



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS
DEL GADIC CAÑAR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

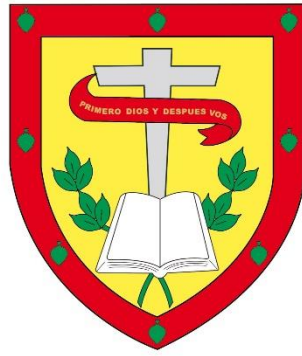
AUTOR: INES PICHIZACA CHICAIZA

DIRECTOR: ING. MARIORY PRISILA ORBE GUARACA. MGS.

CAÑAR - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD
DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL GADIC CAÑAR.

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

AUTOR: INES PICHIZACA CHICAIZA

DIRECTOR: ING. MARIORY PRISILA ORBE GUARACA. MGS.

CAÑAR – ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de autoría y responsabilidad



Universidad
Católica
de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

CÓDIGO: F – DB – 34
VERSION: 01
FECHA: 2021-04-15
Página 1 de 1

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Inés Pichizaca Chicaiza portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0350000659. Declaro ser el autor de la obra: "ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL GADIC CAÑAR.", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 17 de octubre de 2023

F: 

Inés Pichizaca Chicaiza

C.I. 0350117743

Certificación del Tutor



CERTIFICACION DEL TUTOR

El trabajo de titulación denominado **ANALISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE GADIC CAÑAR.**, elaborado por **INES PICHIZACA CHICAIZA**, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, ha sido asesorado, revisado y supervisado durante su ejecución bajo mi tutoría, por lo que certifico que el presente documento fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación, por lo que esta expedido para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Cañar, 17 de octubre 2023



Ing. Manory Priscila Orbe Guaraca Mgs.

CI: 0301716544

TUTOR

Agradecimiento

De todo corazón agradezco a mi dios por darnos sabiduría y por brindarnos realizar el artículo y también a los docentes ya que nos brindaron conocimientos mediante el transcurso del tiempo como estudiante que gracias a ellos somos profesionales preparados para enfrentar cualquier desafío que se nos presente. También a mi familia, aunque se encuentren lejos pero siempre agradecida por el apoyo que me han brindado, también a mis hermanos siempre motivándome para estar en donde estoy, agradecida infinitivamente por los consejos que me brindaron que he recibido, aunque se me presentaron muchos obstáculos, pero siempre gracias a dios he aprendido que todo se puede arriesgar con fe con mente positiva.

Dedicatoria

El presente artículo fue realizado con mucha dedicación y esfuerzo y doy gracias a dios ya que siempre está presente en los planes que he tomado mediante el tiempo, ya que gracias al logrado concluir mi carrera, y también a mis padres porque ellos siempre estuvieron apoyándome con sus consejos para hacer de mí una persona de bien, ya que mi mayor deseo es que ellos se sienta orgullosamente de mí y también a mis hermanos ya que ellos también un día lograrán con el tiempo formarse como profesionales y también a mi hija porque ella fue el pilar fundamental para seguir adelante mi gran inspiración también con mis compañeros y amigos que el tiempo que compartimos fue maravillosamente bonito esos momentos no los olvidare, todas aquellas personas que de una u otra manera estuvieron ahí gracias de todo corazón .

***ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA
CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL
GADIC CAÑAR***

AUTORES

Inés Pichizaca Chicaiza

Correo: ines.pichizaca.43@est.ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar Ecuador

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1637-9761>

Mariory Prisila Orbe Guaraca

Correo: mporbeg@ucacue.edu.ec

Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar Ecuador

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4239-5675>

RESUMEN

La calidad de vida laboral es un aspecto esencial para el bienestar y la satisfacción de los empleados dentro de las organizaciones. La presente investigación tiene como objetivo analizar los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los empleados del GADIC de Cañar, utilizando una investigación de tipo descriptiva, a través de herramientas de recolección de datos como las encuestas, aplicadas a una muestra de 169 empleados del GADIC. Luego del análisis, se evidencio que la percepción de un ambiente laboral positivo y un liderazgo comprensivo y motivador se asoció con una mayor productividad y eficiencia en el trabajo, además se revelo que el equilibrio entre vida laboral y personal, el apoyo de la gerencia y las oportunidades de desarrollo profesional impacta en la calidad de vida laboral de los empleados. En conclusión, invertir en la mejora de la calidad de vida laboral debe ser considerado como una estrategia clave para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización moderna.

