



Universidad  
Indoamérica

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR**  
**HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA  
EMPRESA S.J. SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciadas  
en Psicología.

**Autores:**

Rodríguez Moya Erick Sebastián

Ramos Gavilánez Fanny Piedad

**Tutor:**

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

AMBATO– ECUADOR  
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Nosotros, Rodríguez Moya Erick Sebastián y Ramos Gavilánez Fanny Piedad, declaramos ser autores del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J SÁNCHEZ JEANS”, como requisito para optar al grado de Licenciados en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 25 días del mes de enero de 2024, firmo conforme:

Autor:  
Rodríguez Mora Erick Sebastián  
Firma:



Número de Cédula: 0503486854  
Dirección: Pillaro, Ortega y Bolívar  
Correo Electrónico:  
[erodriguez23@indoamerica.edu.ec](mailto:erodriguez23@indoamerica.edu.ec)  
Teléfono: 0999933523

Autora:  
Ramos Gavilánez Fanny Piedad  
Firma.



Número de Cédula: 1850973726  
Dirección: Patate, Av. Eloy Alfaro & Sucre  
Correo electrónico:  
[ramos32@indoamerica.edu.ec](mailto:ramos32@indoamerica.edu.ec)  
Teléfono: 0984162719

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación nombre “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J SÁNCHEZ JEANS” presentado por Rodríguez Moya Erick Sebastián y Ramos Gavilánez Fanny Piedad para optar por el Título Licenciada en Psicología.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 25 de enero de 2024



Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 25 de enero 2024



---

Rodríguez Moya Erick Sebastián

0503486854



---

Ramos Gaviláñez Fanny Piedad

1850973726

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J SÁNCHEZ JEANS, previo a la obtención del Título de Licenciados en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 30 de enero de 2024



Firmado electrónicamente por:  
LUIS FERNANDO  
TARUCHAIN POZO

---

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc

LECTOR



Firmado electrónicamente por:  
PAUL BLADIMIR  
ACOSTA PEREZ

---

Ps.Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez, Mg.

LECTOR

## DEDICATORIA

La vida nos enseña que cada sueño y anhelo se puede cumplir, con dedicación, perseverancia y sin dejarse rendir por las adversidades, pero en cada uno de los obstáculos, siempre existió una persona que me aliente a no darme por vencido. La presente investigación está dedicada a todas aquellas personas que en algún momento de mi carrera universitaria sirvieron de motivación para que continúe: mi familia, mis docentes y mis compañeros. Pero en especial, para mi compañera de vida y esposa, Andrea Robalino, por sus sacrificios y paciencia a lo largo de este viaje académico, a mi hijo Martín que junto con su madre son mi razón de vivir y motivo para continuar día a día, a mi madre Mercy Moya que con su amor y sabiduría forjó el hombre que soy, a mi hermano Luis Lara, quién ha sido mi mejor amigo y ejemplo a seguir, y a mi abuelita Carlota Velastegui por su apoyo incondicional.

Erick Rodríguez

El presente estudio quiero dedicarlo a Dios por haberme brindado la sabiduría de aprender nuevos conocimientos y bendecirme durante estos 4 años de carrera para lograr cumplir una de mis metas, a mis padres Luis y María quienes fueron el pilar fundamental de toda mi vida, en los momentos buenos y malos con sus consejos, motivación y apoyo que me demostraban en cada una de las etapas de estudio que fueron mi inspiración y el motivo por el cual día a día me esforzaba, a toda mi familia quienes siempre estaban y me brindaban su apoyo incondicional, a mis hermanos quienes me apoyaban en mis proyectos formativos siempre prestas para colaborar gracias por su apoyo incondicional y celebrar cada uno de mis logros así también me ayudaba a salir adelante en mis derrotas hacerme sentir tan feliz, agradezco infinitamente a todas las personas quienes fueron parte de este proceso con un granito de arena me aportaron y hoy por poder culminar mis estudios.

Fanny Ramos

## **AGRADECIMIENTO**

El mejor regalo y presente que puede brindar una persona a otra es su tiempo, por eso quiero agradecer con énfasis a nuestro tutor José Miguel Acuña Mayorga, por sus consejos y enseñanzas a lo largo de la presente investigación y de toda la carrera, también deseo agradecer a la empresa S.J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo por su colaboración y recibimiento para poder llevar a cabo este estudio, finalmente a la Universidad Tecnológica Indoamérica porque debemos a ella, el haber compartido estos años, amistades y sobre todo muchas enseñanzas por parte de cada uno de sus docentes.

Erick Rodríguez

Primero quiero agradecer a nuestro tutor individual, el Ps. Ind. José Acuña por la dedicación, paciencia, y guía brindado en nuestro trabajo de investigación, sus conocimientos y correcciones realizados fue muy importante para poder culminar nuestra tesis, por otra parte, igual agradezco a nuestro tutor grupal al Ps. Mauricio Núñez quién nos guío e impartió las clases de una forma que todos logramos captar la información con el uso de herramientas tecnológicas. De igual manera agradezco a todos los docentes de cada área que formaron parte de estos 4 años de estudio que fueron llenos de obstáculos, pero eso no impidió llegar a nosotros con su sabiduría y sus experiencias, para brindarnos sus conocimientos y lograr ser unos buenos profesionales, con sus consejos y permitirme amar la carrera de psicología.

Fanny Ramos

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR .....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	IV
APROBACIÓN DE LECTORES .....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XI
ABSTRACT .....	XII
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO METODOLÓGICO. ....	9
RESULTADOS. ....	11
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO. ....	11
DIMENSIÓN PREDOMINANTE DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESAS SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO. ....	13
NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN EL SEXO QUE PRESENTA EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO. JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO. ....	13
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. ....	14
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....	17
ANEXOS.....	21



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1 Edad.....	11
------------------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Sexo .....	12
Tabla No. 2 Estado Civil.....	12
Tabla No. 3 Sector de Residencia.....	12
Tabla No. 4 Hijos.....	12
Tabla No. 5 Dimensión Predominante.....	13
Tabla No. 6 Calidad de Vida Laboral en Hombres .....	13
Tabla No. 7 Calidad de Vida Laboral en Mujeres .....	14
Tabla No. 8 Calidad de Vida Profesional.....	14

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:** CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA  
EMPRESA S.J. SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO.

**AUTORES:**

Erick Sebastián Rodríguez Moya

Fanny Piedad Ramos Gavilánez

**TUTOR:**

Ps. Cl. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La Calidad de Vida Laboral (CVL) se define como la percepción de un individuo que tiene de su posición en la vida dentro de un contexto, lo que significa que no se limita únicamente con la salud física sino, también que es una valoración subjetiva que considera factores diversos como la satisfacción laboral, la relación con el entorno social y la seguridad. Con respecto al personal operativo, se ha evidenciado que al ser los miembros que se encuentran ubicados al final de la estructura organizacional, pueden presentar deficiencias en su nivel de CVL, por lo cual se consideró como objetivo general el estimar el nivel de calidad de vida laboral del personal operativo S.J. Sánchez Jeans de la Ciudad de Pelileo. Mediante una investigación cuantitativa con un alcance descriptivo, en una muestra de 40 personas, se utilizó el instrumento CVP-35 para medir calidad de vida profesional y una encuesta sociodemográfica, después de aplicar estadística descriptiva, se pudo concluir que el nivel de CVL en su mayoría se encuentra en bueno y regular, además cabe destacar que al comparar el nivel de CVL según el sexo de los evaluados, las mujeres mantenían un mejor nivel de CVL.

