrera, 2012).

La productividad es el uso de recursos, materiales, trabajo e información que consisten en diversos bienes y servicios generando el crecimiento de cualquier elemento productivo, para el alcance de un resultado adecuado que aporte con la función y estabilidad de producir (Sladogna, 2017).

Dentro la productividad se distingue varias características principales que permiten favorecer el desarrollo de la producción y esta se basan mediante:

1. Un mayor exceso de trabajo calificado.
2. Un crecimiento de los medios naturales explotados.
3. Un aumento del equipamiento.
4. Un uso más eficiente en tecnología y nuevas tecnologías para una adecuada aplicación.
5. Un uso óptimo en tecnologías de información.
6. Un uso más eficiente de las energías.

Medina (2018), señaló que La productividad es identificada como el conjunto de desarrollo entre el resultado total de una producción y los recursos aplicados para

mantener un uso de producción intacto, entonces se entiende como una entrada y salida, basado en la utilidad de factores que conllevan la producción durante la fabricación de productos y servicios para cumplir las necesidades responsables de la sociedad.

### ***Términos Asociados***

En la productividad Se distinguen varios términos que permiten identificar de manera paulatina el proceso de desarrollo en la producción, acogiendo a un concepto más amplio y propio, dando el origen al término productividad de manera correcta (Sumanth, 1979).

**Eficiencia:** Es la forma que se utilizan los recursos para alcanzar un objetivo.

**Efectividad:** Grado en que se logran los objetivos.

**Eficacia:** Es el resultado obtenido en relación con los resultados esperados (Prokopenko, 1989).

**Objetivos:** Resultados en que se logran alcanzar (Prokopenko, 1989)

Existen valores argumentativos que representa en función al término productividad donde se relacionan, para dar un conocimiento más comprensible (Herrera, 2012).

**Creatividad:** Es la capacidad mental para desarrollar cualquier objeto

**Competitividad:** Es la aptitud a para competir, utilizando las cualidades de una creatividad y productividad.

La productividad es el concepto que determina la cantidad de trabajo que se establece por cada factor del producto, que equivale a un promedio de cuanto realiza o produce un trabajador, sin embargo, toda función que ejecuta una persona dentro de su labor representa el desempeño de sí mismo (Sladogna, 2017).

**Producción:** es el resultado de un proceso productivo necesario para producir un bien o servicio.

**Producto:** es el resultado del proceso productivo.

## **Clasificación de la productividad**

Existen diferentes interpretaciones que abordan en la aplicación de tres tipos básicos de productividad (Alfaro, 2014).

### **Productividad parcial**

Toma relación entre la cantidad producida y el tipo de insumo que se obtiene, por ejemplo, la productividad del trabajo división de tareas con diferentes funciones o horas laborales que se implementan en el trabajador, la productividad de materiales dividir entre el capital humano y el capital productivo que genera la economía (Alfaro, 2014).

### **Productividad de factor total**

Adopta un producto de valor que se presenta a partir de las sumas de insumo que se ingresa a través de la mano de obra o recursos demandantes por parte del capital humano, se entiende por producción neta como el desarrollo total de poco servicio y bienes indefinidos (Alfaro, 2014).

### **Productividad total**

Es la base entre el producto total y el resultado de todos los factores empleados que manifiesta una productividad a través del insumo, que se refleja en el impacto de la suma total de insumos al procedimiento de un producto.

En la calidad de vida laboral se resumen varias teorías, pensamientos, o conceptos de diversos autores tales como (Gonzales et al., 1996), contribuyendo a un sentido común del término CVL, que se orienta por medio de una disciplina multidisciplinaria, descuidando a la definición como tal, por otra parte, estas teorías se han enfocado en la importancia del cómo influye la CVL en una organización que se manifiesta en diferentes factores y en un capital humano.

## **Capítulo 2: Marco referencial**

En el marco referencial se explicará brevemente algunos estudios relacionados con el tema de la presente investigación, además de la inclusión de artículos científicos en relación con las variables del estudio tales como: calidad de vida laboral y productividad.

### **El clima laboral y la productividad**

Se propuso realizar un estudio de análisis sobre que es el ambiente laboral y cómo influye en la empresa. A su vez se destacan la importancia y los conceptos básicos a tener en cuenta por quienes tengan a cargo esta tarea, el interés de su aplicación y se analizan los elementos que componen la organización de un sistema, así como también cómo influyen unos en otros (Brancato & Juri, 2011).

Se propuso avanzar en diferentes aspectos de cualquier empresa como lo son el personal, el área de recursos humanos, la gerencia, etc.

De lo expuesto anteriormente y a modo de breve conclusión se expone lo siguiente: la cultura organizacional orienta al desempeño o crecimiento en la búsqueda de resultados que permitan crecer constantemente por medio de la eficiencia o empeño, esfuerzo y responsabilidad, vinculando a sus trabajadores con el fin de adquirir un ambiente cómodo y participativo para lograr el cambio o la acción que se manifiesta. Sin embargo, las organizaciones o industrias laborales necesitan recursos para el mejoramiento de las necesidades y crecimiento de una cultura organizacional estable.

Este estudio permite saber cómo son percibidas las organizaciones por sus públicos internos, si su filosofía es comprendida y compartida por su personal, qué problemas de comunicación confrontan, cómo funcionan las diferentes relaciones que se establecen entre el personal y sus jefes.

Una medición de este tipo comprende normalmente sólo una fase cuantitativa pero eventualmente, puede requerir de una etapa cualitativa para profundizar los objetivos de la investigación, especialmente en organizaciones de más de 200 trabajadores.

Dada su naturaleza, lo más recomendable es que ésta sea realizada por una entidad externa a la empresa con el fin de evitar posibles presiones o filtraciones de información y para neutralizar la desconfianza y resistencias que podría tener el personal para participar (Brancato & Juri, 2011).

### **Procedimiento en riesgos Laborales de forma integrada que implican dentro Calidad de Vida Laboral y la Productividad del Trabajo.**

A partir de la acertada tendencia de considerar a los Recursos Humanos como el activo más importante dentro de las organizaciones y su influencia dentro de los resultados empresariales, se realiza el presente trabajo en la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba SA (ETECSA) de Holguín, con el fin de contribuir al mejor desempeño de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (Castillo, 2009).

Para esto se propone un procedimiento para la Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales, que como novedad científica se realiza de forma integrada y con un enfoque de proceso, teniendo como objetivos fundamentales en la salida de los procesos la obtención de beneficios económicos, mejoramiento en la calidad de vida laboral y la productividad en el trabajo.

### **Impacto de la Calidad de Vida Laboral en la Productividad Organizacional**

El siguiente documento representa una recopilación de material investigativo referente a la calidad de vida laboral, donde se hace énfasis en la calidad de vida laboral de los trabajadores de cualquier organización y por ende, el impacto directo en la productividad empresarial se tienen en cuenta las tendencias establecidas en los diferentes países del mundo y su debida comparación con la situación de Colombia, con la ayuda de herramientas tecnológicas que permiten evaluar el desempeño científico de cada región. Al final de este, se dejan recomendaciones, para que futuros investigadores interesados en el tema posean las bases necesarias y tengan en cuenta las diferentes bases de datos de búsqueda que facilitaran el trabajo (Guerrero, 2018).

## **Modalidad de Teletrabajo dentro de la Calidad de Vida Laboral y**

### **Productividad del Trabajador.**

La semejanza relacionada que destaca la productividad y la calidad de vida laboral forman parte del modelo denominado teletrabajo, dando interés al desarrollo organizacional en el mercado empresarial. Las industrias laborales comprenden la intención de este formato o recurso, con la finalidad de que su origen tenga como propósito en el desempeño del capital humano y el capital laboral, influyendo en las competencias o compromisos para una mejor estabilidad en el trabajo (Savall, 2011).

El desarrollo de estas habilidades tanto personales y profesionales forman parte de la organización, que permiten aprender a interrelacionarse y a su vez el desarrollar competencias para el mejoramiento adecuado dentro de su función hacia la organización, sin embargo estas características o aptitudes que permanecen en el mismo colaborador motivan e integran a establecer resultados propios dentro del contexto laboral, a pesar de que el teletrabajo ya ha sido un modelo utilizado, este modelo toma como papel hacia las empresa en desafiar retos y dar soluciones para una orientación adecuada en el desarrollo de las actividades y funciones que ejercen los colaboradores permitiendo manejar de manera adecuada la productividad y la CVL (Camacho & López , 2012).

Para el cumplimiento presente de la investigación se propuso objetivos de estudio que permita dar una forma adecuada al desarrollo de la metodología de la investigación, por lo cual interactúa desde un enfoque de la siguiente manera: el diseño metodológico método cuantitativo no experimental transversal con enfoque exploratorio y descriptivo. Cabe mencionar que el propósito del estudio es verificar y corroborar hechos ocurridos, es decir datos e información estadística sobre la incidencia calidad de vida laboral en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022. Aplicando conceptos como la calidad de vida, calidad de vida laboral y de productividad. Para Diseñar un plan de acción que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Institución de la salud, así logrando cumplir con el objetivo del estudio.

Las ideas constructivas de los colaboradores hacia esta temática del teletrabajo y calidad de vida han insertado una distribución de función que permita el colaborador de carecer de tiempo, por lo general un trabajador sale con la familia o con sus seres queridos para dedicar más tiempo hacia ellos, pero esto ha cambiado y se ha vuelto un factor problema de dificultad en el tiempo y la disposición por la intensificación del uso del trabajo que solo se basa en tener la responsabilidad de realizar un trabajo óptimo, brindar un seguimiento o acompañamiento al trabajo en realizar las funciones preestablecida que cada colaborador identifica dentro del contexto laboral y así manteniendo los vínculos de apoyo entre trabajadores, para mantener un organización de crecimiento y productivo en cuanto en resultados que se quieren alcanzar.

**¿Cuáles son los hallazgos sobre el análisis de la calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil?**

Los hallazgos presentes sobre el término ejercido por la organización denominado CVL, han carecido de fundamentos, por lo cual las investigaciones referentes a la calidad de vida laboral no han sostenido la importancia del concepto que ejerce algunos profesionales con dicho termino. La CVL con sus referencias han desarrollado una intencionalidad de cómo se introduce en las organizaciones y en los colaboradores y como este término incide en los resultados de una organización.

