



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DE  
LA PLANTA AVÍCOLA SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE AMBATO”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de  
Licenciadas en Administración de Empresas

### **Autoras:**

Benavides Pantoja Jessica Aracelly

Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela

### **Tutor:**

Mgs. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz

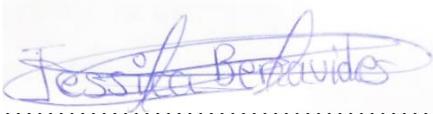
Latacunga - Ecuador

Agosto 2023

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Benavides Pantoja Jessica Aracelly y Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela, declaramos ser autoras del proyecto de investigación titulado: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA AVÍCOLA SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, siendo la Mgs. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz, tutora 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.



**Benavides Pantoja Jessica Aracelly**

**C.I: 1805398177**



**Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela**

**C.I: 0504361528**

## **AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el título:

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA AVÍCOLA SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, de las estudiantes Benavides Pantoja Jessica Aracelly y Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto 2023

  
.....  
Mgs. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz  
C.I: 0502969587  
TUTORA

## 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; por cuanto, el o los postulantes: Benavides Pantoja Jessica Aracelly y Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela con el título de Proyecto de Investigación: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA AVÍCOLA SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE AMBATO”** han 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, agosto 2023

Para constancia firman:



.....  
**Lector 1 (Presidente)**  
**Dra. Ibett Mariela Jácome**  
**CC: 1714953807**



.....  
**Lector 2**  
**Dr. Ángel Francisco Esquivel**  
**CC: 0502227259**



.....  
**Lector 3**  
**Ing. MsC. Eirén Gonzalo Montenegro**  
**CC: 0502209992**

## AGRADECIMIENTO

*Agradezco, primero a Dios, por haberme permitido cumplir este sueño, por guiarme en todo este proceso y no permitir que me quedara en el camino. También, agradezco a mis padres, Servio y Maura, que han sido ese apoyo incondicional durante todo este proceso y siempre me han dado su amor infinito. A mis hermanos, Sebastián, Patricio, Tatiana y Anahy, que siempre creyeron en mí y nunca dudaron de que lograría cumplir este objetivo. De manera especial quiero agradecer a Franklin Guamushig, quien me ayudó, apoyó y siempre se preocupó por mí desde el día uno que empezó este sueño, nunca dejo que me diera por vencida y ha sido esa persona con la que siempre puedo contar, a pesar de todas las adversidades.*

*También, como no agradecer a mis Abuelitas Rebeca y Rosa, quienes siempre me dan su bendición para seguir adelante, así como a toda mi familia que han sido parte de este gran sueño que comenzó como un sueño y ahora es una realidad.*

*A Estefany, mi compañera de tesis, por ser esa amiga que siempre estuvo conmigo durante toda mi carrera universitaria, brindando ayuda y compañerismo para terminar este proyecto. También quiero agradecer a mi Tutora de tesis, la Ing. Jirma Vintimilla, por guiarnos en este proceso y brindarnos su apoyo.*

*De manera especial agradezco, a la empresa Avícola San Francisco por el apoyo brindado para la realización y culminación de este proyecto.*

**Jessica B.**

## **AGRADECIMIENTO**

*Expreso mi agradecimiento a Dios quien ha sido la luz y guía en todo mi transcurso universitario.*

*A mi familia quienes me han apoyado de corazón, estando junto a mí en los momentos más difíciles durante mis estudios, me han acompañado en este duro camino, desde el inicio hasta el final de mi carrera universitaria siempre me orientaron, animaron y creyeron en mí.*

*Agradezco a la querida Universidad Técnica de Cotopaxi, por brindarme la oportunidad de cumplir y culminar mi formación profesional con valores inquebrantables.*

*A Jessica, mi compañera de tesis, por ser esa amiga que siempre estuvo conmigo durante toda mi carrera universitaria, brindando ayuda y compañerismo para terminar este proyecto.*

*A mi tutora quien me apoyo y alentó a culminar con éxito el presente proyecto investigativo, a mis docentes quienes me guiaron y compartieron sus conocimientos y sabidurías a través de sus excelentes y motivadoras clases.*

*A mis compañeros y amigos que me han apoyado y alentado en todo este transcurso de la carrera.*

***Estefany Ch.***

## **DEDICATORIA**

*Dedicó mi proyecto de titulación, primero a Dios, mis padres y hermanos por ser ese motor que me impulsa a seguir adelante en la vida. De manera especial dedico este proyecto a Franklin, por ser el pilar fundamental para cumplir este sueño. Su apoyo incondicional ha sido invaluable. Este proyecto es para ustedes, mi querida familia.*

**Jessica B**

## **DEDICATORIA**

*Este proyecto va dedicado a la Virgencita de Baños y al Niño de Isinche por brindarme la esperanza y motivación de seguir adelante con mis estudios. A mis padres Laura Guanotasig y Segundo Chicaiza por siempre motivarme a seguir adelante, a mis abuelitos Selinda Chicaiza y Segundo Guanotasig quienes son mis padres de corazón y alma, me acompañaron y velaron por mi seguridad manteniéndome en pie para culminar mi formación profesional. A mis hermanos Marcelo, David, Anahi por ser mis compañeros de confianza, seguridad y felicidad, a mi primo Lizandro G. quien es mi mejor amigo, a mi querida tía Gladys Guanotasig por compartirme su enorme amabilidad y a mi pequeña Yamile quien me alegraba los días con sus pequeñas y tiernas acciones, a mi querida familia por ser el motor de mi vida, quienes han sido un pilar firme y fundamental en el transcurso de este largo camino.*

**Estefany Ch.**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**TITULO:** “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA AVÍCOLA SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE AMBATO”

**Autoras:**

Benavides Pantoja Jessica Aracelly

Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela

### RESUMEN

La calidad de vida laboral es un tema de mucha importancia en las organizaciones, se refiere de manera general a la satisfacción que tienen los colaboradores en relación a la vida laboral pues esto busca el desarrollo y bienestar del empleado, por otro lado, la productividad es importante para satisfacer las necesidades, o bien obtener los mismos productos, pero usando menos recursos, estas dos variables son importantes para las organizaciones que buscan el éxito. Por lo tanto, el objetivo de este proyecto de investigación es determinar la relación entre calidad de vida laboral y productividad en los colaboradores de la empresa avícola San Francisco. La metodología que se utilizó fue de tipo cuantitativo, alcance transversal, diseño no experimental de tipo correlacional, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento la aplicación de dos cuestionarios: uno para la variable calidad de vida laboral del autor Aúlla (2022) que se conforma de 4 dimensiones y está compuesta por 16 preguntas y el instrumento implementado para la productividad de los autores Mero y Salazar (2021), que está conformado por 3 dimensiones y está compuesto por 17 preguntas a partir de una escala de Likert aplicada a los 30 trabajadores. Se usó el SPSS para el análisis estadístico de fiabilidad, correlación y nivel de las variables. Con los resultados obtenidos se demostró una relación positiva moderada de las mismas, así también se pudo determinar en donde se encuentra el nivel de las variables y las dimensiones en la empresa.

**Palabras Clave:** Calidad de vida laboral, Productividad, Eficiencia, Eficacia

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Title:** "Quality of work life and productivity in the employees of the San Francisco poultry plant in the city of Ambato".

**Authors:**

Benavides Pantoja Jessica Aracelly

Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela

## ABSTRACT

The quality of work life is a very important issue in organizations, it refers generally to the satisfaction that employees have in relation to work life for it seeks the development and welfare of the employee, on the other hand productivity is important to satisfy more needs, or obtain the same products, but using fewer resources, these two variables are relevant for organizations seeking success. Therefore, the objective of this research project is to determine the relationship between quality of work life and productivity in the employees of the San Francisco poultry company. The methodology used was quantitative, cross-sectional, non-experimental design of correlational type, using the survey technique and the application of two questionnaires as instruments: one for the variable quality of work life of the author Aúlla (2022) which consists of 4 dimensions and is composed of 16 questions and the instrument implemented for productivity of the authors Mero and Salazar (2021), which consists of 3 dimensions and is composed of 17 questions based on a Likert scale applied to the 30 workers. SPSS was used for the statistical analysis of reliability, correlation and level of the variables. The results obtained showed a moderate positive relationship between the variables, and it was also possible to determine where the level of the variables and dimensions is in the company.

**Keyword:** Quality of Working life, Productivity, Efficiency, Effectiveness.

## **AVAL DE TRADUCCIÓN**

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas 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 PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DE LA PLANTA AVÍCOLA SAN FRANCISCO DE LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por: Benavides Pantoja Jessica Aracelly y Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela egresadas de la Carrera de: Licenciatura en Administración de Empresas, 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 las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Agosto del 2023.

Atentamente,



Mg. Marco Paul Beltrán Semblantes  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC**  
CC: 0502666514

## ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA .....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
AVAL DE TRADUCCIÓN .....	xi
ÍNDICE GENERAL.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xvi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xvii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xviii
1.INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
2.1. Formulación del Problema.....	5
3.JUSTIFICACIÓN .....	6
4.OBJETIVOS .....	7
4.1. Objetivo General.....	7

4.2. Objetivos Específicos.....	7
4.3. Hipótesis.....	8
5.BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....	9
5.1. Beneficiarios Directos.....	9
5.2. Beneficiarios Indirectos .....	9
6.FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA .....	10
6.1. Antecedentes Investigativos.....	10
7.FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
7.1. Calidad de Vida Laboral .....	18
7.2. Gestión del Capital Humano .....	19
7.3. Definiciones Enfocadas al Trabajador .....	20
7.4. Equilibrio Trabajo-Familia.....	26
7.5. Desarrollo Laboral y Profesional .....	27
7.6. Condiciones y Ambiente de Trabajo.....	27
7.7. Clasificación de los Factores de la Calidad de Vida Laboral.....	28
7.8. Productividad .....	36
7.9. Teoría de la Productividad .....	37
7.10. Importancia de la Productividad .....	40
7.11. Eficiencia.....	40
7.12. Efectividad .....	41

7.13. Eficacia.....	41
8.PROPUESTA METODOLÓGICA.....	41
8.1. Enfoque Cuantitativo .....	41
8.2. Diseño de Investigación .....	42
8.3. Alcance de Investigación .....	42
8.4. Tipo de Investigación.....	42
8.5. Técnica de la Investigación.....	43
8.6. Instrumento y Recolección de los Datos.....	43
8.7. Procesamiento y Análisis de los Datos .....	44
8.8. Población y Muestra.....	45
8.9. Operacionalización de las Variables. ....	45
9.ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	48
9.1. Análisis de Confiabilidad.....	48
9.2. Análisis Descriptivo .....	49
9.3. Análisis de Correlación.....	59
9.4. Hipótesis.....	60
9.5. Discusión de Resultados .....	60
10. PROPUESTA .....	63
10.1 Estrategias .....	63
11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71

11.1. Conclusiones .....	71
11.2. Recomendaciones.....	72
12. BIBLIOGRAFIA CITADA .....	73
13. ANEXOS.....	80

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sistema de actividades en relación a los objetivos específicos.....	8
Tabla 2. Beneficiarios directos e indirectos .....	10
Tabla 3. Matriz de operacionalización de las variables Calidad de Vida Laboral.....	46
Tabla 4. Matriz de operacionalización de las variables Productividad.....	47
Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos .....	48
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad del instrumento calidad de vida laboral .....	48
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la productividad.....	49
Tabla 8. Frecuencias de Calidad de Vida Laboral .....	50
Tabla 9. Frecuencias de la Productividad .....	51
Tabla 10. Frecuencias de clases de los Factores Individuales .....	52
Tabla 11. Frecuencias de clases de los Factores Ambiente Trabajo .....	53
Tabla 12. Frecuencias de clases de los Factores Trabajo y Organización .....	54
Tabla 13. Frecuencias de clases de los Factores del Entorno Socio Laboral.....	55
Tabla 14. Frecuencias de clases de la Eficacia .....	56
Tabla 15. Frecuencias de clases de la Eficiencia .....	57
Tabla 16. Frecuencias de clases de la Efectividad.....	58
Tabla 17. Correlación entre Calidad de Vida Laboral y la Productividad.....	59
Tabla 18. Estrategia para implementar en la mejora de calidad de vida laboral.....	64
Tabla 19. Estrategia para implementar en la mejora de calidad de vida laboral.....	65
Tabla 20. Estrategia para implementar en la mejora de calidad de vida laboral.....	66
Tabla 21. Estrategia para implementar mejoras en la productividad. ....	67
Tabla 22. Estrategia para implementar mejoras en la productividad. ....	68
Tabla 23. Cronograma de actividades de las estrategias.....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Escala de la calidad de vida en el trabajo .....	30
Figura 2. Factores del ambiente de trabajo .....	31
Figura 3. Factores de trabajo y la organización .....	33
Figura 4. Factores del entorno sociolaboral .....	36
Figura 5. Productividad Personal y Productividad Laboral .....	37
Figura 6. Figura de barras porcentual de la Calidad de Vida Laboral .....	50
Figura 7. Figura de barras porcentual de la Productividad .....	51
Figura 8. Figura de barras porcentual de los Factores Individuales.....	52
Figura 9. Gráfico de barras porcentual de los Factores Ambiente Trabajo .....	53
Figura 10. Gráfico de barras porcentual de los Factores Trabajo y Organización.....	54
Figura 11. Gráfico de barras porcentual de los Factores del Entorno Socio Laboral	55
Figura 12. Gráfico de barras porcentual de la Eficacia.....	56
Figura 13. Gráfico de barras porcentual de la Eficiencia.....	57
Figura 14. Gráfico de barras porcentual de la Efectividad.....	58

