



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

PROCESO DE TITULACIÓN

DICIEMBRE 2021 – ABRIL 2022

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

INGENIERIA COMERCIAL

TEMA:

CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA EMPRESA RESGASA ALL NATURAL
DE LA CIUDAD DE BABAHOYO

ESTUDIANTE:

VALENCIA PAMBABAY ERIKA PATRICIA

TUTOR:

PEÑAHERRERA LARENAS MILTON FABIAN

AÑO 2022

INTRODUCCION

La empresa Resgasa empresa líder y 100% ecuatoriana que abrió sus puertas en el año 1994, inicialmente como una distribuidora familiar de agua purificada, en la actualidad la matriz principal está localizada en la ciudad de Guayaquil en el km 6.5 vía Daule-Zona Industrial, su marca líder es All Natural. La empresa Resgasa All Natural tiene una sucursal en la ciudad de Babahoyo ubicada en el km 3.5 vía Babahoyo-Jujan, en la cual se realizó el caso de estudio, en dicha sucursal laboran aproximadamente 20 personas, entre el personal administrativo, operativo y ventas.

La calidad de vida laboral de las empresas es vital para el beneficio general de los colaboradores. Educarse en el vocablo calidad de vida laboral (CVL) admite a manera transcendental ejes de evaluación del conocimiento.

Según la M. Sc. Jessica Ester Cruz Velazco (2018), “Trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, así como permite identificar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa al medir la CVL se conoce los niveles de satisfacción en el ambiente laboral.” (p. 1)

El ambiente de los estudios realizados es descriptivo que permitirá medir la percepción de la calidad de vida de laboral del personal operativo y de ventas de la empresa Resgasa All Natural de la ciudad de Babahoyo para asociarlos con lineamientos establecidos dados en dicha empresa, utilizando el registro de observacional. Utilizando la recaudación de investigación en la herramienta fue el Escalafón de Calidad de Vida Laboral. Centrado en la línea de investigación de Gestión Financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control como sub línea la Empresas e instituciones públicas ya que dicha empresa se dedica a actividades comerciales.

En organizaciones donde los colaboradores no permanecen motivados por sus superiores, la calidad de vida laboral se ve afectada y con ello trae consecuencias

negativas para la productividad de la empresa. Uno de los factores más importantes utilizados para identificar las diferencias y valorar la competitividad del modelo empresarial. Es el esfuerzo en conjunto de la participación de todo el personal para auto dedicarse en mejorar la calidad de vida laboral dentro da la organización.

Hay muchas causas para perjudicar la calidad de vida laboral del ámbito empresarial que tal vez logre interferir con el manejo, el rendimiento y el estado de trabajo. En varios casos, es la pasión de los propios colaboradores la que engloba el más grande legado económico.

La inexistencia de estimulación por las actividades puede encarecer el compromiso de hacer propias las labores habituales lo mejor que podamos; así mismo, los colaboradores empiezan a perder la motivación, pierden la satisfacción y el trabajo decae cuando se desconoce los niveles de calidad de vida laboral de los colaboradores.

DESARROLLO

De lo antes mencionado surge el siguiente planteamiento: ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y las motivaciones intrínsecas? ¿La percepción apropiada de la calidad de vida laboral está vinculada con la motivación intrínseca? ¿Existe discrepancia entre la calidad de vida laboral y la motivación intrínseca?

Una de las consecuencias que más incomodan a los colaboradores hoy en día, es el estrés profesional, que se irradia en desmoralización, agotamiento y angustia, quebranto de ingresos y hasta despidos; para los colaboradores se vuelve en disminución de producción, invariable giro de equipo y costosos precios de escogimiento y formación de personal.

Según la Dra. Juana Patlán (2018), “Por esa razón para las organizaciones el tema de la calidad de vida laboral cada día cobra más importancia. El trabajo es un aspecto importante en la vida de las personas de todo el mundo” (p. 119)

Las empresas buscan constantemente formas de brindar a sus empleados las mejores condiciones de trabajo para alcanzar sus objetivos y mantener su capital humano. Por lo tanto, simplificaron roles y responsabilidades y crearon valor para la organización en función del empleado, el bienestar y la satisfacción laboral

La disputa sobre la Calidad de Vida Laboral - CVL ha empañado mucha calidad en los memorándums administrativas y las ordenaciones personales en todo el planeta.

