



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE:**

**LICENCIADO/A EN PSICOLOGÍA**

**TEMA:** Valoración de la percepción de la calidad de vida laboral en colaboradores masculinos de la empresa Eternit ecuatoriana, en el periodo 2021.

**AUTOR/ A:** Tapia LLamba Jessica Maricela

**TUTOR/ A:** Mg. Meneses Meneses Alexandra Yakeline

**QUITO- ECUADOR**

**AÑO: 2022**

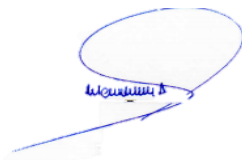
## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutora del Proyecto Integrador de Carrera titulado “Valoración de la percepción de la calidad de vida laboral en colaboradores masculinos de la empresa Eternit Ecuatoriana en el periodo 2021”, presentado por JESSICA MARICELA TAPIA LLAMBA, con cédula N.º 0503871295, estudiante de la Carrera de Licenciatura en Psicología, pregrado, Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad Israel.

Confirmando, que posterior a la revisión del documento de investigación, este reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Tribunal de Grado que se designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Quito, D.M, 03 de febrero del 2022.

**TUTORA:**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line and a short vertical stroke.

-----  
Mg. Alexandra Yakeline Meneses Meneses

CC. 1715155147

## **PRESENTACIÓN**

El presente proyecto tiene como tema de estudio “Valoración de la percepción de la calidad de vida laboral en colaboradores masculinos de la empresa Eternit Ecuatoriana en el periodo 2021”, el cual se lo dividió en varios capítulos.

El primer capítulo, tiene la fundamentación teórica del tema planteado, sobre los puntos de vista empezando por los antecedentes, para luego ir determinando los diversos problemas que tienen que enfrentar hasta la actualidad los docentes y estudiantes para la adaptación de las clases virtuales.

En el capítulo dos, se detalla los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos y las hipótesis del estudio. En el capítulo tres, se detalla la metodología, los métodos y tipos de investigación utilizados, así como la población determinada para el estudio, a través de la obtención de un muestreo, además de la identificación de las técnicas e instrumentos aplicados, tales como la encuesta, para determinar el cuadro de operacionalización de variables, el procedimiento aplicado para la toma de la encuesta y por último el análisis estadístico de los resultados obtenidos de la encuesta. En el cuarto capítulo se desarrolló los resultados y análisis de cada pregunta a través de la graficación de los resultados y el análisis de los datos obtenidos a fin de determinar los resultados e hipótesis planteadas en el estudio. En el quinto capítulo se detalla la discusión de los resultados encontrados en la investigación y se plantea análisis comparativo y las debidas limitaciones de este. A continuación, en el capítulo seis se describen las conclusiones y recomendaciones basadas en los objetivos de la investigación. Finalmente, en el séptimo capítulo se detalla toda la bibliografía del proyecto, utilizando la norma APA séptima edición, y los anexos del tema propuesto.

## TABLA DE CONTENIDO

CARTA DE DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	2
PRESENTACIÓN .....	3
RESUMEN.....	7
ABSTRACT .....	8
Lista de Símbolos y abreviaturas.....	9
Introducción.....	10
CAPITULO 1 .....	13
MARCO TEORICO .....	13
1.1    Calidad de vida en la población ecuatoriana en el contexto de la pandemia (COVID-19) .....	13
1.2    Historia de la calidad de vida.....	16
1.3    ¿Cómo es la calidad de vida en el entorno laboral? .....	18
1.4    Beneficios de una buena calidad de vida en el trabajo .....	20
1.5    Calidad de vida relacionada con la Salud .....	21
1.6    Estrés laboral.....	22
1.7    Insatisfacción laboral.....	22
1.8    Modalidades de trabajo en pandemia .....	23
CAPITULO 2 .....	25
OBJETIVOS E HIPÓTESIS .....	25
2.1    Objetivo general.....	25
2.2    Objetivo específico 1 .....	25
2.3    Objetivo específico 2 .....	25
2.4    Objetivo específico 3 .....	25
2.5    Hipótesis General /preguntas científicas (depende el tipo de estudio que esté aplicando) .	25
2.6    Hipótesis específica 1 .....	25
2.7    Hipótesis específica 2 .....	25
2.8    Hipótesis específica 3 .....	25
CAPÍTULO 3 .....	26
METODOLOGÍA .....	26
3.1    Método, diseño y alcance .....	26
3.2    Población y muestra.....	26
3.3    Técnicas e instrumentos.....	27

3.3.1	Técnicas.....	27
3.3.2	Instrumentos de análisis de Calidad de Vida .....	27
3.4	Dominios del WHOQOL-BREF .....	29
3.4.1	Dominio Físico .....	29
3.4.2	Dominio Psicológico .....	29
3.4.3	Dominio Relaciones Sociales .....	30
3.4.4	Dominio Medio Ambiente.....	30
3.5	Operacionalización de variables.....	31
3.6	Procedimiento.....	32
3.7	Criterio de inclusión .....	33
3.8	Criterios de exclusión .....	34
3.9	Análisis estadístico .....	34
CAPÍTULO 4.....		35
RESULTADOS.....		35
4.1	Perfil sociodemográfico.....	35
4.2	Resultados de la evaluación de los participantes .....	36
4.3	Resultado de las dimensiones de calidad de vida.....	36
4.4	Resultados de satisfacción en calidad de vida y salud.....	39
CAPÍTULO 5.....		41
DISCUSIÓN .....		41
5.1	Discusión .....	41
5.2	Límites de la investigación .....	43
CAPÍTULO 6.....		45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		45
6.1	Conclusiones .....	45
6.2	Recomendaciones .....	46
CAPÍTULO 7.....		48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		48
7.1	Bibliografía .....	48
CAPÍTULO 8.....		54
ANEXOS.....		54
8.1	ANEXOS.....	54
Anexo 1. Certificado de aprobación para la investigación .....		54

Anexo 2. Formato de consentimiento informado .....	55
Anexo 3. Formulario test de calidad de vida whoqol-bref -neurologytoolkit.....	56
Anexo 4. Resultado del Formulario test de calidad de vida whoqol-bref -neurologytoolkit .....	58
Anexo 5. Fotográfico .....	64

## RESUMEN

### Título

“VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES MASCULINOS DE LA EMPRESA ETERNIT ECUATORIANA EN EL PERIODO 2021”

### Introducción

Durante estos últimos años los países han tenido que aprender a convivir con una pandemia a causa de la COVID -19, misma que ha causado un impacto devastador en la vida humana, tanto en lo físico, económico, psicológico, social y cultural. Las afecciones de la calidad de vida están asociadas al confinamiento y la libertad de salir, adaptación a nuevas modalidades de trabajo.

### Objetivo

El presente estudio tiene como objetivo valorar la percepción del índice de la calidad de vida que tienen los colaboradores en la empresa Eternit Ecuatoriana, mediante el test de Calidad de Vida Whoqol-Bref para el periodo 2021.

### Métodos

Se trata de un estudio tipo cuali- cuantitativo, con una muestra de 70 colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana, a los que se les aplicó test de calidad de vida WHOQOL-BREF.

### Resultados

De los 70 colaboradores masculinos, con edad promedio de 36,74 años, se evidencia que el 100% no se contagió por COVID- 19, el grupo social en su mayoría es mestizo y el nivel de instrucción bachiller, la calidad de vida con un 67,14% fue muy bueno y el estado de salud bueno adecuado con el 50%.

### Conclusiones

Dentro de los dominios de la calidad de vida, se evidencio que la dimensión medio ambiente y relaciones sociales tienen una percepción baja a comparación de la dimensión física y psicológica, que pueden ser un factor directo en la afectación de la percepción de la calidad de vida

**Palabras claves:** Calidad De Vida, Teletrabajo, Trabajador, COVID 19, Pandemia, Salud, Empresa.

## **ABSTRACT**

### **Title**

“ASSESSMENT OF THE LIFE QUALITY PERCEPTION IN MALE EMPLOYEES OF THE ETERNIT ECUADORIAN COMPANY IN THE PERIOD 2021”

### **Introduction**

In recent years, countries have had to learn to live with a pandemic caused by COVID -19, which has caused a devastating impact on human life, both physically, economically, psychologically, socially and culturally. Quality of life conditions are associated with confinement and the freedom to go out, adaptation to new work modalities.

### **Objective**

The objective of this study is to assess the perception of the quality-of-life index that employees have in the Eternit Ecuadorian Company, through the Whoqol-Bref Quality of Life Test for the period 2021.

### **Methods**

This is a qualitative-quantitative study with a sample of 70 employees of the Eternit Ecuadorian Company, to whom the WHOQOL-BREF quality of life test was applied.

### **Results**

Of the 70 male collaborators, with an average age of 36.74 years, it is evident that 100% were not infected by COVID-19, the social group is mestizo, and the level of education is high school, the quality of life with a 67.14 % was very good, and good health status with 50%.

### **Conclusions**

Within the domains of quality of life, it was evidenced that the environment and social relations dimension have a low perception compared to the physical and psychological dimension, which may be a direct factor in affecting the perception of quality of life.

**Keywords:** Quality of Life, Telework, Worker, Covid 19, Pandemic, Health, Company.



## LISTA DE SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS

**CV:** Calidad de Vida

**CVRS:** Calidad de Vida Relacionada con la Salud

**IESS:** Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

**INEC:** Instituto Nacional de Estadística y Censos

**MIES:** Ministerio de Inclusión Económica y Social

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**OMS/WHO:** Organización Mundial de la Salud/ The World Health Organization

**WHOQOL-BREF:** The World Health Organization Quality of Life

## INTRODUCCIÓN

El capital humano es uno de los principales recursos dentro de las empresas ya que gracias a equipos de trabajo consolidados pueden dar auge y continuidad a las organizaciones. En la actualidad las personas son valoradas por sus aportes intelectuales, físicos, talentos y habilidades en la consecución de cumplir la misión y visión de cada empresa que se crea. En las organizaciones, el área de gestión humana desempeña un rol básicamente operativo a uno estratégico en el desarrollo y formación de las capacidades claves para el éxito competitivo. Por lo cual se debe generar el compromiso serio por parte de las organizaciones para que se impulse el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y además brinden las condiciones de trabajo adecuadas con las cuales, cada colaborador se sienta satisfecho y feliz y de esta manera pueda desempeñar su labor acorde con las exigencias de su cargo y así poder mantener una calidad de vida adecuada, esto significa ganancias para cada empresa pues disminuyen la pérdida de recursos, optimizan procesos y sobre todo están a un nivel competitivo alto tal y como espera el mercado hoy en día (Sailema & Mayorga, 2021).

La importancia de la calidad de vida en el ámbito laboral inicia a principios del siglo XX (Tabassum, Rahman y Jahan, 2011), momento en el cual predominaban las economías capitalistas industrializadas, es decir, el modelo administrativo y de producción era el de la organización fordista y de la fabricación en serie, enfoque norteamericano que se basaba en los aspectos administrativos de Taylor. En este modelo, se puede inferir que basa sus principios en aumentar la eficiencia y los niveles de productividad de los empleados, con la meta puesta en la reducción de los costos sin embargo la calidad de vida laboral no se considera una variable importante para las cuestiones de gestión (hábese en la proporción de la productividad, la eficiencia y el aprovechamiento de los tiempos y recursos). Esta postura trae como resultado tendencias de alto ausentismo, desmotivación, alta rotación del personal y abandono de los puestos de trabajo, ya que la mano de obra no es vista como la parte humana y fundamental de la

organización y que forma parte de un todo, sino como una herramienta más que debía alcanzar metas (Frias-Pérez & Acuña-Mayorga, 2020).