### **Capítulo 3. Marco Metodológico**

En el presente capítulo se detalla la metodología de investigación que se emplea en el documento, en donde se describe y puntualiza los métodos, procedimientos y técnicas a seguir, los mismos que son de gran utilidad para cumplir los objetivos de la investigación.

Esta sección cuenta con diferentes apartados los cuales tendrán el siguiente orden a seguir: diseño de la investigación, tipo de la investigación, métodos y procedimientos aplicar, población y muestra, técnicas de análisis y procedimientos de la información, todo esto con el objetivo de responder al propósito de la investigación el cual es identificar y analizar la Incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022.

Para poder cumplir los objetivos del estudio se planteó como metodología de la investigación lo siguiente: diseño metodológico método cuantitativo no experimental transversal con enfoque exploratorio y descriptivo. Cabe mencionar que el propósito del estudio es verificar y corroborar hechos ocurridos, es decir datos e información estadística sobre la incidencia calidad de vida laboral en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022. Aplicando conceptos como la calidad de vida, calidad de vida laboral y de productividad. Para diseñar un plan de acción que contribuya a mejorar la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Institución de la salud, así logrando cumplir con el objetivo del estudio.

#### **Diseño de la Investigación**

Autores como Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que el desarrollo del diseño de la investigación hace que el estudio sea más eficiente debido a la manera en que se recopila información. En la actualidad existen diferentes diseños metodológicos, sin embargo, en investigación cuantitativa se clasifica en: experimental y no experimental.

Desde las diferentes teorías de investigación argumentan que el **diseño experimental** es cuando se quiere demostrar que cualquier modificación en la variable independiente provocará una alteración en la variable dependiente (Hernández et al., 2014). Para Bernal (2010), manifestó que el diseño es el conjunto de procesos o procedimientos con los cuales se puede influir en las variables (y) y medir el grado de afectación en las demás variables (x). Este diseño se clasifica en pre-experimental, cuasi-experimental y experimental o “puros”.

Al contrario del diseño experimental, en el diseño no experimental no se manipulan las variables a investigar, debido a que este método parte de la observación de hechos y fenómenos que ocurren para luego proceder a la interpretación de estos. El investigador no posee dominio para interferir o manipular las variables puesto que las variables a investigar ya están dadas (Hernández et al., 2014).

La presente investigación tiene un diseño no experimental dado que no hay manipulación de las variables. El diseño no experimental se clasifica en: diseño transeccional o transversal y diseño longitudinal o evolutivo a continuación se explicará mayor detalle de estos.

### **Corte de tiempo**

#### ***Transeccional o transversal***

Diseños transversales o transeccionales Lui (2008) y Tucker (2014) son estudios en donde “se recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único”. Con en el propósito de detallar y analizar su incidencia en el período de tiempo determinado.

#### ***Longitudinal o evolutiva***

Son estudios que recolectan información para medir la relación de las variables a través del tiempo para realizar análisis acerca del cambio, de sus causas y de sus efectos. Este tipo de investigación puede ser: de tendencia, análisis evolutivo de grupo y de panel (Hernández et al., 2014).

En el caso del estudio, se puede determinar que el diseño de la investigación se basa en el método cuantitativo no experimental transversal, debido a que la finalidad del trabajo no es intervenir o inferir en las variables sino verificar y corroborar hechos ocurridos, es decir datos e información estadística sobre la incidencia calidad de vida laboral en la productividad del trabajador de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022. Aplicando conceptos como la calidad de vida, calidad de vida laboral y de productividad.

### **Métodos y Procedimientos**

Bernal (2010), manifestó que: “En relación con el método científico, en la investigación científica han predominado a lo largo de la historia, métodos como: Inductivo, Deductivo, Inductivo-Deductivo, Hipotético-Deductivo, Analítico, Sintético, Analítico-Sintético, Histórico-Comparativo, Cualitativo y Cuantitativos” (p.60).

A continuación, una breve explicación de los métodos a aplicar en el trabajo de investigación:

***Método Inductivo:*** se entiende por el estudio de razonamiento desde un aprendizaje más general por medio de situaciones, fenómenos o problemas individuales que se manifiestan en el desarrollo de una investigación basado en; hechos vivenciales y experiencias particulares manifestado dentro de un grupo definido de personas o dentro de una comunidad, con el fin de obtener conclusiones que puedan verificar dichos fundamentos recompilados (Rodríguez et al., 2016).

***Método Deductivo:*** Se interpreta específicamente en los resultados obtenidos por medio de un tema de investigación a tratar en específico en donde infieren las hipótesis que se las utiliza para la comprobación del análisis del estudio que se desarrolla para su mayor veracidad al momento de comprobar si la obtención de información es válida para su aplicación en el desarrollo del estudio de la investigación (Rodríguez et al., 2016).

En la presente investigación se aplica el método deductivo, debido a que se relaciona con el estudio de investigación cuantitativo que se desarrollará mediante los factores que inciden en la calidad de vida laboral.

### **Tipo de Investigación**

Hernández et al (2014), indicaron que dentro de la investigación del estudio cuantitativo se manifiestan diferentes tipos que pueden ser; Exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. A continuación, se explica las dos tipologías a aplicar.

#### ***Tipo de Investigación correlacional***

En este alcance de estudio hace referencia a la asociación de diversos conceptos, categorías y variables que se manifiesta dentro de un contexto o situación propia y que tiene como característica analizar el vínculo entre dos o más variables con frecuencia dentro de un estudio de investigación (Hernández et al, 2014).

#### ***Tipo de Investigación descriptiva***

Señala en buscar o interpretar aquellos sucesos, situaciones o problemáticas que inciden en el contexto de una población dentro de una investigación. Este estudio tiene como importancia dirigir o guiar en la búsqueda de información, su principales herramientas o técnicas para el desarrollo son las encuestas y la revisión de documento recompilados (Hernández et al, 2014).

La presente investigación tendrá alcance descriptivo y correlacional dado que se estudiará los factores que inciden en la calidad de vida laboral.

### **Población y Muestra**

#### ***Población***

En la presente investigación, la población de estudio designada es de 88 participantes colaboradores clasificados entre hombre y mujeres correspondientes al área de UCI (Unidad de Cuidados Intensivos), dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil.

### ***Muestra***

La muestra que se utilizó hacia la investigación es en base a la población correspondiente de 77 colaboradores del área UCI dentro de una Institución de salud, por medio del presente estudio se aplicó el método probabilístico mediante encuestas para definir con detalle el estudio de los resultados obtenidos.

### **Cálculo del tamaño de la muestra**

Para el desarrollo de la muestra se utilizó el cálculo del tamaño, la cual nos permite analizar dicho resultado para identificar la población como tal dentro del estudio de la investigación, sin embargo, para poder ejecutar este procedimiento se tomó en cuenta la ecuación del tamaño para comprobar si el valor que arroja en la fórmula es aceptable.

A continuación, se detalla la ecuación del tamaño de la muestra que se obtuvo mediante población a utilizar en esta investigación:

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p(1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1 - p)}{e^2 N}\right)}$$

En dónde;

**N** = tamaño de la población

**E** = marge de error

**Z** = nivel de confianza

**P** = puntaje

Para el estudio actual se determina lo siguiente:

**Z** = 1,96

**P** = 0,5

**E** = 3

**N** = 88

Para continuar con el cálculo, se entiende que la población se representa con la letra N en donde el valor es de 88 personas y el valor de Z es de 1,96, tomando estos datos procedemos con la estructura de la ecuación en donde n es igual a 1,96 elevado al cuadrado por p que es el puntaje y que tiene como valor 0,5 siguiendo entre paréntesis el número 1 con el símbolo - 0,5 que es el puntaje y esto va sobre E en donde representa el margen de error y que como valor tiene 3 al cuadrado acompañado con una división en donde la parte inferior se muestra un 1 con el símbolo +, se abre el primer paréntesis donde especifica 1,96 al cuadrado x 0,5, luego se abre otro subparéntesis en donde el número 1 se resta con p y se cierra el segundo subparéntesis y se divide en 3 al cuadrado y n y se cierra con doble paréntesis y el resultado que se obtiene mediante el cálculo de la muestra es de 77.

$$n = \frac{\frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{3^2}}{1 + \left(\frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{3^2 \times 88}\right)}$$

$$N = 77$$

### **Herramienta del análisis de información**

Las herramientas que se aplicaron dentro del estudio de investigación son; la encuesta de Google formularios donde se realizó el respectivo cuestionario. También se utilizó SPSS para el cálculo del Alfa de Cronbach, Excel para la estadística descriptiva, distribución de frecuencia, gráficos y el desarrollo de la Regresión, la Correlación de los datos correspondientes a las variables de investigación.

### **Instrumento**

El instrumento de Calidad de Vida Laboral es del Dr Moreno M. (2017), está compuesto de 31 preguntas, divididas en siete dimensiones que son: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre.

Para la primera dimensión que es Soporte institucional para el trabajo el cuestionario propone tres preguntas, para segunda dimensión seguridad en el trabajo

se plantean tres preguntas, para tercera dimensión integración al puesto de trabajo se plantea tres preguntas, para la cuarta dimensión satisfacción laboral está compuesta por tres preguntas, para la quinta dimensión bienestar logrado a través del trabajo, comprenden tres , para la sexta dimensión desarrollo personal del trabajador, comprenden tres preguntas y para la séptima dimensión Administración del tiempo, está compuesta por dos preguntas, donde todas ellas medidas en escala de Likert donde 1 es Nunca, 2 es Casi nunca, 3 es A veces, 4 es Con frecuencia y 5 es Siempre

A continuación, en la Tabla 1 se presenta el instrumento a utilizar con sus respectivas preguntas

*Tabla 1*  
*Instrumento de Calidad de Vida Laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>
<b>1.Soporte institucional para el trabajo</b>	<p>1. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.</p> <p>2. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.</p> <p>3. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.</p>

## **2.Seguridad en el trabajo**

4. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).

5. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:

6. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.

## **3.Integración al Puesto del trabajo**

7. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.

8. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.

9. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.

## **4.Sastifacción por el trabajo**

10. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:

11. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:

12. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:

	13. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
<b>5. Bienestar logrado a través del trabajo</b>	14. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).
	15. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.
<b>6. Desarrollo personal del trabajador</b>	16. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.
	17. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.
	18. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.
<b>7. Administración del tiempo libre</b>	19. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.
	20. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).