Según la M. Sc. Lorena Isabel López Álvarez (2018), “No solo en lo que se refiere a infraestructura y condiciones tales como el salario, sino a la oportunidad de crecer personal y profesionalmente, con el fin de generar un desarrollo integral de los individuos y de las organizaciones.” (p. 20).

Por otro lado, están, desde un punto de vista objetivo, los factores del entorno laboral como las condiciones ambientales, la ergonomía, la iluminación, los lugares de trabajo, la jornada laboral, los salarios, los sistemas de gestión, la salud y la seguridad en el trabajo. Para ello, el objetivo del estudio fue analizar los factores de la situación en la que participaba el individuo y observar la calidad del ambiente laboral de Resgasa All Natural.

Esta identificación nos permite discutir y considerar las reglas y dinámicas del equilibrio trabajo-familia dentro de una organización. Se ha identificado un conjunto de conceptos teóricos que contribuyen a una adecuada calidad de vida laboral y se han utilizado como guía para identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral y el adecuado equilibrio entre organizaciones de trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

La calidad de vida laboral es cada vez más importante en las organizaciones y ellas en la actualidad se han dado cuenta de que en la medida en que se anima a sus colaboradores a prosperar con condiciones adecuadas de trabajo; tienen como objetivo brindarles una mejor CVL, y en la misma medida, se promoverá el crecimiento y desarrollo de la organización.

La complacencia laboral está trazada como el pilar primordial del proceder de todo colaborador, beneficiando a este a cubrir con la ocupación deseada por la organización, es decir, la satisfacción laboral irradia una cualidad efectiva del colaborador hacia su compromiso y por ende hacia la empresa donde labora. Sin embargo, la felicidad de la empresa es conocer la competencia de acuerdo del producto.

Según Peñaherrera-Larenas F. et al., (2015), “es necesario definir la calidad de vida, como un estado de satisfacción personal con las actividades que realiza el individuo y subjetiva al bienestar físico y emocional.” (p. 168).

Se es muy consciente de cómo el factor humano influye en los procesos operativos en términos de motivación de los colaboradores. Vivimos en un ámbito donde los gerentes juegan un papel importante y asumen la responsabilidad de la administración.

Los gerentes necesitan inspirar y motivar a sus colaboradores para que cada trabajo sea gratificante y exitoso. Las organizaciones invierten mucho en el desarrollo de nuevas estrategias que motiven a sus colaboradores a mantener un alto rendimiento y, en muchos casos, estas inversiones pueden conducir al fracaso.

La satisfacción laboral está trazada como el estribo primordial del proceder de todo colaborador, ayudando a este a desenvolverse en sus ocupaciones, es decir, la satisfacción laboral irradia una cualidad positiva del colaborador hacia su encargo y por ende hacia su empresa.

SUSTENTOS TEÓRICOS

La Oficina Resgasa All Natural en la zona de Babahoyo se encarga de brindar bebidas y productos para distribución y consumo doméstico. Brindan a todos los clientes un enfoque claro para considerar las necesidades de los clientes y consumidores en las áreas de operación e implementación de los productos ofrecidos, permitiéndoles consumir productos de alta calidad.

Según la Dra. Juana Patlán Pérez afirma que:

“La calidad de vida en el trabajo es un concepto que surge a mediados de la década de los setenta como una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con énfasis en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida, que dio origen al movimiento de calidad de vida laboral y calidad del empleo.” (Pérez, 2020),

Entendida de otra forma, la calidad de vida depende de cómo la persona se ve frente a una sociedad y que es lo que espera de la misma.

Según López, et al. (2021), “al hablar de calidad de vida laboral, es un concepto amplio que podría tener varias generalidades. la calidad de vida es una propiedad que tiene el individuo al experimentar situaciones de su trabajo.” (p. 316-325). Además, la calidad de vida son las circunstancias y escenarios en las labores propicias que implica la complacencia de los colaboradores, la seguridad profesional y las incidencias de progreso.