Se considera la calidad de vida a la percepción material que experimentan los seres humanos dentro de su entorno personal como grupal, según la literatura también se considera el resultado final de aplicar destrezas emocionales, mentales, físicas y financieras al enfrentarse a distintos problemas y/o crisis que surgen en la vida cotidiana. La calidad de vida laboral va orientada a lo que expresan diariamente los colaboradores dentro de una organización, está enfocada en el grado de satisfacción o insatisfacción que se genere en las distintas dimensiones tales como: fácil acceso a recursos para la ejecución del trabajo, relaciones interpersonales, el entorno físico en el que se desenvuelve y la seguridad en el trabajo, el desarrollo personal (ya sea por oportunidades para mejorar sus conocimientos o como crecimiento profesional), el reconocimiento (es de vital importancia sentirse valorado por sus contribuciones que desempeña a diario) y el bienestar laboral, relacionado al medio ambiente en el que a diario laboran (Guzmán Muñoz et al., 2021).

El objetivo de este tema de investigación se debe a la nueva percepción que se evidencio tras una pandemia, que los empleados son un pilar valioso para las organizaciones sin olvidar el lado humano. Es por ello por lo que es de vital importancia plantear proyectos que mejoren la calidad de vida laboral de los colaboradores que se encargan de la creación, implementación y ejecución de planes y proyectos en pro de una organización. La justificación de estos proyectos es el impacto en el rendimiento del trabajador en los resultados de la empresa en el corto, mediano y largo plazo, debido a que ellos aportan positivamente a la sociedad con su trabajo diario, forjan mejores oportunidades para sus descendientes, se comprometen con la organización y sienten que forman parte de ella, ya que sus opiniones son valoradas y tomadas en cuenta. Se puede nombrar varios enfoques multidimensionales de la calidad de

vida que el trabajador puede percibir como: integración en su puesto de trabajo, soporte y apoyo institucional, satisfacción por el mismo, bienestar personal y colectivo a través de su actividad laboral, observa desarrollo personal y puede administrar su tiempo libre (Vergara et al., 2021).

Bajo este antecedente, este proyecto de investigación busca resolver el siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de percepción de la calidad de vida laboral en colaboradores masculinos de la empresa Eternit Ecuatoriana en el periodo 2021?

## **CAPITULO 1**

### **MARCO TEORICO**

#### **1.1 Calidad de vida en la población ecuatoriana en el contexto de la pandemia (COVID-19)**

La calidad de vida es un concepto que ha venido siendo tratado desde hace varios años los cuales han sido debatidos desde la época de Platón y Aristóteles, por lo cual se ha convertido en un punto de investigación importante para la educación, el cuidado integral de la salud, los aspectos sociales y el entorno familiar. La calidad de vida se divide en dos términos, calidad cuyo significado determina excelencia y puede ser medida de forma positiva o negativa enfocándola a las personas, basándose en la felicidad, salud, éxito, riqueza, etc. El término vida se la conoce como la esencia o los aspectos de la existencia humana, la unión de estos dos términos impacta notablemente en los campos de la salud, familia, educación para los cuales se han dictaminado prácticas y políticas que alteran el vivir de cada persona y su percepción de que es la calidad de vida (Lopera-Vásquez, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) hace un llamado a los gobiernos y a todos los involucrados del ámbito de la salud para que estén alertas y persistentes a las amenazas que se van presentando a la salud y la seguridad de los trabajadores. Durante la pandemia de COVID-19 muchas personas han recordado la importancia de los trabajadores de la salud, debido a que ellos ayudan aliviar el sufrimiento y salvar vidas de toda la población, la pandemia ha provocado altos niveles de estrés psicológico sobre los trabajadores que diariamente son expuestos a entornos en donde deben desarrollarse durante largas horas, los cuales viven con el miedo constante de exponerse a la enfermedad mientras están alejados de sus familias y se enfrentan a la estigmatización social. Antes de iniciar la pandemia de COVID-19, los profesionales de la salud ya tenían un alto riesgo por su profesión en todas partes del mundo, durante la pandemia de COVID-19, los profesionales de la salud también se vieron afectados debido a que estaban sufriendo depresión y ansiedad e insomnio (OMS, 2020).

En el Estado de México, las micro, pequeñas y medianas empresas constituyen una arista muy importante en el progreso económico de la región, muchas de estas organizaciones están constituidas bajo la figura de pequeños empresarios y empresas que tienen como accionistas a sus familiares son predecesoras en la promoción al emprendimiento de negocios primordialmente en el sector comercio. Para esta entidad federativa es de vital importancia desarrollar programas de asesoramiento que brinde apoyo para su crecimiento y estabilidad tanto económica como administrativa, ya que estos elementos pueden garantizar su permanencia y solidez en el desarrollo de las diferentes actividades económicas, existen algunas instituciones gubernamentales que realizan estas acciones como son: el Instituto Mexiquense del Emprendedor y el Instituto de la Administración Pública del Estado de México y. En el año 2020 se presenta una contingencia sanitaria a nivel mundial originada por la pandemia del virus COVID-19, esto provocó que en el mes de marzo fuera declarada como una emergencia sanitaria, más del 70% de las micro, pequeñas y medianas empresas ubicadas en la región XI del oriente del Estado de México tuvieron que cerrar sus puertas temporalmente, a consecuencia de esta pandemia se vieron obligados a paralizar las actividades económicas a las que se dedicaban a diario y como consecuencia muchas personas se quedaron sin empleo, esta situación fue la que detonó una crisis económica, desempleo y pobreza entre otras consecuencias, paralizando el desarrollo económico y endógeno de la localidad (Velázquez & Rivero, 2020).

Costa Rica a raíz de la pandemia del COVID 19, ha enfrentado una transformación en las áreas de la economía, la salud, lo social, en el ámbito educativo y muchas organizaciones se vieron obligadas a determinar procedimientos para les ayuden a enfrentar el confinamiento, prolongando la modalidad de teletrabajo e implementando la presencialidad remota para continuar con el ciclo lectivo, se tomaron en cuenta muchas medidas preventivas para ayudar a que las personas puedan sentirse tranquilos, se produjeron afectaciones para quienes experimentaron cambios en su calidad de vida. Muchos países

aprendieron a construir prácticas saludables que aporten en el bienestar físico, psicológico y mental de la población (Penabad-Camacho et al., 2020).

En Ecuador la pandemia de COVID 19, afectado a diferentes ámbitos, entre los principales tenemos: educativo, social, laboral y cultural. Las pequeñas, medianas y grandes organizaciones se vieron afectadas por la cuarentena, muchas de ellas tuvieron que cerrar sus puertas temporalmente e incluso de forma permanente afectando la calidad de vida de muchas personas que se quedaron sin trabajo. En la provincia de Manabí, Ecuador, se evidencia la falta de motivación, creatividad y el miedo de iniciar emprendimientos, debido los planes de negocios deben ir enfocados al mejoramiento de la calidad de vida y a generar fuentes de trabajos de manera directa e indirecta, fomentar la productividad de sectores de la economía territorial, otorgándole un valor agregado a productos de la zona; de manera que se garanticen la satisfacción de las expectativas del consumo de alimentos saludables y nutritivos (Verduga-Pino, 2021).

En la actualidad por motivos de la COVID-19, muchas empresas están orientadas en buscar personas que garanticen productividad, efectividad, calidad y seguridad, estas exigencias que se han planteado los empleadores se debe a la existencia de diversos pensamientos como son: el colaborador es el motor de las organizaciones, generar nuevas formas de organizarse y establecer parámetros para que su capital humano pueda sentirse feliz y conformes al desempeñar sus actividades. El objetivo de las empresas es generar altos niveles de productividad precautelando la integridad y la calidad de vida laboral, en diversas empresas se considera que hay diferentes factores que afectan la calidad de vida laboral lo que provoca que la percepción de la calidad de vida se vea afectada (Armijo & Portalanza Chavarrí-a, 2018).

De acuerdo con la información obtenida en el sistema integrado de vigilancia epidemiológica del ministerio de salud pública (MSP,2022). En el Ecuador desde el 29 de febrero del 2020 hasta el 09 de enero de 2022 se han confirmado 569.184 casos positivos relacionados a casos positivos de COVID 19, de los cuales se tiene 33.713 personas fallecidas entre casos confirmados y casos probables, de entre los casos confirmados las provincias con mayor afectación son: Pichincha con 206.781, Guayas con 85.196 y Manabí con 39.027 casos confirmados.

Durante esta pandemia se puede evidenciar que la afectación no fue únicamente a la salud también a la economía del país. Según la OCDE (2020), la crisis que ha enfrentado el país durante la pandemia por la COVID-19 fue de relevancia especialmente para el ámbito laboral, tanto en términos de reducción de la cantidad de empleos como de deterioro de su calidad. Muchas empresas han tomado la decisión que reducir la cantidad de colaboradores ante la paralización o disminución de su actividad económica. De la misma manera, muchos trabajadores no han podido desarrollar sus labores debido a las medidas de confinamiento, en especial aquellos cuyas labores no se pueden desempeñar a través de modalidades de teletrabajo o semipresencial, o que no tienen acceso a las tecnologías necesarias para la ejecución de las actividades (Ministerio de Salud Pública Del Ecuador, 2022).

## **1.2 Historia de la calidad de vida**

El concepto de calidad de vida se remonta después de la Segunda Guerra Mundial específicamente en Estados Unidos, surge de un proceso realizada por investigadores de aquellos años para conocer si las personas tenían una buena vida o si sentían económicamente satisfechas. El termino se lo puede dividir en dos etapas. La primera data de las primeras civilizaciones prolongándose hasta finales del siglo XVIII, en donde existía en la que hay cierta preocupación por la salud pública y privada. Aparecen las primeras normativas sociales que están enfocadas al cuidado y la protección ambiental principalmente en contaminación de aguas, conservación de alimentos, orden y limpieza en las calles en



países europeos, la segunda etapa comienza una vez que se inicia el desarrollo moderno en la cual las leyes para los derechos y el bienestar de las personas empiezan a aumentar (Ruidiaz-Gómez & Cacante-Caballero, 2021).

Al término del siglo XVIII y comienzo del XIX, surge una nueva ley enfocada a estandarizar temas laborales, accidentes, enfermedades, etapas de maternidad, vejez y muerte. No debemos dejar de mencionar que dentro de los informes de Chadwick y Shattuk en EE.UU., se comenzó a discutir: “la salubridad pública, condiciones de trabajo, dieta y sistema de alimentación, tasa de mortalidad y la expectativa de vida, sistema educativo, estado de las viviendas y de las ciudades, de igual manera las formas de vida de la sociedad” (Granados, 2014).

La implementación se realizó a partir de los años sesenta cuando algunas personas dedicadas a las investigaciones relacionadas a la calidad de vida recopilaban información entre ella datos socioeconómicos, nivel de escolaridad y tipo de vivienda, siendo estos indicadores económicos con poca trascendencia dado que solamente explicaban un 15% de la variabilidad de la calidad de vida individual, es en este punto cuando varios psicólogos se plantean la idea de tomar menciones subjetivas que podrían generar mayores porcentajes en la media de la calidad de vida de las personas, los indicadores psicológicos como son la satisfacción y la felicidad influyen sobre el 50% de los resultados (Chavez & López Montes, 2017).

Varios autores durante el tiempo han generado diversos conceptos sobre la calidad de vida, dentro de los cuales se destacan:

Hörnquist (1982), refiere que la satisfacción se encuentra en la base a las necesidades en las esferas física, social, material psicológica y estructural.

Ferrans (1990), define la calidad de vida como un bienestar personal que va de la mano de la satisfacción o insatisfacción con las diferentes áreas que son fundamentales.

Bigelow (1991), menciona que la calidad de vida es una formula en donde se equilibran la evaluación subjetiva de bienestar y la satisfacción de necesidades.

Martin (1998), coloca a la calidad de vida como el tamaño de la brecha entre la realidad a menor intervalo y las expectativas individuales.

Barbara (1999) menciona que la calidad de vida es una identificación multidimensional de circunstancias individuales de vida en el contexto cultural y valórico al que se pertenece (Urzúa , 2012).

### **1.3 ¿Cómo es la calidad de vida en el entorno laboral?**

La calidad de vida laboral se basa en describir experiencias individuales y colectivas que diariamente se presentan en la vida de las personas en relación con su área laboral (Mendoza-Mestanza, 2019).

