



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A.”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciados en Gestión del Talento Humano

Autores:

Mera Gallo Estefania Mishel
Padilla Palomo Cristian Alexander

Director:

Ing. Mg. Herrera Albarracín Roberto Carlos

LATACUNGA – ECUADOR

FEBRERO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros, Mera Gallo Estefania Mishel, con número de ciudadanía No. 0504054685 y Padilla Palomo Cristian Alexander, con cédula de ciudadanía No. 0504348160, declaramos ser autores del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A”**, siendo el In. Mg. Herrera Albarracín Roberto Carlos tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero 27 del 2024



.....
Mera Gallo Estefania Mishel

CI: 0504054685



.....
Padilla Palomo Cristian Alexander

CI: 0504348160

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **PADILLA PALOMO CRISTIAN ALEXANDER** identificado con cédula de ciudadanía No. 0504348160 de estado civil soltero , a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEVAECUADOR”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 - Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD

Tema: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “OXFORD”**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- f) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- g) La publicación del trabajo de grado.

- h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- i) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- j) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comuniquen, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.

Padilla Palomo Cristian Alexander
EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **MERA GALLO ESTEFANIA MISHEL** identificado con cédula de ciudadanía No. 0504054685 de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA NEVAECUADOR”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020-Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Marlon Rubén Tinajero Jiménez, PhD

Tema: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “OXFORD”**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.



Mera Gallo Estefania Mishel
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A”, de Mera Gallo Estefania Mishel; Padilla Palomo Cristian Alexander, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 27 de febrero de 2024



Roberto Carlos Herrera Albarracín

C.C.: 0502310253

TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN


En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, el o los postulantes: Mera Gallo Estefania Mishel y Padilla Palomo Cristian Alexander con el título de Proyecto de Investigación: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa

institucional.

Latacunga, 27 de Febrero del 2024.

Para constancia firman:

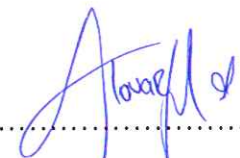


.....

PhD. Gloria Susana Vizcaíno Cárdenas

CI: 050187665-0

LECTOR 1 (PRESIDENTE)



.....

Mg. Evelyñ Alexandra Tovar Molina

CI: 050380459-3

LECTOR 2



.....

Mg. Martha Patricia Silva Guzmán

CI: 171640799-2

LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía y fortaleza para alcanzar esta meta en mi vida.

Asimismo, agradezco el respaldo y la confianza que mis padres me dieron, que siempre han demostrado su amor, orientando mis pasos y compartiendo mis logros.

A mi hermano por ser un excelente amigo y compañero para mí, que con sus ocurrencias hemos vivido momentos inolvidables y es una de las personas más importantes en mi vida.

Finalmente, al Ing. Mg. Herrera Roberto Carlos por toda la asistencia brindada durante la realización de este proyecto. Y gracias a todos los que nos apoyaron en este proyecto.

Mera Gallo Estefania Mishel.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi fortaleza diaria, guiar mi camino y bendecirme para haber llegado a la culminación de mis estudios.

A mis padres Víctor Padilla y Blanca Palomo por su apoyo incondicional, su sacrificio, esfuerzo y palabras de aliento por creer en mí y mis capacidades para poder alcanzar mi meta.

A mis hermanas que me motivaron a seguir adelante y no decaer, ser valiente, perseverante y culminar mis estudios superiores con éxito,

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, en especial a la carrera de Gestión del Talento Humano por brindarme su apoyo durante mi formación académica.

A mis docentes y tribunal de grado por haber compartido sus conocimientos, valores, experiencias y guiarme por el camino de la ética profesional.

De manera especial a mi Tutor Ing. Mg. Herrera Roberto Carlos, quien, a través de sus conocimientos y experiencia, formo parte fundamental para culminar con éxito esta investigación.

Padilla Palomo Cristian Alexander.

DEDICATORIA

Este trabajo es el resultado de un largo camino que no hubiera sido posible sin la bendición de Dios y la ayuda de las personas que me acompañaron.

A mis padres, que siempre me brindaron su apoyo incondicional y su amor. Ellos me enseñaron a enfrentar los desafíos con valentía y perseverancia.

También quiero agradecer a mis profesores y mentores, que me transmitieron sus conocimientos, experiencias y me orientaron en mi formación académica.

A todos los que confiaron en mí y me motivaron, gracias por formar parte de este viaje. Espero que este trabajo no solo sea una muestra del esfuerzo realizado durante estos años, sino también una contribución al desarrollo personal y al progreso del conocimiento.

Mera Gallo Estefania Mishel.

DEDICATORIA

A mis padres Victor y Blanca por ser mi pilar en todo momento, por su ejemplo de constancia, fortaleza y perseverancia, por ser mi motivación constante en mi lucha por alcanzar mis metas, por su apoyo incondicional y moral durante todo mi proceso de formación académica

A mis hermanas, Jimena y Victoria, por estar conmigo y apoyarme siempre, por ser mi consuelo en mis momentos difíciles, y motivarme a seguir adelante. Gracias.

A mi abuelita Hortencia, mi ángel quien me cuida desde el cielo, por sus consejos, su cariño y mostrarme la importancia de culminar mis estudios superiores y ser una persona de bien.

A mis abuelos maternos y abuelo paterno por sus palabras de aliento, apoyo incondicional y moral durante mi proceso de formación académica.

A todas aquellas personas que creyeron en mí, durante este largo camino de estudios, mis amigos y amigas que participaron de alguna forma en la elaboración de esta investigación y que han sido un gran apoyo moral, gracias de todo corazón.

Padilla Palomo Cristian Alexander.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS

TITULO: “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A.”

AUTORES:

**MERA GALLO ESTEFANIA MISHEL
PADILLA PALOMO CRISTIAN ALEXANDER**

RESUMEN

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del talento humano de la Empresa Neva-Ecuador S.A. La falta de compromiso de los colaboradores con las organizaciones ha llevado a las empresas a adoptar nuevas formas de gestionar la producción y servicios. La búsqueda de soluciones a esta problemática implica mejorar y crear un entorno de trabajo adecuado. Se empleó una metodología transversal y correlacional, diseño descriptivo con enfoque cuantitativo para analizar los datos obtenidos. La población de estudio fueron 65 trabajadores de la empresa florícola Neva-Ecuador S.A., obteniendo como resultados, que el 36.21% considera que la calidad de vida laboral dentro de la empresa es buena, así como un 37.93% de los colaboradores considera que es aceptable. También se pudo observar que el compromiso organizacional por parte de los colaboradores en algunas veces es del 48.15% y casi nunca el 32.20%. En la correlación de Pearson se obtuvo un coeficiente del 0,925 lo que indica una correlación positiva directa, lo que se traduce en que a medida que la variable Calidad de Vida Laboral aumenta el Compromiso Organizacional tiende a aumentar. El compromiso organizacional en la empresa no es lo suficientemente fuerte, por lo que se propuso entre otras estrategias realizar un programa de reconocimiento a los colaboradores y tomar en cuenta la opinión de lo colaboradores en la planificación del trabajo individual.

Palabras clave: Calidad de Vida Laboral, Compromiso Organizacional, Colaboradores, Correlación

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

**TITLE: “QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN THE EMPLOYEES OF THE COMPANY NEVA-ECUADOR S.A.”**

AUTHORS:

MERA GALLO ESTEFANIA MISHEL

PADILLA PALOMO CRISTIAN ALEXANDER

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between quality of work life and the organizational commitment of the human talent of the Company Neva-Ecuador S.A. The lack of commitment of employees to organizations has led companies to adopt new ways of managing production and services. The search for solutions to this problem involves improving and creating an appropriate work environment. A cross-sectional and correlational methodology, descriptive design with a quantitative approach was used to analyze the data obtained. The study population was 65 workers from the flower company Neva-Ecuador S.A., obtaining as results that 36.21% consider that the quality of work life within the company is good, as well as 37.93% of the collaborators consider that it is acceptable. It was also observed that the organizational commitment on the part of collaborators is sometimes 48.15% and almost never 32.20%. In the Pearson rating, a coefficient of 0.925 was obtained, which indicates a direct positive rating, which means that as the Quality of Work Life variable increases, Organizational Commitment tends to increase. The organizational commitment in the company is not strong enough, so it was proposed, among other strategies, to carry out a recognition program for collaborators and take into account the opinion of collaborators in the planning of individual work.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Collaborators, Correlation



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés de la Universidad Técnica de Cotopaxi;
en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A”** presentado por: **Mera Gallo Estefania Mishel y Padilla Palomo Cristian Alexander**, egresados de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Marzo del 2024

Atentamente,



Msc. José Ignacio Andrade M.
Docente EP - UTC
CI:0503101040

ÍNDICE DE PRELIMINARES

PORTADA	i
DECLARACION DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	vii
AVAL DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA.....	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
ÍNDICE DE PRELIMINARES	xv
ÍNDICE DE CONTENIDO	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xix

INDÍCE DE CONTENIDO

1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1. Pregunta de investigación:	3
2.2. Objetivos de la investigación:.....	4
2.2.1. Objetivo General	4
2.2.2. Objetivos Específicos	4
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	5
3.1. Beneficiarios Directos	5
3.2. Beneficiarios Indirectos	5
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	5
4.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	5
4.1.1. Antecedentes	5
4.1.2. Factores	6
4.1.3. Dimensiones	8
4.1.4. Definiciones según autores	9
Tabla N.ª 1. Definiciones del término calidad de vida laboral según autores.	9
4.1.5. Orígenes y desarrollo del movimiento sobre calidad de vida laboral	11
4.1.6. Una aproximación al concepto de CVL desde una perspectiva psicosocial	12
Tabla N.ª 2. Clasificación de los componentes de CVL mencionados por directivos españoles en función de la teoría bifactorial de Herzberg	12
Tabla N.ª 3. Dimensiones de la calidad de vida laboral	13
4.1.7. Relaciones de la calidad de vida laboral con la eficacia y la productividad de la empresa.	15
4.1.8. Entre las posibles fuentes de estrés:	16
4.1.9. La implementación de proyectos de CVL puede resultar beneficiosa, tanto para la organización como para el trabajador, y esto puede reflejarse en:	17
4.1.10. Los siguientes puntos como características que vinculan la calidad de vida con el trabajo:	18
4.1.11. Implicaciones de la calidad de vida laboral sobre el comportamiento y las actitudes de los empleados: el paradigma CVL/IE	19
4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	20
4.2.1. Definición de compromiso organizacional	20
4.2.2. Teorías sobre el compromiso organizacional	20
Figura N.º1. Árbol genealógico del compromiso organizacional.	21
4.2.3. Dimensiones.....	23
4.2.4. Dentro del compromiso organizacional se encuentran los siguientes enfoques:	25

4.2.5. La causa del compromiso organizacional de los colaboradores influye en lo siguiente:	25
4.2.6. Componente del compromiso organizacional según Meyer & Allen (1991).....	26
4.2.7. Características de un compromiso organizacional fuerte	27
4.2.8. Beneficios del compromiso organizacional:	27
4.2.9. Relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional	28
5.1. Enfoque de la investigación.....	29
5.1.1. Enfoque cuantitativo	29
5.2. Métodos.....	30
5.2.1. Investigación transversal	30
5.2.2. Investigación correlacional	31
5.2.3. Diseño descriptivo	31
5.3. Población.....	31
5.4. Técnicas e instrumentos.....	31
5.4.1. Cuestionario.....	31
6. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
6.1. ANALISIS DE RESULTADOS.....	32
Tabla N.ª 4. Agrupación total de los datos sobre calidad de vida laboral	32
Grafico N° 1. Agrupación total de los datos sobre calidad de vida laboral	32
Grafico N° 2. Soporte institucional para el trabajo	33
Tabla N° 6. Seguridad en el trabajo	34
Grafico N° 3. Seguridad en el trabajo	34
Tabla N° 7. Integración al puesto de trabajo	35
Grafico N° 4. Integración al puesto de trabajo	35
Tabla N° 8. Satisfacción por el trabajo.....	36
Grafico N° 5. Satisfacción por el trabajo.	36
Tabla N° 9. Bienestar logrado a través del trabajo.	37
Grafico N° 6. Bienestar logrado a través del trabajo.	37
Tabla N.ª 10. Desarrollo personal del trabajador.	38
Gráfico N.º 7. Desarrollo personal del trabajador.....	38
Tabla N.ª 11. Administración del tiempo libre.	39
Gráfico N.º 8. Administración del tiempo libre.	39
Tabla N.ª 12. Agrupación de datos sobre compromiso organizacional.	40
Gráfico N.º 9. Agrupación de datos sobre compromiso organizacional.	40
Tabla N.ª 13. Vigor.	41
Gráfico N.º 10. Vigor.....	41
Tabla N.ª 14. Dedicación.	42

Gráfico N.º 11. Dedicación.....	42
Tabla N°15. Absorción.....	43
6.2. DISCUSIÓN.....	44
7.1. ESTRATEGIAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DENTRO DE LA EMPRESA NEVA- ECUADOR S.A.	46
7.2. ESTRATEGIAS PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A.....	48
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
8.1. CONCLUSIONES:	50
8.2. RECOMENDACIONES:	51
9. BIBLIOGRAFÍA	52
10. ANEXOS	60
10.1. AVAL DE TRADUCCION	¡Error! Marcador no definido.
10.2. CUESTIONARIO UTILIZADO	60
10.3. ENCUESTAS REALIZADAS	63
10.4. SOCIALIZACION EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A.....	69
10.5. APLICACIÓN DE ENCUESTAS.....	71

INDICE DE ANEXOS

<u>Anexo 1. Aval de Traducción</u>	60
<u>Anexo 2. Cuestionario utilizado</u>	<u>61</u>
<u>Anexo 3. Encuestas realizadas</u>	<u>64</u>
<u>Anexo 4. Socializacion empresa Neva-Ecuador S.A.</u>	<u>70</u>
<u>Anexo 5. Aplixacion de encuestas</u>	<u>72</u>

INDICE DE FIGURAS

Figura N°1. Árbol genealógico del compromiso organizacional.	<u>21</u>
---	-----------

1. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1. Título del Proyecto:** Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador S.A.
- 1.2. Fecha de inicio:** Octubre 2023
- 1.3. Fecha de finalización:** Febrero 2024
- 1.4. Lugar de ejecución:** Barrio San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi
- 1.5. Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
- 1.6. Carrera que auspicia:** Gestión del Talento Humano
- 1.7. Proyecto de investigación generativo vinculado** (si corresponde): Ninguno
- 1.8. Grupo de investigación:** Ninguno
- 1.9. Área de Conocimiento:** Administrativa
- 1.10. Línea de investigación:** Administración y Economía para el desarrollo sostenible de las organizaciones
- 1.11. Sub líneas de investigación de la Carrera:** Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel global, se ha dedicado un considerable esfuerzo a la investigación y evaluación de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional con el propósito de avanzar en la mejora continua de las organizaciones. Este enfoque, centrado en los recursos humanos, impulsa a las empresas contemporáneas a explorar nuevas estrategias de gestión tanto en la producción como en la prestación de servicios, orientadas hacia el bienestar de los trabajadores y la satisfacción de los clientes, en aras de potenciar su competitividad. En consecuencia, a escala internacional se procuran alternativas para abordar estas cuestiones, promoviendo la creación de entornos laborales propicios y reforzando la posición de las empresas en el mercado. Cruz ,J, (2018)

En la actualidad, se reconoce ampliamente que el factor humano desempeña un papel fundamental en el logro del éxito de las organizaciones, al facilitar la eficiencia en sus operaciones, al tiempo que contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, quienes suelen pasar una parte significativa de su día laboral, que puede extenderse desde ocho hasta catorce horas diarias en algunas circunstancias, en el entorno laboral. En este contexto, resulta imperativo comprender la naturaleza del compromiso organizacional y buscar métodos apropiados para evaluarlo con precisión. Martinez, Asmat, Alberca, & Medina, (2018)

Latacunga, como un centro urbano notablemente productivo, ha experimentado un crecimiento significativo en diversas esferas, entre las cuales sobresalen instituciones destacadas como la Escuela Superior Politécnica del Ejército, el Aeropuerto, el Municipio y otras entidades del sector público. Estas instituciones forman parte crucial de la red de servicios y atención a la ciudadanía, además de desempeñar un papel fundamental en el establecimiento y mantenimiento de la gobernanza en la provincia de Cotopaxi. Travez, (2018)

En la provincia de Cotopaxi, tanto en empresas del ámbito público como del privado, se observa una carencia notable de estudios exhaustivos acerca de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Esta falta de investigación ha dado lugar a un desconocimiento generalizado sobre los potenciales beneficios que podrían derivarse de la atención a estas áreas. Esta problemática, hasta la fecha, no ha recibido la prioridad necesaria para promover mejoras significativas en el personal de las organizaciones. En lugar de ello, el enfoque predominante ha estado dirigido exclusivamente hacia el aspecto productivo y el aumento del rendimiento del grupo humano, sin una consideración plena por el bienestar del trabajador. Como resultado, persiste un desequilibrio en las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Travez, (2018)

Cuando se analizan las empresas presentes en la provincia de Cotopaxi, se observa que la mayoría, o incluso la totalidad de ellas, continúan utilizando modelos tradicionales y rutinarios para la gestión del personal, sin buscar innovar en este aspecto. Esta problemática se caracteriza por la falta de evaluación del desempeño laboral y la ausencia de mediciones del clima organizacional.