**DESCRIPTORES:** Calidad de vida, Satisfacción en el Trabajo, Psicología Ocupacional, Trabajadores, Industria Textil.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Faculty of Health Sciences and Human Well-being

Psychology

**AUTHOR:** RODRIGUEZ MOYA ERICK SEBASTIAN

**TUTOR:** MSc. ACUÑA MAYORGA JOSE MIGUEL

**ABSTRACT**

QUALITY OF WORKING LIFE IN THE OPERATIVE PERSONNEL AT S. J. SANCHEZ JEANS COMPANY IN THE CITY OF PELILEO

Quality of Working Life (QWL) is defined as an individual's perception of the position in life within a context, which means that it is not limited only to physical health but is also a subjective assessment that considers various factors such as job satisfaction, the relationship with the social environment and security. Concerning operational personnel it has been shown that since they are members located at the end of the organizational structure, they may present deficiencies in their level of QWL, which is why estimating the level of quality of life was considered a general objective. Labor of operational staff at S.J. Sánchez Jeans company from the city of Pelileo. Through Quantitative Research with a descriptive scope in a sample of 40 people, the CVP-35 instrument was applied to measure the quality of professional life and a sociodemographic survey, after applying descriptive statistics, it was possible to conclude that the level of QWL was mostly good and regular condition, and it is also worth noting that when comparing the level of QWL according to the sex of those evaluated, women maintained a better level of QWL..

**KEYWORDS:** Job satisfaction, occupational psychology, quality of life, textile



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Faculty of Health Sciences and Human Well-being

**Psychology**

**AUTHOR:** RAMOS GAVILANEZ FANNY PIEDAD

**TUTOR:** MSc. ACUÑA MAYORGA JOSE MIGUEL

**ABSTRACT**

QUALITY OF WORKING LIFE IN THE OPERATIVE PERSONNEL AT S. J. SANCHEZ  
JEANS COMPANY IN THE CITY OF PELILEO

Quality of Working Life (QWL) is defined as an individual's perception of the position in life within a context, which means that it is not limited only to physical health but is also a subjective assessment that considers various factors such as job satisfaction, the relationship with the social environment and security. Concerning operational personnel it has been shown that since they are members located at the end of the organizational structure, they may present deficiencies in their level of QWL, which is why estimating the level of quality of life was considered a general objective. Labor of operational staff at S.J. Sánchez Jeans company from the city of Pelileo. Through Quantitative Research with a descriptive scope in a sample of 40 people, the CVP-35 instrument was applied to measure the quality of professional life and a sociodemographic survey, after applying descriptive statistics, it was possible to conclude that the level of QWL was mostly good and regular condition, and it is also worth noting that when comparing the level of QWL according to the sex of those evaluated, women maintained a better level of QWL.

**KEYWORDS:** Job satisfaction, occupational Psychology, quality of life, textile



# CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J. SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO

*QUALITY OF WORKING LIFE IN THE OPERATIVE  
PERSONNEL OF THE COMPANY S. J. SANCHEZ  
JEANS IN THE PELILEO CITY.*

*Autor:* Erick Sebastian Rodríguez Moya  
[erodriguez23@uti.edu.ec](mailto:erodriguez23@uti.edu.ec)

*Autor:* Fanny Piedad Ramos Gavilánez  
[framos3@uti.edu.ec](mailto:framos3@uti.edu.ec)

*Tutor:* José Miguel Acuña Mayorga  
[joseacuna@uti.edu.ec](mailto:joseacuna@uti.edu.ec)

*Lector:* Luis Fernando Taruchain Pozo  
[luistaruchain@uti.edu.ec](mailto:luistaruchain@uti.edu.ec)

*Lector:* Paul Bladimir Acosta Pérez  
[paulacosta@uti.edu.ec](mailto:paulacosta@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de  
Psicólogo General de la  
Universidad Tecnológica  
Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.  
Febrero de 2024.

## RESUMEN

La Calidad de Vida Laboral (CVL) se define como la percepción de un individuo que tiene de su posición en la vida dentro de un contexto, lo que significa que no se limita únicamente con la salud física sino, también que es una valoración subjetiva que considera factores diversos como la satisfacción laboral, la relación con el entorno social y la seguridad. Con respecto al personal operativo, se ha evidenciado que al ser los miembros que se encuentran ubicados al final de la estructura organizacional, pueden presentar deficiencias en su nivel de CVL, por lo cual se consideró como objetivo general el estimar el nivel de calidad de vida laboral del personal operativo S.J. Sánchez Jeans de la Ciudad de Pelileo. Mediante una investigación cuantitativa con un alcance descriptivo, en una muestra de 40 personas, se utilizó el instrumento CVP-35 para medir calidad de vida profesional y una encuesta sociodemográfica, después de aplicar estadística descriptiva, se

## ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) is defined as an individual's perception of their position in life within a context, which means that it is not limited only to physical health but is also a subjective assessment that It considers various factors such as job satisfaction, the relationship with the social environment and security. With respect to operational personnel, it has been shown that since they are members located at the end of the organizational structure, they may present deficiencies in their level of QWL, which is why estimating the level of quality of life was considered a general objective. labor of operational staff S.J. Sánchez Jeans from the City of Pelileo. Through a Quantitative Research with a descriptive scope in a sample of 40 people, the CVP-35 instrument was used to measure quality of professional life and a sociodemographic survey, after applying descriptive statistics, it was possible to conclude that the level of

pudo concluir que el nivel de CVL en su mayoría se encuentra en bueno y regular, además cabe destacar que al comparar el nivel de CVL según el sexo de los evaluados, las mujeres mantenían un mejor nivel de CVL.

QWL was mostly It is in good and regular condition, and it is also worth noting that when comparing the level of QWL according to the sex of those evaluated, women maintained a better level of QWL.

**Palabras Clave:** *Calidad de vida, Satisfacción en el Trabajo, Psicología Ocupacional, Trabajadores, Industria Textil.*

**Keywords:** *Quality of life, Job Satisfaction, Occupational Psychology, Workers, Textile Industry.*

## 1. INTRODUCCIÓN.

El campo temático al que pertenece la presente investigación corresponde al área de la Psicología Organizacional la cual es descrita por Polo Vargas et al., (2022) como una rama de la psicología, que se ocupa del comportamiento colectivo y las relaciones de los empleados, siguiendo el sistema sociotécnico de una organización, teniendo en cuenta principios como la comunicación, participación, toma de decisiones, negociación, conflictos y cultura organizacional. Así mismo para Rucci (2008) es definida como la disciplina de la psicología encargada de mejorar el bienestar y la productividad de las personas, además a las organizaciones a través del conocimiento y el estudio del comportamiento humano, tomando en cuenta estos dos conceptos acertados, guarda relación con la variable principal de este estudio la cual es la Calidad de Vida Laboral del personal operativo de la empresa S.J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo.