Existen diferentes elementos que componen y definen la calidad de vida laboral:

- Motivación
- Niveles de estrés
- Tareas en el trabajo
- Satisfacción con el trabajo
- Aspectos económicos
- Balance entre vida personal y laboral
- Poder de decisión
- Clima laboral
- Horarios rotativos
- Nivel de educación

Conocer la calidad de vida de los colaboradores dentro de una organización es importante ya que existen elementos que puede alterar la percepción los cuales pueden ser, económicas, demográficas y sociales que pueden aportar como un punto inicial para que las organizaciones tomen decisiones de cómo influye el trabajo en la percepción de cada colaborador y como estos afectan dentro de los objetivos y necesidades de acuerdo con el giro de negocio (Torner, 2020).

Es de vital importancia promover la calidad de vida en las organizaciones debido a que trae consigo beneficios notables e importantes para la organización, entre los principales tenemos: lealtad, responsabilidad, estabilidad laboral y compromiso de los colaboradores hacia la organización, lo que favorece la retención del talento; mejores niveles de servicio al cliente e incremento en la productividad (Sousa et al., 2021).

Se define a la vida desde un punto de vista individual, social y comunitario la cual hace una referencia a la forma de existencia física incluyendo los aspectos de las relaciones sociales de la persona dentro del entorno laboral, la “vida” también se considera como un dinamismo o una forma de interrelación del individuo con el universo. El termino calidad de acuerdo comprende: condición, clase, también hace referencia al ambiente y a la naturaleza (Cruz Velazco, 2018).

La OMS define la calidad de vida como "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno "(OMS, 1996).

#### **1.4 Beneficios de una buena calidad de vida en el trabajo**

En las organizaciones es importante conocer los diferentes factores que pueden incidir de forma positiva o negativa en la calidad de vida de los colaboradores, es evidente que los beneficios pueden ser variados. Entre los principales impactos tenemos:

- Satisfacción laboral
- Motivación
- Buen estado de salud
- Estimulación de la creatividad
- Reducción del estrés
- Ambientes de trabajo adecuados
- Correcta apertura en la comunicación y la colaboración.
- Crecimiento profesional
- Desarrollo personal y profesional

La implementación de cada una de las estrategias dentro de una organización parecería complicada por la ejecución de diversas actividades y la utilización de un sin número de recursos, pero al conocer un poco más a profundidad sobre las metodologías que se requieren para promulgar una mejor calidad de vida laboral nos damos cuenta de que no son difíciles y no requieren de tanto presupuesto financiero. El punto focal para la implementación de prácticas que mejoren la calidad de vida laboral recae en el área de gestión humana, quien con directrices realizadas con una planificación debidamente aterrizadas a cada una de las diferentes áreas que compone la organización puede llegar a tener impactos de consideración (Cornejo Urbina, 2020).

Implementar estrategias para aumentar y mejorar los niveles de la calidad de vida en el trabajo no debe ser una causa de estrés: en los tiempos actuales existe mucha información, la misma que es de fácil acceso sobre temas de relevancia que beneficia a las empresas y a sus colaboradores con el fin de tener ambientes laborales adecuados para el desarrollo de sus actividades (Jiménez González et al., 2019).

Es importante involucrar a los colaboradores ya que ellos nos generarán los inputs necesarios para poder desarrollar las actividades que se requieran, adicional nos informaran si dentro de sus prioridades consideran el porcentaje de valor que representa para ellos, el desenvolverse en un ambiente laboral sano. La estrategia fundamental no solo crea resultados positivos, también refleja la importancia en la opinión de cada trabajador (Montoya-Cáceres et al., 2020).

### **1.5 Calidad de vida relacionada con la Salud**

La calidad de vida relacionada con la salud hace referencia a la valoración subjetiva de las influencias positivas o negativas del estado de salud actual del colaborador, el promocionar la salud sobre la capacidad de la persona ayuda a mantener un alto nivel de funcionamiento que permite seguir aquellas actividades que son importantes para el individuo y que pudiesen afectar el estado general (Garcés Ortiz et al., 2020).

Mente sana en cuerpo sano son claves para la calidad de vida laboral; la salud dentro del entorno laboral es un pilar importante, puesto que contar con colaboradores que tengan un buen nivel de estado físico y mental ayuda a lograr que una organización sea productiva, con empleados saludables y logrando que en el trabajo se vea reflejado, el considerar este aspecto dentro de las actividades principales de la organización ayuda a incrementar los procesos productivos, a tener empleados con un nivel de estrés tolerable mejorando su estabilidad moral, con esto se busca una organización en la que los colaboradores sean capaces de poder identificar y tomar decisiones que mantengan y mejoren su estado de salud

durante el desarrollo de sus actividades reduciendo así los índices de ausentismo laboral (Huamaní et al., 2020).

Uno de los principales efectos de contar con un adecuado estado de salud laboral es sin duda el estrés, cuyo efecto principal es la baja productividad, para lo cual las organizaciones deben emplear un sin número de métodos y utilización de recursos para contrarrestar dicho efecto (Cáceres-Rivera, 2021).

### **1.6 Estrés laboral**

La OIT (1984), refiere que el estrés laboral “es una reacción que puede presentarse en un colaborador ante presiones y exigencias laborales que no van de la mano con sus capacidades, conocimientos mismos que son utilizadas para afrontar las situaciones de trabajo”. Esto puede verse agravado cuando el colaborador percibe que no recibe el apoyo necesario de sus supervisores y compañeros de trabajo, incluso esto puede suceder cuando el talento humano posee una intervención limitada en su trabajo, actividad o la toma de decisiones, exigencias y presiones laborales (Mejía et al., 2019).

### **1.7 Insatisfacción laboral**

La insatisfacción laboral inicia cuando los colaboradores sienten un impacto negativo por el hecho de realizar su actividad laboral, desempeñándose en sus funciones o haciéndolo donde lo hacen.

Pensar en el trabajo debería ser algo que nos enriquezca, nos nutra, y no que genere complicaciones o incluso que llegue a convertirse en una carga que nos pueda genere afectaciones en nuestra vida (Vinicio et al., 2018).

Las causas de la insatisfacción laboral:

- Falta de reconocimiento
- Salario justo
- Trabajo rutinario sin retos

- Clima laboral tenso
- Falta de comunicación
- Inestabilidad
- Falta de realización- pasión por lo que hace
- Un jefe que no es líder
- Falta de participación

Si una persona no se siente a gusto en su puesto de trabajo puede afectar también a la organización, el colaborador no va a rendir como si estuviera satisfecho o feliz en el área de trabajo, generando un colaborador totalmente desmotivado, incluso elevando los niveles de absentismo, que como consecuencia puede generar un pésimo entorno laboral con el resto de los compañeros (Alcalá Cerrillo, 2021).

### **1.8 Modalidades de trabajo en pandemia**

Todo el mundo ha presenciado la pandemia de la COVID-19, misma que ha generado numerosos cambios en las condiciones sociales. Uno de los campos afectados es el mercado laboral debido a las diferentes metodologías adoptadas causado por la política de distanciamiento social y confinamiento, esto ha implicado una reconfiguración en el trabajo y sus modalidades de llevarlo a cabo. El teletrabajo hace referencia al trabajo actividad que realiza el colaborador a distancia, en el cual los trabajadores independientes laboran desde un lugar alejado físicamente de las oficinas o fuera de sus puestos de trabajo; esta actividad se la lleva a cabo mediante la telemática, que es la composición del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), para desempeñar labores desde cualquier lugar y en cualquier momento (Muñoz et al., 2021).

El teletrabajo es una de las modalidades laborales que se utiliza en la actualidad, cada día va tomando fuerza por las bondades y beneficios que aporta y representa para las diferentes organizaciones

y cada uno de sus colaboradores, también está asociado a otros beneficios como es la disminución de la contaminación ambiental, los tiempos de desplazamiento. Algunos resultados indican que, con el logro de un aumento en la calidad de vida del capital humano, se redundará en una mayor productividad, competitividad e innovación en las organizaciones. Respeto a la gestión estratégica del talento humano en las organizaciones, en lo que se relaciona con las nuevas tendencias de trabajo, como el trabajo en red o teletrabajo, no se logrado diferencia la existencia de marcos conceptuales establecidos que permitan estimular esta modalidad laboral (Benjumea-Arias et al., 2016).

Haddon (1994), define que el teletrabajo empezó a tomar mayor acogida en la década de 1970, esta modalidad laboral se la llegó a considerar como una alternativa a los desplazamientos físicos, interfiriendo en el diseño urbano y las formas de vida de la población trabajadora. despidos laborales.

La ejecución de las TIC en el modelo de teletrabajo, ha adoptado como un indicador que muestra la formación entre la población respecto a la capacidad que tienen los empleados de adaptarse a nuevos cambios, así como aspectos y comportamientos de la comunicación familiar y organizacional, es así como esta modalidad laboral se convierte en una oportunidad para las organizaciones, ya que reduce costos de infraestructura y los empleados disminuyen sus gastos diarios y sus tiempos de desplazamiento (Julsrud, 2010).

En América Latina, desde finales del siglo pasado, la implementación del teletrabajo ha tenido una excelente aceptación, debido a los avances en la tecnología de las comunicaciones y la información (TIC), la satisfacción de los empleados, el incremento de la productividad en las empresas y a la disminución de los gastos relacionados con el servicio de transporte, seguros del automóvil, vestuario, , combustibles, estacionamiento, mantenimiento, limpieza y alimentación, entre otros (Salazar Estrada, 2018).



## **CAPITULO 2**

### **OBJETIVOS E HIPÓTESIS**

#### **2.1 Objetivo general**

Valorar la percepción de la calidad de vida laboral que tienen los colaboradores masculinos en la empresa Eternit ecuatoriana mediante el Test de Calidad de Vida Whoqol-Bref para el periodo 2021.

#### **2.2 Objetivo específico 1**

Evaluar los índices de calidad de vida de los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana.

#### **2.3 Objetivo específico 2**

Analizar los resultados del test Whoqol-Bref en las cuatro dimensiones físico, psicológico, relaciones sociales y medio ambiente.

#### **2.4 Objetivo específico 3**

Determinar el nivel de calidad de vida y estado de salud laboral en los colaboradores de Eternit Ecuatoriana.

#### **2.5 Hipótesis General /preguntas científicas (depende el tipo de estudio que esté aplicando)**

Es baja la percepción del índice de la calidad de vida que tienen los colaboradores en la empresa Eternit Ecuatoriana para el periodo 2021.

#### **2.6 Hipótesis específica 1**

Los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana muestran una percepción de índice de la calidad de vida baja.

#### **2.7 Hipótesis específica 2**

Los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana reportan una baja satisfacción de calidad de vida en los dominios salud física, psicológica, relaciones sociales y ambiente.

#### **2.8 Hipótesis específica 3**

El nivel de calidad de vida y estado de salud laboral en los colaboradores de Eternit Ecuatoriana se muestra poco satisfactoria.

## **CAPÍTULO 3**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método, diseño y alcance**

El método utilizado es de tipo cuali- cuantitativo para la presente investigación se basará mediante una encuesta.

#### **3.2 Población y muestra**

Empresa Eternit Ecuatoriana, ubicada en la provincia de Pichincha cantón Quito, dentro de la parroquia Turubamba en el kilómetro 14,5 forma parte del Parque Industrial Sur, con un área de 14.000 m<sup>2</sup> es una compañía multinacional que ha estado presente en el mercado ecuatoriano durante décadas. Inicio sus operaciones con la fabricación de cubiertas de fibrocemento y se ha convertido en una marca sinónimo de calidad, experiencia y respaldo, al punto de que hace muchos años se convirtió en el genérico de la categoría y el preferido por distribuidores de materiales de construcción, es la única empresa de su ramo que cuenta con las certificaciones ISO 9001 Certificado N0. EC 227845, ISO 14001 Certificado No. BR 230889, ISO 45001 Certificado N0. EC 233968, Certificado INEN DVC-SC-2021 y adherido al Pacto Global de Naciones Unidas, ratificando su compromiso de responsabilidad ambiental y social a través de procesos de mejora continua.

Esta investigación va dirigida a los 70 colaboradores de género masculino de la empresa Eternit Ecuatoriana.