En consecuencia, el presente análisis aborda la calidad de vida laboral de los trabajadores en la provincia de Cotopaxi, integrando diez estudios que involucran a 1024 participantes que ejercen actividades asistenciales. Los resultados revelan una satisfacción baja (71%) en la dimensión de bienestar en el trabajo. Caicedo, (2019)

La compañía Neva-Ecuador S.A. se encuentra en la necesidad de recopilar y analizar información relativa a la percepción de sus colaboradores, así como identificar los factores que inciden en su rendimiento laboral. Este proceso tiene como objetivo detectar posibles problemas de conducta entre el personal y proporcionar los insumos necesarios para implementar acciones correctivas y estrategias de mejora. Para ello, la empresa podría considerar la introducción de indicadores que reflejen la percepción actual de los colaboradores en áreas como las condiciones laborales, los beneficios ofrecidos, los valores corporativos, el nivel de satisfacción, el interés en continuar en la organización, y el grado de compromiso hacia la entidad en función de lo recibido.

La Empresa Neva-Ecuador S.A., ubicada en el cantón Salcedo, parroquia Mulalillo, se especializa en la floricultura, abarcando la producción, comercialización y/o distribución de flores. En su gestión de talento humano, la empresa sigue un enfoque empírico, donde se está en proceso de implementación de políticas de bienestar laboral que incluyen incentivos para los colaboradores, medidas de salud y seguridad en el trabajo, promoción del equilibrio entre la vida laboral y personal, y desarrollo profesional, entre otros aspectos. No obstante, la compañía carece de una comprensión completa de los beneficios derivados de un estudio sobre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Esta problemática no ha sido considerada como una prioridad para promover organizaciones de alta calidad, ya que se ha puesto más énfasis en aumentar la producción sin prestar la debida atención al bienestar del trabajador. Esto evidencia la falta de equilibrio entre la oferta de la empresa y las necesidades de los empleados.

2.1. Pregunta de investigación:

¿Cómo se relaciona la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional en los colaboradores del área operativa de la Empresa Neva-Ecuador S.A.?

2.2. Objetivos de la investigación:

2.2.1. Objetivo General

Determinar la relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional en los colaboradores del área operativa de la Empresa Neva-Ecuador S.A

2.2.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional y su relación.
- Diagnosticar la calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los de los colaboradores del área operativa de la Empresa Neva-Ecuador S.A.
- Establecer estrategias de calidad de vida laboral para fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores del área operativa de la Empresa Neva-Ecuador S.A.

2.3. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

OBJETIVOS	ACTIVIDAD (TAREAS)	CRONOGRAMA	PRODUCTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentar teóricamente la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional y su relación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y revisar la literatura académica sobre calidad de vida laboral y compromiso organizacional. • Profundizar en la bibliografía obtenida sobre definiciones, dimensiones y modelos de las dos variables • Organizar la información recabada. 	1era semana de noviembre del 2023 – 4ta de enero del 2024	Marco teórico.
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar la calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los de los colaboradores del área operativa de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Socializar la actividad a realizar con los colaboradores • Diseñar y aplicar encuestas a los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador S.A. • Evaluar la percepción sobre la calidad de vida laboral y su compromiso con la organización. 	2da semana de enero de 2024	Encuesta Cuestionario

Empresa Neva-Ecuador S.A.			
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer estrategias de calidad de vida laboral para fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores del área operativa de la Empresa Neva-Ecuador S.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilar y tabular los datos obtenidos. • Interpretar los datos obtenidos. • Analizar la correlación entre las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional y su impacto, dentro de la empresa Neva-Ecuador S.A. 	3era semana de enero del 2024 – 1era semana de febrero de 2024	Obtención de resultados.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

3.1. Beneficiarios Directos

El presente proyecto de investigación titulado “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-Ecuador S.A, tendrá como beneficiarios directos a la empresa florícola del mismo nombre, y a los 65 colaboradores encuestados los cuales fueron objeto de nuestro estudio.

3.2. Beneficiarios Indirectos

Tendremos a las familias de la Parroquia Antonio José Holguín, ubicada en el Cantón Salcedo, en la Provincia de Cotopaxi, quienes, muchos de ellos laboran en esta empresa florícola, evitando de este modo la migración tanto a otras provincias como al exterior.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

4.1.1. Antecedentes

La calidad de vida laboral es un tema de considerable importancia para numerosos investigadores, quienes se centran en comprender cómo los distintos entornos laborales influyen en este aspecto. Este interés radica en la búsqueda de teorías que permitan examinar

y comprender la percepción y el impacto que estos ambientes tienen en los trabajadores. Cruz, J, (2018).

La calidad de vida laboral puede ser analizada desde cuatro perspectivas interrelacionadas: factores antecedentes subjetivos, factores antecedentes objetivos, factores consecuentes subjetivos y factores consecuentes objetivos. Al interpretar estos factores, se evidencia que tanto los antecedentes como los factores objetivos proporcionan estructuras mediante las cuales se puede examinar la calidad de vida laboral. Cada uno de estos elementos puede revelar aspectos relevantes sobre la realidad de la situación laboral, la adaptación al puesto de trabajo y la experiencia laboral en general. Castellano & López, (2021)

4.1.2. Factores

- **Factores antecedentes objetivos:** CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador. Castro, y otros (2018)
- **Factores antecedentes subjetivos:** CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral. Castro, y otros (2018)
- **Factores consecuentes objetivos:** CVL como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar. Castro, y otros (2018)
- **Factores consecuentes subjetivos:** CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo. Castro, y otros (2018)

Algunas teorías sostienen que la calidad de vida laboral se relaciona con el nivel de satisfacción personal y profesional experimentado en la ejecución del rol laboral y en el entorno laboral. Este nivel de satisfacción es influenciado por varios aspectos, como el estilo de dirección y gestión, las condiciones de trabajo, las compensaciones ofrecidas, el grado de atracción e interés por las tareas realizadas, así como el nivel de logro y el desarrollo personal y en equipo. Bautista & Guevara, (2022).

Cada individuo que se involucra en una actividad laboral lo hace con el propósito de incrementar sus ingresos económicos y de contribuir a su autorrealización tanto a nivel

personal como profesional. Durante este proceso, se enfrenta a diversas situaciones que pueden conducir a la obtención de una posición significativa dentro de la comunidad. Sin embargo, no siempre se percibe de esta manera, ya que para algunos individuos el trabajo puede ser considerado como una rutina carente de sentido, que afecta negativamente sus relaciones familiares y su vida social. Esta percepción desfavorable puede atribuirse a la falta de motivación, reconocimiento y apreciación hacia las labores desempeñadas en el entorno laboral. Castellano & López, (2021)

En la actualidad, la calidad de vida laboral representa un aspecto de significativa relevancia en todas las empresas, ya que engloba atributos fundamentales que contribuyen al incremento de la productividad organizacional, en virtud del bienestar y satisfacción de sus empleados. Se entiende la calidad de vida laboral como la percepción que el trabajador tiene respecto a la correspondencia entre las exigencias del puesto y los recursos disponibles para satisfacerlas, los cuales pueden derivar tanto de la iniciativa individual del trabajador como de las políticas y prácticas implementadas por la organización. Doncel, (2021)

La calidad de vida en el ámbito laboral se define como un proceso dirigido a humanizar el entorno de trabajo. Esto implica que un empleado que experimenta vivencias positivas en su lugar de trabajo tiende a orientar sus metas hacia el futuro, se siente motivado para desempeñar sus funciones de manera óptima y, en consecuencia, logra establecer un equilibrio entre su vida personal y profesional. Es fundamental que la calidad de vida laboral sea un componente presente en todos los sectores laborales del país, conforme a los estándares establecidos, con el propósito de mantener un entorno laboral adecuado para todos los empleados de la empresa. Salazar, (2018)

El surgimiento del nuevo paradigma empresarial, centrado en la organización flexible del trabajo, ha influido significativamente en las instituciones del sector salud, dando lugar a impactos psicológicos y repercusiones en el bienestar laboral de los profesionales sanitarios. En este contexto, la calidad de vida laboral se define como el nivel de satisfacción que un individuo experimenta en relación con su empleo, teniendo en cuenta tanto los aspectos objetivos como los subjetivos. Estos aspectos abarcan y se caracterizan por ocho dimensiones fundamentales, tales como: Pinela & Donawa, (2019)

4.1.3. Dimensiones

1. **Soporte institucional para el trabajo:** Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en los subdimensiones de procesos de trabajo. Pinela & Donawa, (2019)
2. **Seguridad en el trabajo:** Disciplina técnica que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Pinela & Donawa, (2019)
3. **Integración al puesto de trabajo:** Proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización Pinela & Donawa, (2019)
4. **Bienestar logrado a través del trabajo:** Estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Pinela & Donawa, (2019)
5. **Satisfacción por el trabajo:** se refiere a la satisfacción de una persona con su empleo y al grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo Pinela & Donawa, (2019)
6. **Desarrollo personal del trabajador:** Proceso o conjunto de procesos a través de los cuales las personas adquieren nuevas ideas y/o formas de pensar, con las que pueden cambiar o crear nuevos comportamiento y actitudes Pinela & Donawa, (2019)
7. **Administración del tiempo libre:** Periodo de tiempo disponible de una persona para realizar actividades placenteras, cuya realización es voluntaria, y no se encuentra asociado a oficios laborales, ni tareas formativas. Pinela & Donawa, (2019)

Con una frecuencia creciente, los individuos aspiran a que sus ocupaciones les posibiliten aplicar con mayor amplitud las habilidades y competencias adquiridas durante su formación, experimentar una mayor satisfacción laboral intrínseca, y fomentar su crecimiento personal, además de brindarles la oportunidad de obtener diversas compensaciones, tanto materiales como psicológicas y sociales. Fadul, (2021)

Resulta desafiante establecer una definición precisa de la Calidad de Vida Laboral (CVL), dado que este concepto está estrechamente ligado a diversos aspectos del entorno laboral. Además, existe una amplia gama de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio que pueden abordar este concepto. Esta diversidad de factores complica la definición de la CVL y dificulta alcanzar un consenso en relación a su significado exacto. Doncel, (2021)

4.1.4. Definiciones según autores

Las definiciones identificadas se integran en tres grupos:

- Las definiciones clásicas enfocadas al trabajador, basadas en la valoración del empleado en relación a su medio laboral, en donde predomina la satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo y el proceso de humanización de necesidades personales. Cruz J, (2018)
- Las enfocadas en la organización, refieren una serie de factores relacionados con procesos y cambios en la dinámica organizacional, participación en solución de problemas, toma de decisiones, bienestar de los trabajadores, estrategias para incrementar niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relaciones de trabajo. Cruz J, (2018)
- Las definiciones recientes, que se caracterizan por identificar la CVL con la satisfacción que el empleo genera al trabajador y qué derivado de las nuevas formas de gestionar el recurso humano, otorga un papel importante a las organizaciones. Cruz J, (2018)

Tabla N. ^a 1. Definiciones del término calidad de vida laboral según autores.

Walton (1973)	"Un proceso para humanizar el lugar de trabajo"
Suttle (1977)	"Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización".
Katzell Yankelovich Fein Ornati Y Nash (1975)	" ... un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien, y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada, de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales".
Guest (1979)	"Un proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo"

Greenberg y Glaser (1980)	"La esencia de la CVL es dar a los trabajadores de todos los niveles de la organización la oportunidad de tener una influencia sustancial sobre su entorno de trabajo a través de la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo y así aumentar su autoestima y satisfacción"
Carlson (1980)	"Es una meta y a la vez un proceso continuo para ir mejorando esa meta. Como meta, la CVL es el compromiso de toda organización por mejorar el trabajo, la creación de un entorno de trabajo y puestos con mayor implicación, satisfacción, y eficacia para las personas a todos los niveles de la organización."
Burke (1982)	"La CVL tiene como metas humanizar el lugar de trabajo (mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones humanas) y dar a los empleados más voz en aquello que les afecta"
Nadler y Lawler (1983)	"...forma de pensar sobre las personas, si trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional, Y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional"
Delamotte y Takezawa (1984)	"Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico"
Maccoby (1984)	...un proceso de pacto entre los colectivos de una organización. Es un compromiso entre directivos y sindicatos para apoyar denominadas actividades a incrementar la participación de los trabajadores
Mateu (1984)	. La oportunidad para todos los criados, a todos los niveles de la organización, de influir eficazmente sobre su propio ambiente de trabajo, a través de la participación en las decisiones que afectan al

	mismo, logrando así una mayor, realización personal y satisfacción en su trabajo".
Sun (1988)	Un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional la productividad y la satisfacción"
Fields y Thacker (1992)	"Esfuerzos corporativos entre los representantes de la dirección y los sindicatos para implicar a los implicados en el proceso de toma de decisiones del trabajo

Fuente: Castellano & López, (2021)

4.1.5. Orígenes y desarrollo del movimiento sobre calidad de vida laboral

La naturaleza multidimensional del concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) y la diversidad de términos que se han empleado como sinónimos o similares (tales como "mejora del trabajo", "rediseño/reestructuración de los puestos de trabajo", "reforma laboral", "humanización del trabajo", "satisfacción laboral", "democracia en el lugar de trabajo", "democracia industrial", "dirección participativa" o "desarrollo organizacional") han generado importantes dificultades en la elaboración de una definición precisa. Perez G. (2022)

Han surgido numerosas y diversas definiciones del término Calidad de Vida Laboral (CVL), dependiendo del énfasis que se otorgue a los distintos objetivos generales. Por este motivo, varios autores han intentado sistematizar el significado de la CVL y las diversas formas de definirla. En particular, tras revisar las definiciones de CVL formuladas en la década de los setenta, se sugiere la existencia de cinco tipos de definiciones. Perez J. , (2020)

De acuerdo con el primer enfoque, la Calidad de Vida Laboral se concibe como una respuesta individual al trabajo o como los resultados subjetivos derivados de la experiencia laboral. En este marco, se pone un énfasis significativo en los aspectos personales de la CVL, como la satisfacción laboral y el efecto que el trabajo ejerce sobre el individuo. (Lastra, y otros, (2019)

En segundo lugar, se encuentran las definiciones que abordan la Calidad de Vida Laboral desde una perspectiva institucional. En estas definiciones, se conceptualiza la CVL como un proyecto colaborativo entre la dirección y los empleados, conocido como proyectos cooperativos de gestión laboral. Estos proyectos son iniciativas diseñadas por la organización en las cuales los trabajadores participan junto con la dirección con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral, con beneficios tanto para los trabajadores como para la propia organización. Jaramillo, Martinez, & Gamarra, (2020)

Un tercer conjunto de definiciones conceptualiza la Calidad de Vida Laboral como un conjunto de técnicas o estrategias dirigidas a mejorar la calidad del ambiente laboral, con el propósito de aumentar su productividad y satisfacción. En este contexto, la Calidad de Vida Laboral se equipará con conceptos como equipos de trabajo autónomos, así como el enriquecimiento y ampliación de las responsabilidades del puesto de trabajo. (Romero & Zambrano, (2022)