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de las variables Calidad de Vida Laboral y Productividad ...	80
Anexo 2. Parámetros del coeficiente de correlación de Rho Spearman .....	81
Anexo 3. Correlación entre la Calidad de Vida Laboral con la Productividad.....	82
Anexo 4. Fotografías de instalaciones de la avícola “San Francisco” .....	82

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### TÍTULO DEL PROYECTO:

“Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de la planta Avícola San Francisco de la ciudad de Ambato”

**Fecha de inicio:** Octubre del 2022

**Fecha de finalización:** Agosto del 2023

**Lugar de ejecución:** Sector Puerto Arturo-Unamuncho-Ambato-Tungurahua- Zona3

**Facultad que auspicia:** Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:** Administración de Empresas

### Equipo de Trabajo:

Nombre Completo	Número de Cédula
Mgs. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz	0502969587
Benavides Pantoja Jessica Aracelly	1805398177
Chicaiza Guanotasig Estefany Gisela	0504361528

**Área de Conocimiento:** Ciencias Administrativas

**Línea de investigación:** Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social

**Sub línea:** Productividad

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, a nivel global, las empresas se esfuerzan constantemente por lograr sistemas de producción altamente efectivos y eficientes, es decir, procesos que generen altos niveles de productividad. Es crucial que las organizaciones identifiquen y se adapten a las nuevas demandas de los entornos laborales para garantizar su viabilidad a lo largo del tiempo.

La consultora de recursos humanos Randstad presentó las tendencias en gestión laboral para 2019, donde resalta que las empresas están brindando a sus empleados mayores niveles de flexibilidad. Esto implica una mayor integración entre la vida personal y profesional, lo que está llevando a una situación común en la que las personas realizan tareas personales durante las horas de trabajo y llevan trabajo a sus hogares durante los momentos de "descanso".

A partir de las indicaciones de Cruz (2018) los estudios previos relacionados con la Calidad de Vida Laboral (CVL) tienen sus raíces desde los albores del siglo pasado, época en la que predominaban contextos económicos capitalistas industrializados. En esta fase, la CVL no ostentaba un rol relevante en términos de gestión, al menos no en relación con aspectos como productividad, eficiencia u optimización de recursos. Abordando el plano global hacia la CVL, según un informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Europea (Eurofound), el cual presentó un análisis comparativo de distintos escenarios de CVL en múltiples naciones, abarcando aproximadamente a 1,200 millones de trabajadores alrededor del mundo, se revelaron notables diferencias. Entre ellas se encuentran disparidades en las duraciones de la jornada laboral, permisos, exposición a riesgos físicos y mentales, disparidades salariales según el género, y situaciones de

inseguridad, entre otros aspectos (Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019)).

En los países latinoamericanos, conseguir empleo puede resultar difícil para la persona promedio, especialmente si no ha completado estudios universitarios. Esta situación se agrava cuando se trata de la explotación laboral. La problemática es compleja, ya que muchas personas aceptan este tipo de trabajos precarios con el único fin de obtener ingresos económicos, a pesar de trabajar largas horas sin recibir compensación adicional ni reconocimiento. Esto los relega a un trato degradante tanto como individuos como empleados. Además, la dependencia de los trabajadores respecto a sus empleadores les otorga un control sobre sus vidas, incluso en su tiempo libre. (Guerrero & Garzón, 2018)

En Ecuador, numerosas organizaciones continúan empleando enfoques rígidos en sus operaciones con el propósito de lograr éxito en el ámbito organizativo. Este enfoque ha resultado en una carga laboral excesiva, imponiendo una gran responsabilidad sobre los empleados. Con el tiempo, este escenario conduce a niveles de insatisfacción en el trabajo, afectando el ambiente laboral y resultando en el incumplimiento de tareas. Adicionalmente, se observa una falta de adaptación en los roles laborales (Gualpatin & Schwartz, 2014)

Los factores predominantes en la creación del ambiente laboral son variados e incluyen la falta de control en las labores, demandas excesivas a los colaboradores y una carencia de respaldo tanto por parte de colegas como superiores. En la Constitución de la República del Ecuador, documento oficial 449 publicado en octubre de 2008, se establece en el artículo 326. Derechos laborales. Los trabajadores, en cualquiera de sus modalidades, tienen derecho a condiciones laborales justas,

equitativas, satisfactorias y saludables, a la protección contra el despido intempestivo, a la estabilidad en el trabajo en su lugar de empleo y a recibir igual remuneración por trabajo igual, sin distinción de género, etnia, lugar de nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, condición migratoria, religión, filiación política o posición económica, y discapacidad.

Se establece que los derechos de los servidores públicos y privados son irrenunciables. La legislación determinará la entidad encargada de supervisar los aspectos relacionados con los recursos humanos y las remuneraciones. Además, se regularán cuestiones como el ingreso, el ascenso, la promoción, los incentivos, las normas disciplinarias, la estabilidad laboral, el sistema de compensaciones y la terminación del empleo.

Finalmente, se enfatiza que las remuneraciones deberán ser justas y equitativas, en concordancia con las responsabilidades y funciones que desempeñen. Además, se tomará en cuenta factores como la formación profesional, la capacitación, la responsabilidad y la experiencia de cada individuo en el cálculo de dichas remuneraciones (Código del Trabajo).

Al ingresar al mundo laboral, los nuevos miembros de una organización tienen grandes expectativas sobre sus roles futuros, al igual que los empleadores tienen altas expectativas sobre sus nuevos colaboradores. Es esencial que los trabajadores reciban un salario competitivo, además de contar con un buen ambiente laboral que les brinde las garantías necesarias para llevar a cabo sus tareas y actividades de manera adecuada, esto implica contar con condiciones óptimas de ergonomía en su lugar de trabajo, lo que reduce el riesgo de contraer enfermedades relacionadas con el trabajo (Guerrero y Garzón, 2018).

Los empleados manifiestan situaciones de insatisfacción laboral debido a la elevada rotación de productos en la planta avícola San Francisco se ven obligados a trabajar en turnos que no están dentro de sus horarios habituales. Esto provoca un incremento en su carga laboral, la cual no se corresponde adecuadamente con la compensación económica que reciben. Es cierto que el trabajo realizado por los empleados involucra un desgaste físico que resulta en una jornada laboral intensa, lo que puede disminuir el rendimiento y la productividad del colaborador. De hecho, estas jornadas intensivas pueden volverse monótonas y repetitivas hasta el punto en que los empleados puedan verse afectados emocionalmente. Esto puede llevar a que no cumplan con las metas establecidas.

Para ello, es fundamental ejecutar el presente trabajo de investigación para contar con trabajadores que se adapten eficientemente a estos cambios y sean capaces de asumir nuevos desafíos dentro de la organización, con el direccionamiento de cumplir los objetivos y metas establecidos.

El interés de este proyecto fue investigar la relación entre la calidad de vida laboral y productividad, de tal manera se pueda proponer estrategias que apoyen en gran medida a los objetivos de la organización, llevando a cabo las tareas laborales maximizando la eficiencia. Es muy importante que la organización siempre mantenga una relación positiva con sus colaboradores, ya que para mejorar la productividad debe existir la calidad de vida en el trabajo.

## **2.1. Formulación del Problema**

¿Existe relación entre calidad de vida laboral y la productividad en la empresa Avícola San Francisco?

### 3. JUSTIFICACIÓN

En el presente, la calidad de vida en el ámbito laboral ha adquirido una relevancia crucial en las empresas. En términos generales, se refiere a la satisfacción que los empleados experimentan en relación con su vida dentro de la organización. Este aspecto conlleva numerosos beneficios significativos para la entidad, entre los cuales se incluyen una mayor fidelidad y compromiso por parte de los trabajadores hacia la organización (Alalú, 2016).

Con el fin de obtener la dedicación por parte de los empleados, resulta esencial contar con ambiente y condiciones ideales. Según la definición propuesta por Alvarez (2018), “la calidad de vida en el trabajo se refiere a las circunstancias y ambientes laborales apropiados que fomentan y estimulan la satisfacción de los trabajadores a través de recompensas, seguridad en el empleo y posibilidades de crecimiento persona”.

No obstante, es importante destacar que el crecimiento económico de las empresas no asegura necesariamente su éxito. Como resultado de un análisis exhaustivo, se llega a considerar que el recurso principal de las empresas es su capital humano. Dentro de este contexto, la calidad de vida juega un papel de gran relevancia en la producción de servicios o productos de alta calidad. Cuando se aborda el tema de la productividad, es esencial analizar los recursos disponibles para su logro. La productividad se refiere a la relación entre los productos generados, ya sean bienes o servicios, y los recursos necesarios para su funcionamiento, tales como el personal, el capital, la materia prima y la energía. La productividad se incrementa cuando la organización encuentra formas innovadoras de utilizar menos recursos para obtener resultados más significativos. Al optimizar la productividad, es posible reducir gastos,

preservar recursos limitados y mejorar las ganancias. Asimismo, al mejorar los niveles de ganancia, una empresa puede elevar sus ofertas en términos de compensación, beneficios y condiciones laborales. Estos resultados culminan en una alta calidad de vida laboral para los empleados, lo que, a su vez, aumenta su motivación para buscar continuos aumentos en su productividad. (Werther & Davis, 2008)

No obstante, para instaurar un proyecto de mejora en la calidad de vida laboral, las organizaciones deben considerar no solo elementos tangibles como proporcionar remuneraciones adecuadas, condiciones de seguridad, bienestar en el entorno laboral y en el ambiente físico, sino también aspectos subjetivos como lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, así como brindar oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional. (Ferrer, 2019).

Basándonos en lo previamente expuesto, se ha propuesto desarrollar una investigación con el propósito de evaluar la calidad de vida laboral de los empleados en relación con el nivel de productividad en la planta avícola San Francisco, ubicada en la ciudad de Ambato.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

Determinar la correlación entre calidad de vida laboral y productividad de los empleados de la planta Avícola San Francisco de la ciudad de Ambato.

### **4.2. Objetivos Específicos**

- Fundamentar desde el plano teórico la variable calidad de vida laboral y productividad de la empresa Avícola San Francisco.
- Diagnosticar el nivel de calidad de vida laboral y productividad en la empresa Avícola San Francisco.

- Proponer estrategias que apoyen la calidad de vida laboral y productividad de los empleados de la planta Avícola San Francisco.

### 4.3. Hipótesis

**H0:** No existe correlación entre la variable calidad de vida y productividad de la empresa avícola San Francisco.

**H1:** Existe correlación entre la variable calidad de vida laboral y productividad de la empresa avícola San Francisco.

**Tabla 1**

*Sistema de actividades en relación a los objetivos específicos*

<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Productos</b>
1. Fundamentar desde el plano teórico la variable calidad de vida laboral y productividad de la empresa Avícola San Francisco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar la bibliografía disponible sobre la investigación.</li> </ul>	2 semanas	Redactar los fundamentos teóricos.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener mayor información de revistas científicas, tesis y otras fuentes académicas.</li> </ul>	2 semanas	Establecer los antecedentes investigativos.
2. Diagnosticar el nivel de calidad de vida laboral y productividad en la empresa Avícola San Francisco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir la población que participara en el estudio.</li> </ul>	1 semana	Encuesta y entrevista a los colaboradores de la empresa.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar la encuesta seleccionada a los empleados.</li> </ul>	1 mes	Generación de datos para introducirlo a software Spss.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar e interpretar los resultados obtenidos.</li> </ul>	3 semanas	Relación entre calidad de vida laboral y productividad.

<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividades</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Productos</b>
<b>3.</b> Proponer estrategias que apoyen la calidad de vida laboral y productividad de los empleados de la planta Avícola San Francisco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar, revisar y planificar el alcance de las estrategias.</li> </ul>	2 semanas	Proponer estrategias que se puedan planificar en un cronograma.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar los datos y resultados obtenidos al aplicar el instrumento para recolectar información.</li> </ul>	2 semanas	Redacción de los resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación.

*Nota.* Esta tabla muestra el cronograma de actividades según los objetivos específicos. Fuente: Elaboración propia.

## **5. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

La presente investigación tiene dos tipos de beneficiarios, los beneficiarios directos y los beneficiarios indirectos, como se muestra en la Tabla 2.