#### **Muestra**

El universo del presente estudio estuvo conformado por 70 personas de género masculino de la empresa Eternit Ecuatoriana para el periodo 2021.

### **3.3 Técnicas e instrumentos**

#### **3.3.1 Técnicas**

Para la ejecución de este proyecto de investigación se aplicó el test de calidad de vida Whoqol-Bref al 100 % de los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana en horario laboral, los pasos a seguir fueron:

- Revisión del test de calidad de vida Whoqol-Bref para facilidad y comprensión de su aplicación.
- Elaboración de un Forms en el Drive para obtener el test de forma virtual.
- Habilitar un aula de cómputo para el acceso al test virtual.
- Coordinar con las diferentes áreas los horarios y disponibilidad del personal.
- Difusión del alcance de la investigación y carta de consentimiento del test a desarrollar.
- Aplicación del test.
- Organización de cada uno de los resultados para análisis de estos.
- Instrumentos: Cuestionarios: WHOQOL-BREF, desarrollados y validados por la OMS.

#### **3.3.2 Instrumentos de análisis de Calidad de Vida**

- Si hablamos de calidad de vida, debemos conocer que es un término multidimensional y a la vez subjetivo, el cual detalla los requerimientos a desarrollar mediante instrumentos de medición que engloben todas las dimensiones de este concepto. Es por ello que se han creado diversos test como: índice de desarrollo humano, método enfocado en las necesidades y el índice de pobreza multidimensional, pero estas son insuficientes, ya que no abarcan en su totalidad el concepto de calidad de vida (Carrillo-Algara et al., 2018).

- La OMS (2000), adopta que la calidad de vida es la percepción que tiene una persona de su posición en la vida, en su cultura y en los valores en los que se desenvuelve y en relación con sus metas, estándares expectativos, y preocupaciones (Fernández Lara et al., 2018).
- La OMS creó el test WHOQOL que es un instrumento para realizar la medición y evaluación de la calidad de vida misma que fue desarrollada por el Grupo WHOQOL con quince centros de campo internacionales, simultáneamente, en un intento de desarrollar una evaluación de la calidad de vida que sea aplicable transculturalmente (WHO Quality of Life Assessment Group, 1996).

El instrumento WHOQOL-BREF tiene 26 reactivos mismo que se desarrolló como una versión del WHOQOL-100 (de 100 reactivos) que permite evaluar la calidad de vida mediante un resumen de las áreas y se aplicará en casos en los que se necesite contar con evaluaciones rápidas y sencillas, es importante recalcar que no pierde sus propiedades psicométricas. Mediante esta herramienta vamos a evaluar cuatro áreas como son: dimensión en salud física, dimensión en salud psicológica, dimensión en relaciones sociales y dimensión en medio ambiente. En diferentes poblaciones, colaboradores se ha utilizado para una infinidad de casos, como es percibida la calidad de vida y actividad física en brasileños, calidad de vida en supervivientes de terremotos, discapacidad y calidad de vida en personas con vértigo (Silva et al., 2019).

El diseño del instrumento WHOQOL-BREF utilizó un corte transversal en 23 países alrededor de todo el mundo para así validar las propiedades psicométricas. Para su aplicación y validez se debió examinar de una en una de las respuestas de más de 10.000 participantes misma que permitió verificar propiedades psicométricas sólidas en consistencia interna y de la misma manera validez discriminante y de constructo, lo que propone que se trata de un instrumento intercultural que va enfocado a la evaluación de cuatro dimensiones de la calidad de vida. Muchas organizaciones desde que fue desarrollado, el WHOQOL-BREF ha sido utilizado en cientos de estudios obteniendo resultados adecuados. Lo que ha convertido en una medida transcultural confiable y validada (Shawver et al., 2016).

### **3.4 Dominios del WHOQOL-BREF**

Test creado por la OMS (1990), es la versión más corta del WHOQOL 100 y es recomendado usarlo cuando tenemos factores importantes como es el tiempo limitado o la carga de la persona encuestada debe minimizarse(Caicedo Fandiño, 2019). El cuestionario WHOQOL-BREF contiene 26 ítems y 4 dominios de calidad de vida.

#### **3.4.1 Dominio Físico**

Posee 7 ítems los cuales nos van a ayudar a determinar el grado de salud física que detallamos a continuación.

- Actividades de la vida diaria
- Capacidad de trabajo
- Dolor y malestar
- Dependencia de sustancias medicinales y ayudas médicas Energía y fatiga
- Movilidad
- Duerme y descansa.

#### **3.4.2 Dominio Psicológico**

En esta dimensión contamos con 6 ítems que van a analizar los siguientes aspectos

- Imagen y apariencia corporal
- Espiritualidad / Religión / Creencias personales
- Autoestima
- Sentimientos negativos
- Sentimientos positivos
- Autoestima
- Pensamiento, aprendizaje, memoria y concentración

### **3.4.3 Dominio Relaciones Sociales**

Son 3 ítems que se van a ser valorados en los siguientes puntos:

- Relaciones personales
- Actividad sexual
- Apoyo social

### **3.4.4 Dominio Medio Ambiente**

Se cuenta con 8 ítems para su valoración, que se detalla su enfoque.

- Recursos financieros
- Entorno físico (tráfico / contaminación / clima/ ruido)
- Seguridad física, libertad, y protección.
- Asistencia sanitaria y social: calidad y accesibilidad.
- Ambiente en el hogar
- Adquirir nuevas habilidades e información.
- Transporte
- Participar y generar mejores oportunidades para actividades de recreación y esparcimiento

Dentro de esta evaluación hay dos preguntas anexas que se refieren específicamente a:

- 1) la percepción general del individuo de su salud.
- 2) la percepción general del individuo de su calidad de vida.

Se ha evidenciado que el WHOQOL-BREF posee una buena validez discriminante, validez de contenido, consistencia interna y fiabilidad (WHOQOL - Medición de La Calidad de Vida | La Organización Mundial de La Salud, n.d.).

### 3.5 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Organización de Variables estudiadas*

Variables	Definiciones	Categorías /dimensiones	Indicador categórico	Codificación
Calidad de vida	la calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los individuos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del «sentirse bien. La calidad de vida, para poder evaluarse, debe reconocerse en su concepto multidimensional, que incluye lo físico, lo psicológico y lo social. (Isabel Robles-Espinoza et al., n.d.)	Dimensión Física Dimensión Psicológica Dimensión Social Dimensión Ambiente	Respuesta a dimensión física (6-Q3) + (6-Q4) + Q10 + Q15 + Q16 + Q17 + Q18 Respuesta a dimensión psicológica Q5 + Q6 + Q7 + Q11 + Q19 + (6-Q26) Respuesta a dimensión social Q20 + Q21 + Q2 Respuesta a dimensión ambiental Q8 + Q9 + Q12 + Q13 + Q14 + Q23 + Q24 + Q25	Nada = 1 Un poco =2 Moderado =3 Bastante =4 Totalmente =5
Trabajadores	Es una persona que realiza un trabajo retribuido (a cambio de un salario), mientras que un “colaborador” sería una persona que colabora o participa con otros en la	Administrativo Operativo	¿Cuál es tu cargo en la organización?	Administración = 1 Operativo = 2

	consecución de un trabajo y logro de una meta común.(¿Colaboradores, Trabajadores o Empleados? Una Reflexión Con Altura de Miras, n.d.)			
Variables intervinientes /sociodemográficas				
Nivel de estudios		Educación básica Educación Media Educación superior	Nivel de estudios seleccionado en la encuesta	Básica = 1 Media = 2 Superior = 3
Género		Masculino Femenino	Género seleccionado en la encuesta	Masculino =1 Femenino = 2
Edad	Años cumplidos al momento de la encuesta	Personas jóvenes Personas adultas Personas adultas mayores	Rango de edad seleccionado en la encuesta	18 a 25 años = adulto joven 26 a 64 años = adulto 65 + AÑOS Adultos mayores
Estado civil	Es la condición de una persona en función de si tiene o no pareja y la situación legal en términos de derecho civil.	Soltero (a) Casado (a) Divorciado (a) Viudo (a) Unión de hecho	Estado civil seleccionado en la encuesta aplicada	Soltero (a) =1 Casado (a)=2 Divorciado (a)=3 Viudo (a) =3 Unión de hecho =4

### 3.6 Procedimiento

#### Planeación del proyecto



El proyecto se desarrollará en la Empresa Eternit Ecuatoriana ubicada en la ciudad de Quito en la que participaran 70 colaboradores, el cual es viable puesto que se encuentra con las debidas autorizaciones y recursos para la ejecución de este.

**Capacitación:** Revisión bibliográfica correspondiente a la investigación, sociabilización del test de calidad de vida Whoqol-Bref a los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana.

**Revisión de la problemática:** Actualmente en la empresa Eternit Ecuatoriana se encuentra pasando una era pandémica por lo cual requiere una evaluación de la calidad de vida de sus colaboradores con la finalidad de crear planes de acción que ayuden a minimizar el absentismo, accidentes laborales, el riesgo psicosocial.

**Revisión de fuentes bibliográficas:** Para la ejecución de este proyecto se revisará fuentes bibliográficas a nivel mundial, nacional y proyectos similares que nos ayuden a determinar la mejor metodología a ser aplicada en función a nuestra realidad nacional.

**Autorización:** Se obtuvo la autorización por parte del Gerente de la empresa Eternit Ecuatoriana para la elaboración del estudio.

#### **Selección del personal para la muestra:**

Para la toma de la muestra es importante que los colaboradores se mantengan dentro de los siguientes criterios.

#### **3.7 Criterio de inclusión**

- Personas de género masculino y femenino que laboran en la empresa Eternit Ecuatoriana.
- Personas mayores de 18 años,
- Colaboradores de la empresa Eternit que firmen el consentimiento informado y acepten participar.
- Colaboradores cuya antigüedad sea superior a un año

### **3.8 Criterios de exclusión**

- Personas que tengan un diagnóstico o trastornos psiquiátricos o neurológicos graves
- Personas menores de edad
- Personas que no deseen participar

### **3.9 Análisis estadístico**

Para el análisis de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas en la Empresa Eternit Ecuatoriana se utilizó la herramienta informática Excel, en la cual se diseñó una matriz utilizando funciones como: media, media aritmética, promedio, desviación estándar; generando gráficos estadísticos que fueron de ayuda para conocer los resultados obtenidos.

## CAPÍTULO 4

### RESULTADOS

#### 4.1 Perfil sociodemográfico

En la empresa Eternit Ecuatoriana se obtuvieron los siguientes datos sociodemográficos

La tabla 2, muestra el perfil sociodemográfico de los participantes, según el cual un 100 % corresponde a personas con identificación mestiza, todos del género masculino, nivel de instrucción secundaria, ninguno reportó haberse infectado de la COVID – 19. La mayoría (57,14) % se encuentra en un rango de edad de 31 a 40 años.

**Tabla 2**

*Datos sociodemográficos de los colaboradores de la Empresa Eternit*

INFORMACIÓN DE LOS PARTICIPANTES	No	%
<b>GRUPO ÉTNICO</b>		
MESTIZO	70	100
BLANCO	0	0
INDIGENA	0	0
NEGRO	0	0
<b>GÉNERO</b>		
MASCULINO	70	100
FEMENINO	0	0
<b>NIVEL DE INSTRUCCIÓN</b>		
PRIMARIA	0	0
SECUNDARIA	70	100
SUPERIOR	0	0
<b>PACIENTE COVID -19</b>		
SI	0	0
NO	70	100
<b>EDAD</b>		
18-25	6	8,57
26-30	16	22,86
31-40	40	57,14
41-50	8	11,43
TOTAL	70	100

**Fuente:** Cuestionario de 70 colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana.

**Elaborado por:** Jessica Maricela Tapia Llamba

## 4.2 Resultados de la evaluación de los participantes

La evaluación del índice de calidad de vida, ejecutada el 16 de noviembre de 2021 dio como resultado la participación de 70 trabajadores de la empresa Eternit Ecuatoriana que corresponde al 100% de colaboradores inmersos en esta investigación (Figura 1).