4.1.6. Una aproximación al concepto de CVL desde una perspectiva psicosocial

El análisis del concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL) implica considerar la experiencia subjetiva de los individuos que participan en el ámbito laboral. Es importante tener en cuenta que estas experiencias, así como los criterios y marcos para evaluarlas, se desarrollan en un entorno social y están influenciadas por las interacciones con otros individuos. Por lo tanto, el primer paso para comprender lo que una persona percibe como CVL en un contexto cultural y social específico es indagar sobre el significado que el trabajo tiene para ella. Doncel, (2021)

Tabla N. ^a 2. Clasificación de los componentes de CVL mencionados por directivos españoles en función de la teoría bifactorial de Herzberg

Higienizadores	Compensación equitativa (interna y externa) Condiciones ambientales, tecnología y recursos materiales Políticas de personal en la empresa Relaciones sociales y humanas en el trabajo Relaciones tiempo de trabajo vs tiempo libre Desarrollo de carrera Direcciones de personas considerada Planificación, organización y control sobre el trabajo
----------------	--

	Estabilidad en el empleo.
Motivadores	<p>Características intrínsecas del propio trabajo</p> <p>Fruición en el trabajo y realización personal</p> <p>Satisfacción por el trabajo realizado</p> <p>Utilidad del trabajo</p> <p>Reconocimiento de los demás y prestigio personal</p> <p>Conocimientos y competencias de las personas adecuados al trabajo</p> <p>Evaluación justa</p> <p>Niveles de tensión, estrés y carga y carga de trabajo razonables</p>

Fuente: Madero, (2020)

Tabla N°3. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Autores	Dimensiones propuestas
<p>Walton (1973)</p> <p>Teóricas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compensación adecuada y justa 2. Condiciones de trabajo seguras y saludables 3. Oportunidades para usar y desarrollar capacidades 4. Oportunidades para el crecimiento y seguridad 5. Integración social en la organización 6. Constitucionalismo en la organización 7. Impacto del trabajo en la vida 8. Relevancia social de la vida laboral
<p>Herrick y Maccoby (1975)</p> <p>Teóricas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad 2. Equidad 3. Individualismo 4. Democracia
<p>Dyer y Hoffenger (1975)</p> <p>Teóricas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tecnología 2. Organización 3. Necesidades personales 4. Necesidades del medio físico y social 5. Diseño de puestos

Emery (1976) Teóricas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensiones extrínsecas (condiciones generales del trabajo) 2. Dimensiones intrínsecas (características del trabajo: variedad y desafío de la tarea, aprendizaje continuo, reconocimiento y apoyo, contribución social significativa, futuro deseable)
Taylor (1978) Empíricas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Temas actuales 2. Entorno social 3. Crecimiento y desarrollo 4. CVL de los empresarios 5. CVL de la sociedad
Guest (1979) Teóricas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recompensas económicas y beneficios 2. Seguridad 3. Condiciones de trabajo 4. Relaciones interpersonales y organizacionales 5. Significado intrínseco del trabajo en la vida de la persona
Levine (1979) Empíricas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grado en que los superiores tratan a los trabajadores con respeto y tienen confianza en sus habilidades 2. Variedad de tareas 3. Trabajos con desafío 4. Igualdad de promociones 5. Grado en que la vida fuera del trabajo afecta a la vida laboral 6. Autoestima
Walton (1979) Teóricas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salario adecuado y justo 2. Entorno seguro 3. Carta de derechos 4. Desarrollo de capacidades humanas 5. Oportunidades de progreso 6. Relaciones humanas 7. Espacio de la vida total 8. Relevancia social del empleo 9. Influencias sobre las decisiones que les afectan
Bernstein (1980)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación en la toma de decisiones 2. Recompensa económica 3. Compartir información con la dirección

Empíricas	<ol style="list-style-type: none"> 4. Garantía de los derechos 5. Independencia jurídica 6. Creación de una democracia participativa
Albrecht (1983) Teóricas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un puesto digno 2. Condiciones de trabajo adecuadas 3. Adecuada paga y beneficios 4. Puestos seguros 5. Supervisión adecuada 6. Feedback sobre los resultados 7. Oportunidades para el crecimiento y desarrollo de habilidades y responsabilidades 8. Oportunidad para ascender 9. Clima social positivo 10. Justicia y juego limpio
Skrovan (1983) Teóricas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo 2. Dignidad 3. Práctica diaria

Fuente: Castellano & López, (2021)

4.1.7. Relaciones de la calidad de vida laboral con la eficacia y la productividad de la empresa.

Para esclarecer las principales repercusiones que la Calidad de Vida Laboral puede tener en las empresas, resulta fundamental examinar las diversas modalidades en que se interrelacionan la CVL y la eficacia o productividad empresarial. Es pertinente distinguir principalmente tres tipos de relaciones. Guzmán & Vasquez, (2021)

Según esta perspectiva inicial, ofrecer Calidad de Vida Laboral (CVL) a los empleados conlleva costos que afectan los beneficios de la empresa. Desde este enfoque, la CVL proporcionada por la empresa a sus empleados se percibe como una inversión necesaria, aunque no siempre deseada. Es inevitable proveer un nivel mínimo de CVL para mantener la colaboración de los trabajadores. Cruz J. , (2018)

En una segunda perspectiva, se considera la Calidad de Vida Laboral (CVL) como una forma de compensación que debe otorgarse a los empleados, siendo necesario que esta esté en consonancia con los resultados y los beneficios empresariales. Se presta atención tanto a la eficacia y los resultados como a los aspectos humanos y solidarios. Cruz J. , (2018)

La tercera perspectiva conceptualiza la relación entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y los resultados empresariales como una integración mutua. Se sostiene que al ofrecer una CVL de alta calidad a los empleados, se logra un nivel de compromiso que facilita un desempeño excepcional y resultados más competitivos. Esta relación y los principios subyacentes a ella se han identificado como el "paradigma de la CVL/IE". Cruz J. , (2018)

La Calidad de Vida Laboral estimula la Implicación de los Empleados y un desempeño de calidad basado en cuatro aspectos centrales de la vida y la marcha de una empresa: compromiso, competencia, costes y congruencia:

- Compromiso o interacción: de las personas con la organización, es decir, motivación del personal, identificación con la empresa y sus objetivos. Castro, y otros, (2018)
- Competencia: «es decir, versatilidad de labores y perspectivas para acoplar nuevos roles y puestos de trabajo capacidad de responder al cambio y disposición para tomar las mejores condiciones ante él. Castro, y otros, (2018)
- Optimización de costes: es decir, que los costes de los recursos humanos de la organización -salarios, beneficios y costes indirectos tales como huelgas rotación de personal, quejas, errores, etc.- se mantengan iguales o inferiores a los de la competencia. Castro, y otros, (2018)
- Congruencia: es decir, mayor coincidencia de intereses entre los trabajadores y la empresa. Las diferencias entre ambas partes son también más fáciles de manejar. Veamos con algo más de detalle esta tercera forma de abordar la relación entre la CVE y la eficacia de la organización. Castro, y otros, (2018)

4.1.8. Entre las posibles fuentes de estrés:

- Diseño del trabajo. - Descansos infrecuentes, turnos largos de trabajo; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, sin empleo de las habilidades de los trabajadores y que proveen poco sentido de control. Guzmán & Vasquez, (2021)

- Estilo de dirección. - Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, de comunicación en la organización y de una política favorable a la vida en familia. Guzmán & Vasquez, (2021)
- Relaciones interpersonales. - Ambientes sociales inadecuados y faltos de apoyo o de ayuda de compañeros y supervisores. Guzmán & Vasquez, (2021)
- Funciones de trabajo. - Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de alcanzar, mucha responsabilidad o exceso de funciones. Guzmán & Vasquez, (2021)
- Preocupaciones de la carrera. -Falta de oportunidad para el crecimiento personal o el ascenso. Guzmán & Vasquez, (2021)
- Condiciones ambientales. - Ambientes desagradables o peligrosos como los que aparecen en áreas de trabajo atiborradas, con ruido, contaminación del aire o problemas ergonómicos. Guzmán & Vasquez, (2021)
- Factores del entorno. - Incertidumbre económica, política y tecnológica. Guzmán & Vasquez, (2021)
- Factores relacionados con la organización. - Relaciones interpersonales inadecuadas, malestar producido por el grupo, alto número de niveles jerárquicos, exceso de reglas, tipo de liderazgo y etapa por la que transcurre la vida en la organización en cuanto a su estructura, diseño del empleo, condiciones de trabajo, rotación, etc. Guzmán & Vasquez, (2021)
- Factores propios del individuo: Problemas familiares, económicos, de salud y trastornos de la personalidad. Guzmán & Vasquez, (2021)

4.1.9. La implementación de proyectos de CVL puede resultar beneficiosa, tanto para la organización como para el trabajador, y esto puede reflejarse en:

- Evolución y desarrollo del trabajador.
- Elevada motivación.
- Mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Menor rotación en el empleo.
- Menores tasas de ausentismo.
- Menos quejas.
- Tiempo de ocio reducido.
- Mayor satisfacción en el empleo.
- Mayor eficiencia en la organización.

- Menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, etcétera. Jaramillo, Martinez, & Gamarra, (2020)

4.1.10. Los siguientes puntos como características que vinculan la calidad de vida con el trabajo:

- Pago justo, se refiere a que los trabajadores necesitan una retribución económica que pueda por lo menos ser considerada equitativa en su ambiente de trabajo. Leal M. , (2023)
- Buenas condiciones de trabajo seguras, saludables y agradables. Leal M. , (2023)
- Seguridad en su puesto de trabajo en el futuro y posibilidad de promoción. Leal M. , (2023)
- Dignidad y respeto es la forma como las personas consideran que deben ser tratadas en su ambiente laboral. Leal M. , (2023)
- Variedad en las tareas es la forma como los trabajadores requieren de cierto grado de multiplicidad que permitan su evolución y desarrollo. Leal M. , (2023)
- Integridad se refiere a que en su ambiente laboral deberán presentarse aspectos como la lealtad y la honradez. Leal M. , (2023)
- Aprendizaje y promoción es la presencia de oportunidades de aprendizaje y promoción desde el punto de vista de la competencia mental y física. Leal M. , (2023)
- Participación se refiere a las oportunidades que presenta la organización y son ofrecidas a los trabajadores en la resolución de problemas y en la toma de decisiones. Leal M. , (2023)
- Trabajo en equipo es la característica donde los trabajadores deben realizar las actividades de manera conjunta a fin de evitar el aislamiento. Leal M. , (2023)
- Individualidad es el equilibrio de los valores del equipo y los colectivos respecto a la individualidad de cada trabajador, tales como: preferencias personales, idiosincrasia y reconocimiento. Leal M. , (2023)
- Retroalimentación de eficacia es que los trabajadores serán eficaces en algunos campos de importancia y de conocer con qué grado de eficacia se desempeñan en el mismo. Leal M. , (2023)

4.1.11. Implicaciones de la calidad de vida laboral sobre el comportamiento y las actitudes de los empleados: el paradigma CVL/IE

La organización debe buscar que sus miembros acepten sus valores y objetivos, promoviendo el desarrollo de actitudes favorables hacia la misma. Se han empleado diversos términos para describir este fenómeno, como identificación, implicación y compromiso. Salazar, (2018)

El compromiso se define como el nivel de identificación e implicación del individuo en una organización, siendo un concepto global y multidimensional que abarca el deseo de permanecer como miembro de la organización, la creencia en esta y su aceptación, así como la disposición para contribuir a su mejora. Estas dimensiones también están presentes en los conceptos de identificación e implicación. Lastra, y otros, (2019)

La identificación implica la coincidencia de intereses y objetivos con otros miembros de la organización, así como un sentido de pertenencia y lealtad hacia la misma, lo que lleva al individuo a defender y respetar los intereses y objetivos de la organización. Perez G. , (2022)

La implicación implica la disposición para esforzarse en las actividades alineadas con los objetivos de la organización y respaldarlas. Asimismo, abarca el deseo de continuar siendo parte de la organización, la dedicación al trabajo y la correspondencia entre los valores personales del individuo y los objetivos y metas de la organización. Romero & Zambrano, (2022)

Es importante diferenciar entre el paradigma tradicional y su enfoque alternativo, que establece la relación entre la Calidad de Vida Laboral proporcionada por la organización y el nivel de Compromiso de los Empleados. El paradigma clásico de la gestión de recursos humanos se originó dentro del contexto de la administración empresarial tradicional, por lo que no sorprende que los métodos y prácticas de gestión de personal reflejen los valores convencionales que enfatizan la eficiencia técnica, la racionalidad y la creencia arraigada de que el control jerárquico es indispensable para asegurar la efectividad. Salazar, (2018)

El paradigma alternativo de la Calidad de Vida Laboral (CVL) y el Compromiso de los Empleados aún no ha sido completamente consolidado. Un elemento fundamental de este nuevo paradigma es la convicción en favor de una mayor participación, argumentando que

incluso los individuos en posiciones más bajas dentro de la organización deben tener un cierto grado de autonomía en su trabajo para mantener su satisfacción y motivación en el mismo. Romero & Zambrano, (2022)

También se destaca la relevancia de fomentar una comunicación transparente dentro de la organización y de proporcionar un acceso ampliado a la información operativa a todos los niveles jerárquicos. Se hace hincapié en la necesidad de ampliar las habilidades y competencias del personal, no solo en las requeridas para cumplir con las funciones específicas del puesto, como también abogaba el paradigma clásico, sino también en aquellas que fomenten el crecimiento personal y la preparación para roles futuros. Asimismo, se aboga por la inclusión de recompensas basadas en el desempeño organizacional para los empleados en niveles inferiores de la jerarquía organizacional. Doncel, (2021)

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

4.2.1. Definición de compromiso organizacional

El Compromiso Organizacional representa un estado psicológico que se distingue por la conexión de los empleados con su entidad laboral y desempeña un papel significativo en la determinación de si optarán por mantenerse como miembros activos de la organización o no. Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, (2020)

El Compromiso Organizacional se caracteriza por la actitud que un individuo manifiesta hacia su entidad laboral, reflejando su lealtad, identificación y continua colaboración con la empresa. Además, se define como el impulso de realizar esfuerzos significativos en beneficio de la organización y un marcado interés en permanecer como parte integral de la misma. Bravo, C, Conrado, Hernández, & Quezada, (2021)

El compromiso organizacional se conceptualiza como las actitudes exhibidas por los empleados que reflejan su satisfacción y compromiso de pertenencia hacia la organización a la cual están afiliados. Guerra & L, (2022)

4.2.2. Teorías sobre el compromiso organizacional

Existen una serie de teóricos que plantean los fundamentos básicos del Compromiso Organizacional, fundamentando su teoría en tres conceptos:

- 1) Una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización.
- 2) la disposición de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización.

3) un fuerte deseo de permanecer como miembro de la misma. Quispe, (2022)

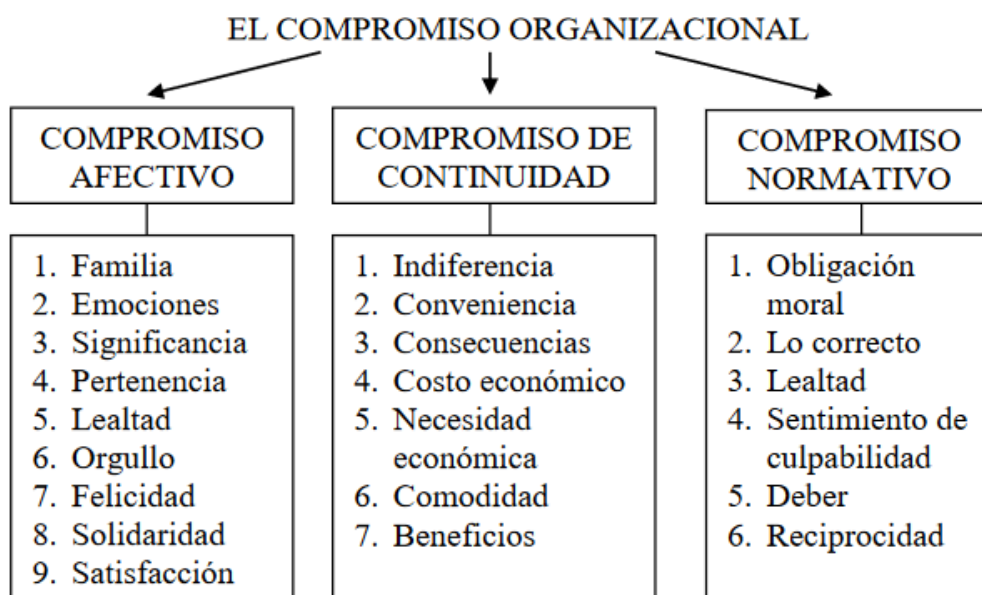
Por otro lado, se cree que el Compromiso Organizacional está formado por tres factores relacionados:

- 1) Identificación
- 2) Implicación
- 3) Lealtad. Lazaro, (2023)

El Compromiso Organizacional se define como la medida en que un empleado se identifica con la organización y tiene el deseo de seguir contribuyendo activamente a ella. Esta identificación se manifiesta de manera más pronunciada en los empleados que forman parte de equipos de trabajo comprometidos, tienen una larga trayectoria en la organización o han experimentado un crecimiento laboral que ha resultado en éxito personal. (Saballos, Rugama, & Aleman, (2018)

Se interpreta como un prolongamiento mediante el cual un individuo adopta y comparte los objetivos y principios de una organización, y concibe su función dentro de la organización en relación con su contribución a sus objetivos y valores, siendo considerado como un estado psicológico. Lazaro, (2023)

Figura N°1. Árbol genealógico del compromiso organizacional.