---

Nota: Tomado de Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo por Dr Manuel Moreno, 2018, pp. 68-75

Por otra parte, el instrumento de productividad es del autor (Cequea, 2011), está dividido en nueve dimensiones que son; Motivación, Satisfacción laboral, Competencias, Participación, Trabajo en equipo, Cohesión, Conflicto, Cultura organizacional, Liderazgo. Para la primera dimensión que es Motivación el cuestionario propone una pregunta, para segunda dimensión Satisfacción laboral

se plantean una pregunta, para la tercera dimensión Competencias se plantea una pregunta, para la cuarta dimensión Participación está compuesta por una pregunta, para la quinta dimensión Trabajo en equipo, comprenden una pregunta , para la sexta Cohesión, comprenden una pregunta y para la séptima dimensión Conflicto, está compuesta por una pregunta, para la octava dimensión Cultura organizacional comprende una pregunta, para la novena dimensión Liderazgo comprende una pregunta donde todas ellas medidas en escala de Likert donde 1 es Malo, 2 es Regular, 3 es Bueno, 4 es Muy Bueno y 5 es Excelente.

A continuación, en la Tabla 2 se presenta el instrumento de Productividad utilizado con sus respectivas preguntas.

*Tabla 2 Instrumento de Productividad*

<b>Dimensiones</b>	<b>Preguntas</b>
<b>1.Motivación</b>	21. La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.
<b>2.Satisfacción Laboral</b>	22. Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo”, La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita.
<b>3.Competencias</b>	23. Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo
<b>4.Participación</b>	24. Considero que he aportado lo que se espera de mi en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.
<b>5.Trabajo en equipo</b>	25. Se considera al conflicto como algo natural y útil, que manejado de forma constructiva se conduce a una solución más creativa
<b>6.Cohesión</b>	26. Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto.
<b>7.Conflicto</b>	27. Mi supervisor reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica
<b>8.Cultura organizacional</b>	28. Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad
<b>9.Liderazgo</b>	29. Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados

Nota: Tomado de diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano por Mirza Cequea, 2011, pp. 43-44

### **Validación del cuestionario**

Para garantizar que los resultados obtenidos aporten de manera significativa con el diagnóstico de la variable se procedió antes a validar el cuestionario. Para esto se realizó: (a) revisión rigurosa de literatura, (b) panel de expertos, (c) Prueba piloto Alfa de Cronbach.

Los resultados de Fiabilidad que se obtuvieron a través del Alfa de Cronbach reportan un nivel de confianza muy alto en donde el valor que se determinó fue de 0,96 que está entre 0,81 a 1,00 representando un nivel muy alto de confianza, según Hernández y Pascual (2017), indicaron que estos valores influyen en la interpretación de resultados que se obtienen mediante el coeficiente de Cronbach, señalados por indicadores numéricos en donde; > 9 es excelente, > 8 es bueno, > 7 es aceptable, > 6 es cuestionable, > 5 es pobre y < 5 es inaceptable.

A continuación, en la Tabla 3 se pueden apreciar los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach para el cuestionario completo y por variable.

*Tabla 3*  
*Resultados de Cuestionarios de las Variables*

<b>Variable</b>	<b>Alfa</b>
Calidad de Vida Laboral	95%
Productividad	92%
Cuestionario completo	96%

## Capítulo 4: Resultados

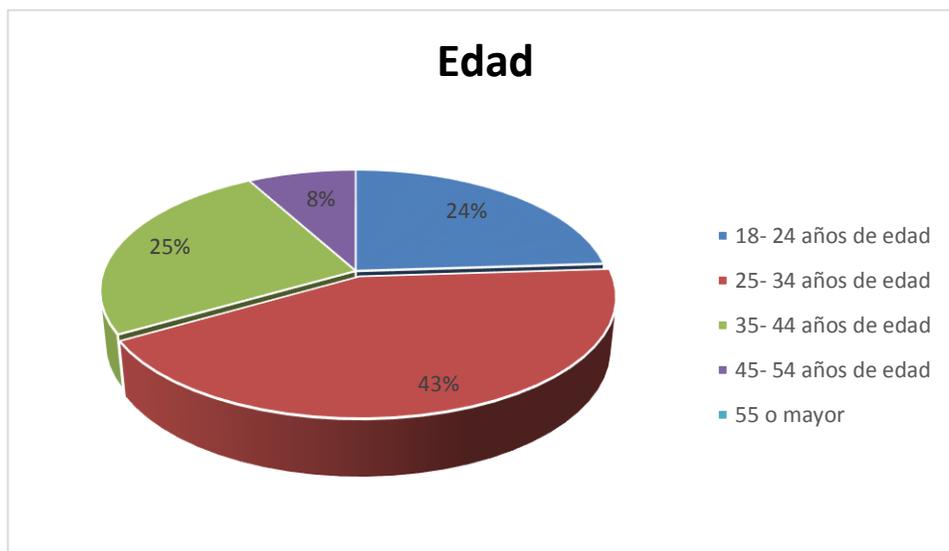
Dentro de este capítulo se detalla los análisis de resultados por medio de información de datos estadísticos que se han obtenidos durante el estudio de la investigación, con la importancia que se introduce el cómo se lleva a cabo estos resultados que se plantean dentro del proyecto.

### Estadística descriptiva: datos demográficos

Una vez validado el cuestionario con las 30 encuestas de la prueba piloto y todos los procesos antes detallados, se procedió al levantamiento de todas las encuestas de la muestra requerida para ya con la información completa realizar el análisis de la estadística descriptiva de las variables demográficas y posteriores a esto la correlación.

#### Figura 1

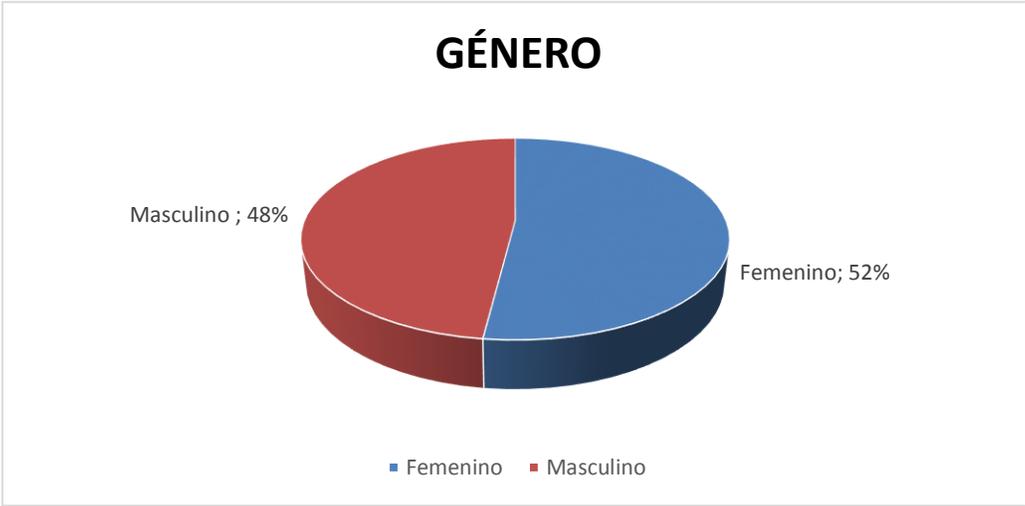
*Edad*



En la Figura 1 se observa que para el análisis se empleó cuatro rangos de edad, sin embargo, para efectos de estudio de investigación, solo se van a introducir tres que tiene un alcance significativo dentro de la muestra de resultados, los cuales son; el 43% representan al rango de 25 a 34 años, el 25% se localiza en el rango de 35 a 44 años de edad y el 24% se dirige al rango de 18 a 24 años de edad.

**Figura 1**

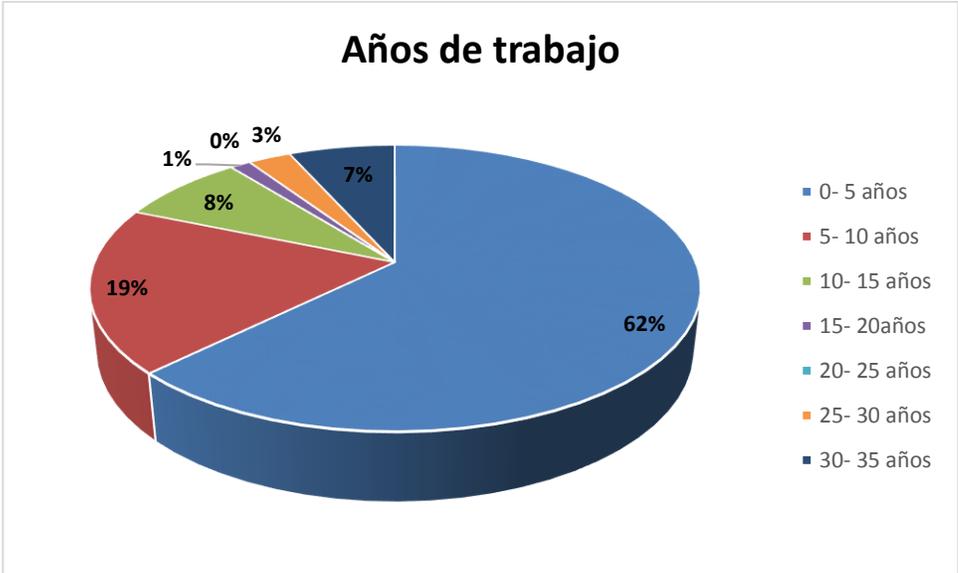
*Género*



Por otra parte, en la Figura 2 se analiza la proporción de los encuestados en función del género que se obtuvo dentro de la muestra el 52 % de personas encuestadas fueron del género femenino mientras que el 48% fueron del género masculino.