Es importante mencionar que a lo largo de la consolidación de la psicología como una ciencia fueron apareciendo diversas escuelas que siguieron madurando hasta convertirse en enfoques, con la finalidad de explicar el comportamiento humano y descifrar los pensamientos, sentimientos y conductas, poniendo a disposición de las personas su estudio, en el caso de la presente investigación corresponde a un enfoque Humanista, el cual de acuerdo con Cerda, (2011) este enfoque mantiene una perspectiva epistemológica holista, dicho termino proviene del griego holos, que significa totalidad, es decir que el ser humano no puede ser comprendido por separado en base a sus partes, solo se lo

puede comprender en y como totalidad. Por otro lado el enfoque humanista, es descrito en el libro de Polo Vargas et al., (2022) como un nuevo enfoque centrado en la autorrealización humana, con el objetivo de desarrollar a la persona mediante su satisfacción y con el resto de personas, menciona también ciertos grandes exponentes de este enfoque, como fueron, Abraham Maslow y su famosa teoría de las necesidades, al igual que Carl Rogers y su enfoque en el individuo, no hay que dejar de lado a Víctor Frankl y la logoterapia.

Siguiendo esta lógica de la base humanista es muy importante referir a Abraham Maslow y el giro metodológico que hace de la psicología y la denomina como psicología positiva, mediante experiencias cumbre, que se centran en las experiencias de autorrealización, es decir mientras más duraderas, frecuentes e intensas sean las experiencias con ciertas características, el ser humano se encontrará cada vez más cerca de su autorrealización, es así que su nuevo enfoque de psicología positiva, la escala de necesidades, motivaciones, y su observación de las experiencias de autorrealización lo hace trascender dentro del humanismo (Miralbell, 2023). Además este enfoque centrado en las personas aparece con los principales constructos de Carl Rogers, descrito así por Segura Bernal & Fernández-Puig, (2022) como una reacción en contra de las teorías establecidas en la época, mediante el intento de comprender al ser humano de una manera menos determinista, más humana y positiva, tomando en cuenta aspectos esenciales como la experiencia subjetiva y los significados que brinda la misma, denominado por Rogers como Organísmica. Por consiguiente, Víctor Frankl fundamentó la teoría de la Logoterapia o también llamado análisis



existencial, con el objetivo de ayudar a las personas a encontrar su sentido vital y que pueda descubrir aquellos valores que lo dimanan (Domínguez Prieto et al., 2005).

Estas teorías toman sentido al describir la Calidad de Vida, la cual según (Silva Pertuz, 2015) es un proceso interdependiente con componentes subjetivos y objetivos, el primero corresponde al autorreporte, perteneciente al ámbito subjetivo, por otra parte, la percepción, de carácter objetivo, pero además en relación con los ámbitos psicológicos, ambientales, físicos, independencia, nivel de autonomía, interdependencia en las relaciones, las creencias, la religión, la espiritualidad y los valores personales, que nutren o a su vez desnutren la calidad de vida y producen disfuncionalidades. Al igual que Hernández G. de Velasco, (2017) la describe como un constructo polisémico, es decir que cuenta con diferentes significados para diferentes personas, pero con aplicaciones factibles y sobre todo concretas, para los diversos contextos sociales como una condición sustancial para el desarrollo pleno del ser humano. Con estos dos conceptos se puede mencionar la amplitud de factores y ámbitos a los que está sometido la calidad de vida y sobre todo el ser humano y como influyen en su vida diaria incluyendo su trabajo.

La Calidad de Vida Laboral se vio evidenciada dentro de las organizaciones desde finales del siglo XIX, en un estudio realizado en las empresas industrializadas se identificó que existe la influencia de los factores ambientales en el desempeño de los trabajadores, es así como surge un movimiento con el objetivo de humanizar las condiciones de trabajo, esto implica que es necesario considerar las necesidades,

aspiraciones y motivaciones de los trabajadores, así como crear un entorno laboral que sea seguro, respetuoso de su dignidad y autonomía. Ya que la calidad de vida laboral no solo hace referencia a la satisfacción del puesto de trabajo y a las funciones que realiza. Así mismo, influye diversos factores que se hacen presentes en todos los ámbitos del diario vivir, afectando al individuo a nivel físico, psicológico y social, así lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023), como la percepción de un individuo que tiene de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus preocupaciones, estándares, expectativas y objetivos, lo que significa que no se limita únicamente con la salud física sino que es una valoración subjetiva que tiene en cuenta factores tan diversos como la satisfacción laboral, la relación con el entorno social y la seguridad.

Además estos requerimientos se han visto puestos en escena hace mucho tiempo atrás puesto que se acuñe el termino calidad de vida laboral y su importancia a principios del siglo XX, en un mundo laboral dominado por las economías industrializadas y capitalistas basado en un enfoque de Taylor (Cruz Velasco, 2018). Mediante un modelo administrativo, de producción fordista y que se fabricaba productos en serie, es decir mantenía principios que aumenten los niveles de productividad de los empleados y su eficacia, que reduzca costos y con una mano de obra poca calificada, donde la CVL no tomaba lugar, como consecuencia se evidenció muchas dificultades como, ausentismo, los empleados se aburrían por actividades repetitivas, y una alta rotación de personal, poniendo en declive la calidad y deshumanizando el trabajo, también disminuyendo los deseos de trabajar, pero

estos inconvenientes incentivaron a rediseñar los empleos y la estructuras organizacionales, generando ambientes adecuados y propicios para los trabajadores, es decir, mejorar la CVL (Granados, 2014).

De igual manera, el estudio de CVL está basado bajo dos enfoques según los autores Davis Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur Shye, 1990; (González et al., 1996) hace referencia a la parte teórica y metodológica, el primero, al entorno de trabajo, cuyo objetivo es el estudio macro, es decir, de todos los subsistemas que conforma una organización, se toma en cuenta y es de sumo interés, la salud, la eficacia y productividad de la organización, mientras que la perspectiva psicológica, se centra en el estudio a nivel micro, pertenece al individuo, la salud y bienestar del trabajador, tomando en cuenta sus cualidades, comportamientos, actitudes y la percepción del entorno de trabajo. Para simplificar el concepto de CVL se puede mencionar que dicho constructo se encuentra influenciado por condiciones físicas, sociales y psicológicas del trabajador, con ellas, el grado de satisfacción, la configuración del entorno laboral y la disponibilidad de recursos que se requieran para satisfacer necesidades laborales (Marapacuto Verastegui & Rodríguez, 2022).

Incluso en la actualidad se dificulta conceptualizar el termino Calidad de Vida Laboral (CVL) por sus distintos enfoques teóricos, disciplinas y áreas que puedan estudiarla, evitando un consenso de sus conceptos. Como sucedía con la Calidad de Vida y su división en factores objetivos y subjetivos, sucede lo mismo con la CVL, la única diferencia es que dichos factores estarían enfocados en dos tiempos, antecedentes y consecuentes, de esta manera

se puede mencionar como factores antecedentes objetivos a la realidad de la situación laboral, es decir, el conjunto de prácticas y estructuras organizacionales influyentes en el bienestar laboral, mientras que, el factor consecuente subjetivo se encuentra en la adaptación subjetiva que tiene el trabajador a su situación laboral, es decir su actuación e interpretación que afectan a su bienestar laboral, por otra parte los factores consecuentes objetivos corresponden al ajuste de la persona con su puesto de trabajo y con las actividades a realizar, y finalmente como factor consecuente subjetivo, se encuentra la experiencia subjetiva, cargada de componentes y elementos que generan una estructura interna del bienestar laboral que el trabajador transfiere de su trabajo (Granados, 2014).