### **5.1. Beneficiarios Directos**

- El gerente de la empresa debido a que el alto rendimiento en términos de productividad permitirá tener unas utilidades significativas.
- Los trabajadores de la avícola, con un buen ambiente laboral que les brinde las garantías necesarias para llevar a cabo sus tareas y actividades de manera adecuada

### **5.2. Beneficiarios Indirectos**

- Los clientes les garantiza la confianza de comprar, con una atención rápida y oportuna.

- Los proveedores obtienen ingresos adecuados y condiciones de seguridad apropiadas.

**Tabla 2***Beneficiarios directos e indirectos*

<b>Beneficiarios Directos</b>	<b>Cantidad</b>
Gerente	1
Trabajadores	30
Estudiantes	2
<b>Beneficiarios Indirectos</b>	<b>Cantidad</b>
Proveedores	8

*Nota.* Esta tabla muestra los beneficiarios del proyecto de investigación. Fuente:

Elaboración propia.

## **6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

### **6.1. Antecedentes Investigativos**

La elaboración del proyecto de investigación se respalda en diversas indagaciones científicas que ofrecen datos sobre las variables que se analizarán y cómo estas están interconectadas.

**“Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021”** del autor Quijije (2021).

La investigación realizada tuvo como objetivo de determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y la productividad de los colaboradores de planta. El tipo de investigación fue aplicada con un diseño no experimental y correlacional.

La muestra estuvo constituida por 90 empleados, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron encuestas una para calidad de vida laboral y otra

para la productividad se encontraban estructuradas para su análisis bajo la escala de Likert los cuales fueron elaborados por los autores y validados por expertos. Posterior al procesamiento de datos se obtuvieron los resultados calidad de vida laboral en 67% en los empleados de planta, así mismo, en la variable productividad un 76% presentó un nivel alto. De igual forma se obtuvo una relación significativa alta de 0.846 y un nivel de significancia  $p=0.000<0.01$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo cual se deduce que a mayor calidad de vida laboral se incrementa la productividad en los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

***“Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro de la Caja Raíz en el año 2017”*** de los autores Vargas y Lavalle ( 2018)

En esta investigación de tipo no experimental, y de un enfoque cualitativa de tipo descriptiva-correlacional con un diseño transversal tiene como objetivo establecer la manera en que la calidad de vida laboral influye en la productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro en la Caja Raíz, durante en el año 2017.

Para recopilar los datos, se utilizó la técnica de encuesta, el instrumento utilizado para llevarla a cabo fue el cuestionario elaborado por el autor Juárez 2014, se aplicó la escala de Likert con cinco niveles de valoración. Su aplicación fue dirigida al 100% de la población, de la zona Lima Centro en la Caja Raíz, la cual está conformada por sesenta y siete personas.

Los resultados mostraron que la aprobación de la hipótesis a través de la correlación entre las variables calidad de vida laboral y productividad es positiva; utilizando la prueba Chi Cuadrado para demostrar que las variables no son independientes.

Con base a estos resultados, se presentan las conclusiones y recomendaciones, las mismas que refieren al seguimiento de las políticas internas que permita administrar la calidad de vida laboral y su impacto en la productividad; de manera que, la gestión comercial de la zona Lima – Centro de la Caja Raíz, se vea beneficiada con la productividad de los trabajadores de esta zona materia de la investigación.

***“Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021”*** del autor Huapaya (2022)

En esta investigación presento como objetivo de investigación determinar de qué manera se relaciona la calidad de vida y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021; para ello, se consideró una metodología de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal, utilizando como técnica a la encuesta y como instrumento a un cuestionario elaborado por los autores y validado por expertos, el cual fue diseñado a partir de las variables, dimensiones, subdimensiones e indicadores, plasmadas en la matriz de operacionalización. Asimismo, la población estuvo compuesta por 30 colaboradores de la institución analizada y la muestra fue determinada a través de un muestreo censal.

En relación con el análisis de datos, se realizó a través de una recodificación de resultados, debido a que cada respuesta del cuestionario obtuvo un puntaje, a partir de una escala de Likert. Posterior a ello, se realizó un análisis para evaluar el nivel de confianza del instrumento utilizado, mediante el valor Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.950. Luego, se realizó un análisis descriptivo, en donde se representaron los resultados mediante tablas y figuras, indicando el nivel en donde se encuentran las variables y dimensiones, así como también los resultados por cada pregunta. Finalmente, en la etapa inferencial, apoyándose en la prueba Rho de Spearman, se

pudo concluir que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad, alcanzando un coeficiente de correlación igual a 0.406.

*“Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores en la Asociación Dignidad Perú Sede Iquitos – 2020”* del autor Guzmán ( 2020).

En esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores en la Asociación Dignidad Perú Sede Iquitos, año 2020, según la hipótesis planteada; se halló la significancia entre las dos variables. El tipo de investigación fue de tipo Aplicada. El diseño que se empleó fue el diseño fue de tipo No Experimental Descriptivo/Correlacional.

La población del presente estudio estuvo conformada por el personal de la Asociación Dignidad Perú Sede Iquitos, los cuales fueron 10 trabajadores. La muestra estuvo conformada por el 100% de la población. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la entrevista realizada por los autores. El instrumento empleado para la recolección de datos fue el cuestionario, el cual fue distribuido en las áreas administrativas de la asociación.

Entre los resultados más importantes se tiene que: La calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores en la Asociación Dignidad Perú Sede Iquitos el año 2020 se relacionan con la productividad. La Calidad de Vida Laboral en la Asociación Dignidad Perú Sede Iquitos se relaciona con la productividad de los trabajadores que ejercen sus funciones de acuerdo a cada criterio personal de cada trabajador, no existe un programa que promuevan cursos de capacitación para el personal. Finalmente, la asociación Dignidad Perú Sede Iquitos no ha cumplido en su totalidad implementar la buena práctica laboral que debe existir en toda organización.

***“Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP Puerto Ordaz”*** del autor Marín (2011).

En esta investigación, tuvo como objetivo proponer un programa de Calidad de Vida Laboral para los trabajadores de PDVSA CVP Puerto Ordaz. La metodología desarrollada se presentó bajo la modalidad de investigación proyectiva con diseño de campo. La población utilizada fue de cincuenta y uno (51) trabajadores cuya muestra fue seleccionada bajo el criterio de muestreo probabilístico y estuvo conformada por treinta y tres (33) trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario de calidad de vida laboral elaborado por el psicólogo Lares (1998), el cual estuvo conformado por seis dimensiones, estas son: participación y control, equidad económica, alineación, medio ambiente satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral.

De acuerdo a los resultados de la investigación se obtuvo que: La dimensión Participación y Control se ubicó en reglón deficiente, es decir los trabajadores consideran que no se sienten participe en el proceso de tomas de decisiones; la dimensión Equidad Económica se encuentra en la opción deficiente, es decir perciben que no existe equidad económica en cuanto a los recursos que obtiene la empresa y el entorno económico que reciben; la dimensión Alineación en el Trabajo se ubicó en la opción bueno, es decir los trabajadores encuentran acorde el medio ambiente laboral; la dimensión Satisfacción en el trabajo se situó en el reglón bueno, lo que se deduce que el personal se encuentra satisfecho en el trabajo; y finalmente la dimensión Identidad y Autoestima Laboral en donde se obtuvo una calificación como bueno, es decir los trabajadores consideran que su trabajo está contribuyendo a reforzar su identidad organizacional. En términos generales se llegó a la conclusión que los

trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz poseen una buena Calidad de Vida Laboral.

Este estudio aportó a PDVSA CVP Puerto Ordaz información acerca de las debilidades existentes en la relación con los aspectos más relevantes del entorno de trabajo, lo permitió desarrollar un Programa de CVL que le permitirá a PDVSA CVP orientar sus fuerzas y recursos hacia actividades de mayor importancia para el bienestar del trabajador.

***“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017”*** del autor Herrera (2018).

En esta investigación su objetivo es determinar en qué medida la satisfacción Provincial de Huaura, 2017, la metodología de la investigación es de tipo aplicada, y el diseño que uso fue no experimental transeccional descriptivo correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y para recoger la información se utilizó un cuestionario utilizado de 57 preguntas bajo la escala de satisfacción laboral por el autor Palma (1999). Para hallar el tamaño de la muestra se usó la forma de población infinita, obteniéndose 206 trabajadores, luego se usó según la fórmula de la muestra ajustada obtenido 141 trabajadores. Teniendo como resultado según Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0.01, con valor P igual 0.000, y una correlación de 0.841 muy significativa. Conclusión: Demostramos que 21 existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad por lo que los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, se encuentran satisfechos laborando en su institución por ende su producción es muy favorable en sus labores diarias.

***“Impacto del crecimiento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del Puesto de Salud Leopoldo Rondón – Sabandía Arequipa 2017”*** del autor Chacón (2018).

En esta investigación el objetivo de estudio reporta los resultados del impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del Puesto de Salud Leopoldo Rondón del Distrito de Sabandía, Arequipa año 2017. En la actualidad, se observa con mayor detenimiento la importancia que atribuyen los directivos en incrementar la productividad laboral en los centros laborales, para ello se requiere de una mayor eficiencia y eficacia de los colaborados debido a la competitividad Institucional que la sociedad demanda, no obstante, es fundamental conocer el impacto del incremento de la productividad, en la calidad de vida de los trabajadores, dado que podría afectar negativamente a la calidad de vida laboral y así mismo el bienestar personal. El tipo de investigación es no experimental de tipo transaccional o transversal, correlacional, tuvo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario elaborado por los autores y validados por expertos, la población estuvo conformada por 21 trabajadores. Conclusión: el incremento de la productividad influye negativamente en la calidad de vida del personal del Puesto de Salud de Sabandía conllevando a los problemas emocionales como es el estrés, tensión que no solamente afecta su desempeño sino sus relaciones interpersonales y familiares.

***“Satisfacción con la vida y calidad de vida”*** del autor Reyes (2017).

En esta investigación su objetivo es conocer cuál es la relación que existe entre la satisfacción con la vida y calidad de vida laboral que tiene los docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N°3. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo correlacional, la población está conformada

por el conjunto de profesores de Instituciones Educativas Nacionales de todo Lima Metropolitana, donde existen 4682 profesores tanto de primaria como de secundaria, la muestra es no probabilística de tipo intencional, conformada por 252 profesores, el instrumento de recolección de datos utilizado fue: fichas de datos, escala de satisfacción con la vida, escala de calidad de vida laboral elaborada por el autor Diener et . al. (1935) consta de 5 ítems de tipo Likert y 7 opciones de respuesta para cada uno. Se habla de profesores puesto que es la mayor masa de trabajadores del país y si ellos no poseen una buena calidad de vida laboral no se encontrarán satisfechos con su vida y por ende la calidad de vida en el país no es actualidad para lograr una óptima vivencia. En la presente investigación se ha elaborado un instrumento para medir la calidad de vida laboral. Lo hallado es que, si existe una relación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los docentes, esta es significativa y ligeramente moderada con tendencia negativa, además se analiza cada uno de sus componentes, esto como base para que sirvan de sustento para implementar mejoras en las políticas de recursos humanos del Ministerio de Educación Peruana.

La vida laboral es considerada como una de las acciones de mayor importancia en la calidad de vida de las personas; intervienen varios factores como la integración y el ajuste tanto psicológico como social de los individuos; y, estudiar el término calidad de vida laboral (CVL) se enlaza al principal objetivo de llevar a cabo una estimación de la percepción de los trabajadores con relación a sus ambientes de trabajo, en la investigación “La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales” se ha evidenciado las múltiples relaciones que tiene la CVL con la gran cantidad de variables organizacionales e indispensable como principal objeto de estudio de la mayoría de

investigaciones, que, en su mayoría, intentan describir cómo el éxito organizacional se basa en la percepción positiva de los empleados direccionado a las condiciones físicas y emocionales de sus puestos de trabajo (Velazco y Cruz, 2018).

También se mencionan prácticas de recursos humanos que pueden mejorar la motivación y la productividad de los empleados, como el desarrollo de competencias en el trabajo. Estos factores son importantes para mejorar tanto la eficiencia organizacional como la satisfacción individual de los empleados.

## **7. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **7.1. Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo se basa en la percepción que expresan los empleados de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con el entorno en el que trabajan, lo que se traduce en una evaluación del nivel de bienestar y desarrollo, que estas condiciones generan en los recursos humanos que las integran, así como cuando es negativa, en general, repercute en el funcionamiento óptimo de la organización, es decir, se describen experiencias personales y colectivas que desarrollan las personas en su ámbito de trabajo a lo largo del tiempo. (Velazco & Cruz, 2018)

#### ***Componentes de la Calidad de Vida Laboral***

Según Gómez (1991) menciona que la calidad de vida requiere una integración lógica de diferentes componentes a saber:

- Calidad del ambiente en cuanto a una correcta utilización y aprovechamiento del mismo.
- Calidad de los bienes que responden a las necesidades reales de los usuarios.