Dando a entender que el concepto de calidad de vida que tenga cada persona viene del lado objetivo y subjetivo. Armand Feigenbaum reflexiona como calidad general como el estudio en todos los períodos de los conocimientos de elaboración en la industria, desde la enumeración del cliente hasta la venta del fruto al mismo, considerando la complacencia con el servicio en calidad.

Actualmente se considera calidad de vida laboral al vínculo de metodologías y ordenamientos que sirven a la orientación de la ordenación para acomodar, controlar e inspeccionar todos los períodos de los métodos hasta la producción de un fruto con la calidad de vida laboral deseada.

Según la Dra. Margarita Chiang Vega afirma que:

“La satisfacción laboral ha sido uno de los aspectos del comportamiento organizacional más estudiados del siglo XX, y una de las razones importantes para interesarse por esta variable, es para comprender diferentes variables relacionadas con la eficiencia de la organización, como el compromiso organizacional, la rotación, el ausentismo y el desempeño”. (Chiang-Vega, 2021)

Es decir, cómo el colaborador se siente intrínsecamente de la zona donde trabaja y cumple sus movimientos, es por tal motivo que en la satisfacción laboral se ve mencionado en impresiones y actitudes del colaborador.

Según el PhD Sergio Manuel Madero Gómez (2020), “Herzberg incluyó una parte filosófica en la que indicó que el ser humano debe satisfacer necesidades que corresponden a las dos naturalezas a las que debe responder: naturaleza animal y naturaleza de ser humano”. (p. 3).

Estas circunstancias se comprometen al instante de valorar las consecuencias de las indagaciones coherentes con la estimulación, pues coexistirá una propensión del individuo para beneficiar una u otro en su ambiente.

La motivación intrínseca es fomentada por dos escuelas: La escuela humanista enfoca la motivación como el potencial para cubrir una jerarquía de necesidades como postula el psicólogo Maslow (1943), por lo que si satisfacemos las necesidades inferiores vamos subiendo a los niveles superiores y trascendentales.

Según la Dra. Milagros Arráez afirma que:

“Dentro de la misma escuela Herzberg (1954), postulan la teoría de los factores donde los factores higiénicos son los niveles más bajos de Maslow y los factores motivacionales los más altos de Maslow. La escuela cognitiva expone que la motivación de una conducta depende de la información que el individuo tiene disponible.” (Arráez, 2019)

Según Meléndez (2022), “La gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los colaboradores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo.” (p. 1)

La administración directora requiere de habilidades que acceda a la ordenación, pues eso beneficia al desempeño de términos mediante la organización deben ser manejados convenientemente. Es por tal motivo que la satisfacción laboral se ha transformado en un argumento que se ha puesto en empaque en cada distribución.

Como parte fundamental de esta metodología, la institución debe contar con presentaciones y ordenamientos sensatos de valoración en desempeño, los cuales corresponden en ser claros y conocidos por todos los colaboradores. esto con el fin de conseguir un efecto de un sistema de prestaciones justo e imparcial que traiga consigo complacencia a los colaboradores, mejora del clima laboral de la distribución del personal y fortalecimiento de la unidad de trabajo para una institución más fructífera.

Los ciclos motivacionales comienzan cuando hay una intensidad dinámica y sostenida que crea velocidad, estado de ánimo. el surgimiento de todo ciclo motivacional consiste en perturbar el estado de equilibrio de un individuo y crear una situación de movimiento que lleva al individuo a sentirse abierto o elevado, sacudiendo el movimiento y liberándolo de inconsistencias y desequilibrios.

Según el Dr. Fabian Quiroga afirma que:

“El ciclo motivacional trata de explicar cómo el ser humano puede sentirse motivado a alcanzar u obtener algo. Por lo tanto, este ciclo es aquél por el que pasa una persona cada vez que surge una necesidad u objetivo esto se desencadena por un estímulo” (Quiroga, 2020).