Por otro lado, la CVL también se ve reflejada en el bienestar físico de los trabajadores es decir su salud, en el estudio de Vallejo (2020) se planteó, analizar y determinar los principales factores para la promoción de la salud y la calidad de vida dentro del trabajo, en una empresa multinacional de España con un total de 1179 trabajadores del sector energético, de la cual se pudo percibir que cuando los niveles de riesgo con relación a factores psicosociales son bajos, los trabajadores presentan una mejor calidad de sueño, practican más actividad física y mantiene una dieta equilibrada, por ende tienen mejor percepción de la salud lo que conlleva a una mejor calidad de vida en el trabajo.

En un contexto Latinoamericano, se analizó la influencia de la calidad de vida laboral con el constructo de competitividad desde la percepción del personal directivo y

operativo de una empresa de hospedaje de Mazatlán, específicamente a 58 trabajadores de Sinaloa, el estudio realizado por Molina German et al. (2018) en el cual se determina un nivel de CVL alto en términos generales, es decir, se satisface las necesidades de desarrollo profesional, satisfacción y medio ambiente en el trabajo, beneficios socioeconómicos y sentido de pertenencia, no obstante se mantiene en el rango límite la dimensión de participación, tomando en cuenta que dentro de las organizaciones las decisiones son tomadas por los equipos de dirección. De igual forma dentro del Estado de Chiapas, México, se evaluó si la CVL guardaba relación con el nivel de desempeño laboral en 169 médicos del Instituto Mexicano de Seguridad Social, en el cual López-Martínez et al., (2021) demostraron que las dos variables mantienen una influencia lineal positiva es decir a mayor CVL mejor será el desempeño laboral, lo que muestra lo indispensable que es esta variable para el mejoramiento de un servicio o productividad de una organización.

Acercándose cada vez más a un contexto local, un estudio realizado en una empresa de Bus de rápido tránsito de la ciudad de Cali, Colombia, con el objetivo de determinar la CVL de 75 trabajadores reincorporados a la empresa y su relación con aspectos ocupacionales y sociodemográficos, utilizando el instrumento CVT-GOHISALO, que mide siete dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo, Galarza Iglesias et al. (2021) determinó que cinco trabajadores tienen un nivel bajo de satisfacción, obteniendo 60% en la dimensión de integración al puesto, 53.3% en bienestar logrado, 62,7% en satisfacción, 53.3% en bienestar logrado, 56% desarrollo personal, y 93,3% en

administración del tiempo libre, por otro lado se obtuvo dos dimensiones altas con el 58,7 soporte institucional y 66,7 en seguridad en el trabajo, este estudio detalla las dimensiones implícitas en la CVL con respecto a la satisfacción laboral tomando en cuenta la muestra poblacional del personal que se reintegra a una empresa después de una incapacidad médica está sujeto a restricciones laborales que influyan en su CVL y su productividad. Además, un estudio realizado por Rodríguez (2022), llevada a cabo en una muestra de 130 personas entre ella personal administrativa y operativo de una empresa para evaluar las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo la cual dio a conocer que existe dimensiones que influyen en el rendimiento de los colaboradores tanto a nivel físico, psicológico y social, lo que permite identificar los subtipos dimensionales de la CVL.

En un estudio realizado por Rojas-Torres et al. (2019) en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia, cuyo objetivo fue comparar las variables, CVL y la satisfacción por el trabajo en los trabajadores operativos de dicha empresa, mediante un estudio transversal a 122 trabajadores encuestados que fueron hombres (100%) cuya edad promedio fue 34,1 (9,8%) años, la mayoría con estudios de secundaria (67,2%) de estado civil en unión libre (48%) los resultados fueron que la CVL está estimada dentro de la media normal para la dimensión integración al puesto de trabajo que apunta principalmente al ambiente laboral, y desarrollo personal, dado por el progreso individual y logros alcanzados, este estudio además, permite apreciar que sí es posible mantener ambientes propicios dentro de una empresa que garantice un nivel de

calidad de vida óptimo en cuanto a la satisfacción laboral, tomando en cuenta ciertas características sociodemográficas. Mientras que, en el año 2019, Fandiño. evaluó el nivel de la calidad de vida de los trabajadores en países latinoamericanos en 1024 participantes la mayoría enfermeras, en la cual se obtuvo un resultado de que la mayoría del personal tiene un nivel predominante baja, lo cual nos intriga en comparación al estudio anterior si tal vez los resultados obtenidos, pueden tratarse por ser distintos grupos poblacionales con diferentes características sociodemográficas en este caso, el sexo.

La economía se ha visto directamente influenciada por distintos fenómenos que suceden en el contexto internacional y local, que además reestructuran el ambiente laboral, por ejemplo, el fenómeno de la globalización ha producido un nivel de competencia internacional, las organizaciones que desean posicionarse y ser exitosas deberán contar con componentes innovadores, flexibles, debido a que tanto como los inversionistas y los consumidores, ejercen una gran presión para que las organizaciones generen ambientes laborales adecuados que desarrollen las capacidades de los colaboradores y su productividad (Granados, 2014). Al igual que Muñiz Jaime et al. (2019) coincide que la pobreza, por una baja inversión de empresas multinacionales y nacionales, y la crisis internacional, lleva a las empresas a contratar mano de obra barata la cual no exige las condiciones adecuadas. Siguiendo esta lógica, la economía es predisponente para la calidad de vida laboral puesto que según el objetivo #8 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023) referente al trabajo decente y crecimiento económico, se

menciona que el tener un empleo no garantiza salir de la pobreza, corresponde con los dos apartados anteriores, en que la problemática de una mala calidad de vida laboral, puede erosionar el contrato social, debido el bajo consumo, pocas plazas de trabajo decente y la inversión insuficiente.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2023) el 50% de la población de la región representa a la fuerza del trabajo correspondiente a 460 millones de personas, de las cuales el 60% proviene de población Latinoamérica y del Caribe, aportando a la producción y desarrollo, pero para mejorar el rendimiento y productividad se requiere de garantizar las condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y seguras, además condiciones de trabajo justo y equitativo, si no existe dichas condiciones como consecuencia se tendrá enfermedades, accidentes incluso la muerte de trabajadores, siendo perjudiciales para la sociedad.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) se establece al trabajo como un derecho de acuerdo con el artículo 326 inciso 5, el empleo debe desarrollarse en un ambiente propicio y adecuado que garantice su bienestar, es decir su salud, seguridad, integridad e higiene. Además de acuerdo con el Ministerio del Trabajo se respalda en la Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, y el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, en el capítulo I de este último se establece las obligaciones del empleador, los cuales deben adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos que puede afectar a la salud y bienestar de los trabajadores que ya se evidenció influyen en la calidad de vida laboral.