- Calidad de los servicios, educación, salud, utilización del tiempo libre, en fin, de todos los servicios públicos.

Tiene por finalidad mejorar las condiciones experimentando los niveles de satisfacción y bienestar que se dan en las situaciones laborales, familiares, grupales o individuales y que conduzcan al pleno desarrollo humano en todos los ámbitos relacionados con el trabajo laboral.

Se puede interpretar como la importancia no sólo del salario, sino del mejoramiento integral del trabajador, con base a la calidad, y en función del contexto y de los aspectos fundamentales para aumentar la calidad de vida.

## **7.2. Gestión del Capital Humano**

En la perspectiva de los autores contemporáneos, el concepto de calidad de vida laboral está vinculado con la gestión del capital humano, considerando que engloba aspectos que afectan el entorno, la organización, los empleados, el proceso de producción en sí mismo y las relaciones interpersonales en una empresa. De esta manera, es posible establecer conexiones entre elementos como el compromiso completo con las responsabilidades laborales, las relaciones amigables con colegas y un vínculo emocional con la empresa empleadora. Estos vínculos desencadenan una serie de efectos en cadena que repercuten en el progreso de la organización y en última instancia en la rentabilidad de la empresa.

En torno al año 2000, se definió el concepto de calidad de vida laboral como las condiciones y el ambiente de trabajo favorables que salvaguardan y fomentan la satisfacción de los empleados a través de recompensas, seguridad en el empleo y oportunidades para el desarrollo personal. (Guerrero & Garzón, 2018).

La administración de la calidad de vida laboral se refiere a "la capacidad de manejar una serie de acciones que abarcan un diagnóstico, implementación y gestión, además de tecnología y mejoras estructurales e innovaciones en el entorno laboral. Estos elementos forman parte de la línea que construye la cultura organizacional, poniendo un enfoque prioritario en el bienestar de las personas" (Guerrero & Garzón, 2018).

### **7.3. Definiciones Enfocadas al Trabajador**

Las definiciones de Calidad de Vida Laboral (CVL) identificadas se agrupan en tres categorías según (Agulló & Segurado, 2002).

#### ***Definiciones Tradicionales***

Se centran en la evaluación que el empleado realiza de su entorno laboral. En este enfoque, destacan la satisfacción laboral, las vivencias dentro de la organización, la motivación en el trabajo y el proceso de satisfacer necesidades personales.

#### ***Definiciones Dirigidas a la Organización***

Abordan una serie de factores ligados a cambios en la dinámica organizativa, la participación en la resolución de problemas, la toma de decisiones, el bienestar de los empleados, las estrategias para aumentar la productividad y la satisfacción laboral, así como aspectos operativos y las relaciones laborales.

#### ***Definiciones más Recientes***

Caracterizadas por relacionar la CVL con la satisfacción que el empleo genera en el trabajador, toman en consideración las nuevas formas de gestionar el recurso humano, otorgando un papel destacado a las organizaciones.

La calidad de vida laboral se manifiesta cuando pasa a formar parte de la vida cotidiana, del estilo de vida, de los hábitos e incluso del trabajo (Mesén, 2016). Esta

última es una parte exigente de la calidad de vida laboral, que se logra cuando existe un ambiente de trabajo pleno de calidad.

Un ambiente laboral de esta índole se forma por dos aspectos:

**Ambiente Físico.** Significa que las personas se sienten cómodas en su trabajo, se sienten seguras, tienen alegría y disfrute en su trabajo, y por lo tanto tienen la obligación de obtener productos eficientes. Además, necesita instalaciones adecuadas, maquinaria y equipo en buen estado, recursos y materiales para facilitar el desempeño de sus labores, así como áreas de recreación y descanso.

**Ambiente Humano.** Incorporar relaciones humanas, en orden descendente, ascendente y lateral implica un énfasis esencial en la participación de las personas, el trabajo en equipo, la comunicación y el entendimiento, lo que contribuye a la formación de verdaderos equipos.

Su propósito es mejorar el desempeño de los miembros de la organización a través de una variedad de factores que aumentan la motivación y el compromiso para alcanzar las metas de la organización, beneficiando a los empleados, a la organización e incluso a la sociedad misma.

Con relación a estas teorías la calidad de vida laboral depende de la gestión, la misma debe hacerse sopesando los beneficios de la mejora de las relaciones humanas y el estímulo al trabajo creando un ambiente propicio para aumentar la productividad del trabajo, desde el ambiente humano y físico.

### ***Condiciones Objetivas de la Calidad de Vida Laboral***

Las condiciones objetivas de la calidad de vida destacan las siguientes Reyes (2017):

**Medioambiente Físico.** Los riesgos físicos (radiaciones, ruidos, etc.), químicos (gases, etc.) y biológicos (infecciones víricas y bacterianas) están asociados

al cansancio físico (riesgos posturales, sobreesfuerzos, etc.) y los accidentes de trabajo. Todos estos factores, combinados con la falta o insuficiencia de espacio, mobiliario, iluminación, etc., pueden afectar la calidad de vida laboral de un empleado y ser una fuente de estrés laboral importante.

Además, el lugar de trabajo puede exponer cantidades relativamente pequeñas de factores ambientales indeseables que, si bien es poco probable que causen afecciones médicas específicas, pueden conducir a una depresión del sistema nervioso central, que debe tenerse en cuenta, cambios en el estado psicofisiológico y otros cambios de comportamiento.

**Medioambiente Tecnológico.** En este aspecto que pocas veces se considera en la literatura, es un hecho contrastante, es decir, la frustración de los trabajadores cuando no cuentan con los equipos y herramientas suficientes para realizar adecuadamente las tareas asignadas, y las diferencias en el mantenimiento o en el momento de la entrega del componente.

**Medioambiente Contractual.** El salario es uno de los aspectos más valorados de un trabajo, pero su potencial de motivación está determinado por muchas variables. Un aspecto a considerar en este sentido es la teoría de la equidad de Adams, esta establece que las personas en los ambientes laborales hacen una distinción entre lo que aportan y la recompensa que reciben y lo que reciben los demás. Este proceso conduce a una percepción de equidad o falta de la misma. El resultado de esta última situación es la tensión por lo tanto uno se ve impulsado a resolver este desequilibrio. Cuando los empleados no vinculan el salario con el desempeño, pueden experimentar insatisfacción, ausentismo, deseo de dejar la empresa, bajo desempeño, falta de compromiso y conflictos de interés.

**Medioambiente Productivo.** El trabajo por turnos y sobre todo los turnos de noche plantean grandes dificultades para mantener una vida familiar y social normal, provocando que estos trabajadores a menudo se quejen del aislamiento social. Además, no es raro que se presenten trastornos del sueño, fatiga y cambios en los ritmos del estilo de vida.

La carga excesiva de actividad laboral, ya sea cuantitativa (actividad excesiva realizada u horas de trabajo excesivas en un período de tiempo determinado) o cualitativa (excesiva demanda de habilidades, conocimientos o competencias de los empleados, o alto nivel de responsabilidad en la toma de decisiones) representa factores que generan estrés e insatisfacción laboral.

**Medioambiente Profesional.** Las oportunidades de promoción y ascenso a lo largo de una carrera, así como las oportunidades de capacitación, son motivadores importantes porque facilitan el crecimiento personal, aumentan la autonomía laboral y permiten oportunidades para realizar un trabajo más interesante y significativo. Por lo tanto, en lo que respecta a la formación, la organización debe estimular y facilitar las actividades formativas tanto dentro como fuera de la organización y dotar a los empleados de los recursos necesarios para alcanzar este objetivo.

En el análisis de las condiciones objetivas, resalta el hecho del poder medir y calificar los medios ambientes relacionados con la calidad de vida laboral los cuales son físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional, partiendo del hecho de los derechos del trabajador y lo planteado en leyes y normas y desde luego siguiendo los objetivos generales de la empresa para lograr mejorar progresivamente la productividad, pero con la mejor calidad de vida laboral posible.

### ***Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral***

Se destacan las siguientes condiciones subjetivas del autor, Reyes (2017):

**Esfera privada y mundo laboral.** Cuestiones de la vida laboral como enfermedades familiares, problemas emocionales y la necesidad de cuidar a los hijos se convierten en aspectos que afectan la calidad de vida laboral. Por un lado, la exigencia del trabajo puede conducir a una falta de atención a las responsabilidades familiares, lo que puede tener un impacto significativo en la vida personal de los trabajadores. La capacidad de equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales es un factor importante a considerar en la calidad de vida laboral.

**Individuo y Actividad Profesional.** Las oportunidades que brinda el trabajo para utilizar y desarrollar conocimientos, habilidades y capacidades, y para realizar las propias aspiraciones son factores motivadores muy importantes, ya que crean una sensación de logro y autosatisfacción. La autonomía y la participación activa en la toma de decisiones también son factores altamente motivadores que contribuyen a la calidad de vida laboral y, por tanto, a la satisfacción laboral y al compromiso percibido (fortalecimiento de la identidad individual e incorporación a una organización).

**Individuo y Grupo Laboral.** Las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo son un determinante clave de la salud individual y organizacional y, de hecho, las oportunidades de relación con los colegas suelen ser las variables evaluadas. Por el contrario, la falta de contacto con otros empleados y la falta de apoyo y cooperación entre colegas pueden generar mucha tensión y estrés entre los miembros del grupo.

**Individuo, Grupo Laboral e Institución.** En los contextos a los que nos referimos es posible una gran autonomía, pero se requiere una cooperación horizontal dentro de la organización para lograr objetivos comunes o colectivos. Los beneficios

de esta cooperación entre organizaciones incluyen un entorno mejorado en el que se desarrolla el trabajo, un mayor sentido de cooperación y pertenencia a la organización.

**Institución y Función Directa.** Tener un canal a través del cual los empleados puedan participar en la gestión de la empresa, y la percepción del grupo de estar integrado a la organización, permite que los empleados reconozcan que son parte importante de la organización, lo que favorece la satisfacción laboral y bienestar psicológico.

Con relación al análisis de las condiciones subjetivas en sus diferentes dimensiones, deben considerar los aspectos culturales, idiosincrático, psicológicos en virtud de la naturaleza del trabajo efectuado, para contemplar los riesgos dentro de los cuales el trabajador puede verse comprometido. Con un liderazgo efectivo para lograr la integración, compenetración y sentido de pertenencia, para lograr participación efectiva con los fines de la organización.

### ***Importancia de la calidad de vida laboral***

La importancia de la calidad de vida laboral radica en que el trabajo es el vínculo entre una organización y su gente. La evolución que experimenta cada empleado en su trabajo permite a la organización sobrevivir y alcanzar sus objetivos (es decir, su deseo de gratificación). Aquí es donde importa la calidad de vida laboral, porque a través de esto, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos. “La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que sean desarrollados y no ser utilizados como simples herramientas. Además, el trabajo no debe ser demasiado negativo. No debe ejercer una presión indebida sobre sus empleados. El lado humano de los trabajadores no debe ser dañado o degradado. No debe ser amenazante o demasiado peligroso, por último, debería ayudar a los

trabajadores a cumplir otras funciones importantes, como ciudadanos, cónyuges y padres. En otras palabras, el trabajo debe contribuir a la sociedad en su conjunto. (Davis & Newstrom, 2007).

Para aportar en función de las consideraciones anteriormente dadas, se debe tener mucho cuidado con los valores humanos, el respeto a la dignidad de los trabajadores, la solidaridad y la fraternidad e integración logran el bienestar del trabajador y por tanto la calidad de vida laboral.

#### **7.4. Equilibrio Trabajo-Familia**

El equilibrio vida-trabajo se define como el logro de una experiencia satisfactoria en todas las facetas de la vida, lo cual requiere la adecuada distribución de recursos personales como energía, tiempo y compromiso entre estas áreas. Según (Kalliath y Brough, 2015). Se concibe como una valoración global en la que los recursos tanto laborales como familiares son suficientes para cubrir las necesidades, permitiendo una participación efectiva en ambos ámbitos. Este equilibrio implica una gestión eficiente de los recursos personales y un ajuste adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares para lograr una sensación de bienestar y satisfacción en ambas esferas de la vida. (Jiménez y Gómez, 2014).

De acuerdo con los autores antes mencionados el equilibrio trabajo-familia opta por el adecuado desenvolvimiento de la persona en estos dos ámbitos, para que en el mismo el trabajador pueda cumplir con sus responsabilidades profesionales y familiares sin tener complicaciones en ninguno de los dos ámbitos.