Palabras Clave: Salud ocupacional, Servidores Publico, administración municipal, motivación laboral.

ABSTRACT

Quality of work life is essential for the well-being and satisfaction of employees within organizations. This research aims to analyze the factors influencing the quality of work life of GADIC employees in Cañar using descriptive research through data collection tools, such as surveys administered to a sample of 169 GADIC employees. After the analysis, it was evident that the perception of a positive work environment and comprehensive and motivating leadership was associated with greater productivity and efficiency at work. It was also revealed that the balance between work and personal life, management support, and professional development opportunities impact employees' quality of work life. In conclusion, investing in improving the quality of work life should be considered a critical strategy for the success and sustainability of any modern organization.

Keywords: Occupational health, Public servants, municipal administration, work motivation.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las condiciones laborales están directamente relacionadas con factores como, la motivación, las oportunidades de crecimiento personal y profesional de los empleados, el desempeño y productividad laboral, el clima laboral, la cultura empresarial y el estrés laboral. Por otra parte, existen también condiciones externas que determinan la calidad de vida dentro de las empresas, el entorno laboral, el trato con los clientes, la inseguridad, la naturaleza externa del trabajo, son agentes que benefician o afectan a los empleados y a las organizaciones, ya que impactan directamente en la estabilidad emocional de los individuos y en la calidad de su trabajo (Lizardo Otero, 2022).

Por lo tanto, las organizaciones deben preocuparse por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor resultara su rendimiento a nivel empresarial asimismo se ha demostrado que la calidad de vida laboral es el estado deseado que las empresas buscan que es la felicidad personal, para lograr este objetivo se debe tomar en cuenta tres dimensiones como: bienestar emocional, desarrollo personal y las relaciones interpersonales. (Amasifuen Sajami & Murayari Gonzales, 2022).

Se debe considerar la percepción de los empleados sobre su calidad de vida, para que las organizaciones puedan adaptar mecanismos ajustados a su realidad, que promuevan la mejora de las condiciones laborales, con lo que los empleados aumentan su desempeño, mejoran los procesos y afectan las relaciones interpersonales de los trabajadores (Sánchez-López et al., 2019). Por lo anterior cabe recalcar la importancia del liderazgo y de la gestión administrativa dentro de las organizaciones, ya que es necesario que se promuevan acciones para que el personal cuente con todos los recursos, acompañamiento y retroalimentación, para alcanzar los objetivos, además, de la responsabilidad del

personal administrativo de la planificación, organización, evaluación y control de los procesos y actividades llevadas a cabo. (Boscan et al., 2021)

Cuando se habla de calidad vida laboral se debe abarcar desde una perspectiva multidimensional que se refiere a la satisfacción, bienestar y equilibrio que experimenta un individuo en su entorno laboral. Esta percepción está influenciada por una serie de variables y procesos dinámicos que pueden moldear la conducta humana en el trabajo, además de ciertos parámetros que están presentes en la estructura de todas las organizaciones, los cuales han sido modificados con el objetivo de mejorar o generar la calidad de vida laboral. (Castellano, 2022). Al reconocer e implementar prácticas que mejoren estos aspectos, las organizaciones pueden fomentar un ambiente de trabajo más saludable, productivo y satisfactorio para sus empleados, es importante identificar los factores asociados a la mejora de la calidad de vida laboral de los empleados, como, el liderazgo, la motivación , comunicación asertiva y posibilidad de desarrollo (Castellano & López, 2021).

La calidad de vida laboral está directamente relacionada al entorno donde el empleado se desenvuelva, por eso, un entorno amigable con líderes comprometidos y buenas condiciones laborales, contribuye a la mejora de la calidad de vida laboral de las personas, que con estrategias y políticas internas puede ser mejorada de manera significativa, donde se fomente la comunicación asertiva, el diálogo social y la escucha activa (Chiang et al., 2022). En este sentido, plantear estrategias de gestión, que promuevan el bienestar personal y profesional del Talento Humano debe ser prioridad dentro de las organizaciones.