Como rezago de la crisis general que fue producto de dos años de pandemia por la COVID 19, la calidad de vida laboral en Tungurahua, específicamente en la industria de calzado, se vio afectada en los trabajadores por la susceptibilidad frente a los cambios drásticos, de las políticas organizacionales de la empresa y el entorno social (Guamán Guevara, 2021). Dentro del mismo contexto, cabe mencionar otro factor influyente en la inserción de un modelo que mejore la calidad de vida, es la rigidez que presenta el sector para adaptarse al cambio, además la pluriculturalidad y las diferencias sociodemográficas de la población impide satisfacer de forma general las distintas necesidades de los trabajadores viéndose afectada no solo su rendimiento dentro de la organización, sino también a nivel, social, familiar e incluso personal (Muñoz et al., 2021).

Teniendo en cuenta el vacío de participación que existe sobre este grupo de colaboradores que se encuentra en el nivel más bajo de la estructura organizacional y por lo general pasan desapercibidas sus necesidades dentro de la empresa, siendo esta población la más beneficiada con la presente investigación, al exponerse el grado de satisfacción y demás dimensiones inmersas dentro de la calidad de vida laboral. También el vacío de contexto que existe en la provincia de Tungurahua específicamente en la ciudad de Pelileo y de la industria textil acerca de la calidad de vida laboral y sus dimensiones, además después de haber descrito toda la problemática a nivel internacional y local que puede provocar un nivel bajo de la calidad de vida laboral, es necesario estimar el grado de satisfacción laboral en el personal operativo, aportando cuales son dichas dimensiones y cuáles son las más predisponentes, para la posible

implementación de programas enfocados en la promoción del mejoramiento de las condiciones de trabajo. Siendo relevante, disminuir el índice de rotación y el aumento de la productividad o mejoramiento de un servicio dentro de una empresa.

Por ello después de la revisión bibliográfica y de los vacíos encontrados surgen las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo? ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo? ¿Cuál es la dimensión predominante en la calidad de vida del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo? y ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral que se presenta en el personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo según el sexo?, cuestionamientos que están ligados directamente con los propósitos y objetivos de la presente investigación.

Es así que se han planteado los siguientes objetivos; como objetivo general: Estimar el nivel de calidad de vida laboral del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo, y los siguientes objetivos específicos: a) Describir las características sociodemográficas del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo, b) Describir la dimensión predominante de la calidad de vida laboral del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo y c) Comparar cuál es el nivel de calidad de vida laboral según el sexo que presenta el personal operativo de

la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo.

## 2. MARCO METODOLÓGICO.

El paradigma que se utilizó en el presente estudio es el positivismo, según Villalmar (2015), el paradigma positivista representa ciertas características que se hace necesario precisar, su interés es explicar, controlar y predecir, la naturaleza de la realidad la describe como singular, tangible, fragmentable y convergente, entre la relación sujeto y objeto la manifiesta como independiente, neutral y libre de valores, su objetivo fundamental es la generalización mediante metodologías deductivas, cuantitativas, centrada sobre semejanzas, la última explicación está orientada a la causalidad, causas reales temporalmente precedentes y simultáneas, finalmente está libre de valores que pudieran contaminar los resultados.

De acuerdo con Lincoln y Guba (1985), define que el paradigma es un conjunto de creencias que guía la acción, propone que el paradigma está compuesto por tres dimensiones, ontología, epistemología y metodología. Por otra parte, para Ramos (2015), los paradigmas comprenden tres dimensiones las cuales son, onto-epistemológicas, metodológicas y ético-política. Es decir, para el paradigma positivista, la dimensión onto-epistemológica, hace referencia a la naturaleza de la realidad ya investigada (Guba 1990). En cuanto, a la dimensión metodológica el positivismo responde que las preguntas e hipótesis son declaradas por adelantado a manera de proposiciones y están sujetas a procesos empíricos dentro de

condiciones cuidadosamente controladas. Por último, el paradigma positivismo compuesto por la dimensión ético-político se refiere al conjunto de valores y normas de la investigación propuesto por Bermúdez (2010), hace referencia a los principios de cada individuo y su actuar en la sociedad cumpliendo las leyes.

De igual manera, el enfoque que sustentó la investigación fue cuantitativo, en el cuál según los autores, Collado et al. (2014), menciona que se juntan datos para la verificación de una hipótesis existente, basándose en un análisis estadístico, permitiendo así medir los resultados obtenidos. Por este motivo este método es idóneo para esta investigación ya que permitió considerar la realidad del personal operativo de la empresa S.J. Sánchez Jeans, mediante la recolección de datos, lo cual permite explicar el grado de calidad de vida.

Así mismo para este estudio se consideró el diseño no experimental, esto implica que el investigador no ha manipulado de ninguna forma las variables de estudio, simplemente su accionar se ha limitado a la observación desde el paradigma descrito, además, no hay intervención que pudiera afectar la obtención de información del suceso o fenómeno a investigar; también, la información ha sido vertida de la fuente o lugar mismo donde ocurre el problema de investigación (Arias y Covinos 2018). En este caso dentro de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo.

Además, el alcance descriptivo tiene como principal objetivo detallar aquellos componentes esenciales del fenómeno o hecho a investigar, que permiten entender la distribución de estas medidas centrales y de

dispersión y comprender la manifestación en la investigación (Arias y Covinos 2018).

Para el presente estudio se considera como participantes a 60 personas pertenecientes al personal operativo de la empresa S.J. Sánchez Jeans de la Ciudad de Pelileo, los cuales fueron seleccionados aplicando un muestreo por conveniencia, el cual según Westreicher (2022), es aquella que implica que el encuestador o investigador no selecciona aleatoriamente o al azar, entre toda la población, a los individuos que forman parte de la muestra sobre la que trabaja, para la selección de los participantes de la investigación, la muestra fue definida por 40 personas, pertenecientes al personal operativo de la empresa S.J. Sánchez Jeans de la Ciudad de Pelileo.

Así mismo, se consideraron ciertos criterios de inclusión y exclusión, dentro de los cuales en referencia a los criterios de inclusión se señalan los siguientes: a) Ser mayor de 18 años. b) Pertenecer al personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans c) Haber laborado mínimo por tres años consecutivos. c) Haber firmado el consentimiento informado y mantener el deseo de participación. Por otra parte, los criterios de exclusión son los siguientes: a) Personas que presenten algún tipo de discapacidad, b) Personal operativo que labore en sus domicilios c) Personal operativo, que no haya laborado más de 3 años en la empresa.

Por otro lado, como técnica de recolección de datos se realiza, primeramente una encuesta sociodemográfica, y la utilización del instrumento para medir calidad de vida profesional, en este caso el CVP-35 que

consta de 35 preguntas se divide en tres factores los cuales son: apoyo directivo, cargas o demandas en el trabajo y motivación intrínseca, el primero hace referencia al soporte emocional que brindan de parte del personal directivo a las personas que trabajan en la institución, lo que implica aspectos como la posibilidad de expresarse, satisfacción con el sueldo, reconocimiento del esfuerzo, posibilidad de promoción, el segundo factor se refiere a la percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo, que incluye la cantidad de trabajo, agobios, prisas, presión que recibe por la cantidad de trabajo y el tercer factor se refiere a la motivación personal en el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo, que se miden en una escala de 1 a 10, a la que se superponen las categorías nada (valores 1 y 2), algo (valores 3, 4 y 5), bastante (valores 6, 7 y 8) y mucho (valores 9 y 10) y da una medida resumen de la percepción de la calidad de vida profesional.