Se le puede aportar a este punto, el hecho de que largas y agotadoras jornadas laborales, no solo redundan en el tiempo de calidad con la familia, sino en la ausencia del trabajador en su hogar y en la crianza de sus hijos, propiciando una inestabilidad

que puede crear separaciones y fracturas dentro de los miembros de la familia, lo que es fundamental evitar son jornadas laborales injustas

### **7.5. Desarrollo Laboral y Profesional**

La idea de empleo y desarrollo profesional no se limita únicamente al nivel de educación y formación que los trabajadores han alcanzado o están buscando para desempeñar un trabajo específico dentro de un campo de profesiones posibles (Hernández, 2002). También implica una serie de procesos subjetivos, como las habilidades, actitudes y motivaciones, así como otros recursos y potenciales personales que les permiten a los individuos construir planes y metas de desarrollo personal en sus vidas. (Nieves, 2013)

De acuerdo con los autores el desarrollo laboral y profesional es un procedimiento consecutivo caracterizado por el interés de mejorar de los empleados, es decir los empleados acumulan, desarrollan y mejoran su experiencia laboral, con relaciones y habilidades a largo plazo dentro de sus actividades laborales.

Adicionalmente en este análisis vale la pena resaltar el hecho del estímulo al desarrollo profesional del trabajador, estableciendo premios con nuevas metas, nuevos proyectos y mejoramiento salarial en función del crecimiento profesional.

### **7.6. Condiciones y Ambiente de Trabajo**

Las características y entorno laboral difieren significativamente según el sector o la rama de actividad económica, y abordar en detalle cada uno de ellos excede las posibilidades y objetivos de este trabajo (Neffa, 2017). En este estudio, se centra principalmente en el sector de la industria manufacturera, especialmente en empresas de tamaño mediano y grande, es decir, en el ambiente de trabajo incluyen condiciones según el entorno laboral, ya sean las horas, el salario, las vacaciones, el equilibrio entre

la vida laboral y personal son factores que pueden impactar negativamente a la estabilidad de los trabajadores.

### **7.7. Clasificación de los Factores de la Calidad de Vida Laboral**

Los factores que conforman el término de calidad de vida se clasifican en cuatro grupos Castro, et al., (2018), como a continuación se indican:

#### ***Factores Individuales***

Se preocupan por satisfacer las necesidades a través del trabajo con el fin de lograr la plena realización de los trabajadores, como se muestra en el Figura 1 y más detallado a continuación.

**Equilibrio Trabajo – Familia.** la medida en que las responsabilidades y presiones laborales se alinean con las de los individuos y sus familias tiene un impacto en la estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficiencia, responsabilidad, productividad y apoyo en el trabajo. Una insatisfacción, desesperanza y dificultad para mantener la concentración, por lo tanto, los empleados prefieren una igualdad en las demandas del trabajo y de su vida personal, mediante el desarrollo de una motivación total en el desempeño laboral de las actividades designadas para cada empleado.

**Satisfacción con el Trabajo.** Se refiere a la percepción de los empleados que genera una actitud emocional positiva y de alegría hacia su trabajo y las actividades que realizan dentro de la empresa. Esto se debe a que la organización crea un entorno laboral divertido, en el que se fomenta un buen ambiente y se ofrecen recompensas que se ajustan a las expectativas de los empleados, es decir, es la experiencia de comodidad que siente el empleado por el acto de haber realizado un trabajo de su

interés en un ambiente agradable y adecuado para realizar su trabajo de manera óptima y productiva.

**Desarrollo Laboral y Profesional.** Se hace referencia a las oportunidades que una organización ofrece a los trabajadores para que puedan aplicar y desarrollar sus habilidades en el entorno laboral.

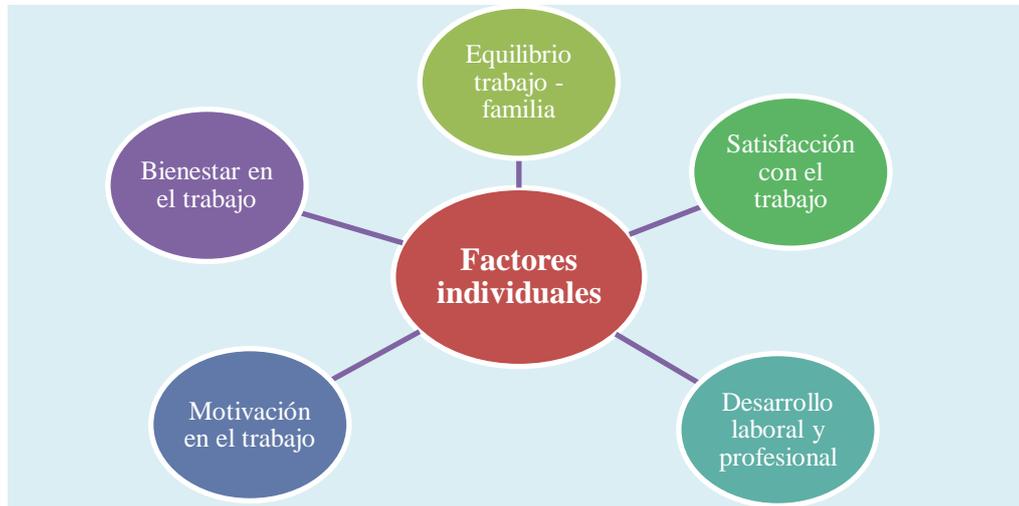
Estas oportunidades les permiten adquirir conocimientos, desarrollar nuevas habilidades y contribuir a su rendimiento y crecimiento profesional. Estas habilidades y conocimientos se han adquirido a lo largo del tiempo, es decir, que consta de evaluar las habilidades, el conocimiento, los resultados y el desempeño laboral de los empleados, contribuyendo así a la carrera de los empleados y a las perspectivas de empleo a largo plazo dentro de la organización.

**Motivación en el Trabajo.** Se refiere al conjunto de motivaciones, deseos y expectativas que los trabajadores poseen con el fin de satisfacer sus necesidades personales y profesionales, y lograr alcanzar sus metas mediante el desempeño de sus labores, es decir se trata de un proceso que activa y dinamiza a los trabajadores, indicando comportamientos y desempeños que los hacen sentir felices, satisfechos, competentes, activos, confiados, motivados, efectivos, entusiastas, productivos y comprometidos con su proceso de trabajo.

**Bienestar en el Trabajo.** Se refiere al estado emocional en el que se encuentran los empleados mientras están en el lugar de trabajo, tanto en términos de su nivel de energía y activación, como en el nivel de satisfacción y disfrute que experimentan en su experiencia laboral

## Figura 1

*Escala de la calidad de vida en el trabajo*



*Nota. La figura representa a la clasificación de los factores individuales. Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

### ***Factores del Ambiente de Trabajo***

Cuando se encuentran factores físicos en el entorno laboral como los mostrados en el Figura 2, estos pueden representar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, además de tener el potencial de impactar la calidad de vida de los mismos. Para ello, se deben considerar los siguientes indicadores:

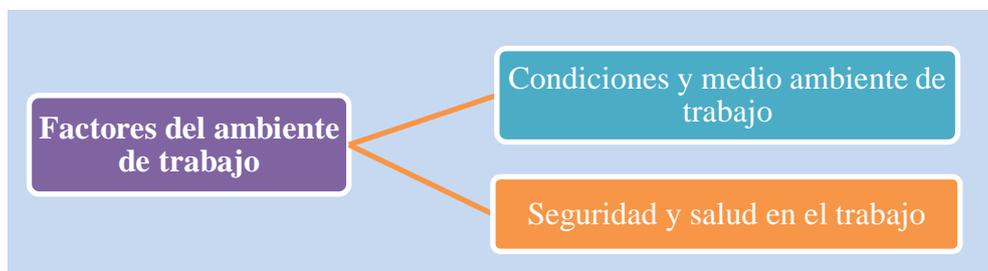
**Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.** Se refiere a todos los elementos técnicos, organizativos y sociales presentes en el entorno de trabajo y en los procesos laborales, los cuales afectan la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Estos factores ambientales pueden ser de naturaleza física, química, biológica, tecnológica, relacionados con la seguridad, entre otros, es decir, estos factores pueden representar las demandas, requisitos y limitaciones del puesto para realizar el trabajo.

Las buenas condiciones y ambientes hacen que los empleados se sientan cómodos, tranquilos, seguros, contentos, motivados, activos y saludables.

**Salud y Seguridad Ocupacional.** Se refiere a la forma en que los trabajadores perciben el nivel en el cual la organización ha implementado medidas técnicas para prevenir, proteger y eliminar los riesgos que puedan afectar la salud, vida e integridad física de los empleados, así como la percepción de los trabajadores sobre la promoción de un entorno laboral saludable. Cuando el lugar de trabajo es seguro y saludable, las personas se sienten seguras, tranquilas, motivadas, estables y valoradas por parte de su organización, es decir, es un conjunto de conocimientos dirigidos a asegurar el bienestar físico y social de los trabajadores, asegurando así la eficiencia laboral.

## Figura 2

*Factores del ambiente de trabajo*



*Nota.* La figura representa a la clasificación de los factores del ambiente de trabajo.

*Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

### ***Factores del Trabajo y la Organización***

Aborda cómo el ambiente de trabajo incide en aspectos relevantes para la persona, como se muestra en el Figura 3, y se deben considerar los siguientes indicadores:

**Contenido y Significado del Trabajo.** Es la percepción de que el trabajo es interesante, significativo, diverso y valorado, brindando oportunidades para tomar

decisiones y desarrollarse personalmente. Es importante que el trabajo tenga un contenido significativo para aquellos que lo realizan, que sea valioso y útil tanto para la organización como para la sociedad en general. Además, el trabajo debe permitir la aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, así como la toma de decisiones, contribuyendo al crecimiento personal y profesional de los individuos involucrados, ya que el contenido de trabajo se refiere a los requisitos del trabajo, esto viene determinado básicamente por la información que los trabajadores manejan en su trabajo.

**Retribución Económica por el Trabajo.** Percepción de los trabajadores respecto a recibir una compensación económica justa por parte de la organización, en reconocimiento a los conocimientos y habilidades que poseen y aplican con éxito en diversas tareas, así como por sus contribuciones personales y logros en su trabajo, es decir es el salario previamente fijado en el contrato dentro de los requisitos legales de derecho laboral por ambas partes del empleador y el empleado.

**Autonomía y Control en el Trabajo.** Es la capacidad de una organización para otorgar libertad e independencia a los trabajadores, permitiéndoles organizar y llevar a cabo su propio trabajo, así como tomar decisiones sobre el contenido de sus actividades (secuencia, velocidad, método), el alcance y tipo de trabajo, y también en aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y descanso (ritmo, pausas, vacaciones), es decir, los empleados controlan aspectos de sus actividades y toman sus propias decisiones respecto a las tareas y horarios que se les asigna en el trabajo.

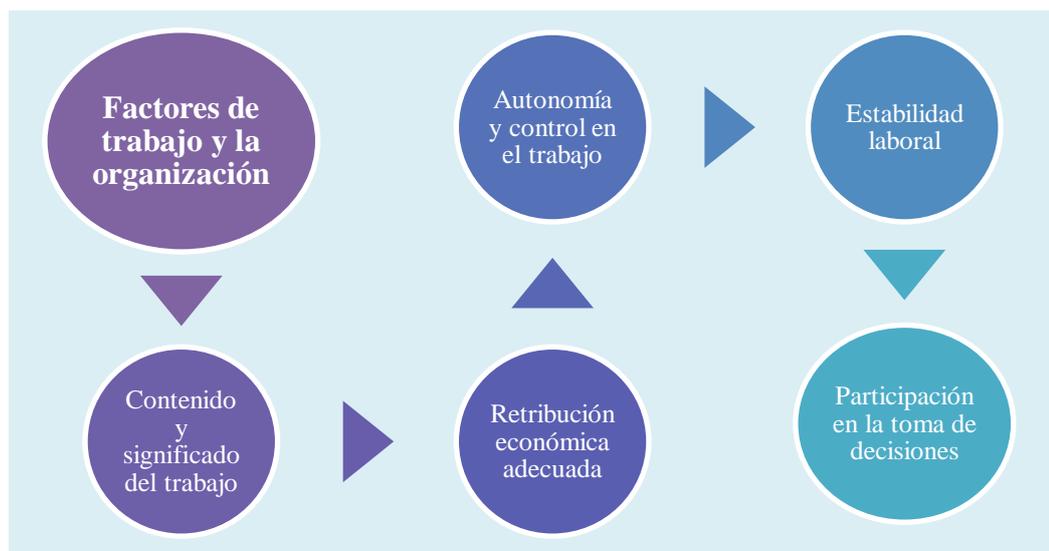
**Estabilidad Laboral.** Consiste en evitar el despido sin justa causa o de manera arbitraria, promoviendo la contratación preferiblemente en términos de empleo permanente o indefinido, y manteniendo el empleo durante un período específico

según lo establecido en el contrato. Esto brinda a los trabajadores seguridad, estabilidad y continuidad en su empleo, asegurando así su crecimiento profesional, social, familiar y personal, es decir, es la minimización de probabilidades de que el empleado pierda su trabajo generándoles más confianza de que siga trabajando y desempeñando una buena productividad en sus actividades.