La meta motivación tiene correspondencia con un ambiente sugestionada en los servicios de acaparamiento e incremento. El modo de liderazgo de la distribución se determina por poseer tranquilo los objetivos que apetece conseguir con sus colaboradores.

Además, también podemos afirmar que el PhD Humberto Rivas nos dice que:

“La disponibilidad de realizar grandes cambios de innovación, mejoramiento de la calidad de vida laboral de todo el personal lo cual ha intentado realizarlo por medio de sus líderes de cada área donde es de resaltar su capacidad de trabajo en equipo y responsabilidad, y son capaces de identificar las necesidades de desarrollo.” (Rivas, 2018)

La teoría de la expectativa de la calidad de vida laboral de los colaboradores en una organización rescata un papel esencial en el desempeño de los objetivos colectivos, en ese sentido, es transcendental nivelar los conocimientos de desarrollo en la que destaca la calidad de vida laboral.

Según el Ing. Oscar Gómez Cabrera (2018), “calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE.UU. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional”. (p. 3)

La confianza interpersonal en términos generales, puede definirse como un estado psicológico en el que una persona se dispone a creer y a establecer expectativas positivas respecto de intenciones de otras personas.

Según la Dra. Margarita Chiang Vega afirma que:

“Plantean que cuando los miembros de una organización poseen confianza, hay un aumento en la rapidez y una disminución en los grupos cerrados de la empresa, a su vez se ve afectada de forma positiva la productividad organizacional. Esto nos señala que la confianza puede desempeñar un rol importante en la efectividad de la gestión del personal dentro de las organizaciones.” (Chiang-Vega, 2021).

La jerarquía de poseer calidad de vida en la empresa.

La colectividad de los individuos consagra la mayor fracción de su día a la labor, ya sea adentro de una distribución o en su adecuada profesión. Persistir en una ocupación estimada mala, con circunstancias de inconvenientes, que no hace que el individuo se conciba en acogimiento y apreciada puede liberar inconvenientes de fortaleza física e incluido psicológica.

Según la sociedad Randstad Holding afirma que:

“Sin embargo, se equivoca quien piensa que enfocarse en la calidad de vida en el trabajo solo sirve para beneficiar a los trabajadores. Los empleados que se sienten bien en su lugar de trabajo y tienen una buena relación con los demás trabajadores se sienten más motivados para trabajar, se dedican más y terminan trayendo resultados mejores para la empresa.” (Holding, 2022)

La importancia de la compensación para el trabajador

Según la Lcda. Melissa Ortiz afirma que:

“La eficiente gestión de las compensaciones ofrecidas a los colaboradores debe ser un aspecto fundamental en la estrategia organizacional, dado que permite desarrollar a tu talento humano midiendo la inversión que se

realiza en cada uno de ellos y el retorno de la misma relacionándola con el logro de objetivos y resultados de la compañía.” (Ortiz, 2019)

Como parte fundamental de esta metodología, la institución debe contar con presentaciones y ordenamientos sensatos de valoración en desempeño, los cuales corresponden en ser claros y conocidos por todos los colaboradores. Esto con el fin de conseguir un efecto de un sistema de prestaciones justo e imparcial que traiga consigo complacencia a los colaboradores, mejora del clima laboral de la ordenación y fortalecimiento de la unidad de trabajo para una institución más fructífera.

La gerencia de los resarcimientos y tributos empresariales debe de ser parte esencial de la gestión de talento humano y completar en las demás técnicas de talento humano y no alternar como una práctica desierta sino como un eslabón del vínculo que al final del día forma la práctica del colaborador en la empresa.

Las compensaciones tienen como principales objetivos:

- Galardonar el ejercicio de los colaboradores para su propia complacencia y la de la organización.
- Conservar a la empresa profesional en el mercado laboral.
- Originar el desempeño expectante de los colaboradores.
- Cautivar y retener talento humano.
- Aumentar la eficacia y producción de la empresa.
- Avivar valores organizacionales como la aptitud, el trabajo en unidad, la invención y el logro de las metas.