**Figura 2**

*Años de Trabajo*

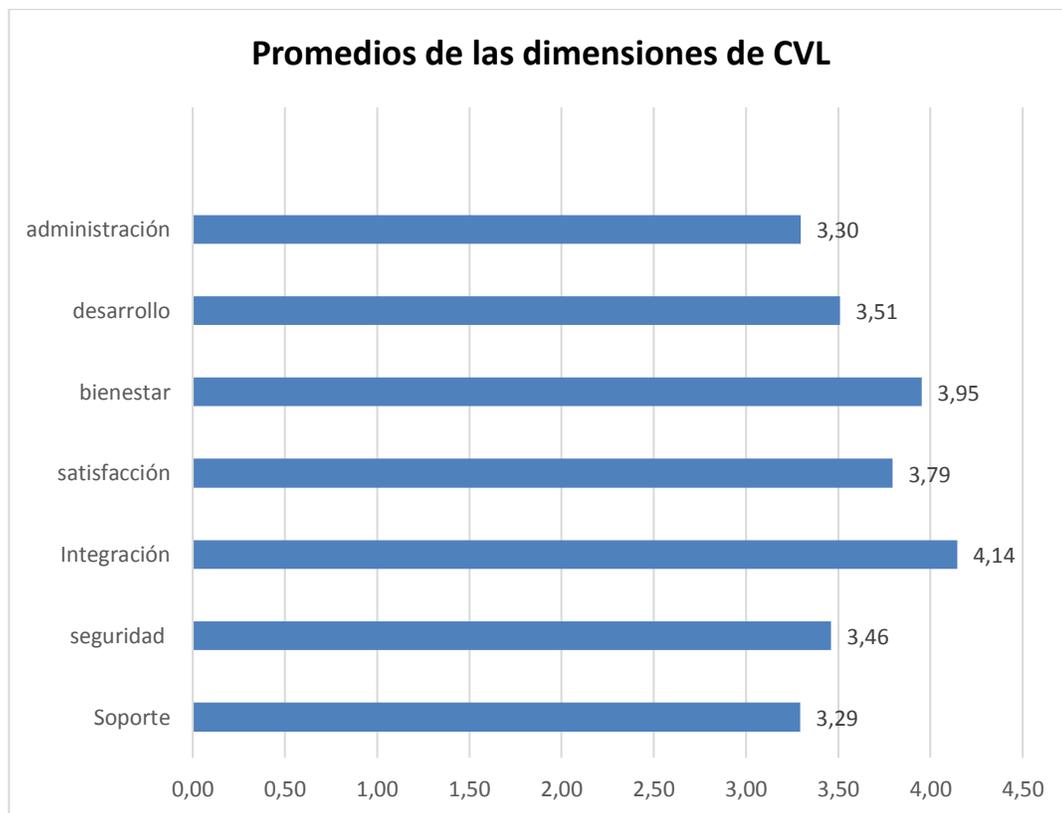


En la Figura 3 se observa que para el análisis se empleó siete rangos de años de trabajo, sin embargo, por efectos de estudios solo se va a nombrar los tres relevante que representa una gran significancia dentro del análisis, estos son; el 62% fueron las personas que se sitúan en el rango de 0 a 5 años de trabajo, el 19% representan a las personas de rango de 5 a 10 años, el 8% se refiere a las personas de rango de 10 a 15 años de trabajo.

### Resultados Variable Calidad de Vida Laboral

**Figura 3**

*Promedios de las dimensiones de CVL*

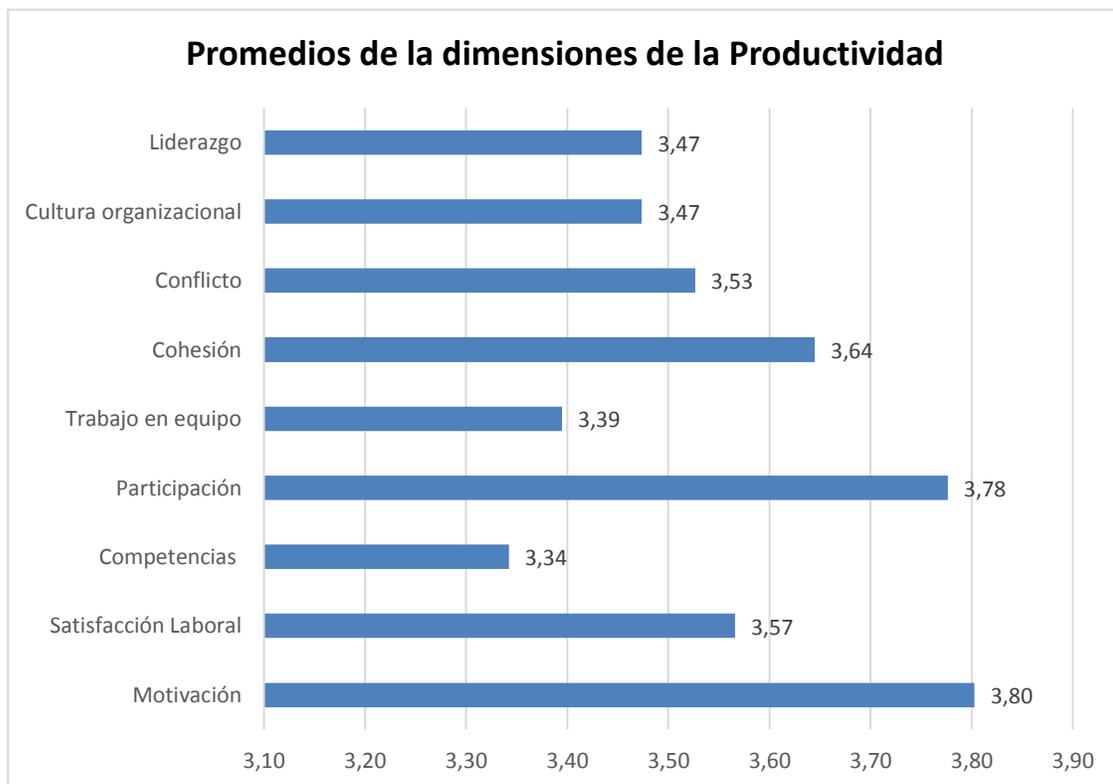


Como se puede observar en la Figura 4 la dimensión mejor evaluada por parte de los trabajadores del hospital es la de Integración con un promedio de 4,14 por lo que se puede apreciar que las personas tienen un alto grado de satisfacción con los compañeros de trabajo. Por otra parte, también se analiza la dimensión de menor valor que se refiere a Soporte y tiene un promedio 3,29. Cabe recalcar que en la

dimensión de soporte el aspecto que menor calificación tuvo se refiere al reconocimiento de las esfuerzos y oportunidades de promoción que tienen los colaboradores en dicha unidad hospitalaria.

#### **Figura 4**

*Promedio de las dimensiones de la Productividad*



Como se puede observar en el análisis de la Figura 5 la dimensión mayor evaluada por parte de los colaboradores del hospital es la de Motivación con un promedio de 3,80 por lo que se puede indicar que las personas tienen un alto grado de motivación. Por otra parte, también se analiza la dimensión de menor valor que se refiere a competencias que tiene un promedio 3,34. Por lo tanto cabe mencionar que en la dimensión de competencia el aspecto que menor calificación tuvo se refiere al reconocimiento en la toma de decisiones en el trabajo que tienen los colaboradores en dicha unidad hospitalaria.

Tabla 4

*Promedio de la Dimensión Soporte Institucional para el Trabajo con respecto a la Edad*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de promedio soporte</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,33</b>
18-24 años de edad	3,63
25-34 años de edad	3,19
35-44 años de edad	3,20
45-54 años de edad	3,58
<b>Masculino</b>	<b>3,26</b>
18-24 años de edad	3,14
25-34 años de edad	3,38
35-44 años de edad	3,18
45-54 años de edad	3,00
<b>(en blanco)</b>	<b>3,29</b>
(en blanco)	3,29
<b>Total, general</b>	<b>3,29</b>

Como se aprecia en la Tabla 4 que corresponde a la evaluación de la variable soporte, en función al rango de edad de 18 a 24 años recibió una calificación alta de 3,63. Mientras que el menor promedio en la dimensión soporte institucional en el trabajo fue asignada por el género masculino con una calificación de 3,33. Asimismo, al relacionar el soporte con la edad se observa que las personas entre 18 a 24 años en la unidad hospitalaria son las que asignan mayor promedio a la variable analizada, con una calificación de 3,63 para las mujeres. Mientras que las personas de 25 a 34 años obtienen una calificación de promedio menor de 3,38 para los varones.

Tabla 5

*Promedio de Relación de Soporte Institucional para el Trabajo con respecto a la Función Laboral*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de promedio soporte</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,33</b>
Asistente	3,23
Docente	3,00
Doctores	3,08
Recursos Humanos	3,90
Secretario(a)	3,11
Técnico	3,50
<b>Masculino</b>	<b>3,26</b>
Asistente	3,19
Docente	3,52
Doctores	3,03
Recursos Humanos	3,16
Secretario(a)	4,33
Técnico	3,19
<b>(en blanco)</b>	<b>3,29</b>
(en blanco)	3,29
<b>Total general</b>	<b>3,29</b>

Como se aprecia en la Tabla 5 que corresponde a la variable soporte por medio de función laboral, se observa que las personas del género Masculino que tiene el rol de secretarios en la unidad hospitalaria son los que representan con una mayor calificación con un promedio de 4,33 para los varones y con un promedio menor de 3,90 para las mujeres en el área de recursos humanos.

Tabla 6

*Promedio de la Dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo con respecto a los Años de Labor*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de Bienestar</b>
<b>Femenino</b>	<b>4,06</b>
0-5 años	4,05
10-15 años	4,50
15-20 años	3,33
25-30 años	3,00
30- 35 años	3,46
5-10 años	4,45
<b>Masculino</b>	<b>3,99</b>
0-5 años	3,98
10-15 años	4,22
25-30 años	3,33
30- 35 años	3,50

5-10 años	4,12
<b>(en blanco)</b>	<b>4,02</b>
(en blanco)	4,02
<b>Total general</b>	<b>4,02</b>

Como se aprecia en la Tabla 6 que corresponde a la variable Bienestar en función a los años de trabajo se observa que las personas del género Femenino que destaca entre el rango de 10-15 años en la unidad hospitalaria son las que mantienen un mayor promedio con 4,50 para las mujeres y con un promedio bajo de 4,22 para los varones.