**Figura 1. Colaboradores de la empresa Eternit**



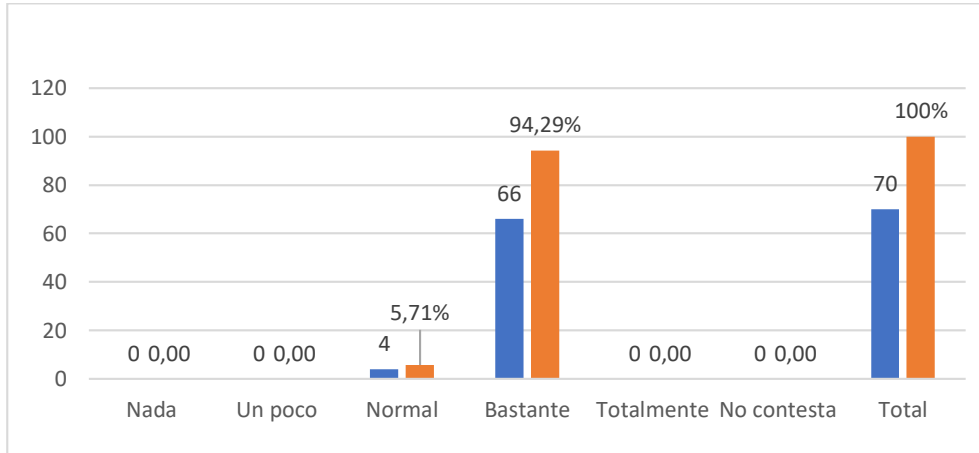
**Foto tomada con consentimiento informado de los participantes**

## 4.3 Resultado de las dimensiones de calidad de vida

### Grado de satisfacción dimensión física

Tal como se evidencia en la figura 2, los resultados de la dimensión física en la muestra fue el 94,29 % que corresponde a 66 colaboradores mantienen una satisfacción de grado bastante que viene hacer muy aceptable, el 5,71% que corresponde a 4 colaboradores mantienen una satisfacción de grado normal.

**Figura 2. Grado de satisfacción dimensión física**



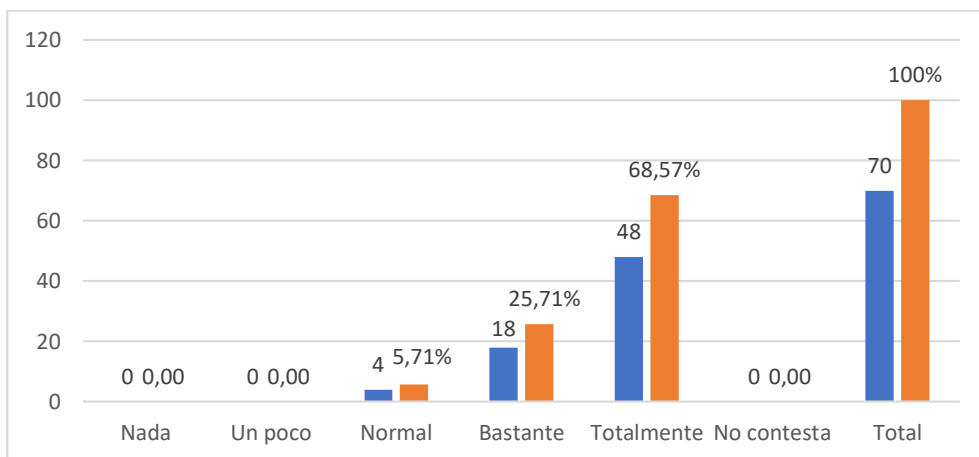
**Fuente:** Elaboración propia

**Elaboración:** Jessica Maricela Tapia LLamba, Eternit Ecuatoriana, 2021

### Grado de satisfacción dimensión psicológica

Como se evidencia en la figura 3, en los resultados de la dimensión psicológica el 68,57 % que corresponde a 48 colaboradores mantienen una satisfacción de grado totalmente, el 25,71% que corresponde a 18 colaboradores mantienen un grado de satisfacción bastante y el 5,71% que corresponde a 4 colaboradores mantienen una satisfacción de grado normal.

**Figura 3. Grado de satisfacción dimensión psicológica**



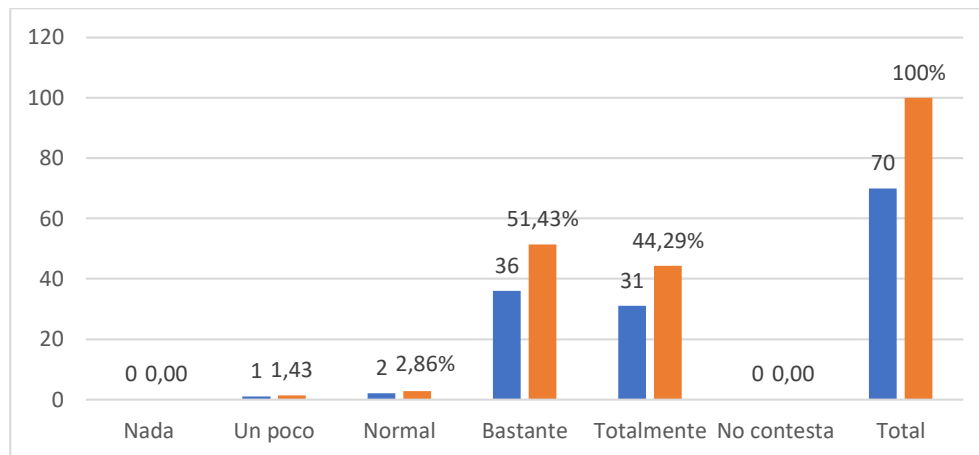
**Fuente:** Elaboración propia

**Elaboración:** Jessica Maricela Tapia LLamba, Eternit Ecuatoriana, 2021

#### Grado de satisfacción dimensión relaciones sociales

En cuanto a los resultados de la figura 4, de la dimensión relaciones sociales el 51,43 % que corresponde a 36 colaboradores mantienen una satisfacción de grado bastante, el 44,29% que corresponde a 31 colaboradores mantiene un grado de satisfacción totalmente, el 3,86% que corresponde a 2 personas tienen un grado de satisfacción de normal y el 1,43% que corresponde a 1 colaborador mantienen una satisfacción de grado un poco.

**Figura 4. Grado de satisfacción dimensión relaciones sociales**



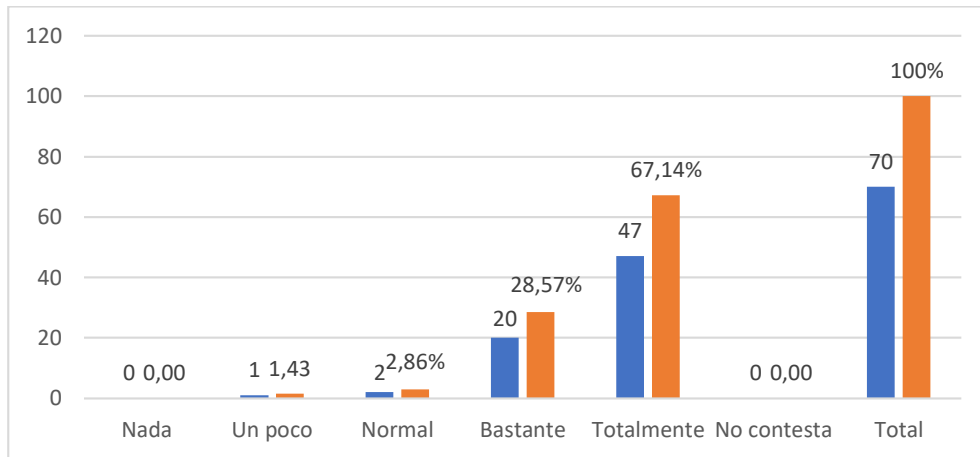
**Fuente:** Elaboración propia

**Elaboración:** Jessica Maricela Tapia LLamba, Eternit Ecuatoriana, 2021

#### Grado de satisfacción dimensión medio ambiente

En cuanto a los resultados de la figura 5, de la dimensión medio ambiente el 67,14 % que corresponde a 47 colaboradores mantienen una satisfacción de grado totalmente, el 28,57% que corresponde a 20 colaboradores mantiene un grado de satisfacción bastante, el 2,86% que corresponde a 2 personas tienen un grado de satisfacción de normal y el 1,43% que corresponde a 1 colaborador mantienen una satisfacción de grado un poco.

**Figura 5. Grado de satisfacción dimensión medio ambiente**



**Fuente:** Elaboración propia

**Elaboración:** Jessica Maricela Tapia LLamba, Eternit Ecuatoriana, 2021

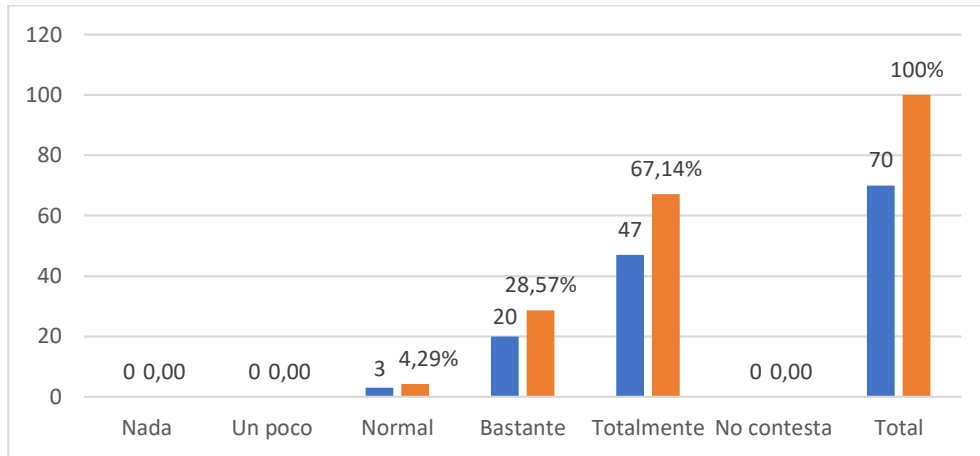
#### **4.4 Resultados de satisfacción en calidad de vida y salud**

**Obtención del nivel de calidad de vida y estado de salud laboral en los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana.**

##### **Grado de satisfacción calidad de vida**

Los resultados de la figura 6, en cuanto a la satisfacción de calidad de vida indican que el 67,14 % que mantienen una satisfacción de grado totalmente, el 28,57% mantiene un grado de satisfacción bastante, el 4,29% tienen un grado de satisfacción de normal.

**Figura 6. Grado de satisfacción calidad de vida**



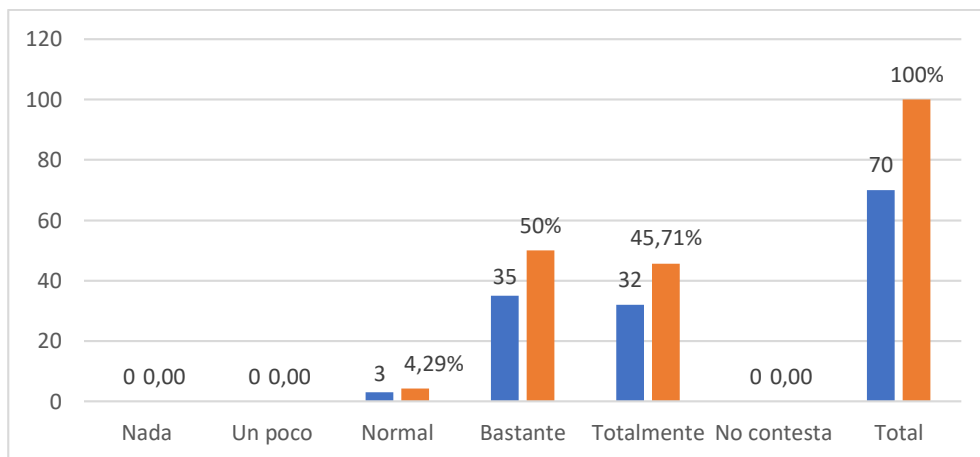
**Fuente:** Elaboración propia

**Elaboración:** Jessica Maricela Tapia LLamba, Eternit Ecuatoriana, 2021

**Grado de satisfacción salud**

Los resultados en cuanto a la figura 7, la satisfacción de calidad de vida indica que el 50% mantiene un grado de satisfacción bastante, el 45,71 % mantienen una satisfacción de grado totalmente, el 4,29 % tienen un grado de satisfacción de normal.