**Participación en la Toma de Decisiones.** En este caso, la organización brindará información al trabajador y facilitará los medios necesarios para que este pueda utilizar sus habilidades y capacidades en la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo o mejora de las tareas laborales, así como para alcanzar la productividad y los objetivos comerciales, es decir, que la participación en la toma de decisiones mejora la calidad laboral, aumenta la autonomía, mejora el autoestima de los trabajadores y aumenta la productividad de los empleados.

### Figura 3

*Factores de trabajo y la organización*



*Nota.* La figura representa a la clasificación de los factores del trabajo y la organización. *Benavides. J. & Chicaiza E. (2023)*

### ***Factores del Entorno Social-laboral***

Son aquellos aspectos que satisfacen las necesidades sociales e interpersonales en el entorno laboral, como se muestra en la Figura 4, incluyen las necesidades de pertenencia, valoración y relaciones sociales. Estos elementos contribuyen a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

**Relaciones Interpersonales.** Son las oportunidades que se brindan a los empleados para comunicarse de manera libre y abierta con todas las partes involucradas en la organización, como gerentes, colegas, clientes y usuarios. Estas oportunidades fomentan la construcción de relaciones basadas en la confianza y el apoyo mutuo, y contribuyen a crear un ambiente de trabajo más cómodo y favorable, es decir, se produce un vínculo entre dos o más compañeros de trabajo, basado en emociones, intereses y actividades sociales.

**Retroalimentación.** Se refiere al nivel en el que los empleados reciben retroalimentación sobre su rendimiento laboral por parte de sus superiores y colegas. Esta retroalimentación les permite evaluar su eficiencia y productividad en el trabajo, comprender su propio desempeño y el logro de metas, así como mejorar su rendimiento en general, es decir es el proceso mediante el cual se efectúan cambios positivos en el trabajo de varios departamentos y contribuyen al logro de las metas organizacionales.

**Apoyo Organizacional.** Cuando los trabajadores experimentan respaldo por parte de su organización y sus superiores, refleja la percepción de los empleados de ser valorados por su contribución, trabajo y desarrollo profesional.

También implica que se tienen en cuenta sus metas y valores, se escuchan sus quejas, se les brinda ayuda cuando tienen problemas, se sienten seguros de ser tratados

de manera justa, lo cual aumenta su autoestima, reduce el estrés y les brinda un sentido de pertenencia.

Todo esto contribuye a crear un ambiente propicio de apoyo, comprensión y confianza, es decir, tienen un impacto positivo indirecto en la participación y el comportamiento de los empleados en los programas de desarrollo individual que es un motivador intangible que beneficia tanto al empleado como a la empresa.

**Reconocimiento.** Estas medidas se refieren a las acciones que las organizaciones y los supervisores toman para destacar, felicitar o expresar agradecimiento por el trabajo realizado y los logros alcanzados por los trabajadores en el desempeño de sus funciones, es decir son estrategias para demostrar gratitud, motivar y fortalecer el comportamiento de los empleados dentro de la empresa para que desarrollen un buen desempeño laboral en sus actividades.

De acuerdo a estos factores descritos por Hernández y Vargas (2018), la calidad de vida en el trabajo se define por la forma en que un individuo percibe su trabajo y su capacidad para satisfacer diversas necesidades y expectativas personales, especialmente en el ámbito laboral o profesional, a través de la creatividad en su trabajo.

La percepción del individuo sobre las oportunidades de salud y seguridad son fundamentales para el bienestar de las personas, las familias y las sociedades, así como para el mantenimiento de la salud y las economías. Los empleados que experimentan una alta calidad de vida en el trabajo tienden a ser más felices, productivos, comprometidos, entusiastas y saludables. También se caracterizan por ser responsables, amigables, satisfechos y competentes.

## Figura 4

### *Factores del entorno sociolaboral*



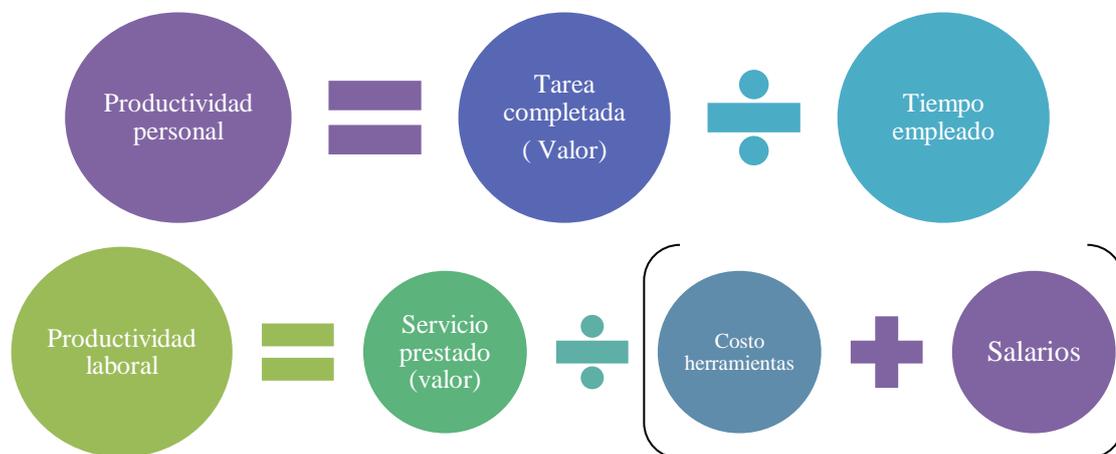
*Nota.* La figura representa a la clasificación de los factores del entorno socio laboral.

*Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

## 7.8. Productividad

Según Grifols (2017), las variables de productividad conceptualizan la productividad laboral como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados de manera eficiente para lograr un producto específico. También define la productividad en términos de lo que una persona puede producir.

La cantidad de unidades reales producidas en un período de tiempo determinado se utiliza para establecer una fórmula de referencia que facilita su comprensión, como se muestra en el Figura 5, es decir es la capacidad para desarrollar tareas utilizando una determinada cantidad de recursos que se nos asignan en un tiempo determinado. Otro concepto se basa en la capacidad que tiene un trabajador para producir más en menos tiempo sin comprometer la calidad del trabajo, con la suficiencia de un empleado para producir la mayor cantidad de trabajo posible en el menor tiempo posible, manteniendo un alto nivel de calidad

**Figura 5***Productividad Personal y Productividad Laboral*

*Nota.* El gráfico representa la fórmula de la productividad personal y laboral.

Benavides J. & Chicaiza E. (2023)

**7.9. Teoría de la Productividad*****Productividad***

Según Heizer y Render (2009), se plantea que la productividad se define como la proporción entre las salidas, es decir, bienes y servicios generados, y una o más entradas o recursos utilizados, como la mano de obra y el capital. El papel de la administración implica mejorar esta proporción entre las salidas y los insumos, lo que equivale a aumentar la eficiencia de los empleados dentro de la organización. En contraste, de acuerdo con (Everett & Ebert, 1991) se puede argumentar que la productividad puede ser evaluada considerando factores totales o factores parciales. La productividad total se define como la relación entre la producción y todos los recursos empleados.

De acuerdo con Quesada (2007), la productividad es un estado mental, que busca mejorar todo lo que existe, está basada en la convicción de que cada persona

puede realizar las tareas, mejor hoy que ayer y mejor mañana que hoy. Así mismo Hampton y Anton (1989), afirman que la productividad de los empleados es un indicador del resultado del incremento de las capacitaciones y moral de los trabajadores, así como la innovación, mejora de los procesos internos y de la satisfacción de los clientes.

### ***Factores que Influyen en la Productividad***

Siguiendo las ideas presentadas por Zapata y Melo (2015), en el contexto de la productividad, se establece una conexión directa con la producción, especialmente en términos de eficiencia. Por consiguiente, el aumento de la productividad se traduce en lograr una mayor producción utilizando los mismos recursos preexistentes, como materiales, mano de obra y energía. Diversos factores influyen en este aspecto, siendo un ejemplo la adquisición de maquinaria más eficiente para un proceso productivo (Zapata & Melo, 2015). Además de este factor, existen otras variables significativas que se detallarán a continuación:

**Elementos Internos Endógenos.** Los componentes internos endógenos pueden comprender a los empleados, a los ejecutivos de alto nivel en la organización o incluso a la estructura misma de la empresa. Dentro de este concepto, el elemento de mayor relevancia es la administración de la empresa, a pesar de que se ha enfatizado en múltiples ocasiones que el recurso humano es el aspecto interno propio que más impacta en la productividad.

**Factores Internos Exógenos.** Estos factores abarcan aquellos elementos que se sitúan fuera del control directo de la empresa, es decir, servicios proporcionados por otras compañías a la organización en cuestión. Ejemplos de estos servicios

incluyen suministros como electricidad, agua potable, servicios telefónicos e incluso conectividad a internet.

**Elementos Propios Externos.** Los elementos propios externos engloban aquellos aspectos que se sitúan fuera del ámbito de la compañía, pero mantienen una estrecha conexión con ella y ejercen una influencia directa. Un ejemplo de esto es la adquisición de materiales o insumos por parte de un proveedor, los cuales se utilizan en procesos de producción.

**Factores Externos Independientes.** Estos factores están situados más allá del control directo de la empresa y ejercen un impacto indirecto en su productividad. Ejemplos de estos factores incluyen regulaciones gubernamentales, la fortaleza de la moneda local en el ámbito internacional y condiciones de mercado establecidas por entidades gubernamentales de supervisión, entre otros.

En todos los casos, los aspectos internos son los más susceptibles de ser modificados por la propia empresa. La flexibilidad en los horarios, la duración de la jornada laboral y la adopción de videoconferencias en lugar de viajes son ejemplos de factores internos que están dentro del control de la organización y pueden ser ajustados de manera rápida y efectiva (Zapata & Melo, 2015).

Además, puede introducir flexibilidad en dichos horarios y optar por la realización de reuniones mediante videoconferencias para evitar desplazamientos innecesarios. Estas acciones tienen como objetivo mejorar la calidad de vida en el entorno laboral de los empleados. Por otro lado, en relación a los factores externos, la empresa carece de la capacidad de intervenir y modificarlos según sus propias necesidades. Por ejemplo, los días declarados como feriados nacionales tienen un impacto en la productividad de la empresa, pero esta no tiene la facultad de alterarlos.

Únicamente aquellas empresas que tienen influencia en factores externos, como las dedicadas a la generación de electricidad o petróleo, podrían participar en la formulación de políticas relacionadas tanto con el medio ambiente como con los recursos naturales (Zapata & Melo, 2015).

### **7.10. Importancia de la Productividad**

La clave para que una empresa crezca y sea más rentable es generando mayores ganancias y radica en aumentar su productividad. Las herramientas fundamentales que impulsan este incremento en la productividad son el uso de métodos eficientes, el estudio de tiempos y la implementación de un sistema de nómina eficaz. (Citalan, 2013)

### **7.11. Eficiencia**

En su libro "Introducción a la teoría general de la gestión", la eficiencia se define como el uso adecuado de los recursos disponibles. Generalmente, la eficiencia se relaciona con la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos, es decir es la utilización de los recursos en la menor cantidad posible (Chiavenato, 2004).

En contraste, la eficiencia se centra principalmente en la resolución de problemas, la reducción de costos, el cumplimiento de deberes y responsabilidades, y en capacitar a los subordinados para que lleven a cabo sus tareas asignadas mediante un enfoque reactivo.

La eficiencia es un factor determinante para lograr la productividad. Sin embargo, si se utiliza exclusivamente como métrica para medir la productividad, esta última se vincula únicamente con el uso de recursos, y se descuida la consideración de la calidad de lo que se produce. Esto puede llevar a un enfoque obsesivo por aumentar la eficiencia a toda costa y adoptar un estilo de trabajo excesivamente enfocado en la

eficiencia. Como resultado, se enfatiza el análisis y control riguroso para cumplir con los presupuestos de gastos y el uso del tiempo disponible.

### **7.12. Efectividad**

La efectividad se define como la relación entre el resultado alcanzado y el resultado propuesto, lo cual permite medir el cumplimiento de las metas planificadas. En este enfoque, la cantidad es el único criterio, lo que lo convierte en uno de los estilos efectivos en los cuales los resultados son más importantes, sin importar el costo. La efectividad se traduce en productividad, ya que tiene un impacto en la realización de productos mejores y más significativos. (Alva & Juarez, 2014)

### **7.13. Eficacia**

La eficacia se vincula al concepto de productividad, pero también incorpora las expectativas y la deseabilidad. Se refiere a "hacer lo correcto" y puede definirse como alcanzar un efecto deseado o lograr un resultado esperado, es decir busca el logro y alcance de los objetivos. (Alva & Juarez, 2014)

## **8. PROPUESTA METODOLÓGICA**

### **8.1. Enfoque Cuantitativo**

La presente investigación tuvo como finalidad analizar y determinar la relación que tiene la calidad de vida laboral y la productividad en los empleados de la empresa avícola, la misma que se basó en un enfoque cuantitativo, debido a que analiza los datos recolectados, utilizando un análisis estadístico para el procesamiento de la información, permitiendo de este modo dar respuesta a la pregunta científica y confirmar o no la hipótesis de investigación, así afirma Sampieri, et al, (2003), el metodo cuantitativo utiliza la recoleccion y análisis de los datos para contestar

preguntas de investigación y probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

## **8.2. Diseño de Investigación**

La presente investigación consideró un diseño no experimental, debido a que durante el desarrollo de la investigación no se pretendió alterar o manipular las variables de forma deliberada, sino solo fueron observadas en su contexto natural sin ningún tipo de alteración sobre ellas. Como lo señala Kerlinger (1979) la investigación no experimental es en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente los sujetos, solo se observa a los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural.