*Tabla 7*

*Promedio de la Dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo con respecto a la Función Laboral*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de Bienestar</b>
<b>Femenino</b>	<b>4,06</b>
Asistente	4,16
Docente	3,91
Doctores	4,08
Recursos Humanos	4,23
Secretario(a)	3,00
Técnico	4,04
<b>Masculino</b>	<b>3,99</b>
Asistente	3,80
Docente	4,33
Doctores	4,03
Recursos Humanos	3,33
Secretario(a)	4,33
Técnico	4,00
<b>(en blanco)</b>	<b>4,02</b>
(en blanco)	4,02
<b>Total general</b>	<b>4,02</b>

Como se aprecia en la Tabla 7 que corresponde a la variable Bienestar con respecto a la función laboral se observa que las personas del género Masculino que tienen el rol de docente y secretario en la unidad hospitalaria son las que mayor calificación obtienen con un promedio de 4,33 y con un promedio menor de 4,23 para las mujeres.

*Tabla 8*  
*Promedio de la Motivación con respecto a la Edad*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de Motivación</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,86</b>
18-24 años de edad	4,33
25-34 años de edad	3,57
35-44 años de edad	3,76
45-54 años de edad	4,25
<b>Masculino</b>	<b>3,87</b>
18-24 años de edad	3,88
25-34 años de edad	3,75
35-44 años de edad	4,05
45-54 años de edad	4,00
<b>(en blanco)</b>	<b>3,86</b>
(en blanco)	3,86
<b>Total general</b>	<b>3,86</b>

Como se aprecia en la Tabla 8 que corresponde a la variable motivación, en función a la edad, se observa que el género Femenino entre rango de 18- 24 años mantiene un alto nivel de calificación con un promedio de 4,33 y con un resultado bajo en promedio de 4,05 entre el rango de edad de 35-44 años para los varones.

*Tabla 9*  
*Promedio de la Motivación con respecto a la Función Laboral*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de Motivación</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,86</b>
Asistente	3,58
Docente	3,50
Doctores	4,25
Recursos Humanos	4,57
Secretario(a)	3,33
Técnico	4,25
<b>Masculino</b>	<b>3,87</b>
Asistente	3,78
Docente	4,16
Doctores	3,63
Recursos Humanos	3,75
Secretario(a)	4,00
Técnico	3,92
<b>(en blanco)</b>	<b>3,86</b>
(en blanco)	3,86
<b>Total general</b>	<b>3,86</b>

Como se aprecia en la Tabla 9 que corresponde a la variable motivación con respecto a la función laboral se observa que las personas de género Femenino que tienen el rol de RRHH en la unidad hospitalaria son las que mantiene una mayor calificación con un alto promedio de 4,57 para las mujeres y en el caso masculino la función de docente con un resultado bajo de 4,16 es el más alto. Por otra parte, la calificación más baja la otorga el género femenino en la función secretarias con 3.33.

*Tabla 10*

*Promedio de la Motivación con respecto al Año de Labor*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de Motivación</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,86</b>
0-5 años	3,70
10-15 años	4,75
15-20 años	4,00
25-30 años	2,00
30- 35 años	4,00
5-10 años	4,13
<b>Masculino</b>	<b>3,88</b>
0-5 años	3,85
10-15 años	4,33
25-30 años	4,00
30- 35 años	4,00
5-10 años	3,82
<b>(en blanco)</b>	<b>3,87</b>
(en blanco)	3,87
<b>Total general</b>	<b>3,87</b>

Como se aprecia en la Tabla 10 que corresponde a la variable motivación, en función con los años de trabajo se identifica que las personas del género Femenino entre el rango de 10- 15 años en la unidad hospitalaria son las que se mantiene con una mayor calificación con un nivel alto de promedio de 4,75 para las mujeres y con un promedio de 4,33 para los varones en el caso de los más altos. No obstante, quienes le asignan menor puntuación a la motivación son las mujeres que se encuentran entre 25 y 30 años de antigüedad.

*Tabla 11*  
*Promedio de Competencia con respecto a la Función Laboral*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de competencias</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,46</b>
Asistente	3,29
Docente	3,00
Doctores	3,75
Recursos Humanos	3,57
Secretario(a)	2,66
Técnico	4,25
<b>Masculino</b>	<b>3,28</b>
Asistente	3,28
Docente	3,33
Doctores	3,18
Recursos Humanos	3,25
Secretario(a)	4,00
Técnico	3,21
<b>(en blanco)</b>	<b>3,36</b>
(en blanco)	3,36
<b>Total general</b>	<b>3,36</b>

Como se aprecia en la Tabla 11 que corresponde a la variable competencia con respecto a la función laboral se observa que personas del género Femenino que tienen el rol de Técnico en la unidad hospitalaria son las que se obtienen con una mayor calificación con un nivel alto del promedio de 4,25 para las mujeres y para la función secretario que mantiene el género masculino representa con un promedio de 4,00. Por otra parte, en el género femenino son quienes evalúan más bajo y los doctores en el caso del género masculino.

*Tabla 12*  
*Promedio de Competencia con respecto al Año de Labor*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de competencias</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,46</b>
0-5 años	3,25
10-15 años	4,00
15-20 años	4,00
25-30 años	1,00
30- 35 años	3,80
5-10 años	4,00
<b>Masculino</b>	<b>3,28</b>

0-5 años	3,25
10-15 años	2,66
25-30 años	4,00
30- 35 años	3,50
5-10 años	3,45
<b>(en blanco)</b>	<b>3,36</b>
(en blanco)	3,36
<b>Total general</b>	<b>3,36</b>

Como se aprecia en la Tabla 12 que corresponde a la variable competencia en función a los años de trabajo se identifica que las personas del género Femenino que comprende entre rango de 10- 15, 15- 20 y 5-10 años de labor en la unidad hospitalaria son las que obtienen mayor calificación que corresponden con un promedio alto de 4,00 para las mujeres y entre 25 y 30 años en el caso de los varones. Por otra parte, un promedio bajo de 2,66 para los varones que tienen entre 10 y 15 años y un promedio de 1 para las mujeres entre 25 y 30 años.

*Tabla 13*  
*Promedio de Competencia con respecto a la Edad*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de competencias</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,46</b>
18-24 años de edad	4,00
25-34 años de edad	3,28
35-44 años de edad	3,07
45-54 años de edad	4,00
<b>Masculino</b>	<b>3,28</b>
18-24 años de edad	3,33
25-34 años de edad	3,50
35-44 años de edad	3,00
45-54 años de edad	2,50
<b>(en blanco)</b>	<b>3,36</b>
(en blanco)	3,36
<b>Total general</b>	<b>3,36</b>

Como se aprecia en la Tabla 13 que corresponde a la variable competencia en función a la edad se observa que las personas del género Femenino con un periodo de edad entre 18- 24 de años en la unidad hospitalaria son las que mayor calificación tienen con un promedio de 4,00 para las mujeres y entre 25 y 34 años en el caso de los varones. Por otra parte, quienes le dan un menor nivel de promedio son las mujeres entre 35 y 44 años y los varones entre 45 y 54 años.

Tabla 14

Promedio de la Variable Calidad de Vida Laboral con respecto a la Edad

Etiquetas de fila	Promedio de promedio CVL
<b>Femenino</b>	<b>3,70</b>
18-24 años de edad	4,02
25-34 años de edad	3,61
35-44 años de edad	3,56
45-54 años de edad	3,63
<b>Masculino</b>	<b>3,55</b>
18-24 años de edad	3,45
25-34 años de edad	3,61
35-44 años de edad	3,56
45-54 años de edad	3,25
<b>Total general</b>	<b>3,62</b>

Como se aprecia en la Tabla 14 que corresponde a la variable CVL con respecto a la edad, se observa que las personas del género Femenino entre el rango de 18- 24 años, en la unidad hospitalaria son las que obtienen una mayor calificación con un promedio alto de 4,02 y en el caso de los varones los que se encuentran entre 25 y 34 años con un promedio de 3,61. Por el lado contrario quienes menor ponderación le dan a la variable son los varones entre 45 y 54 años de edad con una calificación de 3,25.

Tabla 15

Promedio de la Variable Calidad de Vida Laboral con respecto a la Función Laboral

Etiquetas de fila	Promedio de Promedio CVL
<b>Femenino</b>	<b>3,70</b>
Asistente	3,74
Docente	3,37
Doctores	3,72
Recursos Humanos	3,85
Secretario(a)	3,00
Técnico	3,86
<b>Masculino</b>	<b>3,55</b>
Asistente	3,49
Docente	3,85
Doctores	3,45
Recursos Humanos	3,27
Secretario(a)	4,10
Técnico	3,45
<b>Total general</b>	<b>3,62</b>

Como se aprecia en la Tabla 15 que corresponde a las variables Calidad de vida laboral con respecto a la función laboral, se observa que las personas del género Masculino que tienen el rol de secretario en la unidad hospitalaria se representan con un mayor nivel de calificación de 4,10 y un promedio de 3,85 para las mujeres que están en Recursos humanos. Por lo contrario, los que más bajo califican la calidad de vida laboral son las secretarias con una calificación de 3,00 y los varones del área de recursos humanos con una calificación de 3,27.

*Tabla 16*  
*Promedio de la Variable Productividad con respecto a la Edad*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de productividad</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,62</b>
18-24 años de edad	3,94
25-34 años de edad	3,44
35-44 años de edad	3,41
45-54 años de edad	4,19
<b>Masculino</b>	<b>3,51</b>
18-24 años de edad	3,45
25-34 años de edad	3,52
35-44 años de edad	3,51
45-54 años de edad	3,61
<b>Total general</b>	<b>3,56</b>

Como se aprecia en la Tabla 16 que corresponde a la variable productividad, en función a la edad se observa que las personas del género Femenino entre 45- 54 años en la unidad hospitalaria son las que mejor obtienen una calificación de un promedio alto de 4,19 para las mujeres y un promedio de 3,61 para los varones. En el caso de los de menor ponderación se encuentran las mujeres entre 35 y 44 años sien embargo es pertinente recalcar que esta calificación es superior a 3,40 lo que permite inferir que la productividad está bien.