Fuente: Ruiz, (2023)

El compromiso organizacional se entiende como una sólida convicción y adhesión del empleado a los objetivos de la organización, con un deseo activo de alcanzarlos y un compromiso por permanecer en la misma. Se distingue entre el compromiso y la motivación, dado que un empleado comprometido puede tener otras motivaciones que no están directamente relacionadas con su trabajo. Baez, Zayas, Velazquez, & Lao-Leon, (2018)

En otras palabras, los empleados perciben que están obligados a permanecer en la organización por motivos sociales o éticos, incluso si no sienten una conexión emocional profunda. Consideran que tienen la responsabilidad de quedarse para contribuir al logro de los objetivos de la organización, priorizando su compromiso moral sobre sus vínculos emocionales. Tello, (2018)

Es relevante subrayar que los empleados comprometidos tienden a tener una mayor permanencia en la empresa y, además, ofrecen un servicio al cliente de mayor calidad. Según ciertos autores, el compromiso organizacional abarca la totalidad de la presión normativa internalizada para actuar conforme a los intereses de la organización. Esto implica la disposición de los empleados a esforzarse más en beneficio de la organización, el deseo de mantenerse en ella y la aceptación de sus objetivos y valores. Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, (2020)

El compromiso organizacional implica una vinculación emocional con la organización, acompañada de un esfuerzo adicional para contribuir al cumplimiento de sus objetivos. Se ha observado que los empleados comprometidos suelen ser más productivos, presentan tasas más bajas de ausentismo y rotación laboral, y experimentan niveles superiores de satisfacción en el trabajo. Por consiguiente, el compromiso organizacional se caracteriza por la conexión emocional y psicológica que los empleados establecen con su organización, lo que se refleja en una actitud positiva y un alto grado de implicación con las tareas y metas de la empresa. Gil, (2022)

Los empleados comprometidos muestran afinidad con los valores de la organización y están preparados para dedicar esfuerzos con miras a su progreso. El compromiso de un empleado se refiere a su voluntad de continuar siendo parte activa y de contribuir al éxito de la organización. Es importante distinguir entre la satisfacción y el compromiso, dado que un empleado satisfecho no necesariamente manifiesta compromiso. Ruiz, (2023)

Se postula que a medida que el empleado progresa en su carrera profesional, puede alcanzar un elevado nivel de compromiso con la empresa. Esta forma de compromiso surge de la conexión emocional que los empleados establecen con la organización, se caracteriza por una identificación sólida y un sentimiento de arraigo. Los empleados comprometidos emocionalmente se muestran involucrados en su trabajo, encuentran satisfacción en él y generan nuevas ideas que pueden ser innovadoras, ofreciendo soluciones creativas que se aplican a los desafíos futuros. Tello, (2018)

Al ser conceptualizado como un estado psicológico, induce a los empleados a emprender acciones pertinentes para la organización, orientadas hacia uno o varios objetivos. En otras palabras, se manifiesta un compromiso persistente, el cual se relaciona con la percepción de los empleados de que se encuentran "atrapados" en la organización debido a diversos costos asociados con su posible partida, como beneficios económicos o dificultades para encontrar otra oportunidad laboral. Aunque no experimentan un compromiso emocional, permanecen en la empresa debido a factores circunstanciales. (Grandez & Saravia, (2021)

En diversas definiciones se enfatiza que el compromiso representa un estado psicológico de los empleados que caracteriza sus vínculos con la organización y tiene repercusiones en su desempeño y en su continuidad en la misma. De acuerdo con el estudio llevado a cabo por la empresa Hewitt, los empleados comprometidos tienden a manifestar una predisposición a expresarse de manera positiva sobre la organización a la que pertenecen, a mostrar un deseo de permanecer en ella y a contribuir activamente, demostrando motivación y esfuerzo para alcanzar el éxito tanto en su trabajo como en beneficio de la empresa. Leal M. , (2023).

4.2.3. Dimensiones

En este sentido, el compromiso laboral se define como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que hace referencia y se caracteriza por tres dimensiones tales como:

- **Vigor:** determina los altos niveles de energía y de resiliencia mental mientras se trabaja, la voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y la persistencia en continuar a pesar de las dificultades u obstáculos. Juyumaya, (2019)

- **Dedicación:** se refiere a estar fuertemente implicado en el trabajo y a experimentar un sentido de significado junto con una fuerte inspiración, entusiasmo, orgullo y reto. Juyumaya, (2019)
- **Absorción:** implica un estado placentero caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, de manera que el tiempo "pasa volando", y es difícil dejar de realizar la actividad. Este último factor se acerca al concepto de Flow planteado por Csikszentmihalyi en 1990, pero los mismos difieren ya que la absorción hace referencia a un estado psicológico más permanente en el tiempo. Juyumaya, (2019)

Se presenta como un estado de equilibrio que surge en la interacción entre un individuo y una organización, y se refleja en las decisiones de permanecer en la misma o abandonarla. Lo fundamental radica en la disposición del individuo para involucrarse en el trabajo, así como en su sentido de identificación con la organización. Buitrón, (2020)

Asimismo, se comprende que el compromiso organizacional implica establecer una conexión del empleado con la empresa, la cual se manifiesta en su actitud durante las tareas diarias dentro del entorno laboral. Tello, (2018)

El compromiso organizacional se caracteriza por la capacidad de sentir afinidad y conexión con la empresa, contribuyendo con aportes personales que fortalecen el compromiso con las responsabilidades laborales. Se entiende que el compromiso organizacional consiste en una disposición mental fundamentada en los valores y objetivos de la empresa, demostrando la disposición para realizar esfuerzos significativos en beneficio de la misma y así formar parte activa de ella. Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, (2020)

También se reconoce que el compromiso organizacional se orienta hacia una responsabilidad honesta adquirida hacia un individuo y/o una organización, y va más allá de un simple contrato laboral, sino que implica adoptar los objetivos de la empresa como propios. Gil, (2022)

Cuando los empleados carecen de compromiso hacia la organización, ello resulta en una baja productividad. En contraste, aquellos colaboradores que se comprometen tanto con su labor como con la entidad muestran una mayor eficiencia. Además de contribuir a una productividad superior, tienen menos probabilidad de renunciar y abandonar sus roles, lo que beneficia a la empresa al reducir la necesidad de supervisión. Estos empleados destacan

por su desempeño adecuado y la consecución de los objetivos organizacionales y personales. Ramos M. , (2020)

Se detallan tres elementos de la disposición individual, indicando que hay múltiples facetas que nos permitirán delinear con mayor precisión el compromiso organizacional. Se abordan los aspectos afectivos, de continuidad y normativos como tres dimensiones distintas que están interrelacionadas entre sí. Baez, Zayas, Velazquez, & Lao-Leon, (2018)

El compromiso organizacional ha adquirido relevancia debido a su análisis y atención en el ámbito del comportamiento organizacional. Esta atención ha sido motivada por la evidencia proporcionada por varias investigaciones, que señalan que el compromiso en una empresa está correlacionado con una menor rotación del personal y una mayor puntualidad. Guerra & L, (2022)

Por otra parte, el compromiso organizacional va más allá de la integridad, ya que implica una participación activa en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Se trata de una disposición orientada hacia la organización. Leal M. , (2023)

4.2.4. Dentro del compromiso organizacional se encuentran los siguientes enfoques:

Enfoque unidimensional: Se hace una distinción entre el compromiso actitudinal y el compromiso conductual. El primero se relaciona con el grado de compromiso que muestran los empleados y su impacto en el ausentismo, la productividad y la rotación de personal. Por otro lado, el compromiso conductual se refiere a la identificación del empleado con la organización y si su labor es recompensada con beneficios o reconocimientos. Saenz, (2021)

Enfoque multidimensional: Esta área de investigación analiza el grado de apego que cada colaborador manifiesta hacia su organización, lo cual refleja un compromiso significativo. Para abordar este tema, se han identificado tres dimensiones principales: a) el involucramiento instrumental, asociado con recompensas externas; b) el involucramiento motivado por la afiliación; y c) el involucramiento basado en la alineación entre los valores individuales y los de la organización. Saenz, (2021)

4.2.5. La causa del compromiso organizacional de los colaboradores influye en lo siguiente:

En diversos contextos laborales, el compromiso organizacional tiende a aumentar cuando los colaboradores experimentan un mayor sentido de identidad con su trabajo, así

como cuando se encuentran expuestos a una variedad de tareas y responsabilidades que requieren su participación activa. Saballos, Rugama, & Aleman, (2018)

Los empleados que ocupan posiciones de mayor jerarquía tienden a demostrar un mayor compromiso hacia la empresa, lo cual se atribuye a las ventajas inherentes a dichas posiciones. Estas ventajas incluyen beneficios adicionales y responsabilidades más gratificantes, ya que las posiciones de alto nivel conllevan mayores niveles de autoridad y reconocimiento. Este reconocimiento adicional puede generar sentimientos de gratitud y satisfacción por parte del empleado hacia la organización. Ruiz, (2023)

En lo referente a las recompensas o reconocimientos otorgados al empleado, se argumenta que el empleo de prácticas participativas contribuye a fortalecer el compromiso con la empresa debido a los incentivos proporcionados o reconocimientos recibidos. Además, la disponibilidad de alternativas laborales está asociada con la percepción de mayor movilidad laboral por parte del individuo, lo cual se traduce en un menor compromiso hacia la organización. Quispe, (2022)

4.2.6. Componente del compromiso organizacional según Meyer & Allen (1991).

Los componentes del compromiso organizacional según Meyer y Allen son tres:

- El compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo. Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, (2020)

Existen diversas definiciones del compromiso organizacional, siendo los tres componentes mencionados previamente los más relevantes. Estos componentes tienen su origen en la aspiración de buscar la mejora continua, la obligación o la necesidad de ser parte de una organización específica. Ramos M. , (2020)

- En relación al componente afectivo, se analiza como el nivel en el que un empleado establece una conexión emocional con la organización. Este componente se define como el vínculo emocional que los empleados desarrollan con la empresa al encontrar satisfacción en sus necesidades personales y expectativas, lo que les genera un interés continuo en permanecer en la organización. Se sostiene que el compromiso afectivo se divide en cuatro categorías. Lazaro, (2023)
- Por otro lado, el componente de continuidad se refiere al grado en el cual un colaborador percibe la necesidad de permanecer en su empresa actual. En este sentido, el compromiso de continuidad implica una cierta estabilidad y motivación por parte del

individuo, considerando las inversiones realizadas en tiempo y esfuerzo que se perderían al dejar la empresa. Esto implica evaluar los costos asociados con la partida, como la pérdida de beneficios y las limitadas oportunidades de encontrar otro empleo. Guerra & L, (2022)

- El componente normativo se refiere al reconocimiento del deber moral que siente el colaborador hacia la empresa, como un gesto de agradecimiento por los beneficios recibidos y en reciprocidad a los mismos. Este aspecto implica adherirse a ciertas normas y expectativas al permanecer en la organización, motivado por la percepción de que es lo correcto. Este sentido de obligación y lealtad hacia la empresa puede estar influenciado por factores familiares o culturales, independientemente del nivel de satisfacción que el colaborador experimente en sus tareas laborales diarias. Bravo, C, Conrado, Hernández, & Quezada, (2021)

4.2.7. Características de un compromiso organizacional fuerte

Se presentan tres rasgos de este tipo de compromiso:

- a) El colaborador apoya y acepta las metas y valores de la organización. Grandez & Saravia, (2021)
- b) El colaborador está dispuesto a realizar un importante esfuerzo en beneficio de la organización. Grandez & Saravia, (2021)
- c) El obrero desea permanecer dentro de la organización el mayor tiempo posible Grandez & Saravia, (2021)

4.2.8. Beneficios del compromiso organizacional:

Se mencionan cinco beneficios del Compromiso Organizacional:

- a. Los colaboradores con altos niveles de compromiso, tienden a mantenerse por más tiempo en la organización. Baez, Zayas, Velazquez, & Lao-Leon, (2018)
- b. Los colaboradores con mayor vinculación en la empresa, tienen mayor motivación para realizar un aporte significativo en su institución. Baez, Zayas, Velazquez, & Lao-Leon, (2018)
- c. Los colaboradores mejor vinculados con la institución, tienen menores ausencias al trabajo, y por lo tanto tienden a estar más comprometidos con la organización. Baez, Zayas, Velazquez, & Lao-Leon, (2018)

- d. Los colaboradores más comprometidos con la empresa tienden a tener un mayor desempeño en su trabajo y se vinculan con más fuerza con las estrategias y decisiones de la misma. Baez, Zayas, Velazquez, & Lao-Leon, (2018)

4.2.9. Relación de la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional

La calidad de vida laboral denota el nivel de satisfacción, bienestar y progreso que los empleados experimentan dentro de su ámbito de trabajo. Por otro lado, el compromiso organizacional se caracteriza por el apego emocional, cognitivo y conductual que los trabajadores tienen hacia su empresa, lo que involucra una identificación profunda, lealtad y disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos de la organización. Grandez & Saravia, (2021)

La calidad de vida laboral busca identificar los elementos laborales que influyen en la calidad de vida de un individuo, lo cual requiere considerar el trabajo en sus diversas manifestaciones en la vida y actividad de una persona, que van más allá de la remuneración monetaria. Por consiguiente, puede afirmarse que es un concepto multidimensional que abarca aspectos como la reproducción de la sociedad, el desarrollo de la identidad y el sentido de pertenencia, así como la oportunidad de obtener reconocimiento y satisfacción social. Guzmán & Vasquez, (2021)

Se argumenta que la calidad de vida abarca dimensiones físicas, mentales y sociales que son fundamentales para comprender el bienestar individual. Se refiere a las percepciones que los individuos tienen sobre su posición en la vida, considerando la influencia de la cultura, los sistemas de valores, así como sus propios objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Saballos, Rugama, & Aleman, (2018)

La discusión sobre la calidad de vida en el trabajo ha ganado relevancia en el ámbito internacional, especialmente en un contexto donde la situación laboral a nivel mundial se encuentra en crisis. Se observa un crecimiento en la precariedad laboral y una reducción en las condiciones laborales alcanzadas en las últimas décadas, atribuidas en gran medida al impacto del capitalismo global, como señala en su estudio. Grandez & Saravia, (2021)

Se destaca como un tema de considerable relevancia en las últimas décadas, no solo orientado a satisfacer las demandas de los clientes, sino también a constituir un factor competitivo. La noción de calidad ya no se limita al ámbito de producción, sino que abarca

todas las facetas de la organización. Además, se hace hincapié en la creación de un entorno propicio para el desarrollo personal de los empleados, la generación de experiencias enriquecedoras y la promoción de la participación de todos los integrantes. Quispe, (2022)

Por consiguiente, toda entidad empresarial aspira a cultivar la motivación y el compromiso entre su personal, dado que son estos empleados quienes llevan a cabo de manera constante una serie de actividades, con el fin de contribuir al logro de los objetivos organizacionales y, en última instancia, cumplir con la misión de la empresa. Coronado, Valdivia, Aguilera, & Alvarado, (2020)

Como es reconocido, cuando un individuo se encuentra motivado, se dirige hacia sus objetivos, persevera y supera los obstáculos que puedan surgir en su camino hacia el logro de dichos objetivos. Esta afirmación implica la integración de dos perspectivas opuestas: por un lado, la búsqueda de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el ámbito laboral, y por otro, el interés de las organizaciones en cómo esto influye en la productividad y la calidad de vida. Leal M. S., (2023)

Es innegable que las organizaciones deben mostrar un claro interés en su capital humano, el cual contribuye directamente al logro de sus metas. Se ha comprobado que, al proporcionar recursos óptimos a los empleados, se obtiene un rendimiento empresarial superior. Además, se ha evidenciado que la calidad de vida laboral representa un estado aspiracional de bienestar personal. Tello, (2018)

5. METODOLOGÍA EMPLEADA

El presente proyecto de investigación con el tema: Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador S.A, se realizará bajo la siguiente metodología:

5.1. Enfoque de la investigación

5.1.1. Enfoque cuantitativo

Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. Otero, (2018).