Mientras tanto la encuesta sociodemográfica contiene preguntas respecto al sexo, edad, cargo, estado civil, entre otras, las mismas que fueron suministradas conjuntamente con el instrumento CVP-35.

La técnica de análisis de datos que se utilizó fue el software estadístico abierto denominado Jamovi, dicha aplicación consiste en una hoja de cálculo avanzado, que facilita el cálculo estadístico de una manera sencilla y explícita mediante una infraestructura subyacente de R (Sánchez Villena, 2019). En primera instancia se empezó con el análisis estadístico de las variables sociodemográficas de la encuesta, se tomó en cuenta las siguientes categorías, sexo, edad, zona de residencia, mediante la

utilización de estadística descriptiva, es decir calculando su frecuencia y porcentaje en el software Jamovi y el análisis exploratorio de la base de datos obtenida, por consiguiente, el nivel de calidad de vida profesional se tomó en cuenta los resultados obtenidos en el instrumento CVP-35, mediante el cálculo de la media, desviación estándar, valores mínimos y máximos, para posteriormente comparar los resultados con relación al sexo de los participantes.

Finalmente cabe mencionar las consideraciones éticas que prevalecieron en la presente investigación, priorizando la confidencialidad y privacidad de los participantes se utilizó seudónimos al momento de la publicación de resultados, además como se mencionó anteriormente, los participantes tuvieron la opción de elegir participar en la investigación al aceptar el procedimiento y propósito del estudio al firmar el consentimiento informado.

### 3. RESULTADOS.

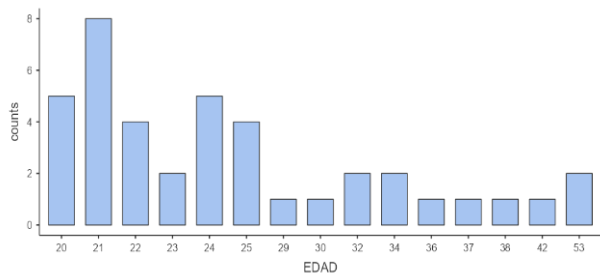
A continuación, se expresa los resultados obtenidos, posterior al estudio de la variable Calidad de Vida Laboral, primeramente, se presentan los resultados con relación a los objetivos específicos, para concluir con el objetivo general de la presente investigación.

### 3.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO.

Se presentan las tablas de frecuencia de cada una de las características sociodemográficas evaluadas en el personal, entre ellas, edad, sexo, estado civil, sector residencial e hijos.

Figura 1.

*Edad*



De los 40 evaluados, se ha logrado obtener datos con respecto a la edad, en el que corresponde, 8 personas que representa el 20% con una edad de 21 años, así también 5 personas que representan el 12,5% de los evaluados con una edad de 20 años, de igual manera 5 personas que representan el 12,5% con una edad de 24 años, por otra parte, 4 personas que corresponde el 10% con una edad de 22 años, así mismo 4 personas representan el 10% con una edad de 25 años, seguidamente 2 personas representa el 5,0% con una edad de 23 años, por otro lado, 2 personas que representa el 5,0% que corresponde a una edad de 32 años, así mismo, 2 personas corresponde al 5,0% con una edad de 34 años, así también, 2 personas de representa el 5,0% con una edad de 53 años, por consiguiente, 1 persona que representa el 2,5% con una edad de 29 años, de igual manera, 1 persona que representa el 2,5% con una edad de 30 años,



así también, 1 persona corresponde el 2,5% con una edad de 36 años, así mismo 1 persona representa el 2,5% con una edad de 37 años, al igual que, 1 persona representa el 2,5% con una edad de 38 años, así también, 1 persona representa el 2,5% con una edad de 42 años, finalmente 2 personas representa el 5,0% con una edad de 53 años.

Tabla 1.  
*Sexo*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Femenino	15	37.5 %
Masculino	25	62.5 %

Con relación al sexo, de los 40 evaluados, 25 personas pertenecen al sexo masculino siendo el 62,5% de la población, mientras que 15 personas pertenecen al sexo femenino correspondiendo el 37,5% de la población.

Continuando con la Tabla 2, se puede apreciar la frecuencia del Estado Civil que posee el personal.

Tabla 2.  
*Estado Civil*

<b>Estado Civil</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Casado	10	25.0 %
Divorciado	1	2.5 %
Soltero	25	62.5 %
Unión Libre	4	10.0 %

Con respecto al Estado Civil, de los 40 evaluados, 25 personas representan el 62.5% de la población con un estado civil soltero, así también 10 personas que representan el 25,0% de la población, tienen estado civil casado, por otra parte, 4 personas de los evaluados que representan el 10% de la población se encuentra en Unión Libre, finalmente 1 persona que representa el 2.5% está divorciada.

Posteriormente en la Tabla 3 se muestra las frecuencias del Sector de Residencia del Personal Operativo.

Tabla 3.  
*Sector de Residencia*

<b>Sector</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
Rural	32	80.0 %
Urbano	8	20.0 %

De los 40 evaluados, con respecto al sector de residencia, 32 personas que representan el 80.0% residen en el sector rural, mientras que solamente, 8 personas que representan el 20.0% residen en el sector urbano.

Tabla 4.  
*Hijos*

<b>Hijos</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
No	22	55.0 %
Si	18	45.0 %

En cuanto, al personal con hijos de los 40 evaluados, 22 personas que

representan el 55.0% de la población no tiene hijos, así también 18 personas que representa el 45.0% de los evaluados si tienen hijos.

### **3.2 DIMENSIÓN PREDOMINANTE DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESAS SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO.**

Con respecto, a la dimensión predominante de la calidad de vida laboral y según los tres factores que mide el test CVP-35, se expresa en la siguiente tabla.

Tabla 5.  
*Dimensión Predominante*

	<b>Apoyo Directivo</b>	<b>Carga De Trabajo</b>	<b>Motivación Intrínseca</b>
Media	102	64.1	59.8
Mediana	106	61.0	61.0
Moda	126	53.0 <sup>a</sup>	33.0 <sup>a</sup>
Desviación estándar	21.8	23.6	17.9
Mínimo	57	16	33
Máximo	139	102	135

<sup>a</sup> Existe más de una moda, solo se reporta la primera

La dimensión predominante del instrumento CVP-35 corresponde al factor Apoyo Directivo con una puntuación máxima de 139, y esta hace referencia que los directivos de la empresa S.J Sánchez Jeans, brindan apoyo emocional, por ende los colaboradores reciben reconocimiento por su esfuerzo, satisfacción con el sueldo, posibilidad de expresar lo que sienten y necesitan, así también tiene oportunidad de ser promocionado, dentro de la empresa brinda una variedad de trabajo, posibilidad de

ser creativo, finalmente recibe apoyo de los compañeros, seguido por la Motivación Intrínseca con un valor máximo de 135, y finalmente la Carga de trabajo con un valor máximo de 102.