La calidad de vida en el mundo moderno es un tema complejo que abarca una amplia gama de factores y dimensiones que emergen la vida de las personas en la sociedad contemporánea, ya que, en las últimas décadas, el enfoque en la calidad de vida laboral

ha ganado relevancia debido a la creciente conciencia de que un empleado contento y saludable es más productivo y más propenso a estabilizarse en su trabajo a largo (Castellano & López, 2021). En este sentido la esta mejora no se limita solo a empresas y organizaciones del sector privado, sino también al sector público y estatal, en la presente investigación se toma en cuenta como punto de partida el Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural de Cañar [GADIC], para realizar un análisis de los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los empleados.

REFERENCIAL TEÓRICO

La calidad de vida laboral se ha convertido en un tema cada vez más relevante en el mundo moderno, donde el trabajo ocupa una parte significativa de nuestras vidas. A medida que la sociedad avanza y las organizaciones evolucionan, es crucial que se preste una atención adecuada a este aspecto fundamental de la vida de las personas. Una alta calidad de vida laboral no solo beneficia a los empleados en su bienestar personal, sino que también tiene un impacto directo en la productividad, la satisfacción del cliente y el éxito general de la empresa. Las empresas exitosas han comprendido que no se trata solo de proporcionar un salario competitivo, sino de crear un ambiente de trabajo que promueva el bienestar físico, emocional y profesional de sus empleado (Pérez Zapata et al., 2014).

En la actualidad es un tema relevante y amplio que abarca varios aspectos del entorno laboral y cómo influyen en el bienestar general de los trabajadores, tiene un impacto profundo en la satisfacción, la salud y el desempeño de los trabajadores. Las organizaciones que se esfuerzan por mejorar la calidad de vida laboral tienden a cosechar beneficios en términos de retención de empleados, productividad y reputación empresarial positiva (Pardo Enciso & Díaz Villamizar, 2014). Además, un entorno de

trabajo positivo, con un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, puede reducir el estrés y la ansiedad en los empleados. La reducción del estrés puede llevar a una mejor salud mental y emocional, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad y un menor riesgo de agotamiento (Patlán Pérez, 2021).

Resulta importante destacar que la calidad de vida laboral se refiere a las condiciones en las que los empleados llevan a cabo su trabajo y a los elementos que influyen en su bienestar físico, emocional y social mientras están en el entorno laboral. Esto abarca una amplia gama de aspectos, como el equilibrio entre vida y trabajo, el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación justa, la participación en la toma de decisiones, la seguridad laboral y la percepción de ser valorado y reconocido por el trabajo realizado (Ormaza Cevallos & Guerrero-Baena, 2021). La calidad de vida en el mundo moderno se ve influenciada por una amplia gama de factores que van desde la economía y la salud hasta el medio ambiente y la equidad social. La percepción de una buena calidad de vida puede variar según la cultura, la región y las circunstancias individuales, pero en general, se trata de condiciones que permitan a las personas vivir de manera saludable, segura y satisfactoria en el contexto de la sociedad actual (Lynch, 2020).

Factores que influyen en la calidad laboral

En la actualidad, una buena calidad de vida laboral, es una realidad que influye de forma directa sobre el nivel de productividad de una organización, contribuye a la estabilidad laboral de los trabajadores, reduce la sobrecarga laboral y fomenta buenas relaciones interpersonales, por lo que es imprescindible identificar factores que reconfiguran la calidad laboral (Rotundo, 2020). La calidad de vida laboral es un factor esencial que influye profundamente en el bienestar y la satisfacción de las personas dentro de las

organizaciones. Se refiere a las condiciones, ambiente y experiencias que experimentan los empleados en su entorno de trabajo.

La calidad de vida laboral es una intersección de múltiples factores que van más allá del salario y los beneficios sociales, ya que pueden ser percibidos como una herramienta clave en el desarrollo de la sociedad humana, entonces un ambiente laboral feliz promueve un entorno de trabajo saludable y favorable para la empresa o la organización ya que todas las personas trabajan en equipo para promover y mantener la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores alcanzando una calidad de vida laboral cómoda y adecuada para todos los trabajadores.(Cervantes et al., 2022). Cuando un trabajador se siente cómodo y feliz está disponible para realizar tareas y ayudar a los demás

A continuación, se destacan los factores que inciden la calidad de vida laboral

Equilibrio entre vida y trabajo: Un aspecto crucial es la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus vidas personales y familiares, además de la reestructuración de los roles dentro de la vida personal, social y profesional, que implica el cambio de los comportamientos de los miembros de la familia (Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia, 2021). Las empresas que promueven horarios flexibles, opciones de trabajo desde casa y políticas de licencia parental son altamente valoradas por sus empleados.