Las fuerzas que impulsan detrás de la producción son:

- a) Metas personales o voluntad necesarias para ello.
- b) Conciencia de la relación personal entre producción y logro de fines personales.
- c) La habilidad individual afecta el ejercicio tanto como el pensamiento para fines

personales. Estos incluyen dinero, seguridad laboral, reconocimiento social, conciencia y trabajo significativo. hay diferentes combinaciones de objetivos que se pueden lograr al mismo tiempo.

La relación percibida entre la consecución de los objetivos y la alta productividad.

Si los colaboradores tienen un objetivo más importante que recibir salarios más altos y se les paga por su desempeño, pueden estar motivados para producir más. sin embargo, si para él es más importante el reconocimiento social de los demás miembros del grupo, podrá producir por debajo del nivel establecido por el modelo de producción informal.

Factores que sobresaltan categóricamente la calidad de vida laboral.

De igual forma, ¿cómo estar al tanto si coexiste una compasiva vida laboral en su empresa? Primero debe determinar si hay un impacto negativo en el estado individual, organizacional, laboral y económico.

Factores Individuales.

Si un individuo de los colaboradores de tu institución no posee un caritativo ambiente personal, no poseerá una compasiva vida laboral. Así mismo, si da señal con la fortaleza física y entusiasta, si no consume ni pernocta bien, su duración laboral no existirá bienhechora, por lo tanto, su ocupación no será el deseado.

Factores Organizacionales.

Estos poseen una huella perjudicial cuando la comisión de deseos, la distribución, la sabiduría organizacional, el tiempo profesional o la colaboración en la conquista de disposiciones, no favorece o indemniza las insuficiencias de los colaboradores, dependiendo de su compromiso y profesión.

Factores de Condiciones de trabajo y calidad de vida en el trabajo.

Si los trabajadores no cuentan con los equipos y herramientas suficientes para el desempeño de sus funciones, o si la limpieza y el estado de los equipos no es suficiente, su vida laboral no será óptima.

Factores Socioeconómico.

Cuando hay un plan de trabajo en su empresa que es incorrecto o inconsistente, puede haber una incapacidad para trabajar. Si el plan de jubilación no está claro, si no hay beneficio en el programa de prevención de riesgos, o si no hay un salario adecuado para el trabajo, la vida de los trabajadores se ve afectada por la vida de los trabajadores.

Esclarezcamos el conocimiento de calidad de vida laboral: es aquella que reconoce claramente del grado de complacencia del colaborador y de la ocupación de su labor en la institución. No obstante, conjuntamente de la situación de labor, resulta de las desemejantes insuficiencias de cada colaborador, como su circunstancia médica y sus ambiciones laborales.

Cuando tus participantes poseen una buena calidad de vida laboral consiguen apreciar enorme responsabilidad y estimulación con los propósitos institucional. De allí la calidad de brindar por tanto un buen contexto profesional, como ofrecer a poseer un cambio abstracto y entusiasta insuperable para ejecutar sus diligencias indudablemente.

Según la empresa Unika Promotora (2019), “De hecho, así lo reconoce el 96% de los CEO a nivel mundial, a tal punto que el 60% de las organizaciones internacionales ya cuentan con un presupuesto exclusivo para mejorar la calidad de vida de los empleados.”

(p. 1)

De acuerdo a la personalización de los conocimientos de los colaboradores de la empresa Resgasa All Natural en cuanto a la calidad de vida laboral, se puede establecer que mecanismos utilizar como incitación de correlación vida trabajo y relaciones interpersonales la capacidad de una organización para desarrollar estrategias de mejora

en una organización que quiere mejorar su CVL, ya que no solo crean empleos, sino que también contribuyen al desarrollo social y económico.

Reconociendo la necesidad de una definición clara de la organización, todos los recursos utilizados para que sus planes y programas de bienestar estén en armonía con la realidad de la organización en el marco de los planes de mejora y beneficios de los empleados de la organización.