### **3.3 NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN EL SEXO QUE PRESENTA EL PERSONAL OPERATIVO DE LA EMPRESA S.J SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO. JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO.**

En este apartado se muestran las tablas con relación al nivel de calidad de vida profesional según el sexo del personal operativo y en general.

Tabla 6.  
*Calidad de Vida Laboral en Hombres*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>% del Total</b>
MALO	2	8.0 %
REGULAR	12	48.0 %
BUENO	11	44.0 %

De los 25 hombres de la población, 2 corresponden al 8% de los hombres que tiene un nivel de calidad de vida laboral malo, 12 hombres, que representa el 48%, tiene un nivel regular y finalmente 11 hombres correspondiente al 44% mantiene un nivel de calidad de vida laboral bueno.

Tabla 7.  
*Calidad de Vida Laboral en Mujeres*

NIVEL	Frecuencias	% del Total
REGULAR	8	53.3 %
BUENO	7	46.7 %

En la tabla 7 se puede apreciar que, de las 15 mujeres evaluadas, 8 corresponden al 53.3%, tiene un nivel regular de calidad de vida laboral, mientras que 7 mujeres, que representa el 46.7% mantiene un nivel bueno de calidad de vida laboral, finalmente cabe mencionar que ninguna mujer tiene un nivel malo de calidad de vida laboral.

Tabla 8.  
*Calidad de Vida Profesional*

Nivel	Frecuencias	% del Total
Bueno	18	45.0 %
Regular	20	50.0 %
Malo	2	5.0 %

Con referencia a la tabla 3 se muestra que de los 40 evaluados, 18 personas, que corresponde al 45% de la población mantiene un nivel bueno de calidad de vida laboral, 20 personas, que representan el 50% de la población presenta un nivel regular y finalmente 2 personas, es decir el 5% de la población tiene un nivel malo de la calidad de vida laboral, es por ello que es necesario indicar que frente a los resultados obtenidos se puede determinar que el sexo femenino al no presentar una mala calidad de vida

laboral se podría establecer que es mejor que la calidad de vida laboral del sexo masculino.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La finalidad del presente estudio fue, estimar el nivel de calidad de vida laboral del personal operativo de la empresa S.J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo, en el cual se obtuvo, que el 45% de los evaluados presenta un nivel de calidad de vida laboral bueno, de la misma manera, el 50% de la población mantiene un nivel de calidad de vida laboral regular y finalmente un 5% de los evaluados tiene un nivel de calidad de vida laboral malo, es por ello que el presente estudio posee una convergencia con el estudio realizado por Molina German et al. (2018), en 58 trabajadores pertenecientes al personal operativo, en el cual también se reportó un nivel de calidad de vida laboral alto en términos generales, esto se puede deber a las distintas dimensiones de la CVL que se están satisfaciendo.

Por otra parte, se encontró divergencia con el estudio Gómez (2010), en una muestra de 200 hombres y mujeres, utilizando el instrumento GOHISALO, obteniendo un resultado de insatisfacción en cuanto a la CVL, definido como precariedad laboral.

Al describir las características sociodemográficas de la población podemos destacar, que la mayoría de la población pertenece a un grupo etario de adultos jóvenes, en promedio de 21 años de edad, el sexo predominante de la población fue masculino, así también, en la categoría de estado civil, la mayoría son solteros, por otra parte, la zona de residencia predominante de los evaluados son de la zona rural, finalmente en su mayoría la

población no tiene cargas familiares, existe relación con la población considerada en el estudio de Castrillón & Cala, (2020), el cual se efectuó en un grupo de jóvenes con una edad promedio de 21 años, además se aplicó el instrumentó CVP-35 demostrando que a mayor inteligencia emocional, mayor es la calidad de vida laboral.

Así mismo coincide con las características sociodemográficas empleadas en el estudio de Rojas-Torres et al. (2019), como, sexo, edad y estado civil, realizado en 122 trabajadores hombres en el cual se obtuvo una media normal de calidad de vida laboral, recalcando que dichas características sociodemográficas nos permiten generar un contraste de cómo se percibe la CVL en la población evaluada.

Por consiguiente, al describir la dimensión predominante de la calidad de vida laboral mediante el instrumento CVP-35, con respecto al apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, se puede apreciar que la dimensión de apoyo directivo es la más influyente, por ende, se puede mencionar que la población recibe apoyo del personal directivo, compañerismo, libertad de expresión, autonomía, se encuentran satisfechos con el sueldo y un buen nivel emocional, por ello se establece que existe divergencia con el estudio desarrollado por Jiménez Figueroa et al. (2020) que también empleó el instrumento CVP-35, en el cual la dimensión más influyente o puntuada fue la Motivación Intrínseca.

De la misma manera no se encontró concordancia con el estudio realizado por Galarza Iglesias et al. (2021), cuyo instrumento utilizado en dicha investigación fue CVT-GOHISALO, el cuál evaluó siete dimensiones en 75 trabajadores del personal operativo, las puntuaciones que se

obtuvieron fueron bajos con respecto a las dimensiones que hace referencia al apoyo directivo, estas diferencias pueden deberse a los tipos de población, y sus características.

Finalmente, al determinar cuál de los dos sexos presentaba una mejor calidad de vida se determinó que las mujeres evaluadas tienen una calidad de vida laboral buena y regular, cabe recalcar que ninguna mujer evaluada reportó un nivel malo de CVL, a diferencia de los hombres que si presentaron un nivel de CVL malo, es decir, las mujeres presentaron un mejor nivel de CVL, por lo cual cabe mencionar que se encontró divergencia con el estudio de Fandiño (2019), realizado en una población femenina de 1024 enfermeras, en el cual se obtuvo que la mayoría de la población tenía un nivel predominantemente bajo de CVL.

Así mismo se presenta divergencia con el estudio de Jiménez Figueroa et al., (2020), realizado en 124 funcionarios de Salud Pública, empleando el instrumento CVP-35, en el cual se determinó que no existió diferencias estadísticamente significativas entre los dos sexos, en ninguna de las dimensiones evaluadas.

A la hora de realizar la presente investigación se presentaron algunas limitaciones, en primer lugar, la falta de investigación científica con respecto a la calidad de vida laboral en el personal operativo a nivel global o macro, fueron muy pocos los resultados que se encontraron, sin embargo, se tomó en cuenta investigaciones realizados en el contexto Latinoamericano, en países como en México, Colombia y Perú. Otra limitación fue que los instrumentos utilizados en otros estudios no coinciden

con el instrumento utilizado en el presente estudio, sin embargo, esto se debe a que el Test CVP-35 tiene un nivel alto de confiabilidad y mide el nivel de calidad de vida laboral en donde consta de 35 preguntas referidos al área organizacional. De la misma manera se recomienda que el tema de calidad de vida laboral no pase desapercibido, especialmente en el área del personal operativo, tomando en cuenta que es uno de los grupos que se encuentra hasta el final de la estructura organizacional.

Para concluir con respeto a los objetivos de la presente investigación se pudo determinar que las características sociodemográficas del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo fue que la mayoría son de adultos jóvenes con una edad promedio de 21 años, de sexo masculino, solteros, residentes de zonas rurales y que no tenían hijos, es decir se pudo apreciar una población homogénea para el estudio desarrollado, lo que permite tener resultados más consistentes, a diferenciar de mantener una población heterogénea.