La presente investigación se ha llevado a cabo adoptando un enfoque cuantitativo, el cual permite una exploración, análisis y verificación objetiva y precisa de la relación entre las variables calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Este enfoque se

fundamenta en la recopilación y análisis de datos numéricos obtenidos mediante la aplicación de un instrumento de evaluación de calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa Neva-Ecuador S.A. Estos datos serán utilizados para identificar y comprender la relación entre estas variables, así como para determinar los factores de calidad de vida laboral que influyen en el compromiso organizacional de los colaboradores.

5.2.Métodos

5.2.1. Investigación transversal

La metodología transversal se caracteriza por ser un enfoque no experimental utilizado para la recopilación y análisis de datos en un momento específico. Este método es ampliamente utilizado en las ciencias sociales y se centra en una comunidad humana específica como sujeto de estudio. En comparación con otras formas de investigación, como los estudios longitudinales, la metodología transversal restringe la recolección de información a un período de tiempo definido. Montano, (2020)

Los estudios que emplean este diseño metodológico proporcionan resultados que tienden a ser más descriptivos que experimentales. Hay diversos tipos de investigaciones transversales, cada uno con objetivos y métodos particulares. Debido a sus atributos, son herramientas valiosas para describir cómo una variable específica ha impactado en una población en un momento determinado. Soto, (2021)

La característica fundamental de este tipo de investigaciones reside en su método de recolección de datos. Por consiguiente, se emplea para evaluar la prevalencia del fenómeno estudiado, así como su impacto en la población en un momento específico. Manterola, Quiroz, Salazar, & Garcia, (2019)

En la empresa florícola Neva-Ecuador, se llevó a cabo una investigación de naturaleza transversal con un diseño descriptivo, ya que todos los datos y la información se recopilaron en un momento específico. Este estudio se centra en una compañía dedicada al cultivo de flores para exportación, un sector altamente competitivo y dinámico donde la retención de empleados talentosos es crucial para el éxito a largo plazo. Además, tiene como objetivo analizar e identificar la relación entre las variables de interés: calidad de vida laboral y compromiso organizacional en este entorno. Se espera obtener información pertinente para la gestión y la toma de decisiones en la empresa.

5.2.2. Investigación correlacional

El estudio adopta un enfoque correlacional, el cual tiene como objetivo determinar la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto específico. En el ámbito cuantitativo, se emplean técnicas estadísticas inferenciales para extrapolar los resultados de la investigación y beneficiar a toda la población. Ramos C. , (2020)

En consecuencia, el estudio empleará un enfoque correlacional con el fin de analizar la relación o nivel de asociación que existe entre las variables de Calidad de vida laboral y Compromiso organizacional en los empleados de la empresa Neva-Ecuador S.A.

5.2.3. Diseño descriptivo

A través de este diseño de investigación, se analizan los valores y la influencia que tienen una o varias variables. El propósito es proporcionar una visión imparcial de una situación en un momento específico. Se trata de un tipo de investigación que genera resultados completamente descriptivos, al igual que las hipótesis que puedan derivarse de los datos. Pavón & Gogeochea, (2022)

5.3.Población

El término "universo" o "población" se refiere al conjunto de individuos u objetos que son objeto de estudio en una investigación determinada. Este conjunto puede comprender personas, animales, registros médicos, muestras de laboratorio, accidentes de tráfico, entre otros. Condori-Ojeda, (2020)

En el contexto de nuestra investigación, la población de interés consiste en 65 empleados pertenecientes al departamento operativo, quienes se encuentran distribuidos en diversas áreas de trabajo dentro de la empresa Neva-Ecuador S.A., dedicada al cultivo de flores.

5.4.Técnicas e instrumentos

5.4.1. Cuestionario

El cuestionario constituye un instrumento empleado para recabar información de manera sistemática en estudios, investigaciones, sondeos o encuestas. Por lo general, consiste en una serie de preguntas diseñadas para obtener datos de manera estandarizada. De hecho, el término "cuestionario" deriva del latín "quaestionarius", que se refiere a una lista de preguntas. Bravo & Valenzuela, (2019).

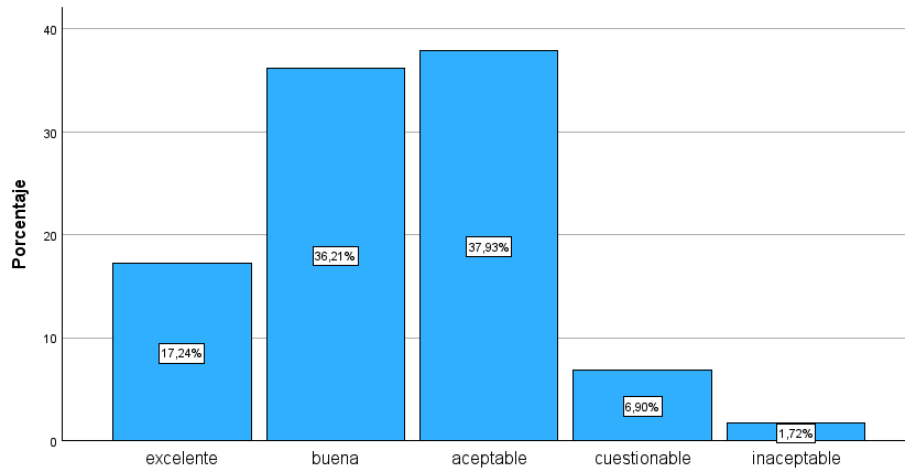
6. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1. ANALISIS DE RESULTADOS

Tabla N.º 4. Agrupación total de los datos sobre calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	10	15,4	17,2	17,2
	buena	21	32,3	36,2	53,4
	aceptable	22	33,8	37,9	91,4
	cuestionable	4	6,2	6,9	98,3
	inaceptable	1	1,5	1,7	100,0
	Total	58	89,2	100,0	
Perdidos	Sistema	7	10,8		
Total		65	100,0		

Gráfico N.º 1. Agrupación total de los datos sobre calidad de vida laboral

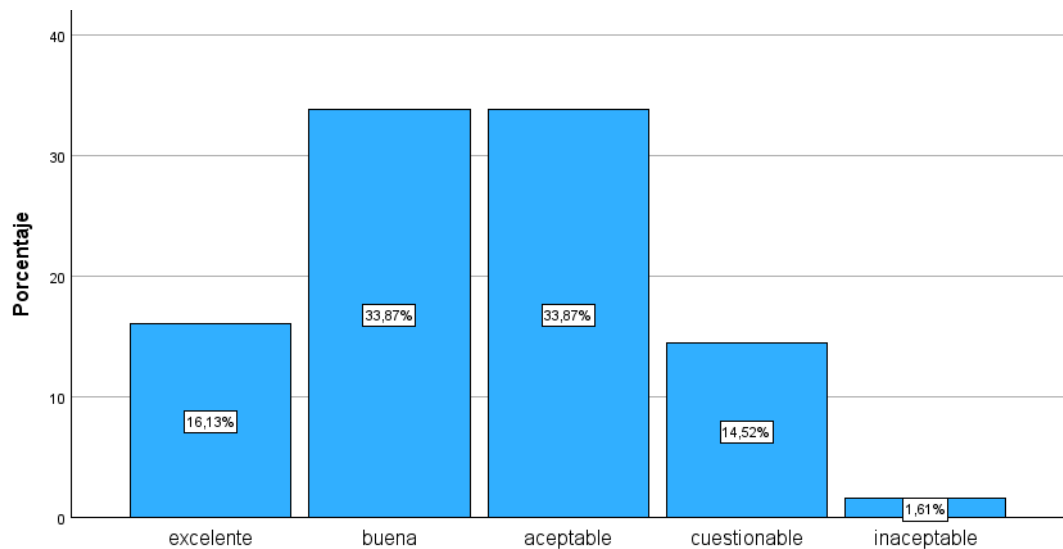


En la (Tabla 4, Gráfico 1) se puede apreciar que el número de muestras analizadas fueron 65 las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obteniendo como resultados que el 17.24% considera que existe una excelente calidad de vida laboral dentro de la empresa, el 36.21% percibe que es buena, el 37.93% es aceptable, el 6.9% es cuestionable y el 1.72% es inaceptable.

Tabla N° 5. Soporte institucional para el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	10	15,4	16,1	16,1
	buena	21	32,3	33,9	50,0
	aceptable	21	32,3	33,9	83,9
	cuestionable	9	13,8	14,5	98,4
	inaceptable	1	1,5	1,6	100,0
	Total	62	95,4	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,6		
Total		65	100,0		

Gráfico N° 2. Soporte institucional para el trabajo

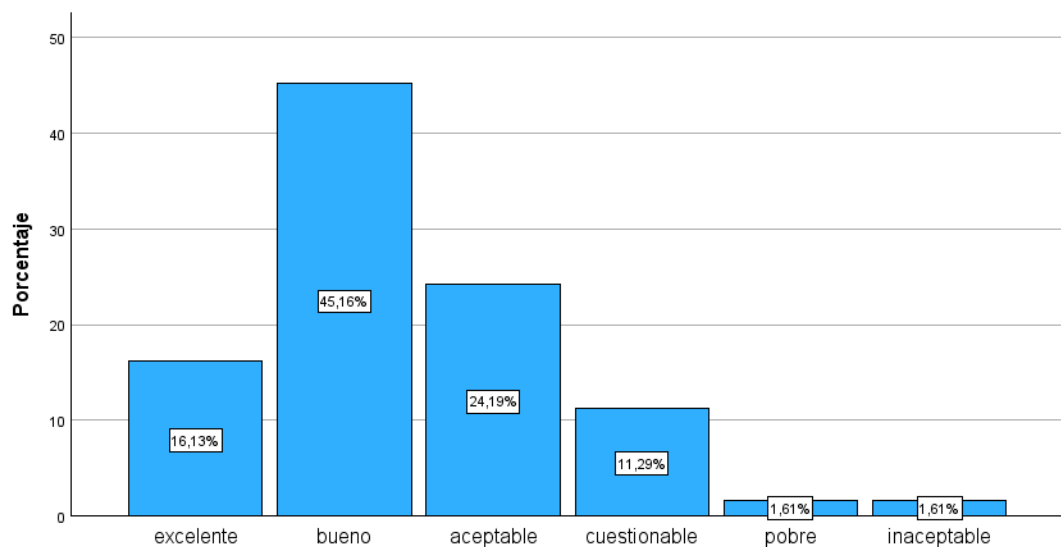


En la (Tabla 5, Gráfico 2) que corresponde a la dimensión de soporte institucional para el trabajo, se aprecia que el número de muestras analizadas fueron 65 las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obteniendo como resultados que el 16.13% considera que esta dimensión es excelente dentro de la calidad de vida laboral de la empresa, el 33.87% percibe que es buena, el 33.87% es aceptable, el 14.52% es cuestionable y el 1.61% es inaceptable.

Tabla N° 6. Seguridad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	10	15,4	16,1	16,1
	bueno	28	43,1	45,2	61,3
	aceptable	15	23,1	24,2	85,5
	cuestionable	7	10,8	11,3	96,8
	pobre	1	1,5	1,6	98,4
	inaceptable	1	1,5	1,6	100,0
	Total	62	95,4	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,6		
Total		65	100,0		

Grafico N° 3. Seguridad en el trabajo

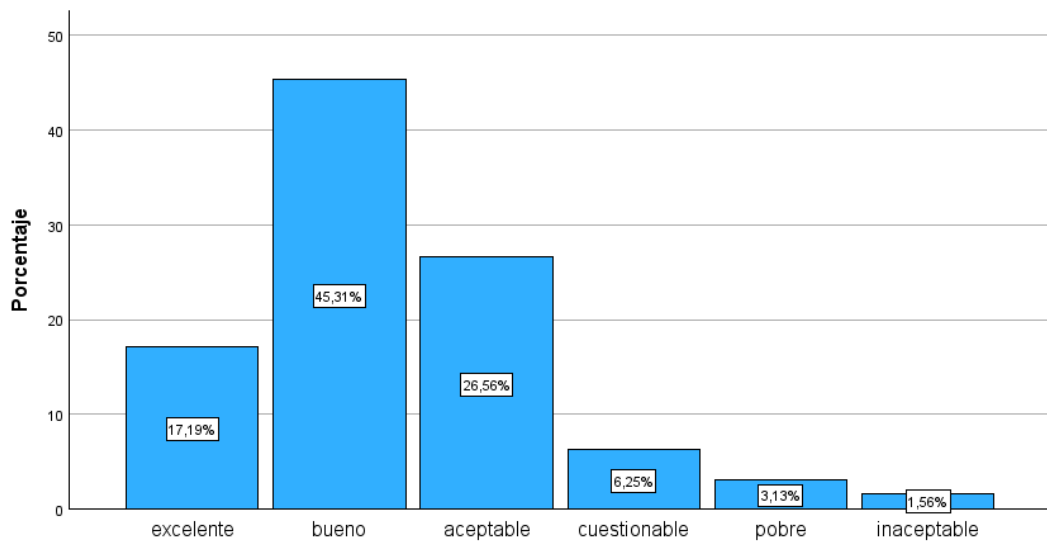


En la (Tabla 6, Gráfico 3) que corresponde a la dimensión de seguridad en el trabajo, se puede apreciar que el número de muestras analizadas fueron 65 las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obteniendo como resultados que el 16.13% considera que esta dimensión es excelente dentro de la calidad de vida laboral de la empresa, el 45.16% percibe que es buena, el 24.19% es aceptable, el 11.29% es cuestionable, el 1.61% es pobre y el 1.61% es inaceptable.

Tabla N° 7. Integracion al puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	11	16,9	17,2	17,2
	bueno	29	44,6	45,3	62,5
	aceptable	17	26,2	26,6	89,1
	cuestionable	4	6,2	6,3	95,3
	pobre	2	3,1	3,1	98,4
	inaceptable	1	1,5	1,6	100,0
	Total	64	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,5		
Total		65	100,0		

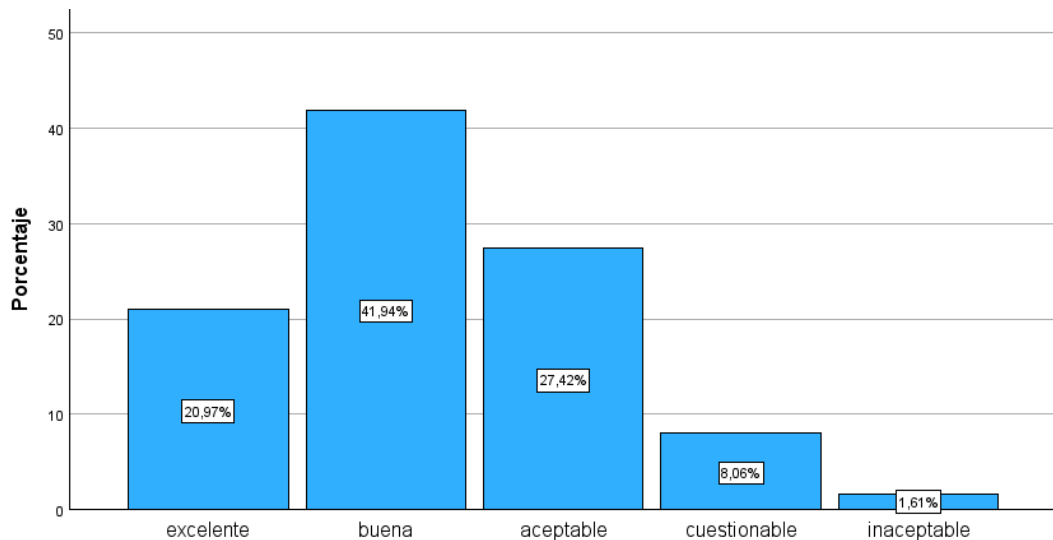
Gráfico N° 4. Integracion al puesto de trabajo



En la (Tabla 7, Gráfico 4) que corresponde a la dimensión de integración al puesto de trabajo, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 17.19% considera que esta dimensión es excelente dentro de la calidad de vida laboral de la empresa, el 45.31% percibe que es buena, el 26.56% es aceptable, el 6.25% es cuestionable, el 3.13% es pobre y el 1.56% es inaceptable.