## **8.3. Alcance de Investigación**

A su vez, el corte de investigación fue de tipo trasversal, ya que el levantamiento de los datos se efectuó en un único momento de un determinado tiempo y espacio (Hernandez, 2018).

Además, el estudio fue de tipo correlacional, entre las dos variables calidad de vida laboral y productividad, la investigación considero como finalidad identificar una relación entre dos variables de investigación. De acuerdo con Hernandez (2018) detallan que este tipo de alcance apunta a evidenciar una relacion, mas no explicar una casualidad.

## **8.4. Tipo de Investigación**

El estudio es de carácter bibliográfico debido a que, para abordar el problema, se recopilaron estudios científicos actualizados, en fuentes secundarias como en el libro, revistas científicas, documentos web y otros debidamente citados y referenciados. Según Morales (2003), nos dice que “la investigación bibliográfica es

un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema”.

Se emplea la investigación de campo, referida por Baena (2014) como aquella que permite recoger y registrar ordenadamente los datos sobre el tema escogido como objeto de estudio. Se realizó este tipo de estudio de investigación para recopilar información necesaria de manera directa con los trabajadores de la empresa avícola San Francisco.

### **8.5. Técnica de la Investigación**

Como técnica de investigación se usó la encuesta. Según Roldan (2015) la encuesta es un procedimiento que permite obtener datos de manera más sistemática que hace posible el registro detallado de los datos por medio de un sistema de preguntas. En otras palabras, la encuesta es una herramienta que, esta direccionada solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La información obtenida solo es validada para el periodo en que se recolecto, debido a que las características y las opiniones pueden cambiar con el tiempo.

### **8.6. Instrumento y Recolección de los Datos**

De acuerdo a la técnica el instrumento considerado es el cuestionario siendo el más utilizado para este tipo de estudio. Según Hurtado (2000), consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas, además las preguntas se deben formular de manera simple, que le permita al encuestado responder en el menor tiempo posible. Por esto el cuestionario se encuentra

codificado mediante una escala de Likert, en donde las preguntas se encontraron formuladas con un idioma acorde a las características de la muestra. (Gonzales, 2021).

Para medir la calidad de vida laboral se utilizó el instrumentó elaborado por el autor Aúlla (2022), que se conforma por 16 ítems bajo una escala de Likert de 5 puntos el cual considera 4 dimensiones como los factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores de trabajo y organización y factores del entorno socio laboral.

De la misma forma se utilizó el instrumentó elaborado por los autores Mero y Salazar (2021), para medir la productividad el mismo que está conformado por 17 ítems bajo una escala de Likert de 5 puntos el cual está conformado por 3 dimensiones como la eficacia, eficiencia y efectividad.

### **8.7. Procesamiento y Análisis de los Datos**

Para realizar el procesamiento de la data se utilizará el software de IBM denominado SPSS, versión 25 que permite realizar un análisis estadístico avanzado, como las estadísticas descriptivas el análisis de factores, y la representación gráfica de los datos como la correlación de las variables.

#### ***Respecto del análisis de datos se realizó los siguientes procesos***

Para validar los instrumentos se aplicó el análisis de confiabilidad de Cronbach, es un método que permite hallar la confiabilidad con la cual está estructurado un instrumento. Para instrumentos con ítems que poseen escala politómica se utiliza el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Warrens (2015), la confiabilidad permite la consistencia interna del instrumentó, mediante el grado de correlación entre sus ítems. Este tipo de análisis es muy utilizado para la validación de instrumentos de investigación.

Para medir la calidad de vida laboral, así como la productividad se usó el método de baremación, que es una tabla de cálculos o un conjunto de normas que establecen el conjunto de criterios para medir o evaluar méritos, daños o aportes que presenta una persona o institución. Construir un baremo es establecer una escala de puntuaciones obtenidas con un instrumento que permite medirlas e interpretarlas, mediante la atribución a cada una de ellas de un determinado valor. (Morales & López, 2020)

Finalmente, para identificar la correlación entre las variables de estudio se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman que mide el grado de asociación entre dos variables, también determina la fuerza de asociación y dirección que toma esta relación mediante el cálculo del coeficiente de correlación, cuyo resultado puede variar en el intervalo de (-1, +1). Entre más cercano a 1 sea el coeficiente de correlación, mayor la fuerza de asociación. (Mendivelso, 2021)

### **8.8. Población y Muestra**

Para el desarrollo de la investigación se consideró toda la población por ser una cantidad manejable. Cabe mencionar que no se ha seleccionado la muestra ya que según Ramírez (1997) no se utiliza la técnica de muestreo debido a que la población es menor a 50 individuos en este caso la población es igual a la muestra. Es así que la muestra se encuentra comprendida por 30 elementos siendo el total de la población.

### **8.9. Operacionalización de las Variables.**

En la matriz de operacionalización de la tabla 3, se establece indicadores tangibles que representan las variables en estudio, lo que facilita la medición objetiva y la interpretación.

Tabla 3

VARIABLE EN ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	Es el nivel de percepción subjetiva que poseen los individuos o grupos sociales referente a la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer esas necesidades, superando los aspectos económicos que retribuyen un trabajo. (Patlán, 2017).	<b>Factores individuales</b>	Equilibrio Trabajo-Familia	1
			Satisfacción con el trabajo	2
			Desarrollo laboral y profesional	3
			Motivación en el trabajo	4
			Bienestar en el trabajo	5
		<b>Factores del ambiente de Trabajo</b>	Condiciones y ambiente de trabajo	6
			Seguridad y salud en el trabajo	7
			Contenido y significado del trabajo	8
			Retribución económica	9
		<b>Factores del trabajo y de la organización</b>	Autonomía y control del trabajo	10
			Estabilidad laboral	11
			Participación en la toma de decisiones	12
			Relaciones interpersonales	13
		<b>Factores del entorno socio-laboral</b>	Retroalimentación	14
			Apoyo organizacional	15

*Matriz de operacionalización de las variables Calidad de Vida Laboral*

*Nota.* Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de la variable calidad de vida.

**Tabla 4***Matriz de operacionalización de las variables Productividad*

<b>VARIABLE EN ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
<b>Productividad</b>	Es el equivalente entre el resultado y los recursos utilizados de manera necesaria para obtener una producción determinada por otra parte, define a la productividad que puede generar una persona como al número de unidades reales realizadas por la misma en una unidad de tiempo determinado (Grifols, 2017).	<b>Eficacia</b>	Conocimientos laborales	17
			Valores institucionales	18
			Lealtad	19
			Relaciones interpersonales	20
			Responsabilidad	21
		<b>Eficiencia</b>	Puntualidad	22
			Actitud positiva al cambio	23
			Sanciones	24
			Superar metas	25
			Capacidad bajo presión	26
			Cumplimiento	27
		<b>Efectividad</b>	Conocimientos	28
			Superación académica	29
Entusiasmo	30			
Buen uso de instrumentos de trabajo	31			
			Investigación para el trabajo	32

*Nota.* Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de la variable productividad.

## 9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 9.1. Análisis de Confiabilidad

El coeficiente alfa de Cronbach es una medida de confiabilidad que se utiliza comúnmente en el análisis de la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas que conforman una escala o un cuestionario. El coeficiente alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica una mayor consistencia interna y, por lo tanto, mayor fiabilidad de la escala o cuestionario. En este caso como se presenta en la tabla 5, no se perdieron los datos y el procesamiento fue válido para los 30 encuestados.

**Tabla 5**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	<b>Válido</b>	30	100,0
	<b>Excluido</b>	-	-
	<b>Total</b>	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. La tabla muestra el resultado de los casos válidos. Fuente: Software SPSS

**Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento calidad de vida laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,816	16

Nota. La tabla muestra el análisis de fiabilidad del instrumento calidad de vida laboral en el software SPSS

Un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.816 como se muestra en la tabla 6, indica que los 16 ítems del instrumento utilizado para medir la calidad de vida laboral que

forman la escala están moderadamente relacionados entre sí y tienen una consistencia interna aceptable. En otras palabras, las respuestas a las preguntas están correlacionadas de manera coherente y la escala mide de manera confiable a la variable que se está evaluando.

**Tabla 7**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la productividad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,825	17

*Nota.* La tabla muestra la fiabilidad del instrumento de la productividad en el software SPSS

Un coeficiente alfa de Cronbach igual a 0.825 como se muestra en la tabla 7, indica que los 17 ítems del instrumento utilizado para medir la productividad que forman la escala están moderadamente relacionados entre sí y tienen una consistencia interna aceptable. En otras palabras, las respuestas a las preguntas están correlacionadas de manera coherente y la escala mide de manera confiable a la variable que se está evaluando.

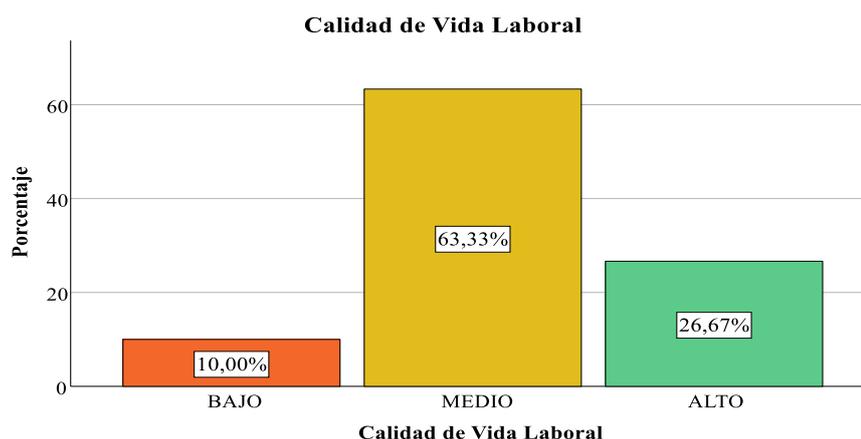
## **9.2. Análisis Descriptivo**

Para medir el nivel de calidad de vida laboral y productividad se usó la herramienta estadística de baremación que ayuda a la agrupación de los resultados obtenidos por medio del algoritmo del SPSS la cual especifica los cálculos necesarios en tres niveles (bajo, medio y alto) así determinando el nivel de cada una de las variables y dimensiones.

**Tabla 8***Frecuencias de Calidad de Vida Laboral*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	3	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	19	63,3	63,3	73,3
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla muestra las frecuencias de la calidad de vida en el software SPSS

**Figura 6***Figura de barras porcentual de la Calidad de Vida Laboral*

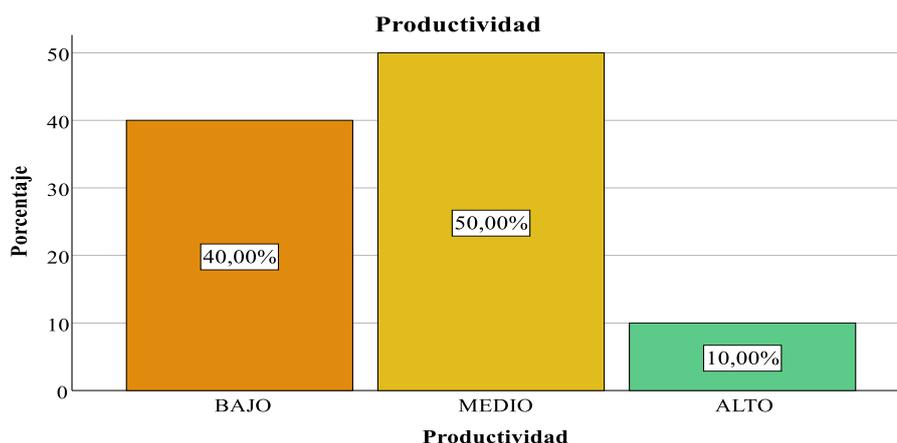
*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados de la variable de la calidad de vida laboral. *Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** Con los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa, el 63,33% considera que el nivel de calidad de vida en su trabajo es medio. Los colaboradores fueron encuestados por los siguientes constructos de factores: individuales, ambiente de trabajo, trabajo y organización y del entorno socio laboral. Además, el 10% de los colaboradores considera que dicha variable se encuentra en un nivel bajo en la organización, mientras que el 26,67% indicó que se encuentra en una escala de nivel alto.