**Figura 7. Grado de satisfacción salud**



**Fuente:** Elaboración propia

**Elaboración:** Jessica Maricela Tapia LLamba, Eternit Ecuatoriana, 2021



## CAPÍTULO 5

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión

En la presente investigación se propuso determinar la calidad de vida en los colaboradores en la empresa Eternit Ecuatoriana para el periodo 2021 debido a que se ha considerado que dentro de las empresas industriales y en especial en el segmento de la construcción se tiene altos índices de rotación de personal considerando aspectos como: estrés, sobrecarga laboral, horarios rotativos, ausencia de tiempo de ocio, falta de reconocimiento y adicional vivir en una era pandémica que ha causado un cambio radical en las formas de trabajo que cotidianamente se venía desarrollando.

Una vez aplicada el test Whoqol-Bref se obtuvo una percepción sobre la calidad de vida del 67,14 % que significa calidad de vida que mantienen los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana es totalmente adecuada, dentro del mismo estudio la valoración del estado de salud obtuvo una percepción del 50% que significa calidad de vida bastante adecuada, dentro del test de calidad de vida Whoqol-Bref tenemos una percepción en el dominio físico del 94,29 % que significa un dominio físico bastante aceptable, en el dominio psicológico tenemos una percepción del 68,57 % que significa un dominio psicológico totalmente aceptable, en el dominio de relaciones sociales hay una percepción del 51,43 % que corresponde a un dominio bastante aceptable y en la dimensión medio ambiente tenemos una percepción del 67,14 % que significa totalmente aceptable.

Según Segarra (2015), en Guaraynag el estudio de la percepción de la calidad de vida de 146 adultos mayores realizada mediante el test WHOQOL-BREF evidenció una “baja” calidad de vida en un 23 al 28% de las personas investigadas, por lo cual difiere con el presente estudio puesto que en nuestro estudio tenemos un porcentaje en la satisfacción de calidad de vida del 67,14 % que corresponde a 47 colaboradores mantienen una satisfacción de grado totalmente adecuada.

Actualmente en la era pandémica que estamos atravesando, es importante analizar y tomar en cuenta las Investigaciones de impacto que día a día van atacando el bienestar de las personas en diferentes ámbitos, desde un contexto de pandemia sobre la calidad de vida de adultos jóvenes, niños en donde se determina que la calidad de vida en adultos jóvenes genera una disminución en condiciones de cuarentena por la COVID-19. Las dimensiones de la calidad de vida que presentaron una disminución con respecto al histórico de referencia sin pandemia fueron: rol emocional, vitalidad, salud, salud mental y función social. Las dimensiones concernientes con la salud física (rol físico, función física, y dolor corporal) de los adultos jóvenes evaluados no evidenciaron variaciones en el periodo de cuarentena comparados con los registros de un contexto sin pandemia, por lo cual se puede sugerir que los cambios generados en la calidad de vida provocados por la condición de cuarentena afectan, esencialmente, los aspectos psicosociales de salud del participante, es por ello que ante el presente estudio la calidad de vida es buena si consideramos que de las encuestas planteadas ningún colaborador había estado contagiado por este virus por ende no ha sentido una afectación de cuarentena por lo que no se ha visto afectado su calidad de vida.

Mendoza (2019), en un estudio realizado en Lima-Perú a 97 personas adultos mayores de la Red Geriátrica Casa de los Abuelos Lima-Sur, en relación al sexo, se muestran que Masculino fue de 36.1% y Femenino 63.9%, en nuestra investigación nuestro perfil sociodemográfico fue 100% género masculino, la edad del participante es de 60 a 70 años 13%, de 71 a 80 años en 27%, de 80 a 90 años en 59% y de 91 a 100 años en 1%, mientras que la edad de los encuestados de la presente investigación es de 18 a 25 años en 8,57%, de 26 a 30 años en 22,86%, de 31 a 40 años en 57,14% y de 41 a 50 años en 8%. En el Grado de instrucción, tienen Primaria 1%, Secundaria 18.6%, Superior no universitario 11.3%, Superior universitario 69.1%. En ocupación hay Jubilado en 82.5%, sin ocupación en 16.5% y con trabajo estable el 1%, los colaboradores de la empresa Eternit Ecuatoriana encuestados tienen un nivel de instrucción secundaria en un 100%.

Verdugo (2018), en su proyecto de investigación previa a la obtención del título de médico, refiere que la investigación de calidad de vida enfocada a 374 adultos mayores se obtuvieron los siguientes resultados: edad promedio de los encuestados 77,77 años, de acuerdo con la pregunta del test WHOQOL BREF relacionado a la calidad de vida se tiene como resultado que el 58,3% consideran que tiene una “calidad de vida normal”, pero si analizamos desde el punto de salud física podemos verificar que el porcentaje de percepción aumenta a un 64,71% que se considera como “normal”.

En este estudio se puede evidenciar datos muy relevantes que no afectan la calidad de vida de los participantes. Sigüenza (2013), en una investigación realizada en las parroquias rurales de Cuenca, en donde se aplicó la misma herramienta antes mencionada, en donde el promedio de edad fue 74,8 años, se obtuvo que la percepción de la calidad de vida era “normal” con el 61,27% la cual es menor a los resultados obtenidos en nuestro caso de estudio, con el 67,14 % que corresponde a 47 colaboradores podemos referir que la calidad de vida es totalmente adecuada y ligeramente superior a la encontrada en otras investigaciones. La percepción de la salud física, la referida investigación evidencio cifras inferiores (48,3%) frente a nuestra investigación que tiene un grado bastante aceptable con un 94,29% que corresponde a 66 colaboradores. Por último, Sigüenza refiere como condiciones que favorecen a la mejora de la calidad de vida las siguientes: nivel adecuado de escolaridad, vivir en pareja, estabilidad laboral, buen estado de salud, oportunidades de crecimiento, salarios, compensaciones, ambiente laboral adecuado y compensaciones son situaciones similares evidenciadas en el presente proyecto de investigación.

## **5.2 Límites de la investigación**

En el desarrollo de este proyecto se logró identificar posibles dificultades que interfieren o afectan el desarrollo entre las principales tenemos:

- La aplicación virtual de los instrumentos (test, difusión), debido a la situación actual no es posible realizar una aplicación personal.

- La disconformidad del colaborador al ser evaluada debido a las posibles repercusiones que puede tener la misma evaluación sobre su integridad debida a que está relacionada con su ámbito laboral, por lo que se convierte en una dificultad para la obtención real de la información.

Algunas limitaciones las cuales pudieron ser solventadas para la ejecución dentro de las principales podemos identificar:

- Espacio físico adecuado para desarrollar el test de calidad de vida Whoqol-Bref.
- Distribución de horarios de acorde a la disponibilidad de áreas.
- Entendimiento del análisis de resultados el test de calidad de vida Whoqol-Bref.

## CAPÍTULO 6

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

- La calidad de vida en los colaboradores de empresa Eternit Ecuatoriana se desarrolló mediante la aplicación de un test de calidad de vida Whoqol-Bref en las instalaciones de la organización, en el cual podemos concluir que el 67,14 % de los colaboradores encuestados tienen una percepción de una satisfacción de grado totalmente, el 28,57% mantiene un grado de satisfacción bastante, el 4,29% que corresponde un grado de satisfacción normal; lo cual refleja que en esta organización se mantiene una calidad de vida totalmente adecuada considerando que la etapa en la que se desarrolló el presente estudio fue en una era pandémica en la que varias personas fueron vulnerables.
- En cuanto al análisis de los diferentes dominios que comprende la calidad de vida se evidencio que la dimensión medio ambiente y la dimensión psicológica tienen una percepción totalmente aceptable mientras la dimensión física y la dimensión de relaciones sociales tienen una percepción de bastante aceptable, concluyendo que la calidad de vida desde el punto de vista de las dimensiones es muy aceptable para el periodo en estudio.
- Finalmente, al evaluar el nivel de calidad de vida y el estado de los colaboradores el grado de percepción de calidad de vida es totalmente aceptable y la percepción del estado de salud de los colaboradores es bastante aceptable, concluyendo que las Acciones que la empresa ha generado para el periodo 2021 han sido receptadas de forma adecuada por parte de los colaboradores en base a los resultados obtenidos.

## 6.2 Recomendaciones

- Los resultados presentados en el presente proyecto de investigación, no se habían realizado bajo las condiciones presentadas en la actualidad, es decir bajo una era pandémica, en la empresa Eternit Ecuatoriana, es por ello que fueron de gran importancia para que la organización pueda conocer de primera mano cual es la percepción que sus colaboradores tienen en cuanto a la calidad de vida que llevan dentro de la organización y de esta manera se pueda valorar si las acciones y proyectos que la organización tiene cada año para mantener la calidad de vida de sus trabajadores, están dando buenos resultados.
- Si consideramos que la calidad de vida es multidimensional y se basa fundamentalmente en la percepción de las personas de su vida, aún más si se considera situaciones que se puedan desarrollar intra y extra laboral, se recomienda evaluar la calidad de vida con los métodos propuestos en este estudio y los instrumentos ya señalados para poder brindar ayuda y se generan acciones para aquellas personas que más lo necesitan o a su vez poder comparar las acciones realizadas y de esta manera poder generar una población de riesgo dentro de la organización.
- En vista que los resultados demuestran que dentro de la población encuestada se tiene una calidad de vida totalmente, la organización debe planificar la forma en cómo mantener este resultado para el futuro, y de ser el caso tomar aquellas acciones que fueron de gran aporte para el resultado obtenido y poderlas replicar en otras organizaciones, siendo así un ejemplo para la industria ecuatoriana de cómo se puede mantener una calidad de vida por encima del promedio en tiempos de Covid.19 con el objetivo de mantener la productividad y la estabilidad de la organización y de sus colaboradores.

- Se recomienda, además, que se tomen en cuenta aquellas personas que sienten una calidad de vida por debajo del resto de la población, para que se consideren acciones más profundas puesto que son personas que de una u otra manera pueden afectar al resultado organizacional o aún más incentivar a personas que tienen una percepción de calidad de vida por encima de lo esperado hacia una calidad de vida por debajo de lo esperado, es ahí la importancia de que no solo se quede con el número de resultados satisfactorios si no es poder llevar al 100% de la población trabajadora hacia un mismo fin.
- Por último, considero importante que se haga un análisis más profundo tomando perspectivas de calidad de vida desde el punto de vista de sus familiares, del entorno más íntimo que rodea al trabajador puesto que son el eje fundamental para una sinergia adecuada de los trabajadores de una organización, el conocer cuál es el nivel de percepción de calidad de vida de los familiares ayudará sin duda a cerrar la cadena de una organización, puesto que recordemos que en una empresa no solo hace parte la persona empleada si no las personas que están detrás de cada trabajador, es por ello que se recomienda que la calidad de vida sea llevada a estos niveles, haciendo así una empresa socialmente responsable a todo nivel.