Tabla N° 8. Satisfaccion por el trabajo.

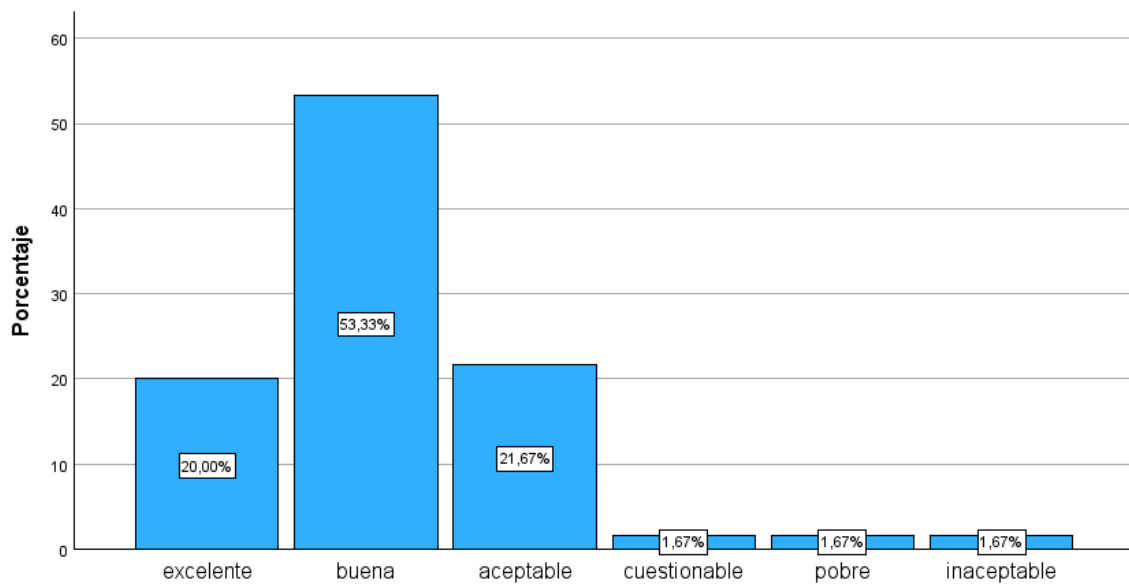
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	13	20,0	21,0	21,0
	buena	26	40,0	41,9	62,9
	aceptable	17	26,2	27,4	90,3
	cuestionable	5	7,7	8,1	98,4
	inaceptable	1	1,5	1,6	100,0
	Total	62	95,4	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,6		
Total		65	100,0		

Gráfico N° 5. Satisfaccion por el trabajo.

En la (Tabla 8, Gráfico 5) que corresponde a la dimensión de satisfacción en el trabajo, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 20.97% considera que esta dimensión es excelente dentro de la calidad de vida laboral de la empresa, el 41.94% percibe que es buena, el 27.42% es aceptable, el 8.06% es cuestionable y el 1.61% es inaceptable.

Tabla N° 9. Bienestar logrado a través del trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	12	18,5	20,0	20,0
	buena	32	49,2	53,3	73,3
	aceptable	13	20,0	21,7	95,0
	cuestionable	1	1,5	1,7	96,7
	pobre	1	1,5	1,7	98,3
	inaceptable	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Perdidos	Sistema	5	7,7		
Total		65	100,0		

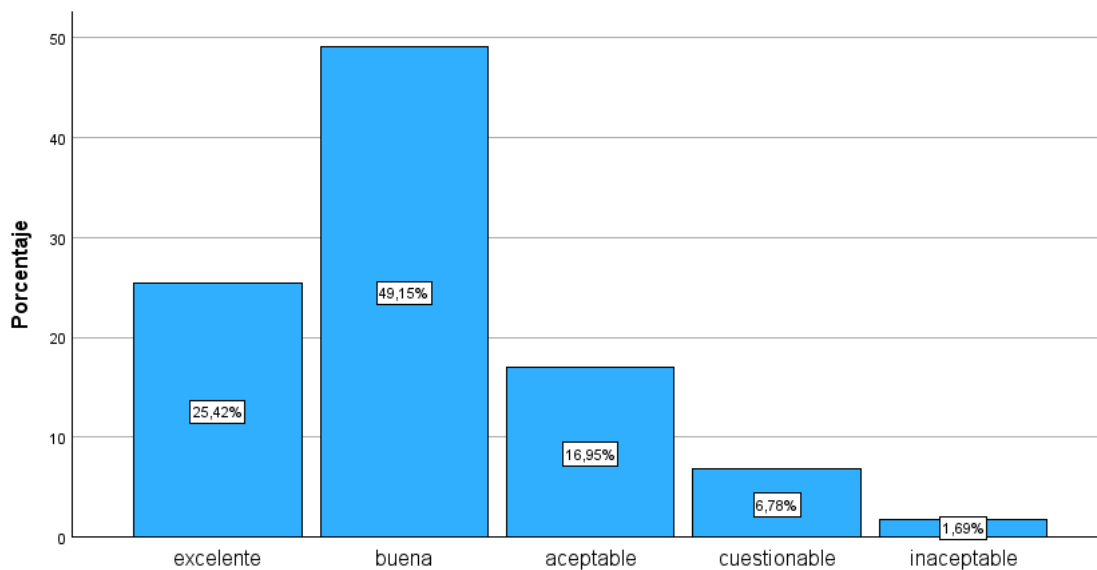
Gráfico N° 6. Bienestar logrado a través del trabajo.

En la (Tabla 9, Gráfico 6) que corresponde a la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 20.00% considera que esta dimensión es excelente dentro de la calidad de vida laboral de la empresa, el 53.33% percibe que es buena, el 21.67% es aceptable, el 1.67% es cuestionable, el 1.67% es pobre y el 1.67% es inaceptable.

Tabla N.º 10. Desarrollo personal del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	15	23,1	25,4	25,4
	buena	29	44,6	49,2	74,6
	aceptable	10	15,4	16,9	91,5
	cuestionable	4	6,2	6,8	98,3
	inaceptable	1	1,5	1,7	100,0
	Total	59	90,8	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,2		
Total		65	100,0		

Gráfico N.º 7. Desarrollo personal del trabajador.

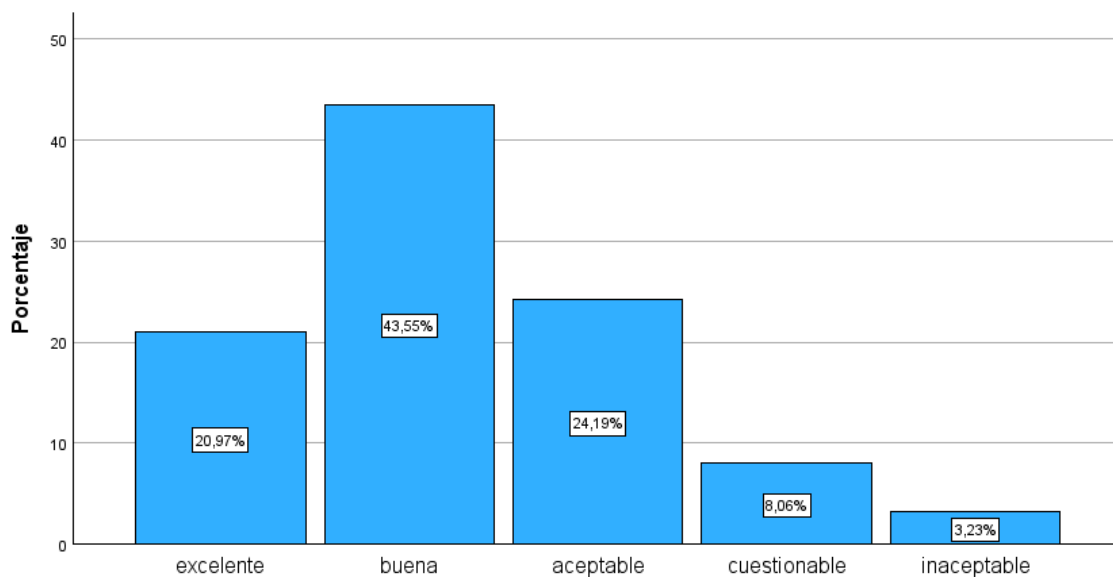


En la (Tabla 10, Gráfico 7) que corresponde a la dimensión de desarrollo personal del trabajador, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 25.42% considera que esta dimensión es excelente dentro de la calidad de vida laboral de la empresa, el 49.15% percibe que es buena, el 16.95% es aceptable, el 6.78% es cuestionable y el 1.69% es inaceptable.

Tabla N.ª 11. Administración del tiempo libre.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	excelente	13	20,0	21,0	21,0
	buena	27	41,5	43,5	64,5
	aceptable	15	23,1	24,2	88,7
	cuestionable	5	7,7	8,1	96,8
	inaceptable	2	3,1	3,2	100,0
	Total	62	95,4	100,0	
Perdidos	Sistema	3	4,6		
Total		65	100,0		

Gráfico N.º 8. Administración del tiempo libre.

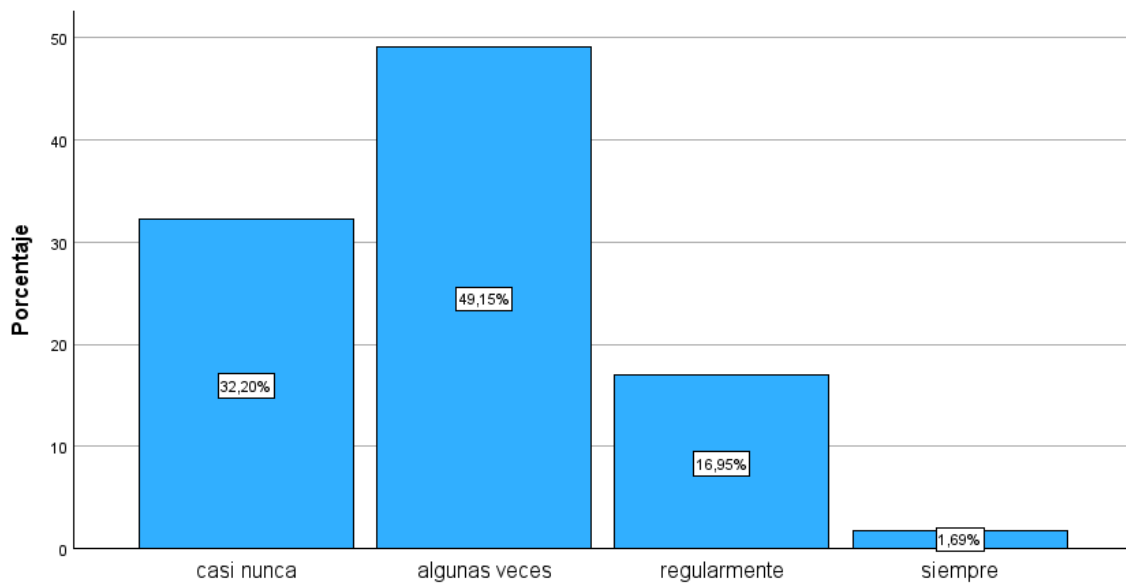


En la (Tabla 11, Gráfico 8) que corresponde a la dimensión de administración del tiempo libre, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 20.97% considera que esta dimensión es excelente dentro de la calidad de vida laboral de la empresa, el 43.55% percibe que es buena, el 24.19% es aceptable, el 8.06% es cuestionable y el 3.23% es inaceptable.

Tabla N.º 12. Agrupación de datos sobre compromiso organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	19	29,2	32,2	32,2
	algunas veces	29	44,6	49,2	81,4
	regularmente	10	15,4	16,9	98,3
	siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	59	90,8	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,2		
Total		65	100,0		

Gráfico N.º 9. Agrupación de datos sobre compromiso organizacional.

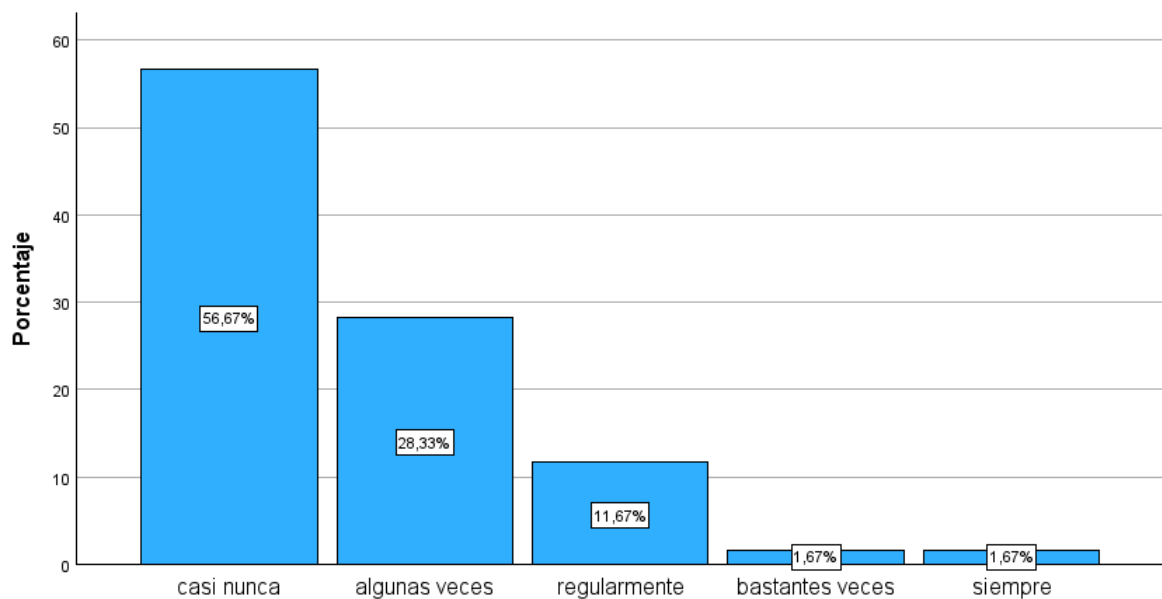


En la (Tabla 12, Gráfico 9) se puede apreciar que el número de muestras analizadas fueron 65 las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obteniendo como resultados que el 32.20% considera que casi nunca existe un compromiso organizacional por parte de los colaboradores dentro de la empresa, el 49.15% percibe que sucede algunas veces, el 16.95% sucede regularmente y el 1.69% sucede siempre.