*Tabla 17*  
*Promedio de la Variable Productividad con respecto al Año de Labor*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de productividad</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,62</b>
0-5 años	3,39
10-15 años	4,25
15-20 años	3,77
25-30 años	2,22
30- 35 años	3,95
5-10 años	4,11
<b>Masculino</b>	<b>3,51</b>
0-5 años	3,46
10-15 años	3,92
25-30 años	3,55
30- 35 años	3,55
5-10 años	3,55
<b>Total general</b>	<b>3,56</b>

Como se aprecia en la Tabla 17 que corresponde a la variable productividad, en relación con la función de año de labor se observa que las personas de género Femenino entre 10- 15 años de trabajo en la unidad hospitalaria representan una calificación con un promedio alto de 4,25 y con un promedio de 3,92 en el género masculino. Pero en sentido contrario quienes reflejan menor productividad con un promedio de 2,22 son las mujeres entre 25 y 30 años de labor.

*Tabla 18*  
*Promedio de la Variable Productividad con respecto a la Función Laboral*

<b>Etiquetas de fila</b>	<b>Promedio de Promedio de productividad</b>
<b>Femenino</b>	<b>3,62</b>
Asistente	3,48
Docente	3,19
Doctores	3,75
Recursos Humanos	3,92
Secretario(a)	2,96
Técnico	4,15
<b>Masculino</b>	<b>3,51</b>
Asistente	3,30
Docente	3,70
Doctores	3,48
Recursos Humanos	3,50
Secretario(a)	3,77

Técnico	3,55
<b>Total general</b>	<b>3,56</b>

Como se aprecia en la Tabla 18 que corresponde a la variable productividad, en relación con la función laboral se observa las personas del género Femenino que tienen el rol de Técnico en la Unidad Hospitalaria son las que representan con una mayor calificación de un promedio de 4,15 para las mujeres y con un promedio de 3,77 para los varones. En sentido contrario las secretarias tienen la más baja productividad con un promedio de 2,96.

### Estadística correlacional

A continuación, en la Tabla 19 se presentará un análisis de regresión en el que se ha evaluado la relación entre la variable dependiente con la independiente:

*Tabla 19*  
*Tabla de Correlación entre las Variables CVL y Productividad*

	<i>Soporte</i>	<i>seguridad</i>	<i>Integración</i>	<i>satisfacción</i>	<i>bienestar</i>	<i>desarrollo</i>	<i>administración</i>	<i>Productividad</i>
Soporte	1							
	0,7064							
Seguridad	0,773	1						
Integración	0,5319	0,7577	1					
	4518	4771		1				
Satisfacción	0,6801	0,8044	0,8272	1				
	1454	6493	911		0,79554			
Bienestar	0,4997	0,6930	0,7867	0,79554	1			
	4584	3288	7363	039				
Desarrollo	0,6912	0,5736	0,5589	0,68885	0,6281	1		
	6047	8308	943	232	6359			
Administración	0,7203	0,3910	0,3048	0,45754	0,3228	0,78554	1	
	5953	555	2969	016	6703	3959		
Productividad	0,6731	0,7060	0,6512	0,70531	0,5411	0,58076	0,504755	1
	1296	9604	9253	818	7338	0996	777	

La satisfacción tiene una correlación positiva, fuerte con las variables seguridad, integración, bienestar las cuales tienen un coeficiente de correlación de aproximadamente 80% o más. A este análisis se debe acotar que también existe una correlación fuerte positiva entre el desarrollo y la administración. No obstante, la dimensión administración tiene correlación baja con casi todas las demás

dimensiones, esto pudiera deberse a que las actividades en la unidad hospitalaria demandan tiempo que los colaboradores tienen que sacrificar de sus actividades

*Tabla 20*

*Tabla de Regresión entre las Variables CVL y Productividad*

ANÁLISIS DE VARIANZA					
	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	7	25,66832033	3,666902905	15,45476	6,22276E-12
Residuos	68	16,1341488	0,237266894		
Total	75	41,80246914			

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0,783606
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0,614038
R <sup>2</sup> ajustado	0,574307
Error típico	0,4871
Observaciones	76

En la tabla 20 se aprecia que existe una correlación del 78,36% de las variables. Además se evidencia que la variable dependiente de productividad se ve explicada por la calidad de vida laboral en un 61,4%, y además que este coeficiente es significativo con un nivel de significancia del 1% por lo que con respecto a la hipótesis alternativa planteada al inicio de la investigación se puede concluir que la calidad de vida laboral sí incide en la productividad en una de las Instituciones de Salud en , esto se corrobora en la tabla 20 de Análisis de varianza donde el p. value o valor crítico es 6,22276E-12 es decir con un p.value 0,0000 la calidad de vida es significativa a los niveles de significancia del 1%.

*Tabla 21*  
*Tabla de Regresión entre las Variables CVL y Productividad*

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>
Intercepción	0,146410263	0,550415987
Soporte	0,154073825	0,134428411
seguridad	0,225957942	0,128052802
Integración	0,36583022	0,223324786
satisfacción	0,207910612	0,166818961
bienestar	-0,145492962	0,152026975
Desarrollo	-0,022462293	0,170698574
administration	0,142117929	0,132862842

A partir de la tabla 21 se puede construir la ecuación detallada de la calidad de vida laboral y cómo esta afecta a la productividad. Es decir, la ecuación detallada en dimensiones quedaría de la siguiente forma:

$$\text{Productividad} = 0,1464 + 0,1540 \text{ Soporte} + 0,2259 + 0,3658 + 0,2079 - 0,1454 - 0,0224 + 0,1421$$

## Conclusiones

En este trabajo de investigación se analizaron la incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022.

Lo más importante del análisis de este estudio de proyecto fue dentro de los conceptos interpretados por diversos autores del estudio de la investigación toma como relevancia la delimitación del desarrollo de conocimientos que permita contribuir una definición adecuada, sin embargo para Granado indicó que las teorías expresadas por diferentes investigadores desde su ideología expresan que existen una distinción de búsqueda de contenidos del término CVL llegando a entender que no hay una descripción única del término, sin embargo existen otras teorías como; teoría de la comparación social sustentada por el autor Gonzáles y la teoría de las relaciones humanas comprendida por el autor Arguelles, que hacen énfasis dentro de su explicación la integridad en el compromiso y el manejo de las funciones laborales dentro del contexto del colaborador, con la finalidad de comprobar la importancia y el interés de alcanzar resultados teóricos que compruebe su validación.

Como conclusión para ambos términos tanto la calidad de vida laboral y productividad ha tomado importancia en los estudios actuales que se hace presente dentro de una organización como una problemática sin resolver, se han establecido fundamentos, teorías e investigaciones que permiten comprobar una información sustentada del cómo surgen y se manifiestan aquellas terminologías para así dar un análisis de soluciones.

En conclusión, para el diseño metodológico del estudio de la presente investigación se obtuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, con un corte transversal, en donde hace referencia en verificar y corroborar hechos o eventos ocurridos dentro de la investigación. para trabajar con este método cuantitativo se destaca de manera viable y efectiva con mayor facilidad ya que brinda herramientas en la cual permite realizar y aplicar instrumentos por medio de redes o plataformas

virtuales que fomenta el desarrollo ágil y productivo para la recolección de datos a la hora de realizar el estudio de la investigación.

Para el análisis de resultados en el estudio de la investigación se detalla de manera general que la variable calidad vida laboral mediante la evaluación de sus dimensiones se identifica que la mejor calificación que se ha obtenido es la integración con un alto promedio de 4,14, sin embargo, para la variable productividad se observa que la mayor calificación dentro de la evaluación de sus dimensiones es la motivación con un mayor promedio de 3,80. Por otra parte se recolecto información por medio de resultados demográficos en donde el género femenino en función al rango de edad entre 18- 24 años de edad son las que califican con un promedio alto en la evaluación de la variable soporte. Por otra parte, para el análisis de la evaluación de la variable bienestar, el género femenino en función a los años laborales en el rango de 10- 15 años son las que califican un promedio mayor a esta variable el cual es de 4,50.

Para el análisis de la variable motivación el género femenino en función al rango de edad entre 18-24 años son las que evalúan con el promedio más alto con un 4,33. Por otra parte, dentro del análisis de la evaluación de la variable competencia, el género femenino dentro de las funciones laborales como técnico son las que se encuentra con la valoración más alta, cuyo promedio dio 4,25 Además, con respecto al análisis de la evaluación de la variable CVL, el género femenino en función al rango de edad entre 18- 24 años son las que valoran con un mayor promedio esto es de 4,02.

Para el análisis de la evaluación con respecto a la variable productividad, el género femenino en función al rango de edad entre 45 a 54 años son las que se encuentran con mejor promedio es decir de 4,19.

Finalmente, se puede concluir que existe una alta correlación entre CVL y Productividad con un 70% y además que la hipótesis alternativa se acepta con un nivel de significación del 1%, es decir que la CVL si incide en la productividad de los empleados de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil dado que el coeficiente de determinación arrojó un 61%.

## **Recomendaciones**

Para futuras investigaciones introducir más estudios exhaustivos referentes a las variables CVL y productividad que permitan sostener una búsqueda satisfactoria y comprometedor por medio de herramientas efectivas de literatura, artículos, entre otros ya destacados que conserven el interés y el desarrollo adecuado de la interpretación del investigador hacia la ejecución de su estudio para que contribuya a un crecimiento mejor en la investigación y así dar mayor pautas y soportes con la finalidad de obtener resultados verídicos.

Relacionar de manera participativa y conjunta con las variables mencionadas de la investigación dentro del campo de estudio que permitan distinguir las diferencias, los factores y el uso o efecto que se puede dar en ambas variables con el objetivo de alcanzar un amplio conocimiento al momento de relacionarlas y que pueda ofrecer de estas variables el manejo útil hacia un formato desarrollo adecuado de la investigación con fundamentos sustentados y verídicos para un estudio propicio y significativo de las variables y así identificar posibles búsqueda de soluciones en las variables del estudio.

Se sugiere que en futuras investigaciones se puedan combinar el método cuantitativo con el cualitativo el cual no ha sido aplicado dentro de este estudio de investigación con el fin de que pueda aportar a través de las entrevistas con una información más profunda y robusta sobre el pensar de los investigadores con la finalidad de obtener una búsqueda de resultados verídicos y aplicativos para una mejor investigación.