Ambiente laboral: Un entorno de trabajo saludable y positivo fomenta la motivación, la colaboración y la satisfacción de los empleados, ya que implica que los empleados, trabajadores y colaboradores incrementen su desempeño y productividad laboral, es decir las personas rinden satisfactoriamente en sus actividades diarias, por lo que facilita la cadena de gestión interna y mejora el clima laboral (Bermejo-Salmon et al., 2022).La

cultura organizacional, la relación con los colegas y la comunicación efectiva juegan un papel vital en este aspecto.

Oportunidades de desarrollo profesional: Los empleados buscan un trabajo que les permita crecer y mejorar continuamente en su carrera. Por eso las empresas deben brindar a los trabajadores las suficientes herramientas que les permitan mejorar, crecer y desarrollarse tanto en el ámbito personal y profesional, para ello se debe tener en cuenta dos elementos sustanciales como son los intereses de la organización frente al desempeño laboral y por otro lado, la perspectiva del colaborador según su desempeño y los beneficios que brinda la empresa (Checa-Llontop et al., 2020). El acceso a la formación, el desarrollo de habilidades y la posibilidad de ascenso son factores determinantes para su satisfacción y compromiso con la empresa.

Compensación y beneficios sociales: En el Ecuador las empresas independientemente de sector al que pertenezcan, están obligadas a cumplir con las prestaciones de beneficios sociales de los trabajadores y al cumplimiento en el pago de salarios y beneficios extras que la ley les exige, como decimos, utilidades, fondos de reserva y los aportes patronales a la seguridad social. Asimismo, usan métodos de gestión del Talento Humano, para brindarles incentivos y beneficios, que contribuyen en la mejora del desempeño de los colaboradores, y la estabilidad laboral. (Checa-Llontop et al., 2020). Una remuneración justa y los beneficios sociales acorde a la ley adecuados son esenciales para que los empleados se sientan valorados y motivados en su desempeño laboral.

Participación en la toma de decisiones: Las decisiones estratégicas y operativas en las empresas deben tomarse, con base a la realidad de las organizaciones y a la información adicional con la que se cuenta, y las empresas deben tomar en consideración a sus trabajadores en el proceso de toma de decisiones, pues ellos también son parte fundamental

de la organización. (Sánchez-De-Roux, 2022). Se trata de que los empleados estén comprometidos y empoderados, sentir que se tiene voz y voto en la empresa ayuda a los empleados a sentirse más comprometidos con su trabajo y más conectados con los objetivos de la organización (Mota Fonseca, 2020).

Seguridad laboral: Las medidas y precauciones adoptadas en el entorno de trabajo para proteger la salud, la integridad física y mental de los trabajadores, para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y crear un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados (García Carreño et al., 2020). La seguridad en el trabajo y el cuidado de la salud son fundamentales para garantizar la tranquilidad de los empleados y su bienestar físico y emocional, es importante que tanto empleadores como empleados tomen la seguridad laboral como una responsabilidad compartida y trabajen juntos para crear un entorno laboral seguro y saludable (Ávila-Álvarez et al., 2020).

Influencia de los factores en la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral tiene un impacto directo en la productividad y la retención de talento. Los empleados que se sienten felices y realizados en su trabajo tienden a ser más leales a la organización, lo que disminuye la rotación de personal y reduce los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados (Rubio-Rodriguez et al., 2019). Asimismo, un entorno laboral positivo puede atraer nuevos talentos, mejorando la reputación de la empresa y su capacidad para atraer a los mejores profesionales del mercado.