Tabla N.ª 13. Vigor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	34	52,3	56,7	56,7
	algunas veces	17	26,2	28,3	85,0
	regularmente	7	10,8	11,7	96,7
	bastantes veces	1	1,5	1,7	98,3
	siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	60	92,3	100,0	
Perdidos	Sistema	5	7,7		
Total		65	100,0		

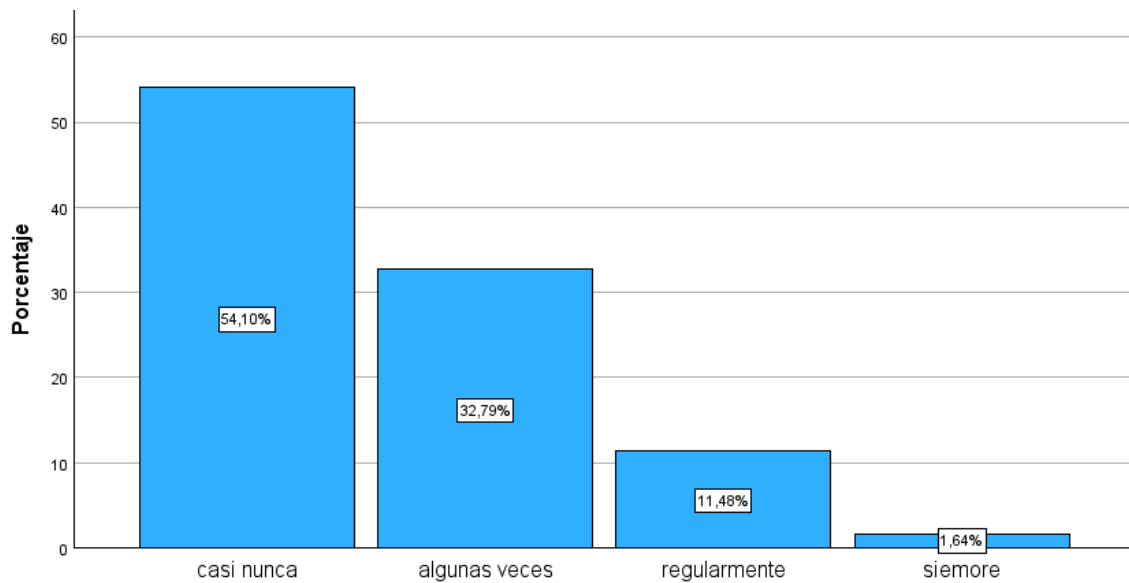
Gráfico N.º 10. Vigor.



En la (Tabla 13, Gráfico 10) que corresponde a la dimensión de vigor, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 56.67% considera que casi nunca se cumple con esta dimensión dentro de la empresa, el 28.33% solo algunas veces, el 11.67% se cumple regularmente, el 1.67% se cumple bastantes veces y el 1.67% se cumple siempre.

Tabla N.ª 14. Dedicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	33	50,8	54,1	54,1
	algunas veces	20	30,8	32,8	86,9
	regularmente	7	10,8	11,5	98,4
	siempre	1	1,5	1,6	100,0
	Total	61	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	6,2		
Total		65	100,0		

Gráfico N.º 11. Dedicación.

En la (Tabla 14, Gráfico 11) que corresponde a la dimensión de dedicación, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 54.10% considera que casi nunca se cumple esta dimensión dentro de la empresa, el 32.79% se cumple algunas veces, el 11.48% sucede regularmente y el 1.64% sucede siempre.

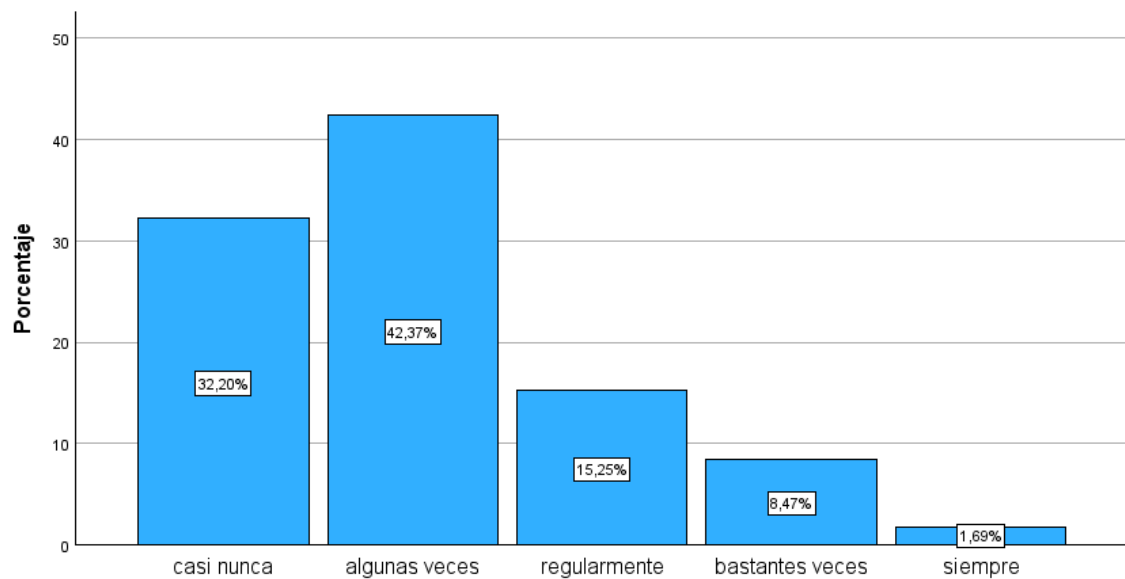
Tabla N°15. Absorción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	19	29,2	32,2	32,2
	algunas veces	25	38,5	42,4	74,6
	regularmente	9	13,8	15,3	89,8
	bastantes veces	5	7,7	8,5	98,3
	siempre	1	1,5	1,7	100,0
	Total	59	90,8	100,0	
Perdidos	Sistema	6	9,2		
Total		65	100,0		

Gráfico

N°12.

Absorción.



En la (Tabla 15, Gráfico 12) que corresponde a la dimensión de absorción, se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos como resultados que el 32.20% considera que casi nunca se cumple con esta dimensión dentro de la empresa, el 42.37% se cumple algunas veces, el 15.25% se cumple regularmente, el 8.47% sucede bastantes veces y el 1.69% es sucede siempre.

Tabla N°16. Correlación entre calidad de vida laboral y compromiso.

		calidad de vida laboral	compromiso organizacional
calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	58	58
compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,925**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	58	59

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la (Tabla 16) se aprecia que de las 65 muestras analizadas las cuales representan el 100% de colaboradores encuestados, obtuvimos que, si existe una correlación significativa en el nivel 0,01, lo que significa que existe menos del 1% de que los datos sean dados al azar entre las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional dentro de la empresa Neva-Ecuador S.A.

6.2.DISCUSIÓN

- En el estudio titulado "Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020", se evidencia una correlación positiva notable de 0.622 entre la calidad de vida laboral y la variable compromiso organizacional. Además, el valor p (0.000) es inferior a 0.05, lo que conlleva a la aceptación de la hipótesis general. Morán de la Cruz & Salas, (2021).
En nuestra investigación, también encontramos una correlación positiva significativa a un nivel de 0.01, indicando que hay menos del 1% de probabilidad de que los datos estén relacionados al azar entre las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa Neva-Ecuador S.A., lo cual coincide con el autor mencionado anteriormente.
- En el estudio realizado acerca de "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016", al analizar los resultados estadísticos, se observó que el valor del chi cuadrado, que fue de 25.867, se encontraba en la región de rechazo de la Hipótesis Nula (Ho). Esto indica que la calidad de vida laboral ejerce una influencia positiva en el nivel de compromiso de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras, con un nivel de confianza del 95%. Por ende, se confirma la hipótesis general de investigación. Además, al determinar la significancia, se observó que el valor del chi cuadrado, 25.867, estaba

notablemente distante de 9.488, que es el valor límite entre las zonas de rechazo y aceptación. Por lo tanto, se concluye que la relación entre las variables es significativa. Ríos, (2018).

Según nuestros hallazgos de investigación, concordamos con los resultados obtenidos por Ríos (2018), los cuales indican que existe una correlación significativa a un nivel del 0,01. Esto implica que hay menos del 1% de probabilidad de que los datos se deban al azar en relación con las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional dentro de la empresa Neva-Ecuador S.A.

- En el estudio titulado "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Leoncio Prado -2021", los resultados de la prueba estadística revelan una correlación positiva moderada ($r = 0,555$). Además, la significancia bilateral (valor P) muestra que la correlación es estadísticamente significativa ($P\text{-Valor} < 0,000$), considerando un nivel de significancia de $P < 0,05$. Andrade, (2021).

En el contexto de nuestro estudio, hemos identificado una correlación estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 99% ($\alpha = 0,01$) entre las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional en la empresa Neva-Ecuador S.A. Estos hallazgos están en línea con los resultados obtenidos en la investigación realizada por Andrade (2021).

7. PROPUESTA

7.1. ESTRATEGIAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DENTRO DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A.

DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
SopORTE institucional para el trabajo	Satisfacción Laboral	Garantizar que los colaboradores tengan el respaldo necesario para realizar sus ocupaciones de manera óptima, promoviendo un entorno laboral productivo y satisfactorio.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar programas de Mentoría Interna - Desarrollar programa de Flexibilidad Laboral 	Jefe de Talento Humano Área administrativa Seguridad y salud ocupacional	\$100
Seguridad en el trabajo	Seguridad Total	Reducir los accidentes laborales, para proteger la integridad física y mental de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> - Crear medidas preventivas a través de la capacitación y seguimiento del personal. - Implementar un plan de evaluación de riesgos 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$100
Integración al grupo de trabajo	Integración y Desarrollo de Equipos	Facilitar la integración de nuevos miembros al equipo de trabajo,	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar sesiones periódicas de 	Jefe de Talento Humano Desarrollo organizacional	\$150

		promoviendo relaciones positivas y un ambiente colaborativo.	<p>construcción de equipos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistir y participar en charlas o conferencias de integración. 	Seguridad y salud ocupacional	
Satisfacción por el trabajo	Compromiso y Motivación	Instaurar un entorno laboral satisfactorio que contribuya a la productividad con el fin de retener talento, fomentar el compromiso con la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Programar reuniones individuales entre gerentes y empleados - Establecer un programa formal de reconocimiento que celebre los logros 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$100
Bienestar logrado a través del trabajo	Bienestar Laboral	Promover el bienestar de la organización que valore y reconozca la importancia y relevancia del trabajo realizado, fomentando una percepción positiva y una	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar sesiones de retroalimentación - Organizar seminarios y talleres regulares sobre temas 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$100

		mayor satisfacción laboral.	relacionados con el bienestar		
Desarrollo personal del trabajador	Planes de Carrera	Implementar un sistema de evaluación de desempeño basado en competencias brindado oportunidades de adquirir nuevas habilidades y experiencias que les permita alcanzar sus metas.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar talentos potenciales. - Establecer programas de mentoría 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$150
Administración del tiempo libre	Equilibrio Trabajo-Vida	Crear programas que ayuden a gestionar el tiempo libre y promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar actividades recreativas. - Monitorear regularmente la carga de trabajo 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$200

7.2. ESTRATEGIAS PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A.

DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Vigor	Programas de bienestar integral	Establecer e implementar programas integrales de bienestar que abarquen actividades físicas,	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir sesiones de ejercicios grupales 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$150

		mentales y emocionales, con el fin de mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.	- Talleres de desarrollo personal y profesional.		
Dedicación	Reconocimiento y recompensas	Implementar un sistema de reconocimiento y recompensa para destacar los logros y contribuciones de los empleados, y así fortalecer la cultura organizacional, retener talento, y mejorar la productividad y el rendimiento del equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir premios mensuales o trimestrales - Organizar reconocimientos públicos en reuniones de grupo 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$250
Absorción	Comunicación efectiva	Garantizar un entorno laboral seguro y receptivo que fomente la comunicación abierta y el intercambio de ideas, para optimizar el desempeño y el bienestar de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de desarrollo y crecimiento profesional • Organizar sesiones de capacitación periódicas sobre habilidades de comunicación 	Jefe de Talento Humano Seguridad y salud ocupacional	\$100
				Total	\$ 1,400

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES:

- La calidad de vida laboral y el compromiso organizacional están estrechamente relacionados entre sí, impactando significativamente en el bienestar y éxito de los colaboradores dentro de las organizaciones. La calidad de vida laboral se refiere al grado de satisfacción laboral, emocional y económica de los colaboradores dentro de una empresa, mientras que el compromiso organizacional se refiere al grado de conexión existente entre los colaboradores y la empresa, lo que conjuntamente contribuirá al aumento de la productividad, la satisfacción de los clientes y al éxito de la organización.
- De las 65 muestras realizadas en la empresa florícola Neva-Ecuador S.A., se pudo obtener como resultados, que un 17.24% de colaboradores considera que existe una excelente calidad de vida laboral, así también un 36.21% considera que es buena, un 37.93% es aceptable, un 6.90% es cuestionable y el 1.72% considera que la calidad de vida dentro de la empresa es inaceptable. Así también se puede observar que el compromiso organizacional dentro de la empresa es del 1.69% siempre, el 16.95% regularmente, el 48.15% algunas veces y el 32.20% casi nunca existe el compromiso de los colaboradores para con la empresa. Es así que en la empresa Neva-Ecuador S.A., si existe una correlación significativa en el nivel 0,01, entre las variables de calidad de vida laboral y compromiso organizacional. Considerando que, para que exista siempre un compromiso organizacional por parte de los colaboradores, la calidad de vida laboral debe ser excelente, haciendo que estas se relacionen estrechamente y la empresa obtenga mejores resultados de productividad.
- La propuesta de estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, nace de la necesidad de promover un entorno laboral satisfactorio para los colaboradores, que garantice un ambiente seguro, positivo y que mejore sus oportunidades de crecimiento laboral, así como implementar actividades que puedan relacionar tanto el ámbito laboral como el ámbito familiar, haciendo que su desempeño sea más eficiente y la organización tenga mayores recompensas económicas.

8.2.RECOMENDACIONES:

- La calidad de vida laboral dentro de las empresas resulta siendo de vital importancia ya que de acuerdo a como esta se desarrolle podremos obtener correlaciones positivas o negativas con otras variables a medir, como en el caso del compromiso organizacional, que a través de los resultados obtenidos observamos que es necesario, que exista una excelente calidad de vida laboral para que del mismo modo los colaboradores se mantengan comprometidos con la empresa y todas sus actividades.
- Mejorar la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional son de gran importancia ya que estos representan los pilares fundamentales de una empresa y los que harán que esta tenga éxito. Por tal motivo potenciar las dimensiones que presentan porcentajes bajos ayuda a crear un ambiente laboral más positivo y por ende productivo, traduciendo todo esto a que exista una mayor satisfacción de los colaboradores, conservación del talento humano, así como un aumento en la rentabilidad y productividad.
- Promover nuevas actividades, fomentar un ambiente laboral positivo, definir objetivos y metas, reconocer y recompensar el esfuerzo y dedicación de los colaboradores, etc., ayudará a que la relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional sea más evidente, haciendo que los colaboradores se mantengan por más tiempo dentro de la empresa si esta les ofrece mejores beneficios y oportunidades de crecimiento laboral.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, A. (29 de noviembre de 2021). *"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Leoncio Prado -2021"*. Recuperado el 4 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad de Huanuco: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3260/Andrade%20Ruiz%2c%20Aldo%20Abner.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardiles, R., & Ramirez, D. (2022). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JM LUDAFÁ S.A.C.* Recuperado el 10 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d0dc6f0-e5a0-41e8-ab64-29e36b965322/content>
- Baez, A., Zayas, P., Velazquez, R., & Lao-Leon, Y. (25 de octubre de 2018). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas.* Recuperado el 24 de enero de 2024, de REDALYC.org: <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834003/html/#:~:text=Meyer%20y%20All>
- Bautista, J., & Guevara, R. (2022). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE AREQUIPA 2022.* Recuperado el 24 de Julio de 2023, de Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/80867bb1-9509-42e5-9bd1-733ced59d028/content>
- Bravo, O., C, L., Conrado, S., Hernández, A., & Quezada, W. (diciembre de 2021). *Optimización del clima laboral, desarrollo profesional y mercadeo en organizaciones ecuatorianas.* Recuperado el 15 de diciembre de 2023, de Repositorio Universidad Tecnológica Empresarial Guayaquil: <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/Optimizacion-del-clima-laboral-desarrollo-profesional-y-mercadeo-en-organizaciones-ecuatorianas.pdf>
- Bravo, T., & Valenzuela, S. (2019). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios.* Recuperado el 3 de febrero de 2024, de Centro de medición MIDE UC: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A355.pdf>