Técnicas para Mejorar la Calidad de Vida Laboral

- **Feedback (realimentación) propio y grupal.** Asambleas fragmentadas (máximo 15 minutos) en las que obtengas asemejar qué consigue estar atravesando, tanto en la representación profesional como en el interpersonal del conjunto. Lo magnífico estaría ejecutarlas a diario.
- **Plan de beneficios.** Con base a la averiguación descubierta en el feedback de tus ayudantes, se obtendría delinear un método de favores que realmente les auxilie a estar más originados, a intervenir y ejercer excelentes beneficios laborales.
- **Mejoras continuas.** Inspecciona los contextos característicos de tus colaboradores, tanto físicas y emocionales, conjuntamente del ambiente profesional.

TÉCNICAS APLICADAS

En este caso se recopiló la información mediante una encuesta utilizando como medio informático el formulario de Google en el cual estaba detallado el modelo CVP-35, de Entre los instrumentos de medida de la calidad de vida profesional, utilizados ampliamente en el ámbito de la atención primaria de salud de nuestro entorno, destacan el de Font Roja y el CVP-35, ambos validados.

Según Ribera (2018), “CVP-35, propuesto por Salvador García, diseñado basándose en el modelo teórico demandas, control, apoyo social de Karasek y validado

por Carmen Cabezas, constituye un instrumento válido, fiable y bien aceptado por los profesionales.” (p. 334-336). Por ende, se utilizó el cuestionario CVP-35 ya que realiza una medida multidimensional de la calidad de vida profesional el cual ha sido la herramienta fundamental en distintos estudios, lo que nos señala como posibilidad de considerarlo un instrumento que permite la comparación en diferentes situaciones.

El banco de preguntas está desarrollado de 35 ítems que en esa investigación se manifiestan en un escalafón de 1 a 5, en donde la cualidad “nada” pertenece al valor 1, “algo” valor 2, “bastante” valores 3 y 4 y “mucho” valor 5. Los ítems se congregan en 3 dimensiones: "apoyo directivo" (12 ítems),"cargas de trabajo" 12 ítems y "motivación intrínseca"(10 ítems). Subsiguientemente, se muestran en la Tabla I las resoluciones del estudio de la herramienta a los colaboradores de la compañía Resgasa All Natural de la urbe de Babahoyo. En la Tabla II y en la Figura 1, se exponen las derivaciones de los tanteos de perspectiva colectivos en funcionalidad a las dimensiones otorgadas.

CONCLUSIONES

La colaboración en la organización y el compromiso organizacional se ve reflejado en los resultados, así como la ayuda que sienten los colaboradores por sus directivos para hacer su trabajo, componente fundamental por el estado de ánimo que crea el sentir que sus directivos piensan que la tarea comercial es un servicio que produce varios beneficios a los consumidores finales, representados por los consumidores y la sociedad generalmente.

El fervor de ser creativos muestra la predisposición para lograr de hacer sus ocupaciones en una forma más positiva, generando novedosas tácticas que permitan llegar a los ayudantes y mejorar los resultados en su área de trabajo. Además, se nota la satisfacción por las ocupaciones de capacitación y supervisión continua al que son sometidos el personal en la organización, lo cual les posibilita sentirse con confianza para

hacer de mejor forma sus ocupaciones, además de la orientación recibida por parte del administrador y supervisores que facilitan su trabajo.

No obstante, hay varios que opinan que la presión que reciben para hacer la proporción de trabajo es bastante destacable en la organización Resgasa All Natural de la localidad de Babahoyo, En este ámbito, se tienen que implantar tácticas para detectar componentes específicos que inciden en dichos ayudantes.

En la figura 1 se puede percibir a la motivación intrínseca como la magnitud que los encuestados piensan más alta entre las otras, en la Figura 2 muestra cada pregunta de este gráfico, habiendo obtenido como puntos de vista favorables “estoy preparado para hacer mi trabajo”, “mi trabajo es fundamental para la vida de las personas”, “ganas de esforzarme”, “me siento orgulloso de mi trabajo”, “lo que tengo que hacer me queda claro”, “ganas de ser creativo”, “apoyo de mi familia”, ocurre con el “apoyo de compañeros”, de lo opuesto “desconecto de mi jornada laboral”, y “capacitación esencial para hacer mi trabajo”. Con esta información tenemos la posibilidad de darnos cuenta que, pese a que mayormente hay aspectos positivos, queda todavía trabajo por hacer para mejorar los aspectos negativos anteriormente mencionados.