## CAPÍTULO 7

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### 7.1 Bibliografía

¿Colaboradores, trabajadores o empleados? Una reflexión con altura de miras. (n.d.). Retrieved October 25, 2021, from <https://blog.nivelat.com/colaboradores-trabajadores-o-empleados-una-reflexion-con-altura-de-mira>

Alcalá Cerrillo, M. (2021). Calidad de vida laboral de los terapeutas ocupacionales durante la pandemia Covid-19. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(2), 101–112. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n2.v1.1959>

Alfonso Urzúa, M., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61–71. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>

Armijo, M. I., & Portalanza Chavarri-a, A. C. (2018). Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral, Engagement y Burnout en Trabajadores de una Institución de Educación Superior (IES) en Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 153–165. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n12.2017.295>

Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>

Cáceres-Rivera, D. I. (2021). Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020. *Revista Ciencia y Cuidado*, 18(1), 116–123. <https://doi.org/10.22463/17949831.2674>

Caicedo Fandiño, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(2), 41–62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>

Carrillo-Algara, A. J., Torres-Rodríguez, G. A., Leal-Moreno, C. S., Hernández-Zambrano, S. M., Carrillo-



- Algara, A. J., Torres-Rodríguez, G. A., Leal-Moreno, C. S., & Hernández-Zambrano, S. M. (2018). Escalas para evaluar la calidad de vida en personas con enfermedad renal crónica avanzada: revisión integrativa. *Enfermería Nefrológica*, 21(4), 334–347. <https://doi.org/10.4321/S2254-28842018000400003>
- Chavez, A. A., & López Montes, E. (2017). Deporte, Salud y Calidad de Vida. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 1(1), 39–45. <https://doi.org/10.33970/eetes.v1.n1.2017.6>
- Cornejo Urbina, F. (2020). calidad de vida desde el enfoque de las capacidades en la crisis de la COVID-19 en Perú. *Sílex*, 10(2), 13–30. <https://doi.org/10.53870/silex.20201026>
- 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>
- Fernández Lara, M. J., Ibarra Cornejo, J. L., Aguas Alveal, E. V., González Tapia, C. E., & Quidequeo Reffers, D. G. (2018). Beneficios del ejercicio físico en pacientes con enfermedad renal crónica en hemodiálisis. *Enfermería Nefrológica*, 21(2), 167–181. <https://doi.org/10.4321/s2254-28842018000200008>
- Frias-Pérez, E., & Acuña-Mayorga, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. 593 *Digital Publisher CEIT*, 3(5), 184–190. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.234>
- Garcés Ortiz, C. R., Loli Pineda, A. E., & Navarro Vargas, V. I. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 23(2). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- 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>
- Guzmán Muñoz, E., Concha Cisternas, Y., Lira Cea, C., Vásquez Yáñez, J., & Castillo Retamal, M. (2021). Impacto de un contexto de pandemia sobre la calidad de vida de adultos jóvenes. *Revista Cubana de*

*Medicina Militar*, 50(2).

Huamaní, O. G., Maldonado, E. H. E., & Anaya, D. A. (2020). La actividad física virtual en la calidad de vida de los ancianos en la pandemia COVID -19 / Atividade física virtual na qualidade de vida de idoso na pandemia COVID -19. *Brazilian Journal of Health Review*, 3(5), 11432–11447. <https://doi.org/10.34119/bjhrv3n5-006>

Isabel Robles-Espinoza, A., Rubio-Jurado, B., Vanessa De la Rosa-Galván, E., & Hernán Nava-Zavala, A. (n.d.). *REVISIÓN-OPINIÓN*. Retrieved October 25, 2021, from [www.medigraphic.org.mx](http://www.medigraphic.org.mx) Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud

Jiménez González, G. M., Rivera Ladino, A. M., & Gaibao Pérez, M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva*. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>

Leon Bazan, M. J., & Zolano Sánchez, M. L. (2020). Actividad física en ambientes laborales virtuales para la salud física y psicológica del trabajador. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 33, 1–28. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi33.339>

Lopera-Vásquez, J. P. (2020). Calidad de vida relacionada con la salud: exclusión de la subjetividad. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(2), 693–702. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020252.16382017>

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., García-Espinosa, Y. A., Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Mendoza-Mestanza, G. V. (2019). CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL ÁREA DE FARMACIA DEL HOSPITAL TEODORO MALDONADO CARBO, ECUADOR. *Revista*

*Científica Arbitrada En Investigaciones de La Salud GESTAR*, 2(3).  
<https://doi.org/10.46296/gt.v2i3.0006>

Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Neira, J., Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 66(261), 220–229. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000400004>

Muñoz, E., Concha, Y., Lira, C., Vásquez, J., & Castillo, M. (2021). Impacto de un contexto de pandemia sobre la calidad de vida de adultos jóvenes. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(2), 1–13. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/898>

OMS. (1996). Qué Calidad de Vida OMS. *Foro Mundial de La Salud*, 17, 385–387.

OMS. (2020). *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud*. 17 De Septiembre. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>  
<https://www.who.int/es/news-room/detail/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Penabad-Camacho, M. A., Márquez-Barquero, M., Peña-Conejo, Lady, & Revuelta-Sánchez, I. (2020). Calidad de vida y educación en tiempos de pandemia, una reflexión desde las Ciencias del Movimiento Humano. *Revista Electrónica Educare*, 24(Suplemento), 1–4. <https://doi.org/10.15359/ree.24-s.13>

Ruidiaz-Gómez, K. S., & Cacante-Caballero, J. V. (2021). Desarrollo histórico del concepto Calidad de Vida: una revisión de la literatura. *Revista Ciencia y Cuidado*, 18(3), 86–99. <https://doi.org/10.22463/17949831.2539>

Sailema, V., & Mayorga, D. (2021). La Depresión en adultos mayores por Covid-19 durante la emergencia sanitaria. *La U Investiga*, 8(1), 107–116. <https://doi.org/10.53358/lauinvestiga.v8i1.534>

Salas Ibarra, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcán, S. M., &

- Narváez Chaves, A. D. (2021). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2). <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Salazar Estrada, J. G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de gestión*, 10(2). <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
- Shawver, Z., Griffith, J. D., Adams, L. T., Evans, J. V., Benchoff, B., & Sargent, R. (2016). An examination of the WHOQOL-BREF using four popular data collection methods. *Computers in Human Behavior*, 55, 446–454. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2015.09.030>
- Silva, S. M., Santana, A. N. C., da Silva, N. N. B., & Novaes, M. R. C. G. (2019). VES-13 and WHOQOL-bref cutoff points to detect quality of life in older adults in primary health care. *Revista de Saúde Pública*, 53, 26. <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2019053000802>
- Sousa, L. R. M., Lago, E. C., Almeida, C. A. P. L., eMartins, M. do C. de C., Moura, L. K. B., Mesquita, R. F. de, Sousa, L. R. M., Lago, E. C., Almeida, C. A. P. L., eMartins, M. do C. de C., Moura, L. K. B., & Mesquita, R. F. de. (2021). Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. *Enfermería Global*, 20(62), 453–491. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.436441>
- Torner, C. S. (2020). PANDEMIA COVID19 Y CALIDAD DE VIDA. RELACIÓN DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR ELÉCTRICO COLOMBIANO. *INNOVATION & TECHNOLOGY DEVELOPMENT*, 1(2), 91–116. <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/528/893>
- Velázquez, M., & Rivero, M. (2020). Las MiPYMES y el COVID19 en la Región XI del oriente del Estado de México: escenarios de reconfiguración. In D. LA VEGA (Ed.), *Factores Críticos y Estratégicos en la Interacción Territorial Desafíos Actuales y Escenarios Futuros*. UNAM. Base de datos Elibro
- Verduga-Pino, A. M. (2021). Plan de negocios para emprendimientos que dinamizan el desarrollo local. Caso: de cacao en Manabí, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada de Investigación En Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 4(8), 2–15. <https://doi.org/10.46296/rc.v4i8.0028>

Vergara, C. M., Méndez, E. M., & Navarro, S. (2021). Percepción de calidad y sentido de vida en confinamiento social por la pandemia mundial Covid-19 en estudiantes universitarios. *Revista Palabra, "Palabra Que Obra,"* 21(1), 117–129. <https://doi.org/10.32997/2346-2884-vol.21-num.1-2021-3490>

Vinicio, M. J., Solórzano, S., Columba, I., Macias, B., Yanelis, D. C., Alfonso, R., David, F., Betancourt, R., Ana, D., López, I., Judit Martinez, M., & li, A. (2018). Incidencia de la insatisfacción laboral en la eficiencia de la gestión. Caso Clínica Estomatológica. *Revista Médica Electrónica, 40(3)*, 734–743. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242018000300015&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000300015&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

WHO Quality of Life Assessment Group. (1996). ¿Que calidad de vida?/ Grupo de la OMS sobre la calidad de vida. *Foro Mundial de la Salud, 17(4)*, 385–387. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>

*WHOQOL - Medición de la calidad de vida | La Organización Mundial de la Salud.* (n.d.). Retrieved November 19, 2021, from <https://www.who.int/tools/whoqol>

**CAPÍTULO 8**  
**ANEXOS**

**8.1 ANEXOS**

**Anexo 1. Certificado de aprobación para la investigación**

Omar Herrera

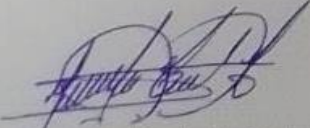
Jefe de Gestión Humana

Presente. -

Esperando se encuentre bien con sus funciones, por medio del presente documento solicito a su persona se me autorice la aplicación del Test de Calidad de Vida bajo la metodología Whoqol – Bref en 70 trabajadores de la empresa Eternit Ecuatoriana para poder realizar una medición de la percepción de Calidad de Vida en los colaboradores de Eternit Ecuatoriana, cabe mencionar que la aplicación de este cuestionario es de vital importancia para el desarrollo y culminación de mi carrera (Psicología)

Seguro de contar con su aprobación dejo mis más sinceros agradecimientos


Atentamente,

  
Jessica Maricela Tapia Llamba  
0503871295

  
Eternit Ecuatoriana  
Eternit  
Gestión Humana

OK APROBADO

## Anexo 2. Formato de consentimiento informado

	<b>REGISTRO DE ASISTENCIA</b>		QGH-PR01-FO06	
	<b>FORMATO</b>		Edición:03	
	<b>GESTIÓN HUMANA</b>		Fecha: 10/03/2020	
<b>Tema:</b>	"VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN COLABORADORES DE LA EMPRESA ETERNIT ECUATORIANA EN EL PERIODO 2021"		<b>Fecha:</b>	16/11/2021
<p><i>He sido invitado a participar de la investigación "VALORACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ETERNIT ECUATORIANA PARA EL PERIODO 2021", para ello acepto que he sido informado sobre todos los aspectos que conlleva dicha investigación, la cual se desarrollará mediante la aplicación de un test, la misma que pudiera causar posibles riesgos o molestias, soy consciente que puede que no haya beneficios para mi persona y que no se me recompensará económicamente por mi participación; también acepto que se me ha proporcionado el nombre de un investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona, quien contestará cualquier inquietud o duda durante este proceso; finalmente consiento voluntariamente a integrarme en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera mis derechos como colaborador de esta empresa.</i></p> <p><b>Por lo tanto como constancia de mi aceptación firmo el presente documento para mi participación de forma voluntaria de la presente investigación.</b>  <i>Empresa que dicta la capacitación:</i>  <b>ETERNIT ECUATORIANA S.A (JESSICA TAPIA)</b></p>				
<b>Facilitador</b>	<b>Jessica Maricela Tapia Llamba</b>		<b>No de Horas</b>	<b>60 minutos</b>
<b>Tipo de Capacitación:</b> (Interna - Externa)	<b>Interna</b>		<b>Valor de Capacitación</b>	<b>Ninguno</b>

No	Código Empleado	Cédula	Nombre	Área	Empresa	Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						

## Anexo 3. Formulario test de calidad de vida whoqol-bref -neurologytoolkit

### Formulario TEST DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF -NeurologyToolKit

#### Instrucciones

Esta evaluación le pregunta cómo se siente acerca de su calidad de vida, salud u otras áreas de su vida. Responda todas las preguntas . Si no está seguro de qué respuesta dar a una pregunta, elija la que le parezca más adecuada. A menudo, esta puede ser su primera respuesta.

Tenga en cuenta sus estándares, esperanzas, placeres e inquietudes. Le pedimos que piense en su vida en las últimas dos semanas .

### Formulario TEST DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF - NeurologyToolKit

Instrucciones  
Esta evaluación le pregunta cómo se siente acerca de su calidad de vida, salud u otras áreas de su vida. Responda todas las preguntas . Si no está seguro de qué respuesta dar a una pregunta, elija la que le parezca más adecuada. A menudo, esta puede ser su primera respuesta.  
Tenga en cuenta sus estándares, esperanzas, placeres e inquietudes. Le pedimos que piense en su vida en las últimas dos semanas .