- Buitrón, K. (Noviembre de 2020). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL, EN UN GRUPO DE DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL SECTOR EDUCATIVO EN LIMA*. Recuperado el 27 de diciembre de 2023, de Repositorio academico Universidad San Martin de Porres: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caicedo, H. (19 de Febrero de 2019). *Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos*. Recuperado el 24 de Julio de 2023, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/>
- Castañeda, N., & Trinidad, E. (2021). “*Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los docentes en el Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo-2020*”. Recuperado el 14 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/8827/REP_TRINIDAD.CASTA%c3%91EDA_CALIDAD.DE.VIDA.LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castellano, N., & López, E. (enero de 2021). *Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2023, de Scielo.org: http://pepsic.bvsahhttp://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082021000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=eslud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf
- Castro, P., Cruz, E., Hernandez, J., Vargas, R., Gatica, L., Tepal, I., & Luis, K. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Scielo.org/Revista Iberoamericana de Ciencias*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2023, de <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Condori-Ojeda, P. (2020). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. Recuperado el 31 de Enero de 2024, de aacademica.org: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (15 de diciembre de 2020). *Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias*. Recuperado el 27 de diciembre de 2023, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

- Cruz, J. (29 de mayo de 2018). *La Calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexion sobre su relacion con las variables organizales*. Recuperado el 20 de diciembre de 2023, de Scielo.org: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruz, N., Alvarez, N., & Cardenas, L. (diciembre de 2020). *Impacto de la investigación dentro del proceso de formación profesional*. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.09>.
- Cruz, S. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019*. Recuperado el 1 de febrero de 2014, de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42769/Cruz_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Doncel, A. (mayo de 2021). *LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR TRANSPORTE MASIVO URBANO*. Recuperado el 15 de diciembre de 2023, de Fundacion Universidad de America: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8492/6/234360-2021-1-GTH.pdf>
- Fadul, A. (2021). *Relación de la satisfacción profesional y el rendimiento laboral de los empleados del Departamento de Conciliaciones de una Entidad Financiera, en el año 2019*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de Repositorio Universidad Andina Simon Bolivar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8346/1/T3641-MDTH-Fadul-Relacion.pdf>
- Gil, L. (agosto de 2022). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA FORESTAL*. Recuperado el 31 de enero de 2024, de Repositorio Universidad Juarez Autonoma de Tabasco: https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/4056/1/TESIS_GIL%20DIAZ%20LILIAN A.pdf
- Grandez, L., & Saravia, J. (16 de diciembre de 2021). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019*. Recuperado el 3 de enero de 2024, de Revista digital del Instituto de Gobierno y de Gestion publica de la Universidad de San Martin de Porres: <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228>

- Gualavisí, M. (2020). *Impacto socio ambiental de la industria florícola como antítesis del desarrollo agrícola*. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad Central del Ecuador: <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/213c9f63-b209-4166-ba20-22723f1438b2/content>
- Guerra, N., & L, C. (2022). *"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCION FINANCIERA "MIBANCO", SEDE PUCALLPA, PERIODO 2021*. Recuperado el 4 de enero de 2024, de Repositorio Universidad Nacional de Ucayali: http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5773/B9_2022_UNU_ECONOMIA_T_2022_NILO_GUERRA_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, E., & Vasquez, J. (1 de Septiembre de 2021). *Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud*. Recuperado el 24 de Julio de 2023, de Scielo.org: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000300240&script=sci_abstract&tlng=es
- Guzman, V. (1 de Septiembre de 2021). *scielo*. Recuperado el 24 de Julio de 2023, de Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000300240&script=sci_abstract&tlng=es
- Jaramillo, O., Martinez, L., & Gamarra, O. (2020). *Calidad de vida laboral en el Caribe colombiano*. (E. U. Norte, Ed.) Colombia: Ediciones UTB. Recuperado el 15 de enero de 2024, de https://www.google.com.ec/books/edition/Calidad_de_vida_laboral_en_el_Caribe_col/w61YEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Juyumaya, J. (2019). *ESCALA UTRECHT DE WORK ENGAGEMENT EN CHILE: MEDICIÓN, CONFIABILIDAD Y VALIDEZ*. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad Santo Tomás (Chile): <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sisib,+Journal+editor,+art3.pdf>
- Lastra, J., Mendez, J., Cuartas, G., Alvarez, L., Gonzalez, Y., Arango, J., . . . Moreno, R. (2019). *Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente*. (C. A. Agudelo, Ed.) Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado el 10 de enero de 2024,

de

https://www.google.com.ec/books/edition/Calidad_de_vida_laboral_y_trabajo_digno/BQi0DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Lazaro, S. (2023). *Compromiso Organizacional en la gestion de recursos humanos del area de abastecimiento de una empresa de telecomunicaciones, Lima, 2022*. Recuperado el 28 de enero de 2024, de Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/86ca6921-8e8f-49db-b2f8-2695ffa73b64/content>

Leal, M. (enero de 2023). *Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las Mipymes de Ecuador*. Recuperado el 31 de enero de 2024, de Scielo.org.

Madero, S. (11 de septiembre de 2020). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Recuperado el 2 de enero de 2024, de Scielo.org: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & Garcia, N. (febrero de 2019). *Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica*. Recuperado el 31 de Enero de 2024, de ScienceDirect.com: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

Martinez, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (20 de Junio de 2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Recuperado el 25 de Julio de 2023, de REDALYC.org: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Montano, J. (2020). *Investigación Transversal: Características, Metodología, Ventajas*. Recuperado el 31 de Enero de 2024, de Scientific research an academic publisher: Cherry, Kendra. Cross-Sectional Research Method: How Does It

Morán de la Cruz, A., & Salas, A. (2021). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, 2020*. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61751/Mor%c3%a1n_DLC-Salas_CAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Otero, A. (agosto de 2018). *Enfoques de Investigacion*. Recuperado el 31 de enero de 2024, de ResearchGate.net:
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Pavón, P., & Gogeoascoechea, M. (8 de diciembre de 2022). *Diseños de investigacion*. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de Facmed.unam.mx:
<https://seciss.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/12/8.pdf>
- Perez, G. (6 de junio de 2022). *La calidad de vida laboral y el importante papel de los recursos humanos*. Recuperado el 1 de diciembre de 2023, de Repositorio Universidad de Valladolid:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/53938/TFG-O-2068.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perez, J. (10 de febrero de 2020). *¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? un aproximacion desde la teoria fundamentada*. Recuperado el 3 de diciembre de 2023, de Scielo.org:
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>
- Pinela, N., & Donawa, Z. (12 de septiembre de 2019). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA PERSPECTIVA DESDE LAS UNIVERSIDADES*. Recuperado el 25 de Julio de 2023, de RES NON VERBA:
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/217-Texto%20del%20art%C3%ADculo-350-1-10-20191017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/217-Texto%20del%20art%C3%ADculo-350-1-10-20191017%20(1).pdf)
- Quimbita, E. (1 de octubre de 2021). *ANÁLISIS DE IMPACTO AMBIENTAL EN UNA FLORÍCOLA MEDIANTE EL ANÁLISIS DE CICLO DE VIDA*. Recuperado el 13 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad Internacional SEK:
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4475/1/Quimbita%20Calala%20Edison%20Paul.pdf>
- Quispe, C. (2022). *Calidad de vida laboral en el compromiso organizacional del personal de una facultad de una universidad publica de Lima*. Recuperado el 8 de enero de 2024, de Repositorio Universidad Cesar Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104761/Quispe_CCS-SD.pdf?sequence=1https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf

- Ramos, C. (diciembre de 2020). *LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN*. Recuperado el 31 de Enero de 2024, de CienciAmerica, dialnet: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>
- Ramos, M. (2020). *El papel de la comunicación, el liderazgo y el compromiso de los empleados en el cambio organizacional*. Recuperado el 14 de enero de 2024, de Revista Dialnet.unirioja.es: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=286828>
- Ríos, T. (2018). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MINERAS LOS ÁNGELES; CARHUAZ, ANCASH, 2016*. Recuperado el 14 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad San Martín de Porres: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero, L., & Zambrano, T. (marzo de 2022). *RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE REINA DEL CAMINO, CANTÓN CHONE*. (E. m. moderno, Ed.) Recuperado el 8 de enero de 2024, de Repositorio Escuela Politecnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López: https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1793/1/TIC_IA12D.pdf
- Ruiz, A. (8 de Marzo de 2023). *Evaluacion de desempeño como herramienta para el desarrollo de competencias personales en organizaciones del sector Retail*. Recuperado el 30 de enero de 2024, de Repositorio Universidad Militar Nueva Granada : <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/44883/RUIZ%20SOLANO%20ANTHONY%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saballos, T., Rugama, E., & Aleman, K. (18 de noviembre de 2018). *Gestion del Talento Humano*. Recuperado el 17 de diciembre de 2023, de Repositorio Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua: <https://repositorio.unan.edu.ni/8726/1/18781.pdf>
- Saenz, S. (julio de 2021). *“ESTUDIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA FUNDACIÓN EN CHILE”*. Recuperado el 15 de febrero de 2024, de Repositorio Universidad de Chile: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20->

%20Santiago%20Saenz%20-
 %20Parte%20I.pdf?sequence=1#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Blau%20y%20Boal%20(
 1987,lo%20relaciona%20con%20la%20actitud.

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Recuperado el 25 de Julio de 2023, de Repositorio Universidad Andina Simon Bolivar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>

Soto, A. (Enero de 2021). *ESTUDIOS TRANSVERSALES*. Recuperado el 31 de Enero de 2024, de Scielo.org: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

Tello, L. (2018). “*Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*”. Recuperado el 30 de enero de 2024, de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Travez, F. (18 de Mayo de 2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el departamento SIMTEL del gobierno autonomo descentralizado municipal del canton Atacunga, provincia de Cotopaxi*. Recuperado el 24 de Julio de 2023, de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28284/1/TR%C3%81VEZ%20CORRALES%20FERNANDO%20PA%C3%9AL%200503510109.pdf>

10. ANEXOS

10.1. CUESTIONARIO UTILIZADO

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-Ecuador S.A.

Objetivo: Recopilar información valiosa sobre la percepción de los empleados respecto a su calidad de vida laboral y su nivel de compromiso organizacional. Entender estos aspectos es esencial para crear un entorno laboral saludable, fomentar la satisfacción de los empleados y promover el compromiso con los objetivos y valores de la organización.

Área: _____ Tiempo en la empresa: _____

Supervisor
Colaborador

Por favor, marque con una EQUIS (X) a cada pregunta de acuerdo con su experiencia y percepción personal.

#	Ítem de Calidad de Vida Laboral	Excelente	Buena	Aceptable	Cuestionable	Pobre	Inaceptable
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.						
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores						
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo						
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.						
5	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción						
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes						
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo						
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo						
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).						
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:						
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.						
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.						
13	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.						
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo						
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:						

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-Ecuador S.A.

16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es						
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es						
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:						
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:						
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:						
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:						
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?						
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).						
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos						
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios						
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo						
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.						
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo						
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales						
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo						
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)						
6	Ítem de Compromiso Organizacional	Siempre	Bastantes veces	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	En mi trabajo me siento llena(o) de energía						
2	Soy fuerte y vigorosa(o) en mi trabajo						
3	Cuando me levanto en las mañanas tengo ganas de ir a trabajar						
4	Puedo continuar trabajando por largos periodos de tiempo						
5	Soy muy persistente en mi trabajo						
6	Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando						
7	Mi trabajo tiene sentido y propósito						
8	Estoy entusiasmada(o) con mi trabajo						
9	Mi trabajo me inspira						

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-Ecuador S.A.

10	Estoy orgullosa(o) del trabajo que hago						
11	Mi trabajo implica ratos						
12	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando						
13	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí						
14	Soy feliz cuando estoy absorta(o) en mi trabajo						
15	Estoy inmersa(o) en mi trabajo						
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo						
17	Es difícil desconectarme del trabajo						

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

10.2. ENCUESTAS REALIZADAS

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-Ecuador S.A.

Objetivo: Recopilar información valiosa sobre la percepción de los empleados respecto a su calidad de vida laboral y su nivel de compromiso organizacional. Entender estos aspectos es esencial para crear un entorno laboral saludable, fomentar la satisfacción de los empleados y promover el compromiso con los objetivos y valores de la organización.

Área: LICOPET

Tiempo en la empresa: 7 años

Supervisor
Colaborador

Por favor, marque con una EQUIS (X) a cada pregunta de acuerdo con su experiencia y percepción personal.

#	Ítems de Calidad de Vida Laboral	Excelente	Buena	Aceptable	Cuestionable	Pobre	Inaceptable
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.		✓				
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓					
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	✓					
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.		✓				
5	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción		✓				
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes			✓			
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo		✓				
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo				✓		
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).	✓					
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:	✓					
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales		✓				
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.		✓				
13	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.	✓					
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo		✓				
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:		✓				

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-
Ecuador S.A.

16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es	✓						
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es	✓						
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:	✓						
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:		✓					
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:	✓						
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:		✓					
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?			✓				
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).	✓						
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	✓						
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios	✓						
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	✓						
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.		✓					
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	✓						
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	✓						
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	✓						
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)	✓						
#	Ítems de Compromiso Organizacional	Siempre	Bastantes veces	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	
1	En mi trabajo me siento llena(o) de energía	✓						
2	Soy fuerte y vigorosa(o) en mi trabajo	✓						
3	Cuando me levanto en las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	✓						
4	Puedo continuar trabajando por largos períodos de tiempo	✓						
5	Soy muy persistente en mi trabajo	✓						
6	Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando	✓						
7	Mi trabajo tiene sentido y propósito	✓						
8	Estoy entusiasmada(o) con mi trabajo	✓						
9	Mi trabajo me inspira	✓						

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-
Ecuador S.A.

10	Estoy orgullosa(o) del trabajo que hago	<input checked="" type="checkbox"/>					
11	Mi trabajo implica retos	<input checked="" type="checkbox"/>					
12	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>					
13	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí				<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Soy feliz cuando estoy absorta(o) en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>					
15	Estoy inmersa(o) en mi trabajo					<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>				
17	Es difícil desconectarme del trabajo				<input checked="" type="checkbox"/>		

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-Ecuador S.A.

Objetivo: Recopilar información valiosa sobre la percepción de los empleados respecto a su calidad de vida laboral y su nivel de compromiso organizacional. Entender estos aspectos es esencial para crear un entorno laboral saludable, fomentar la satisfacción de los empleados y promover el compromiso con los objetivos y valores de la organización.

Área: Pascasecha

Tiempo en la empresa: 9 años

Supervisor
Colaborador

Por favor, marque con una EQUIS (X) a cada pregunta de acuerdo con su experiencia y percepción personal.

#	Ítems de Calidad de Vida Laboral	Excelente	Buena	Aceptable	Cuestionable	Pobre	Inaceptable
1	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.		X				
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores		X				
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	X					
4	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.		X				
5	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción		X				
6	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes		X				
7	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo		X				
8	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo		X				
9	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).			X			
10	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:		X				
11	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales		X				
12	Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.			X			
13	Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.		X				
14	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo		X				
15	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:			X			

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-Ecuador S.A.

16	Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es	x					
17	Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es		x				
18	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:		x				
19	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:	x					
20	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:		x				
21	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:			x			
22	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?		x				
23	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).		x				
24	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos			x			
25	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios		x				
26	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	x					
27	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.		x				
28	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo				x		
29	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales		x				
30	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo			x			
31	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)				x		
#	Ítems de Compromiso Organizacional	Siempre	Bastantes veces	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	En mi trabajo me siento llena(o) de energía			x			
2	Soy fuerte y vigorosa(o) en mi trabajo			x			
3	Cuando me levanto en las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x					
4	Puedo continuar trabajando por largos períodos de tiempo			x			
5	Soy muy persistente en mi trabajo	x					
6	Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando	x					
7	Mi trabajo tiene sentido y propósito	x					
8	Estoy entusiasmada(o) con mi trabajo	x					
9	Mi trabajo me inspira	x					

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

CUESTIONARIO

Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa Neva-
Ecuador S.A.

10	Estoy orgullosa(o) del trabajo que hago	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mi trabajo implica retos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Soy feliz cuando estoy absorta(o) en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Estoy inmersa(o) en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Es difícil desconectarme del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NOTA: Sus respuestas son confidenciales y se utilizarán únicamente con fines educativos. No hay respuestas correctas o incorrectas; simplemente, comparta su opinión.

10.3. SOCIALIZACION EMPRESA NEVA-ECUADOR S.A.





10.4. APLICACIÓN DE ENCUESTAS