En función de lo observado al ser el soporte la variable la menor evaluada con el promedio más bajo de la CVL se sugiere que se desarrolle un buen soporte a los colaboradores lo cual se puede lograr a través de redes de apoyos o herramientas por medio del CEO de la organización que faciliten el desempeño adecuado para así brindar una mejor calidad de trabajo dentro de sus actividades, con respeto a la variable competencia siendo el más bajo nivel del promedio de la productividad se

recomienda mejorar las competencias de los individuos mediante capacitaciones, talleres, actividades donde permitan mejoras las habilidades competitivas del colaborador en constante seguimiento que permita aplicar la misma organización para un buen desarrollo de aprendizaje dentro de su trabajo.

## Referencias Bibliográficas

- Alfaro , Y. (2014). *Nociones de Productividad*. Obtenido de Nociones de Productividad : <https://yesseralfaro.files.wordpress.com/2014/02/nociones-de-productividad1.pdf>
- Ardila , R. (2003). Calidad de Vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 162- 163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Argüelles , L. A., Quijano, R. A., Maldonado, J. A., Fajardo, M. J., & Magaña, D. E. (2015). Estudio Experimental de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Global de Negocios*, 3. Obtenido de <https://www.theibfr.com/download/rgn/2015-rgn/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>
- Beltrán , F., & Escolar , M. (1999). *Diagnósticos de productividad por multimomentos*. Barcelona: MARCOMBO S.A. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JgqyUwNg434C&oi=fnd&pg=PA3&dq=productividad+definiciones&ots=nLDRd8RPtT&sig=JoBC6II9dazq31wfNekidMtlP\\_I#v=onepage&q=productividad%20definiciones&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JgqyUwNg434C&oi=fnd&pg=PA3&dq=productividad+definiciones&ots=nLDRd8RPtT&sig=JoBC6II9dazq31wfNekidMtlP_I#v=onepage&q=productividad%20definiciones&f=false)
- Casas, J., Lorenzo, S., & Cañas , J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 152. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Susana-Lorenzo-2/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios/links/574e8d3208ae061b33039083/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesional](https://www.researchgate.net/profile/Susana-Lorenzo-2/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8d3208ae061b33039083/Dimensiones-y-medicion-de-la-calidad-de-vida-laboral-en-profesional)
- Cequea , M., Monroy , C. R., & Bottini, M. N. (7 de Septiembre de 2011). *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*. Obtenido de [http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/administracion\\_de\\_empresas/41-50.pdf](http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/administracion_de_empresas/41-50.pdf)

- Cequea , M., Monroy , C., & Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Redalyc; Red de Revistas Científicas de América Latina*, 549. Obtenido de file:///C:/Users/Personal/Downloads/54921605013%20(3).pdf
- Cequea , M., Monroy , C., & Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Redalyc; Red de Revistas Científicas de América Latina*, 549-584. Obtenido de file:///C:/Users/Personal/Downloads/54921605013%20(3).pdf
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
- Cruz Velazco, Jessica Esther. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Estrada , J. G., Moreno , M. P., & Beltrán , C. A. (2005). Calidad de vida: hacia la formación del concepto. *Investigación en Salud*, 162. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2005/isg053d.pdf>
- Fernández , J. A., & Fidalgo, M. F. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento. *Revista Española de Salud Pública*, 170. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v84n2/especial4.pdf>
- Fernández , J. A., & Fidalgo, M. F. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento. *Revista Española de Salud Pública*, 170. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v84n2/especial4.pdf>
- Fernández, G., & Pérez, F. (2005). *Calidad de Vida y Salud : Planteamientos conceptuales y métodos de investigación*. Las Palmas: Universitat de les Illes Balears. Obtenido de file:///C:/Users/Personal/Downloads/117017-Text%20de%20l'article-147973-1-10-20080909%20(3).pdf

- Guadarrama, R., & Hernández, J. C. (2013). Significado psicológico de la calidad de vida para los adolescentes mexicanos. *Pensando Psicología*, 54.
- Gómez , M. A. (2010). Calidad de Vida Laboral en Empleados Temporales del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias Estratégicas*, 232. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- Gonzáles , P., Peiró, J. M., & Bravo , M. J. (1996). *Calidad de Vida Laboral*. bibliopsi.org. Obtenido de <http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- González, P., Peiró, J. M., & Bravo, M. J. (1996). *Calidad de Vida Laboral*. Obtenido de <https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- Granados , I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 221-222. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>
- Granados , I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista en Investigación en Psicología*, 216. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Granados , I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 218. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.

[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v14\\_n2/pdf/a14v14n2.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf)

Guaita , W., Velásquez , Y., & Rodríguez , C. (2012). Modelo de los factores que afectan la productividad. *Dialnet*, 849. Obtenido de [http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2012/SP\\_02\\_Gestion\\_de\\_Operaciones\\_y\\_Produccion//847-854.pdf](http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2012/SP_02_Gestion_de_Operaciones_y_Produccion//847-854.pdf)

Guerrero, J. G., Can Valle, A. R., & Alcocer, B. S. (2016). Identificación de niveles de calidad de vida en personas con un rango de edad entre 50 y 85 años. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 4. Obtenido de file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-IdentificacionDeNivelesDeCalidadDeVidaEnPersonasCo-5771331%20(1).pdf

Hernández , R., Collado, C., & Lucio , P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Santa Fe: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herrera , J. L. (2012). *Productividad*. Palibrio. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=K7DDWeLQ7QUC&oi=fnd&pg=PA4&dq=productividad+Herrera+,+Jorge++Lopez&ots=8smbWKiKUu&sig=li1fa6t8TYD5ASud8kEMeRWtXxw#v=onepage&q=productividad%20Herrera%20%2C%20Jorge%20%20Lopez&f=false>

Herrera , T. F., Granadillo, E. D., & Gómez , J. M. (2018). La Productividad y sus factores: Incidencia en el Mejoramiento Organizacional. *Dimensión Empresarial*, 50. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

Herrera , T. F., Granadillo, E. D., & Gómez, J. M. (2017). *La Productividad y sus factores: Incidencia en el Mejoramiento Organizacional*. Cartagena: Universidad de Cartagena. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

Jaimes, Ludym, Luzardo, Marianela, & Rojas, Miguel D.. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas

de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Medina , J. E. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *EAN No. 69*, 112. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a07.pdf>

Mesén , R. (2018). Calidad de Vida Laboral. *Binasss*, 1148 . Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Moreno , J., & Gómez , C. (1996). Evaluación de calidad de vida. *Manual de Evaluación en Psicología*, 2. Obtenido de [https://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos\\_uam/calidaddevida.pdf](https://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/calidaddevida.pdf)

Nava, M. G. (2010). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *Medigraphic*, 130. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene123c.pdf>

Nieves Zubillaga, Irma Cecilia (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11),111-137.[fecha de Consulta 15 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1856-9099. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007>

Ortiz , F. (2014). Aproximacion teorica al concepto de calidad de vida Entre las condiciones objetivas externas y la evaluación subjetiva de los individuos. *Revista de Antropología Experimental*, 333. Obtenido de <http://revista.ujaen.es/huesped/rae/articulos2014/23espinosa14.pdf>

Patiño , M. (2018). *Calidad de Vida asociada a las características sociodemográficas, condiciones de salud y acceso a los servicios de salud en la ciudad de Medellín en el año 2014*. Obtenido de *Calidad de Vida asociada a las características sociodemográficas, condiciones de salud y acceso a los servicios de salud en la ciudad de Medellín en el año 2014*:

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/3845/2/Calidad%20Vida%20Asociada.pdf>

Prokopenko, J. I. (1989). *La gestion de la productividad Manuel Práctico*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1659800568&Signature=OBBicqxOM8Bcbox4OaipSFKYexwzVserduT-kV72hoLmoEtRLXpsY5fAsPUmDaYUwzFmqjPYszvfVBUa4vykx75Akmt5eBj9dxDaKKckEXNMECK8wM0Tr2u7JdAWV>

Prokopenko, J. I. (1989). *La gestion de la Productividad Manual práctico*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1659800568&Signature=OBBicqxOM8Bcbox4OaipSFKYexwzVserduT-kV72hoLmoEtRLXpsY5fAsPUmDaYUwzFmqjPYszvfVBUa4vykx75Akmt5eBj9dxDaKKckEXNMECK8wM0Tr2u7JdAWV>

Prokopenko, J. I. (1989). *La Gestión de productividad Manual Práctico*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1659800568&Signature=OBBicqxOM8Bcbox4OaipSFKYexwzVserduT-kV72hoLmoEtRLXpsY5fAsPUmDaYUwzFmqjPYszvfVBUa4vykx75Akmt5eBj9dxDaKKckEXNMECK8wM0Tr2u7JdAWV>

Prokopenko, J. I. (1989). *La Gestión de productividad Manual Práctico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-with-cover-page-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1659800568&Signature=OBBicqxOM8Bcbox4OaipSFKYexwzVserduT-kV72hoLmoEtRLXpsY5fAsPUmDaYUwzFmqjPYszvfVBUa4vykx75Akmt5eBj9dxDaKKckEXNMECK8wM0Tr2u7JdAWV)

v2.pdf?Expires=1659800568&Signature=OBBicqxOM8Bcbox4OaipSFKYex  
wzVSerduT-  
kV72hoLmoEtRLXpsY5fAsPUmDaYUwzFmqjPYszvfVBUa4vykx75Akmt5  
eBj9dxDaKKckEXNMECK8wM0Tr2u7JdAWV

- Reyes , F. A. (2016). Estudio de la productividad y la devolución económica en América del norte . Una perspectiva estructural. *Estudios Económicos*, 156. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ee/v33n1/0186-7202-ee-33-01-151.pdf>
- Salas , C., & Garzón, M. (2013). La noción de calidad de vida y su medición. *CES Salud Pública*, 40. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaNocionDeCalidadDeVidaYSuMedicion-4549356%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaNocionDeCalidadDeVidaYSuMedicion-4549356%20(2).pdf)
- Sandoval , C. M., & Arce, A. M. (2014). La Mediación de la productividad del valor agregado: Una aplicación empírica es una cooperativa agroalimentaria. *Tec Empresarial*, 42. Obtenido de [file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaMedicionDeLaProductividadDelValorAgregado-4808514%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaMedicionDeLaProductividadDelValorAgregado-4808514%20(5).pdf)
- Sladogna , M. G. (2017). *Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Obtenido de Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva:  
<http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Sladogna, M. G. (2017). *Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Obtenido de Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva:  
<http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Slagdonga , M. G. (2017). *Productividad: definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Obtenido de Productividad - definiciones y perspectivas para la negociación colectiva:  
<http://www.relats.org/documentos/orgsladogna2.pdf>