Un entorno laboral positivo y saludable tiene un impacto significativo en diversos aspectos de la vida de los trabajadores y, a su vez, en el éxito y eficiencia de la organización en general. Además, fomenta el compromiso y la motivación de los

empleados. Cuando las personas se sienten valoradas, escuchadas y respetadas, están más dispuestas a esforzarse y contribuir activamente al logro de los objetivos de la empresa. Además, un ambiente laboral positivo mejora la cohesión entre los miembros del equipo, lo que favorece una comunicación efectiva y colaborativa (Madero-Gómez et al., 2021).

La salud mental y física de los trabajadores también se ve afectada por la calidad de vida laboral, un ambiente estresante y poco saludable puede generar problemas de ansiedad, depresión y agotamiento. Por el contrario, una cultura que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el autocuidado y el apoyo emocional, ayuda a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene un nivel descriptivo, ya que se realizó un análisis de los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los empleados del GADIC de Cañar, bajo un enfoque cuali/cuantitativo o mixto, debido a que se procedió a recolectar una serie de datos cuantificables y no cuantificables, mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos previamente validado, la encuesta ha sido aplicada a una muestra de 169 empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de Cañar.

El instrumento fue un cuestionario estructurado por categorías, que cuenta de 72 preguntas con una valoración que fluctúa entre 1 a 5, en escala de Likert, siendo 1 Nunca, 2 Muy rara vez, 3 Algunas veces, 4 regularmente y 5 Siempre, las mismas han sido divididas en categorías como carga de tareas, condiciones físicas del trabajo, instalaciones e infraestructura y liderazgo y comunicación. Con lo que se puede realizar el análisis de los factores que influyen en la calidad de vida de los empleados del GADIC de Cañar.

RESULTADOS

Posterior a la recolección de datos, se han analizado cada una de las categorías, de la calidad de vida laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cañar, pues no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad dentro del ambiente laboral. Además, la presente investigación tiene una confiabilidad de 0.98, por lo que los resultados obtenidos sirven para el análisis de aspectos clave sobre la calidad de vida laboral.

Tabla 1. Datos Personales

VARIABLE	ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Género	Masculino	87	51%
	Femenino	82	49%
	Total	169	100%
Edad	De 21 a 30 años	19	11%
	De 31 a 40 años	65	38%
	De 41 a 50 años	49	29%
	De 51 a 60 años	33	20%
	De 60 o más	3	2%
	Total	169	100%
Estado civil	Soltera(o)	34	20%
	Casada(o)	66	39%
	Conviviente	42	25%
	Viuda(o)	18	11%
	Divorciada(o)	9	5%
	Total	169	100%
Estudios realizados	Formación profesional técnica	76	45%
	Universitaria (Pregrado)	59	35%
	Posgrado	34	20%
	Total	169	100%
Puesto que ocupa en la Empresa	Jefes Departamentales	59	35%
	Personal Operativo	110	65%
	Total	169	100%
Estabilidad en el Puesto	Menos de 1 año	18	11%
	De 1 a 10 años	69	41%
	De 11 a 20 años	58	34%
	De 21 a 30 años	14	8%
	De 30 o más años	10	6%
	Total	169	100%

Fuente: Encuesta.

En la tabla 1, se agrupa la información obtenida sobre los datos personales de los encuestados, donde se recalca que existe una pequeña brecha de género, pues en la muestra estudiada, de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural de Cañar, existe un 51% de hombre y 49% de mujeres, en cuanto a la edad de los empleados la mayor parte está en un rango entre 31 y 40 años de edad y son casados. Así mismo, es importante resaltar el nivel de estudios de los encuestados, pues el 45% tiene formación profesional técnica, el 35% tienen estudios de tercer nivel y el 20% tiene postgrados, es decir que todos los empleados cuentan con formación profesional, por otra parte, en el GADIC el 65% es personal operativo y el 35% corresponde a jefes departamentales. Finalmente cabe destacar que el 41% de los empleados se encuentra laborando entre 1 y 10 años, el 34% entre 11 y 20 años, el 11% menos de 1 año, el 8% entre 21 y 30 años y el 6% más de 30 años, lo que significa que existe gran estabilidad laboral.