Con respecto al siguiente objetivo, al describir la dimensión predominante de la calidad de vida laboral del personal operativo, se pudo concluir que la dimensión de apoyo directivo es la más influyente, por ende, cabe recalcar reciben apoyo del personal directivo, compañerismo, libertad de expresión, autonomía, se encuentran satisfechos con el sueldo y un buen nivel emocional, por lo cual, sus necesidades están satisfechas permitiéndoles desempeñarse con

normalidad en su área laboral y mantener un alto nivel de producción.

Mediante la comparación de las características sociodemográficas, en específico, el sexo del personal operativo se determinó que la población femenina mantiene un mejor nivel de calidad de vida, mientras que el sexo masculino presentó dos individuos con un nivel malo de calidad de vida, esto despierta la curiosidad de investigar, si la mayoría de la población fue masculina, que sea la femenina la que presenta un mejor nivel de calidad de vida laboral, se puede presumir que tal vez sea por el tipo de industria, en este caso textil, y que la sociedad aún sigue marcada por el machismo, por lo cual el sexo masculino debería desempeñarse en otras áreas.

Finalmente se pudo estimar el nivel de calidad de vida laboral del personal operativo de la empresa S. J. Sánchez Jeans de la ciudad de Pelileo en general, el cual fue un nivel bueno y regular en su mayoría, tomando en cuenta todos los aspectos evaluados, se considera que los trabajadores tienen una buena calidad de vida laboral por las funciones que ellos cumplen, presuntamente puede ser que al pasar la mayoría del tiempo en la empresa, deberían desarrollar un ambiente de compañerismo, autonomía y de libertad de expresión, además de tener una buena relación con el personal directivo, teniendo en cuenta el tiempo que se encuentran desempeñando sus actividades dentro de la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Castrillón, J. J. C., & Cala, M. L. P. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
- C, L. E. D. (2021). El enfoque interpretativo: Una nueva manera de ver la contabilidad. *Actualidad Contable Faces*, 24(42), 95-112.
- Bermúdez, L. A. F. (2010). Ética de la ciencia. Reflexiones para su comprensión como imperativo social. *Universidad y Sociedad*, 2(3), Article 3.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/78>
- Cerda, M. (2011). *Cielo azulado: Psicología y psicoterapia humanista y transpersonal*.  
<https://elibro.net/es/ereader/utiec/190648>
- Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\_act\_ene-2021.pdf*. (s. f.). Recuperado 28 de octubre de 2023, de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Cruz Velazco, J. E. (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.
- Domínguez Prieto, X. M., Segura Bernal, J., & Barahona Plaza, A. J. (2005). *Personalismo Terapéutico: Frankl, Rogers, Girard*. Fund. E. Mounier.
- Fandiño, H. Y. C. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: Meta-análisis. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Galarza Iglesias, A. M., Gómez Salazar, L., Ordóñez Hernández, C. A., Galarza Iglesias, A. M., Gómez Salazar, L., & Ordóñez Hernández, C. A. (2021). Quality of life at work and sociodemographic aspects in workers reinstated in a Rapid Transit Bus company. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 37(69).  
<https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10695>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. de L. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-

- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Gonzales, J., & Covinos, M. (2021). *DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*.
- Guamán Guevara, M. D. (2021). *Inestabilidad y calidad de vida laboral de la asociación CALTU en la provincia de Tungurahua* [masterThesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (s. f.). *PARADIGMAS COMPETITIVOS EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA*.  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3235>
- Hernández G. de Velasco, J. J. (2017). *Calidad de vida, inclusión social y bienestar humano*. Corporación Universitaria del Caribe - CECAR.  
<https://elibro.net/es/ereader/utiec/217604>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, 23, 67-85.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., Tornell-Castillo, I., López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Marapacuto Verastegui, B. E., & Rodríguez, J. L. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Gas Comunal, Región Los Llanos, Venezuela. *Compendium: revista de investigación científica*, 48, 1-5.
- Miralbell, I. (2023). Aportes de la filosofía y la psicología humanista para la educación en el ser. *Revista de Filosofía UCSC*, 22(2), Article 2. <https://doi.org/10.21703/2735-6353.2023.22.2.2102>
- Molina German, J. O., Perez Melo, A. Y., Lizarraga Salazar, G., & Larrañaga Núñez, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios

- turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-76.
- Muñiz Jaime, L. P., Ayón Ponce, G. I., & Ramírez Vargas, W. D. (2019). Nivel de pobreza y su incidencia en la calidad de vida de los habitantes de puerto Loor del cantón Rocafuerte. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 4(7), 327-340.
- Muñoz, C. A. T., López, L. E. S., & Cruz, D. V. S. (2021). *Satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito*.
- OMS. (2023). *¿Qué es la calidad de vida según la OMS? Descubre su definición y cómo afecta a tu bienestar*. que es la calidad de vida. <https://queeslcalidaddevida.com/que-es-la-calidad-de-vida-segun-la-oms/>
- OPS. (2023). *Salud de los trabajadores—OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Objetivo #8: Trabajo decente y crecimiento económico (La Agenda de desarrollo 2030)*. <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang-es/index.htm>
- Polo Vargas, J. D., Madrid Contrera, J. D., & Gómez Franco, L. A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo: Miradas actuales*. (1.<sup>a</sup> ed.). Universidad del Norte.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rodríguez, J. I. H. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Científica*, 3(7), Article 7. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Rojas-Torres, A. C., Tíga-Loza, D. C., & Bello-Pinto, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), Article 265. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Sánchez Villena, A. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *REVISTA PERSPECTIVA*, 20(1), 112-114. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00026>
- Segura Bernal, J., & Fernández-Puig, V. (2022). *Psicoterapias humanistas: Una mirada actual*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/213850>
- Silva Pertuz, M. (2015). *Calidad de vida en las familias, empatía y terapia familiar*. Cecar.
- Vallejo, C. P. (2020). FACTORES DE INTERVENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y CALIDAD DE VIDA EN EL. *Doctoral dissertation, Universidad Rey Juan Carlos*.



- Sánchez Villena, A. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *REVISTA PERSPECTIVA*, 20(1), 112-114.  
<https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00026>
- Sánchez Villena, A. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *REVISTA PERSPECTIVA*, 20(1), 112-114.  
<https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00026>
- Segura Bernal, J., & Fernández-Puig, V. (2022). *Psicoterapias humanistas: Una mirada actual*. Editorial UOC. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/213850>
- Silva Pertuz, M. (2015). *Calidad de vida en las familias, empatía y terapia familiar*. Cecar.
- Vallejo, C. P. (2020). FACTORES DE INTERVENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y CALIDAD DE VIDA EN EL. *Doctoral dissertation, Universidad Rey Juan Carlos*.
- Villamar, J. P. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Empresarial*, 9(35), Article 35.
- Westreicher, G. (2022). *Muestreo no probabilístico*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/muestreo-no-probabilistico.html>

**ANEXOS.**

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA  
EMPRESA S.J. SÁNCHEZ JEANS DE LA CIUDAD DE PELILEO