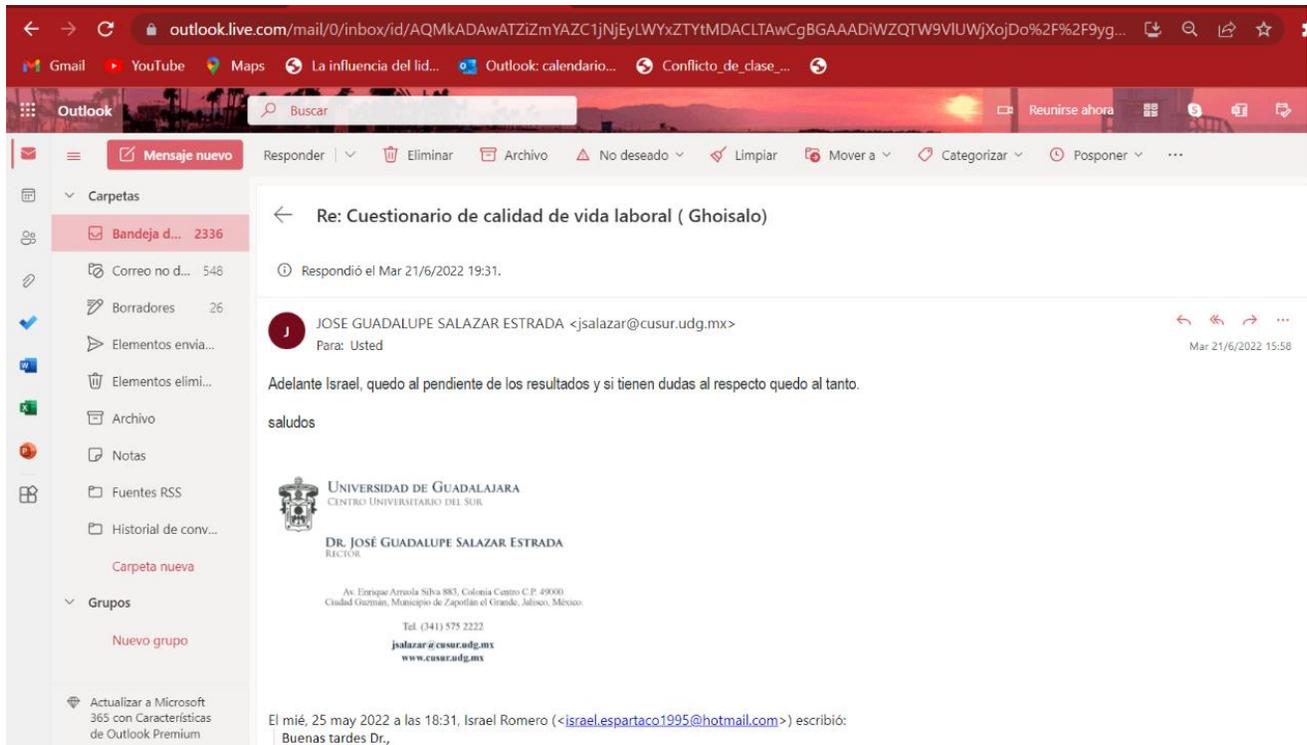
Sumanth, D. J. (1979). *Productividad y Desarrollo Económico*. Obtenido de Productividad y Desarrollo Económico:  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7268/Capitulo1.pdf>

Sumanth, D. J. (1979). *Productividad y Desarrollo Económico*. Obtenido de Productividad y Desarrollo Económico:  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/7268/Capitulo1.pdf>

Urzua M, A., & Caqueo Urizar , A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 63. Obtenido de  
<https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

## Apéndice

### Apéndice A. Autorización de las encuestas utilizada dentro del proyecto



The screenshot shows an Outlook web interface. The browser address bar displays the URL: [outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQMkADAwATZiZmYAZC1jNjEyLWYxZTYtMDACLTAwCgBGAAADiWZQTW9VlUWjXojDo%2F%2F9yg...](https://outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQMkADAwATZiZmYAZC1jNjEyLWYxZTYtMDACLTAwCgBGAAADiWZQTW9VlUWjXojDo%2F%2F9yg...). The Outlook interface includes a search bar, a navigation pane on the left with folders like 'Bandeja d...' (2336) and 'Correo no d...' (548), and a main content area. The email subject is 'Re: Cuestionario de calidad de vida laboral ( Ghoisalo)'. It was received on Mar 21/6/2022 at 19:31. The sender is JOSE GUADALUPE SALAZAR ESTRADA, Rector of Universidad de Guadalajara. The email body contains the text: 'Adelante Israel, quedo al pendiente de los resultados y si tienen dudas al respecto quedo al tanto. saludos'. Below the text is the official letterhead of the Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur, including the name of the Rector, contact information, and the university's logo. At the bottom of the email, a reply is visible: 'El mié, 25 may 2022 a las 18:31, Israel Romero (<[israel.espartaco1995@hotmail.com](mailto:israel.espartaco1995@hotmail.com)>) escribió: Buenas tardes Dr,'.

## Apéndice B. Cuestionario

Dimensiones	Calidad de Vida laboral
	Indicadores
<b>1.Soporte institucional para el trabajo</b>	<p>1. En la institución donde trabaja se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.</p> <p>2. Cree usted tener la libertad para expresar opiniones, criterios o ideas en cuanto al trabajo sin temor a represalias del jefe.</p>
<b>2.Seguridad en el trabajo</b>	<p>1. Considera usted que se encuentra satisfecho y seguro el como se desempeña en su trabajo por medio de los lineamientos que la misma institución implementa.</p>
<b>3.Integración al puesto de trabajo</b>	<p>1. Cuando creas relaciones interpersonales dentro del trabajo con otras personas, te integras de manera segura sin ningún problema.</p>
<b>4.Satisfacción por el trabajo</b>	<p>1. Como se siente usted al ejecutar sus actividades de trabajo dentro de la institución.</p> <p>2. Cuando reconocen su desempeño dentro del trabajo que comentarios recibe por parte de otras personas.</p> <p>3. Usualmente cuando desarrollo mis habilidades dentro de mis funciones de trabajo, de que manera obtengo estos resultados.</p>
<b>5.Bienestar logrado a través del trabajo</b>	<p>1. Cuento con mis capacidades necesarias tanto físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarse).</p> <p>2. Dentro de mi trabajo de que manera contribuyo mi imagen y los resultados que obtengo en la empresa hacia los usuarios.</p> <p>3. cuando se compromete al alcance de sus logros y objetivos dentro de la empresa, cual es la actitud ante estas respuestas.</p>
<b>6.Desarrollo personal del trabajador</b>	<p>1. Cree usted que al desarrollar sus potencialidades dentro de sus actividades laborales mejora sus oportunidades de trabajo.</p> <p>2.Considera usted que el trabajo le ha permitido dar un mejor cuidado necesario para conservar las capacidades físicas, mentales y sociales.</p>
<b>7.Administración del tiempo libre</b>	<p>1. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.</p>

	<b>Productividad</b>
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>1.Motivación</b>	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.
<b>2.Satisfacción laboral</b>	Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo”, La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita.
<b>3.Competencias</b>	Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo
<b>4.Participación</b>	Considero que he aportado lo que se espera de mi en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización.
<b>5.Trabajo en equipo</b>	Se considera al conflicto como algo natural y útil, que manejado de forma constructiva se conduce a una solución más creativa
<b>6.Cohesión</b>	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto.
<b>7.Conflicto</b>	Mi supervisor reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica
<b>8.Cultura organizacional</b>	Se incluyen en la formación áreas diferentes a las técnicas, tales como relaciones interpersonales, manejo asertivo de las emociones, trabajo en equipo y calidad
<b>9.Liderazgo</b>	Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Barzola Alvario Carolina Astrid, con C.C: # 1207653476 y Romero Castro Israel Abraham, con C.C: # 0941504987 autor(es) del trabajo de titulación: **Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022** previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro/amos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, 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.

Guayaquil, 31 de mayo del 2023

f. 

Nombre: Barzola Alvario Astrid Carolina

C.C: 1207653476

f. 

Nombre: Romero Castro Israel Abraham

C.C: 0941504987

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Barzola Alvario Carolina Astrid Romero Castro Israel Abraham		
<b>REVISOR/TUTOR</b> (apellidos/nombres):	Bajaña Villagomez Yanina Shegia		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gestión del Talento Humano		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magister en Gestión del Talento Humano		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	31 de mayo del 2023	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	83
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Calidad de vida laboral, organizaciones saludables el bienestar y la prevención de riesgos		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Calidad de vida laboral, productividad, variables, organización		
<b>RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):</b>	<p>El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la incidencia de la calidad de vida laboral en la productividad del trabajador dentro de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el periodo 2022. Para demostrar dicho propósito, se realizó un breve seguimiento por los antecedentes de la calidad de vida laboral y productividad, abordando estudios actualizados que sustente sobre el tema principal que se desarrolla dentro de esta investigación. Cabe mencionar que el presente estudio tiene como diseño metodológico un enfoque cuantitativo, no experimental, con un corte transversal, para la recolección de información se indagó fuentes referidas en base a textos y artículos científicos que validen la importancia del trabajo, por lo cual produzca un interés a los hechos que se demuestran con respetos a estas dos variables estáticas, frecuentes y momentáneas, tomando en cuenta la problemática que subsiste dentro de la institución u organización, con el fin de demostrar pruebas que especifiquen el cómo influyen estas variables dentro de la organización, a través de resultados verídicos que soporte una mejor calidad de desarrollo dentro de este trabajo de investigación. Como resultado de este estudio se puede concluir que existe una alta correlación entre CVL y Productividad con un 70% y además que la hipótesis alternativa se acepta con un nivel de significación del 1%, es decir que la CVL si incide en la productividad de los empleados de una Institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil dado que el coeficiente de determinación arrojó un 61%.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0981084062 / 0969240956	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:astridb1996@hotmail.com">astridb1996@hotmail.com</a> <a href="mailto:psc.israelmaster1995@hotmail.com">psc.israelmaster1995@hotmail.com</a>	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> Bustos Goya, Zoila Rosa		
	<b>Teléfono:</b> 0992410481		
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec">zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			