El programa de formación personalizada y el seguimiento constante del grado de satisfacción, son las herramientas exactas para generar una fortaleza en la calidad de vida de los ayudantes. La implementación de las reformaciones indispensable realizándolas tan rápido como se hallan las necesidades, dando prioridad y asegurando al personal de la organización que sus necesidades son escuchadas y seguidas por su gerencia.

BIBLIOGRAFÍA

- A. (2019, 23 marzo). *¿En qué consiste el ciclo motivacional?* Explicación .Net.
<https://www.explicacion.net/ciclo-motivacional/>
- A. (2022, 15 marzo). *La Piramide de Maslow en la empresa*. Randstad.
<https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
- Armas Arráez, M. M. (2019). Hacer fluir el aprendizaje. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 2(1), 299. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v2.1443>
- Chiang-Vega, M., & Candia-Romero, F. (2021). Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14–25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Coaquira Tuco, C. M. (2019). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios*, 8(3). <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.163>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. (2020). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1737–1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Gómez Rada, C. A. (2019). La relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 230–247. <https://doi.org/10.14718/acp.2019.22.1.11>
- Gómez, M. S. M. (2020). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos*

en la satisfacción de los trabajadores. Scielo.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#B31

H. (2019b, julio 18). *Calidad de vida en el trabajo: 10 consejos para mejorar tu bienestar*.

Hotmart. <https://blog.hotmart.com/es/calidad-de-vida-en-el-trabajo/>

LA CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO ESTRATEGIA DE MEJORA EN INDUSTRIAS

P.A.B. (2018). UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1495/DNA-spa-2018->

[La calidad de vida laboral como estrategia de mejora en Industrias PAB?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1495/DNA-spa-2018-La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20estrategia%20de%20mejora%20en%20Industrias%20PAB?sequence=1&isAllowed=y)

Moyano, E. I. (2021). La sección Discusión en artículos de Ciencias Agrarias: legitimación y defensa de resultados. *De Signos y Sentidos*, 22, e0005.

<https://doi.org/10.14409/ss.2021.22.e0005>

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>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.

<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peñaherrera-Larenas, F. (2015). *Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios*. Scielo.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212015000400003

Pinela Morán, N. A., & Donawa Torres, Z. A. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–12.

<https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.217>

Quiroga, F. (2020, 30 noviembre). *El Ciclo Motivacional*. TU ECONOMÍA FÁCIL.

https://tueconomiafacil.com/el-ciclo-motivacional/#google_vignette

Ribera, P. E. (2018, 31 julio). *Revaluando la validez del cuestionario CVP-35: sensibilidad al cambio, cambios importantes y mínima diferencia importante*. CORE Reader.

<https://core.ac.uk/reader/82635750>

Yoonta, A. (2020, 5 febrero). *Calidad de Vida Laboral: 7 Formas de Mejorar el Entorno Empresarial*. unika promotora. <https://www.unikapromotora.com/blog/calidad-de-vida-laboral/>

ANEXOS

Tabla I.