Tabla 2. Carga de Tareas

Pregunta	1 Nunca	2 Muy rara vez	3 Algunas veces	4 Regularmente	5 Siempre
Cumplir con labores de alta dificultad.	2%	30%	49%	17%	2%
Llevar a cabo múltiples tareas simultáneamente.	1%	24%	40%	32%	3%
Trabajar a un nivel de velocidad excesivamente elevado.	6%	24%	50%	17%	3%
Cumplir con plazos de entrega sumamente apretados.	2%	18%	41%	36%	3%
Manejar una cantidad excesiva de información.	1%	24%	34%	31%	10%
Extender la jornada laboral, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.	0%	18%	52%	25%	5%

Fuente: Encuesta.

En la tabla 2, se muestran los resultados correspondientes a la categoría de carga de tareas en el trabajo, en donde se evidencia que el 49% de los empleados algunas veces tiene dificultad para cumplir sus labores, además el 77% menciona que en ocasiones realiza actividades simultáneamente, en este aspecto la mayoría considera que el nivel de

velocidad en la que debe realizar sus tareas es excesivo es decir que existe mucha presión en cuanto a culminar sus tareas, y a la alta cantidad de información que manejan, pues deben cumplir con lapsos de entrega extremadamente cortos, lo que lleva a los empleados a sufrir altos niveles de estrés. En este sentido en algunas ocasiones el 82% de los encuestados manifiestan que a veces deben extender su jornada laboral, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar

Tabla 3. Condiciones Físicas de Trabajo

Pregunta	1 Nunca	2 Muy rara vez	3 Algunas veces	4 Regularmente	5 Siempre
¿En qué grado considera que su seguridad o salud, tanto física como mental, se ven comprometidas debido a las labores que desempeña?	2%	12%	33%	35%	18%

Fuente: Encuesta.

En la tabla 3, con respecto a las condiciones físicas de los empleados del GADIC de Cañar, es importante destacar que los factores de seguridad laboral y de beneficios sociales juegan un papel imprescindible, porque el 18% de los empleados menciona que su seguridad y salud se ven comprometidas en las labores que desempeña, el 35% regularmente el 33% algunas veces, el 12% rara vez y tan solo el 2% nunca ha visto comprometida su integridad física y emocional en el trabajo.

Tabla 4. Instalaciones e Infraestructura

Preguntas	1 Nunca	2 Muy rara vez	3 Algunas veces	4 Regularmente	5 Siempre
Dispone de instalaciones y muebles diseñados para brindar comodidad física.	1%	12%	19%	44%	24%
Es seguro y libre de riesgos de accidentes	1%	9%	21%	32%	37%

Presentan deficiencias o mal estado con respecto a las instalaciones eléctricas.	0%	7%	12%	27%	54%
Se mantiene en condiciones higiénicas.	0%	2%	10%	39%	49%
Es apropiado en términos de capacidad para albergar a la cantidad de personas que trabajan juntas.	0%	3%	14%	25%	58%
Dispone de espacio adecuado para realizar el trabajo de manera apropiada	0%	1%	5%	41%	53%
Presenta condiciones de iluminación y climatización adecuadas.	0%	7%	17%	33%	43%

Fuente: Encuesta.

En la tabla 4, que corresponde a las condiciones de las instalaciones e infraestructura del GADIC de Cañar, se presenta información sobre el nivel de satisfacción de los empleados con el equipo que cuentan, por lo que el 68% de los encuestados menciona que dispone de instalaciones cómodas, mientras que el 32% tiene algún inconveniente con el equipo, instalaciones y muebles, por otro lado la mayoría concuerda con que las instalaciones están libres de riesgos, sin embargo el 93% piensa que están en mal estado o las instalaciones eléctricas presentan deficiencias. Además, la mayoría coinciden en que se mantienen en condiciones higiénicas y en que es apropiado para el número de personas que laboran en cada departamento, y el espacio es adecuado para realizar el trabajo, finalmente las condiciones de iluminación también son correctas.

Tabla 5. Liderazgo y Comunicación

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Con qué regularidad estableces comunicación con tu jefe y/o personas de nivel jerárquico superior.	0%	12%	14%	50%	24%
Consideras que tus jefes y/o superiores te brindan la atención necesaria y valoran tus opiniones.	0%	4%	13%	37%	46%

Consideras que la comunicación entre tus compañeros de trabajo es fluida y abierta.	0%	2%	14%	49%	35%
Te sientes incluido/a en los procesos de comunicación y toma de decisiones dentro de tu equipo de trabajo.	0%	1%	23%	42%	34%
Recibes de forma regular retroalimentación constructiva por parte de tu jefe y/o superiores.	0%	2%	19%	39%	40%
Consideras que se fomentan canales de comunicación eficaces dentro de la institución.	0%	0%	15%	46%	39%
Creas que se llevan a cabo reuniones o se proporcionan suficientes oportunidades de diálogo para abordar asuntos relacionados con el trabajo.	0%	3%	8%	36%	53%

Fuente: Encuesta.