\* Obligatorio

#### SALUD FÍSICA

Las siguientes preguntas se refieren a cuánto ha experimentado ciertas cosas en las últimas dos semanas.

1. ¿En qué medida piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita? \*

Nada (5)  
 Un poco (4)  
 Lo normal (3)  
 Bastante (2)  
 Muchísimo (1)

2. ¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria? \*

Nada (5)  
 Un poco (4)  
 Lo normal (3)  
 Bastante (2)  
 Muchísimo (1)

3. ¿Tiene energía suficiente para la vida diaria? \*

Nada (1)  
 Un poco (2)  
 Moderado (3)  
 Bastante (4)  
 Totalmente (5)

4. ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro? \*

Nada (1)  
 Un poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante (4)  
 Extremadamente bien (5)

5. ¿Cuán satisfecho/a está con su sueño? \*

Nada (1)  
 Poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante satisfecho/a (4)  
 Muy satisfecho/a (5)

6. ¿Cuán satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria? \*

Nada (1)  
 Poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante satisfecho/a (4)  
 Muy satisfecho/a (5)

7. ¿Cuán satisfecho/a está con su capacidad de trabajo? \*

Nada (1)  
 Poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante satisfecho/a (4)  
 Muy satisfecho/a (5)

### Formulario TEST DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF - NeurologyToolKit

\* Obligatorio

#### PSICOLÓGICO

8. ¿Cuánto disfruta de la vida? \*

Nada (1)  
 Un poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante (4)  
 Muchísimo (5)

9. ¿En qué medida siente que su vida tiene sentido? \*

Nada (1)  
 Un poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante (4)  
 Muchísimo (5)

10. ¿Cuál es su capacidad de concentración? \*

Nada (1)  
 Un poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante (4)  
 Muchísima (5)

11. ¿Es capaz de aceptar su apariencia física? \*

Nada (1)  
 Un poco (2)  
 Moderado (3)  
 Bastante (4)  
 Totalmente (5)

12. ¿Cuán satisfecho/a está de sí mismo? \*

Nada (1)  
 Poco (2)  
 Lo normal (3)  
 Bastante satisfecho/a (4)  
 Muy satisfecho/a (5)

13. ¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión? \*

Nunca (5)  
 Raramente(4)  
 Medianamente (3)  
 Frecuentemente (2)  
 Siempre (1)

No revele nunca su contraseña. [Notificar abuso](#)



\* Obligatorio

## RELACIONES SOCIALES

14. ¿Cuán satisfecho/a está con sus relaciones personales? \*

- Nada (1)
- Poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante satisfecho/a (4)
- Muy satisfecho/a (5)

15. ¿Cuán satisfecho está con su vida sexual? \*

- Nada (1)
- Poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante satisfecho/a (4)
- Muy satisfecho/a (5)

16. ¿Cuán satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos? \*

- Nada (1)
- Poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante satisfecho/a (4)
- Muy satisfecho/a (5)

Atrás

Siguiente

No revele nunca su contraseña. [Notificar abuso](#)

19. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades? \*

- Nada (1)
- Un poco (2)
- Moderado (3)
- Bastante (4)
- Totalmente (5)

20. ¿Qué disponibilidad tiene de la información que necesita en su vida diaria? \*

- Nada (1)
- Un poco (2)
- Moderado (3)
- Bastante (4)
- Totalmente (5)

21. ¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio? \*

- Nada (1)
- Un poco (2)
- Moderado (3)
- Bastante (4)
- Totalmente (5)

22. ¿Cuán satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive? \*

- Nada (1)
- Poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante satisfecho/a (5)
- Muy satisfecho/a (5)

23. ¿Cuán satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios? \*

- Nada (1)
- Poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante satisfecho/a (4)
- Muy satisfecho/a (5)

24. ¿Cuán satisfecho/a está con su transporte? \*

- Nada (1)
- Poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante satisfecho/a (4)
- Muy satisfecho/a (5)

\* Obligatorio

## MEDIO AMBIENTE

17. ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria? \*

- Nada (1)
- Un poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante (4)
- Muchísima (5)

18. ¿Cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor? \*

- Nada (1)
- Un poco (2)
- Lo normal (3)
- Bastante (4)
- Muchísimo (5)

\* Obligatorio

## GENERAL

25. ¿Cómo calificaría su calidad de vida? \*

- Muy pobre (1)
- Deficiente (2)
- Ni pobre ni bueno (3)
- Bueno (4)
- Muy bueno (5)

26. ¿Qué tan satisfecho está con su salud? \*

- Muy insatisfecho/a (1)
- Insatisfecho/a (2)
- Lo normal (3)
- Bastante satisfecho/a (4)
- Muy satisfecho/a (5)

Atrás

Enviar

## Anexo 4. Resultado del Formulario test de calidad de vida whoqol-bref -neurologytoolkit

### Resultado del formulario TEST DE CALIDAD DE VIDA WHOQOL-BREF – NeurologyToolKit

1. ¿En qué medida piensa que el dolor (fisico) le impide hacer lo que necesita?

[Más detalles](#)

● Nada (5)	55
● Un poco (4)	11
● Lo normal (3)	3
● Bastante (2)	1
● Muchísimo (1)	0



2. ¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?

[Más detalles](#)

● Nada (5)	47
● Un poco (4)	20
● Lo normal (3)	3
● Bastante (2)	0
● Muchísimo (1)	0



3. ¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Un poco (2)	1
● Moderado (3)	2
● Bastante (4)	42
● Totalmente (5)	25



4. ¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Un poco (2)	0
● Lo normal (3)	4
● Bastante (4)	33
● Extremadamente bien (5)	33



5. ¿Cuán satisfecho/a está con su sueño?

[Más detalles](#)

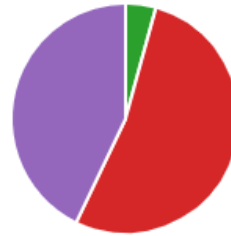
● Nada (1)	0
● Poco (2)	2
● Lo normal (3)	3
● Bastante satisfecho/a (4)	33
● Muy satisfecho/a (5)	32



6. ¿Cuán satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Poco (2)	0
● Lo normal (3)	3
● Bastante satisfecho/a (4)	37
● Muy satisfecho/a (5)	30



7. ¿Cuán satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Poco (2)	0
● Lo normal (3)	6
● Bastante satisfecho/a (4)	31
● Muy satisfecho/a (5)	33



8. ¿Cuánto disfruta de la vida?

[Más detalles](#)

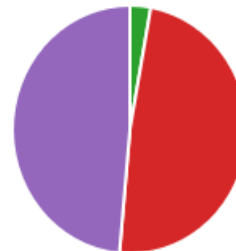
● Nada (1)	0
● Un poco (2)	0
● Lo normal (3)	2
● Bastante (4)	27
● Muchísimo (5)	41



9. ¿En qué medida siente que su vida tiene sentido?

[Más detalles](#)

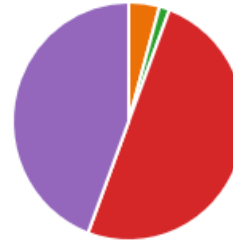
● Nada (1)	0
● Un poco (2)	0
● Lo normal (3)	2
● Bastante (4)	34
● Muchísimo (5)	34



### 10. ¿Cuál es su capacidad de concentración?

[Más detalles](#)

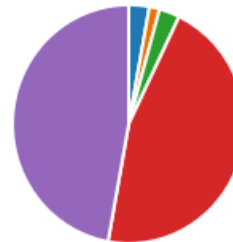
● Nada (1)	0
● Un poco (2)	3
● Lo normal (3)	1
● Bastante (4)	35
● Muchísima (5)	31



### 11. ¿Es capaz de aceptar su apariencia física?

[Más detalles](#)

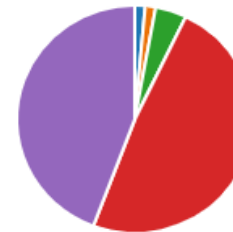
● Nada (1)	2
● Un poco (2)	1
● Moderado (3)	2
● Bastante (4)	32
● Totalmente (5)	33



### 12. ¿Cuán satisfecho/a está de sí mismo?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	1
● Poco (2)	1
● Lo normal (3)	3
● Bastante satisfecho/a (4)	34
● Muy satisfecho/a (5)	31



### 13. ¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?

[Más detalles](#)

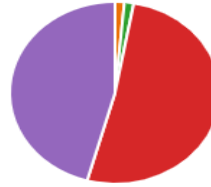
● Nunca (5)	54
● Raramente(4)	10
● Medianamente (3)	1
● Frecuentemente (2)	4
● Siempre (1)	1



14. ¿Cuán satisfecho/a está con sus relaciones personales?

[Más detalles](#)

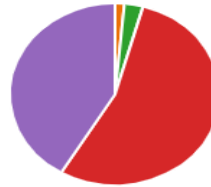
● Nada (1)	0
● Poco (2)	1
● Lo normal (3)	1
● Bastante satisfecho/a (4)	36
● Muy satisfecho/a (5)	32



15. ¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Poco (2)	1
● Lo normal (3)	2
● Bastante satisfecho/a (4)	38
● Muy satisfecho/a (5)	29



16. ¿Cuán satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Poco (2)	1
● Lo normal (3)	5
● Bastante satisfecho/a (4)	40
● Muy satisfecho/a (5)	24



17. ¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?

[Más detalles](#)

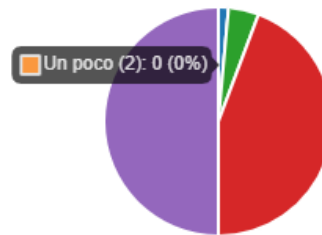
● Nada (1)	0
● Un poco (2)	1
● Lo normal (3)	4
● Bastante (4)	21
● Muchísima (5)	44



18. ¿Cuán saludable es el ambiente físico a su alrededor?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	1
● Un poco (2)	0
● Lo normal (3)	3
● Bastante (4)	31
● Muchísimo (5)	35



19. ¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?

[Más detalles](#)

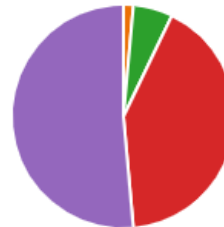
● Nada (1)	1
● Un poco (2)	2
● Moderado (3)	3
● Bastante (4)	31
● Totalmente (5)	33



20. ¿Qué disponibilidad tiene de la información que necesita en su vida diaria?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Un poco (2)	1
● Moderado (3)	4
● Bastante (4)	29
● Totalmente (5)	36



21. ¿Hasta qué punto tiene oportunidad para realizar actividades de ocio?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Un poco (2)	3
● Moderado (3)	4
● Bastante (4)	29
● Totalmente (5)	34



22. ¿Cuán satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Poco (2)	1
● Lo normal (3)	0
● Bastante satisfecho/a (5)	31
● Muy satisfecho/a (5)	38



23. ¿Cuán satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Poco (2)	0
● Lo normal (3)	2
● Bastante satisfecho/a (4)	37
● Muy satisfecho/a (5)	31



24. ¿Cuán satisfecho/a está con su transporte?

[Más detalles](#)

● Nada (1)	0
● Poco (2)	2
● Lo normal (3)	2
● Bastante satisfecho/a (4)	28
● Muy satisfecho/a (5)	38



25. ¿Cómo calificaría su calidad de vida?

[Más detalles](#)

● Muy pobre (1)	0
● Deficiente (2)	0
● Ni pobre ni bueno (3)	3
● Bueno (4)	20
● Muy bueno (5)	47



26. ¿Qué tan satisfecho está con su salud?

[Más detalles](#)

● Muy insatisfecho/a (1)	0
● Insatisfecho/a (2)	0
● Lo normal (3)	3
● Bastante satisfecho/a (4)	35
● Muy satisfecho/a (5)	32



**Anexo 5. Fotográfico**



*Foto tomada con consentimiento informado de los participantes*



*Foto tomada con consentimiento informado de los participantes*





*Foto tomada con consentimiento informado de los participantes*



*Foto tomada con consentimiento informado de los participantes*