Medidas de tendencia central y nivel de confianza del CVP-35

	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar	Nivel de confianza
Dimensión 1: Apoyo Directivo					
2. Satisfacción con el tipo de trabajo	3,3	4	5	1,29	2,8
3. Satisfacción con el sueldo	3,3	4	4	1,29	2,8
4. Posibilidad de promoción	3,3	4	5	1,29	2,8
5. Reconocimiento de mi esfuerzo	2,6	3	5	1,58	1,98
10. Apoyo de mis jefes	3,91	4	5	1	3,52
11. Apoyo de mis compañeros	3,3	4	4	1,29	2,8
14. Posibilidad de ser creativo	3,3	4	4	1,29	2,8
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo	2,78	4	5	1,7	2,12
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	2,6	3	4	1,58	1,98
22. La empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	2,6	3	5	1,58	1,98
23. Tengo autonomía o libertad de decisión	3,3	4	2	1,29	2,8
28. Variedad en mi trabajo	3,3	4	4	1,29	2,8
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	2,6	3	4	1,58	1,98
Dimensión 2: Carga de Trabajo					
1. Cantidad de trabajo que tengo	2,6	3	4	1,58	1,98
6. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	3,3	4	4	1,29	2,8
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	2,6	3	5	1,58	1,98
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	2,6	3	2	1,58	1,98
17. Conflictos con otras personas de mi trabajo	1,81	2	1	1	1,42
18. Falta de tiempo para mi vida personal	2,5	3	2	1,7	1,84
19. Incomodidad física en el trabajo	2,21	3	1	1,29	1,71
21. Carga de responsabilidad	3,3	4	4	1,29	2,8
24. Interrupciones molestas	2,21	3	3	1,29	1,71
25. Estrés (esfuerzo emocional)	2,6	3	2	1,58	1,98
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	2,21	3	1	1,29	1,71
Dimensión 3: Motivación Intrínseca					
9. Motivación (ganas de esforzarme)	3,91	4	5	1	3,52

12. Apoyo de mi familia	3,3	4	5	1,29	2,8
13. Ganas de ser creativo	3,3	4	5	1,29	2,8
15. Desconecto al acabar la jornada laboral	2,6	3	2	1,58	1,98
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	2,6	3	5	1,58	1,98
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	3,91	4	5	1	3,52
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	3,91	4	5	1	3,52
31. Lo que tengo que hacer queda claro	3,3	4	5	1,29	2,8
32. Me siento orgulloso de mi trabajo	3,3	4	5	1,29	2,8
35. Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	3,3	4	4	1,29	2,8
Calidad de Vida Laboral Percibida					
34. Calidad de vida de mi trabajo	2,6	3	3	1,58	1,98

Nota. Datos tomados de la investigación de la empresa Resgasa All Natural (2022).

Fuente: Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios (2015).

Tabla II.

Consolidado de los resultados por dimensiones consultadas.

DIMENSIONES	Media	Mediana	Moda	Desviación estándar
Apoyo Directivo	3.09	4	4.5	0.19
Cargas de Trabajo	2.54	3	3	0.20
Motivación Intrínseca	3.34	4	5	0.21
Calidad de Vida Laboral Percibida (CVLP)	2.60	3	3	1.58
Media Global	2.89	3	3	2

Escala del 1(nada) al 5 (mucho)

Nota. Datos tomados de la investigación de la empresa Resgasa All Natural (2022).

Fuente: Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios (2015).

Figura 1.*Calidad de Vida Laboral.*

Nota. La figura muestra las cifras de calidad de vida laboral de la empresa Regasa All Natural en el año 2022. Fuente: Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios (2015).

Figura 2.*Motivación Intrínseca.*

Nota. La figura muestra las cifras de motivación intrínseca de la empresa Regasa All Natural en el año 2022. Fuente: Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios (2015).

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

Babahoyo, 22 de Febrero del 2022

Ing.

Roberto Carlos Lascano Macias

ADMINISTRADOR DE RESGASA ALL NATURAL

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo: **VALENCIA PAMBABAY ERIKA PATRICIA**, con cédula de identidad 120640854-2, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculada en el proceso de titulación periodo noviembre 2021 – abril 2022, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de estudio denominado Calidad de vida laboral de la empresa Resgasa All Natural de la ciudad de Babahoyo el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecida.

Muy atentamente



Erika Patricia Valencia Pambabay.

120640854-2



ADMINISTRADOR
ROBERTO LASCANO
All Babahoyo - Fallubay
AUTORIZADO

Roberto Carlos Lascano Macias.

ID:0917778318

Cell:0995234917

rlcpv.roberto.lascano@hotmail.com

PORCENTAJE DE URKUND

**Document Information**

Analyzed document	CASO DE ESTUDIO ERIKA VALENCIA..docx (D131225360)
Submitted	2022-03-22T22:40:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	evalencia@fafi.utb.edu.ec
Similarity	8%
Analysis address	mpeaherrera.utb@analysis.urkund.com