En la tabla 5, con relación al liderazgo y comunicación entre niveles jerárquicos y entre compañeros de trabajo, correspondiente al factor de ambiente laboral, los empleados consideran que la comunicación es clara, precisa y la mayoría considera que se establece comunicación de forma regular con los jefes o con los niveles superiores, además, el 96% de los encuestados consideran que existe e suficiente apoyo por parte de los directivos, superiores y jefes, por lo tanto existe retroalimentación en oportuna en la ejecución de tareas. El ambiente laboral con los compañeros es importante, en este sentido, la mayoría de los empleados considera que existe buena comunicación entre compañeros demás de facilitar los procesos de toma de decisiones gracias al trabajo en equipo. Finalmente, el 87% de los encuestados considera que las reuniones de trabajo y/o focus groups, contribuyen en la mejora de los procesos de comunicación interna y posibilitan el dialogo sobre temas laborales.

CONCLUSIONES

Luego del análisis de los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los empleados del GADIC de Cañar, se han obtenido los siguientes resultados:

En un mundo en constante cambio, reconocer la importancia de la calidad de vida laboral se convierte en una necesidad para el GADIC de Cañar, que al ser una organización que no persigue finalidad de lucro debe mantenerse centrada en las personas. La calidad de vida laboral es un componente crucial para el bienestar y el éxito tanto de los empleados como del GADIC de Cañar, pues tienen empleados más satisfechos, productivos y leales, lo que se traduce en un entorno laboral más positivo y un mejor rendimiento general.

En general, la calidad de vida laboral es un aspecto fundamental que incide en la felicidad, la salud y el rendimiento de los empleados dentro de las organizaciones. Una cultura de trabajo que promueva el bienestar y el desarrollo personal de sus trabajadores no solo conduce a un ambiente más armonioso, sino que también resulta en un mayor éxito y prosperidad para la empresa en su conjunto.

Por lo anterior en el GADIC de Cañar se pudo evidenciar que los empleados por la cantidad de trabajo que se les asigna deben extender su jornada laboral, no solo en el lugar de trabajo sino incluso en sus hogares, con lo que se puede determinar que no existe el suficiente equilibrio entre la vida laboral y el trabajo, por lo que este factor es deficiente en el GADIC de Cañar.

Las organizaciones que priorizan la calidad de vida laboral no solo experimentan empleados más satisfechos y comprometidos, sino que también mejoran su productividad y retienen talento clave a largo plazo. Por lo tanto, invertir en la mejora de la calidad de vida laboral debe ser considerado como una estrategia clave para el éxito.

Es así que en el GADIC de Cañar, los empleados deben sentir que su integridad física y emocional, así como las condiciones de las instalaciones deben estar acorde a sus necesidades, para precautelar su salud y evitar riesgos laborales, Por lo que se puede destacar que las condiciones laborales son altamente riesgosas pues la mayoría de los empleados considera que sus labores tienen un porcentaje de riesgo, por lo que se debe tomar medidas de prevención de riesgos laborales, y dar a conocer a los empleados que la seguridad social les brinda atención médica y seguro contra riesgos laborales en caso de accidentes.

La calidad de vida laboral es un factor crucial que influye en el bienestar de los empleados dentro de las organizaciones. Los resultados de este estudio respaldan la importancia de establecer políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral favorable, fomenten el equilibrio entre vida laboral y personal, y ofrezcan oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Amasifuen Sajami, E., & Murayari Gonzales, C. A. (2022). CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA - PERUANA 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Ávila-Álvarez, J. C., Noda-Hernández, M. E., & Carmona-Rodríguez, A. (2020). *Procedimiento para detectar riesgos laborales en la Empresa Cubana del Pan*. 26.
- Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. (2022). *El clima laboral en el contexto organizacional*. 28.
- Boscan, M., Vilca, R. A. L., Guadalupe, C., Espinoza, O., & de Mavárez, A. A. (2021). *Competencias tecnológicas y gestión administrativa en instituciones educativas públicas ecuatorianas del nivel de bachillerato, en escenarios de pandemia*.
- Castellano, N. D. C. (2022). Mediciones de la calidad de vida laboral en empresas de la ciudad de Córdoba 2021. *Visión de Futuro*, 26, No 2-2022, 70-89. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.003.es>
- Castellano, N. D. C., & López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 25, No 1 (Enero-Junio), 75-91. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Cervantes, Alejandra, Corredor, C., Garrido, C., Jiménez, N., & Martínez, O. (2022). *DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN EN EL MARCO DE LA FELICIDAD EN EL TRABAJO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SERVICIOS*.
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiang, M., Sanhueza Hernández, C., & Rivera Cerda, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: Comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *RAN. Revistas Academia y Negocios*, 8(1), 43-54. <https://doi.org/10.29393/RAN8-6COMM30006>
- García Carreño, D., Navarro Ardila, K., & Parra Osorio, L. (2020). Desarrollo de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Colombia desde Decreto 1072. Una revisión sistemática. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 15(2). <https://doi.org/10.15332/19090528/6242>
- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23-36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>

- Lizardo Otero, B. Y. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Lynch, G. (2020). *LA INVESTIGACIÓN DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES: ENFOQUES TEÓRICOS E IMPLICACIONES METODOLÓGICAS*. 07, 17.
- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E., & Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 122-134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Mota Fonseca, J. R. (2020). Toma de Decisiones Efectivas desde el Contexto de las Organizaciones Inteligentes en las Escuelas Primarias. *Revista Scientific*, 5(15), 320-335. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.16.320-335>
- Ormaza Cevallos, M. G., & Guerrero-Baena, M. D. (2021). Gestión de calidad y crecimiento empresarial: Análisis bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 318-333. <https://doi.org/10.52080/rvg93.22>
- Pardo Enciso, C. E., & Díaz Villamizar, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Patlán Pérez, J. (2021). What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Pérez Zapata, D., Peralta Montecinos, J., & Fernández-Davila Jara, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541-551. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc>
- Rotundo, G. Z. (2020). *CAPACIDADES DINÁMICAS E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA Y PROPOSICIONES BÁSICAS*. 23, 20.
- Rubio-Rodriguez, G. A., Blandón López, A., & Serna Gómez, H. (2019). Análisis de los factores que componen un sistema de gestión Empresarial. Estudio de caso. *Revista Científica Hermes-Fipen*, 25, 408-430. <https://doi.org/10.21710/rch.v25i0.492>
- Sánchez-De-Roux, M. M. (2022). *La gestión del proceso organizacional para la toma de decisiones*. 28, 12.
- Sánchez-López, E., González-Espinoza, M., & Gonzalez-Larrinaga, L. A. (2019). Evaluación de los factores que influyen sobre la percepción de los empleados en cuanto a la situación de responsabilidad social de una empresa manufacturera. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 9(24), 24. <https://doi.org/10.36677/recai.v9i24.13043>



Cañar, 17 de octubre de 2023

Asunto: Embargo Temporal del Trabajo de Titulación

Señor,
Eco. David Vásquez Corral.
Decano de la Unidad Académica de Administración
Cuenca.

De mi consideración:

Señor Decano, yo Inés Pichizaca Chicaiza como autor del Trabajo de Titulación Análisis de los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los empleados del Gadic Cañar, y Ing. Mariory Prisila Orbe Guaraca, como director de la misma, solicitamos a usted y por su digno intermedio a Biblioteca y al responsable del repositorio institucional, el EMBARGO TEMPORAL del mismo, por un lapso de 6 meses, con la finalidad de evaluar su contenido con fines de: evaluación de artículo científico para publicación en revista indexada. Entiendo que luego de vencido este período automáticamente la obra será puesta a disposición del público bajo las normas de gestión de la Universidad.

Por la atención que sepa dar al presente, nos suscribimos de usted muy agradecidos.

Atentamente,

CI:0350117743

Inés Pichizaca Chicaiza

C.C.: Biblioteca.