**Tabla 9***Frecuencias de la Productividad*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	12	40,0	40,0	40,0
	MEDIO	15	50,0	50,0	90,0
	ALTO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla muestra las frecuencias de la productividad en el software SPSS

**Figura 7***Figura de barras porcentual de la Productividad*

*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados de la variable de la productividad.

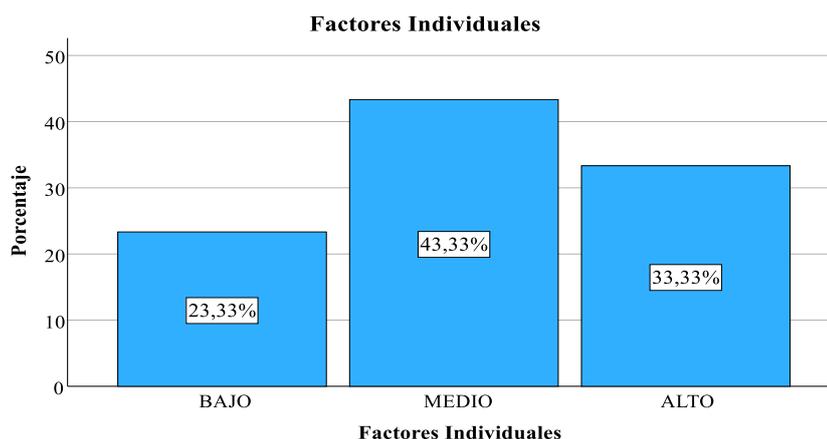
*Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** En relación a los resultados obtenidos por parte de los colaboradores, se consideran que el nivel de productividad, evaluado bajo los siguientes constructos: eficiencia, eficacia y efectividad, están en un nivel medio, abarcando al 50 % de la población encuestada. Asimismo, el 40% de los colaboradores consideran que el nivel de productividad es bajo, mientras que el 10% considera a este elemento en un nivel alto.

**Tabla 10***Frecuencias de clases de los Factores Individuales*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	7	23,3	23,3	23,3
	MEDIO	13	43,3	43,3	66,7
	ALTO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla muestra las frecuencias de la dimensión factores individuales en el software SPSS

**Figura 8***Figura de barras porcentual de los Factores Individuales*

*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados del nivel de los factores individuales.

*Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** De los resultados obtenidos de los factores individuales, según la información presentada en la tabla 10 y figura 8, la mayoría de los colaboradores manifestaron que estos elementos están en un nivel regular, representado con el 43,33% de participación. De los aspectos como el equilibrio entre trabajo y familia, satisfacción laboral, desarrollo profesional, motivación en el trabajo y bienestar laboral. Así mismo, el 33,33% de los participantes señaló que estos factores se encuentran en un nivel bueno, y que el 23,33% lo considero en un nivel deficiente.

**Tabla 11**

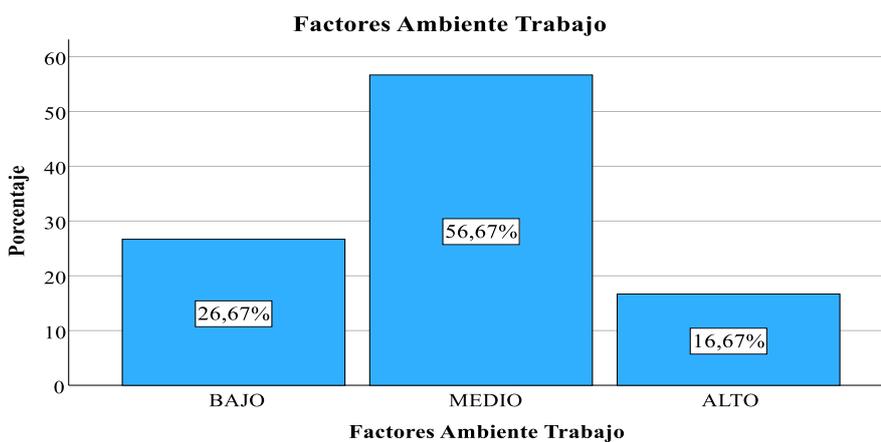
*Frecuencias de clases de los Factores Ambiente Trabajo*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	8	26,7	26,7	26,7
	MEDIO	17	56,7	56,7	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla muestra las frecuencias de la dimensión factores ambiente trabajo en el software SPSS

**Figura 9**

*Gráfico de barras porcentual de los Factores Ambiente Trabajo*



*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados del nivel de los factores del ambiente de trabajo. *Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** En relación a los resultados obtenidos por parte de los colaboradores, se consideran que el nivel de productividad, evaluado bajo los siguientes constructos: eficiencia, eficacia y efectividad, se encuentra en un nivel medio, abarcando al 56,67 % de la población encuestada. Asimismo, el 26,67% de los colaboradores de la avícola consideran que el nivel de productividad es bajo, mientras que el 16,67% considera a este elemento en un nivel alto.

**Tabla 12**

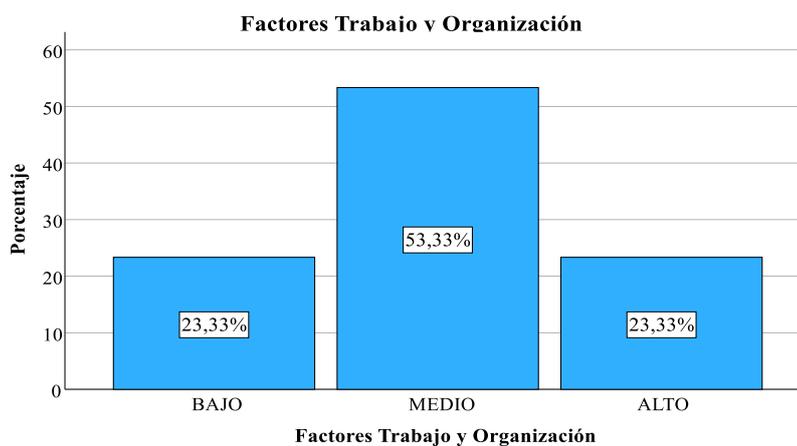
*Frecuencias de clases de los Factores Trabajo y Organización*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	7	23,3	23,3	23,3
	MEDIO	16	53,3	53,3	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla muestra las frecuencias de la dimensión de los factores trabajo organización en el software SPSS

**Figura 10**

*Gráfico de barras porcentual de los Factores Trabajo y Organización*



*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados del nivel de los factores trabajo y la organización. *Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** De los resultados obtenidos por parte de los colaboradores, se consideran que el nivel de productividad, evaluado bajo por los constructos: eficiencia, eficacia y efectividad, toma un nivel medio, abarcando al 53,33% de la población. Asimismo, el 23,33% de los colaboradores de la avícola consideran que el nivel de productividad es bajo, mientras que el mismo porcentaje considera a este elemento en un nivel alto.

**Tabla 13**

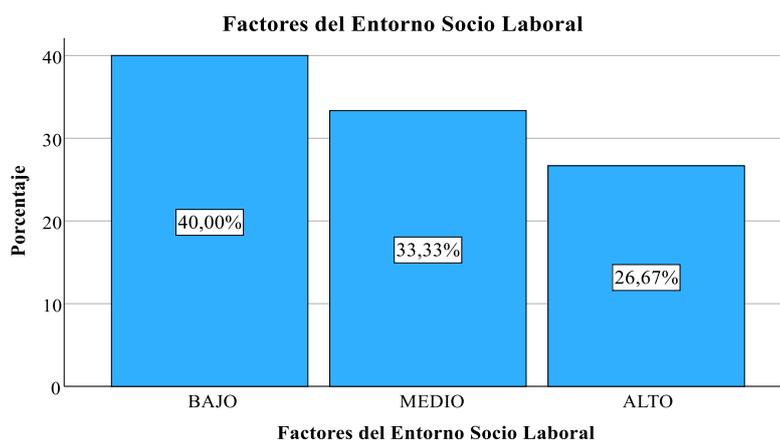
*Frecuencias de clases de los Factores del Entorno Socio Laboral*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	12	40,0	40,0	40,0
	MEDIO	10	33,3	33,3	73,3
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Las tablas muestran las frecuencias de los factores del entorno socio laboral en el software SPSS

**Figura 11**

*Gráfico de barras porcentual de los Factores del Entorno Socio Laboral*



*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados del nivel de los factores del entorno socio laboral. *Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** Según los resultados obtenidos en la dimensión Factores del Entorno Socio Laboral, como se muestra en la tabla 13 y gráfico 11, la mayoría de los colaboradores mencionaron que estos elementos se encuentran en un nivel medio, representado el 33,33% de los encuestados. Se evaluaron aspectos como las relaciones interpersonales, la retroalimentación, el apoyo organizacional y el reconocimiento.

Además, el 26,67% indicó que estos factores se encontraban en un nivel bueno, mientras que el 40% los calificó como malos.

**Tabla 14**

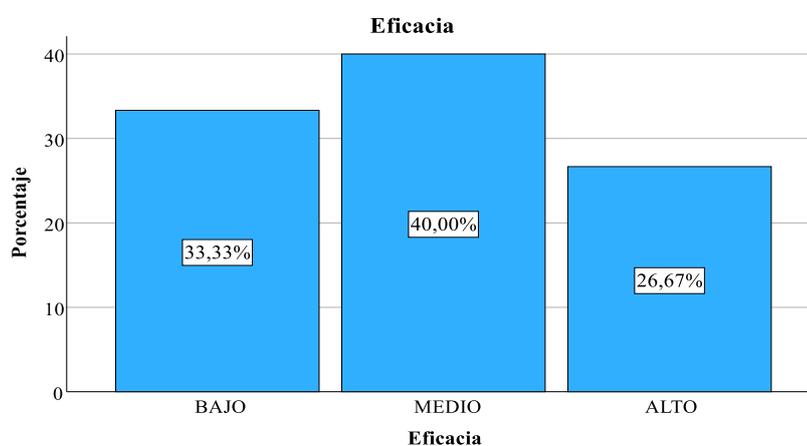
*Frecuencias de clases de la Eficacia*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	10	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	12	40,0	40,0	73,3
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla muestra las frecuencias de la dimensión eficacia en el software SPSS

**Figura 12**

*Gráfico de barras porcentual de la Eficacia*



*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados del nivel de la eficacia. *Benavides J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** En el gráfico se puede observar que la dimensión de la eficacia según la calificación por parte de los empleados encuestados la eficacia dentro de la avícola San Francisco es de un nivel medio, siendo representado por el 40%, mientras que el nivel bajo de eficacia llega a ser del 33,33%, concluyendo con un nivel alto del 26,67% en eficacia. La eficacia de la avícola da como resultado

mayor un nivel medio con respecto a temas relacionados como los conocimientos laborales de la avícola, la difusión de valores institucionales, la lealtad de la empresa con los empleados, oportunidades de establecer relaciones interpersonales y la responsabilidad por parte de la empresa con sus empleados.

**Tabla 15**

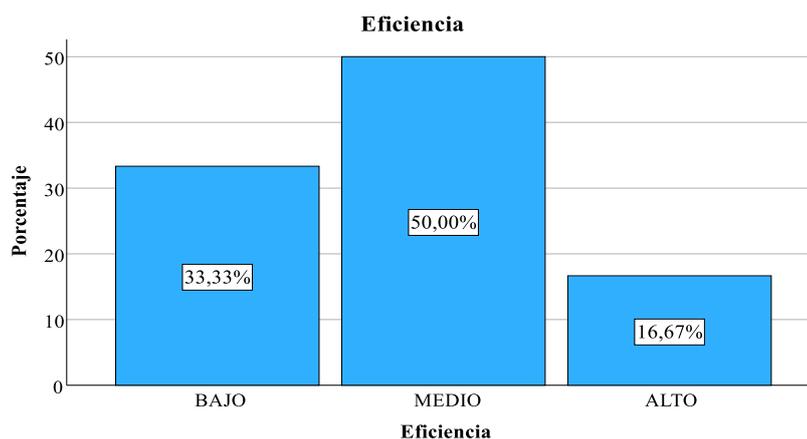
*Frecuencias de clases de la Eficiencia*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	10	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	15	50,0	50,0	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Las tablas muestran las frecuencias de la dimensión eficiencia en el en el software SPSS

**Figura 13**

*Gráfico de barras porcentual de la Eficiencia*



*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados del nivel de la eficiencia. *Benavides. J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** En el gráfico se puede observar que la dimensión de la eficiencia según la calificación por parte de los empleados encuestados dentro de la

avícola San Francisco es de un nivel bajo, siendo representado por el 33,33%, mientras que el nivel medio llega a ser del 50%, concluyendo con un nivel alto del 16,67% en eficiencia. La eficiencia de la avícola da como resultado mayor un nivel bajo con respecto a temas relacionados con la puntualidad y compromisos de los empleados, incentivo de una actitud positiva al cambio, evitar sanciones, superación de metas, evitar trabajo sobre presión laboral e incentivo de cumplimiento de metas.

**Tabla 16**

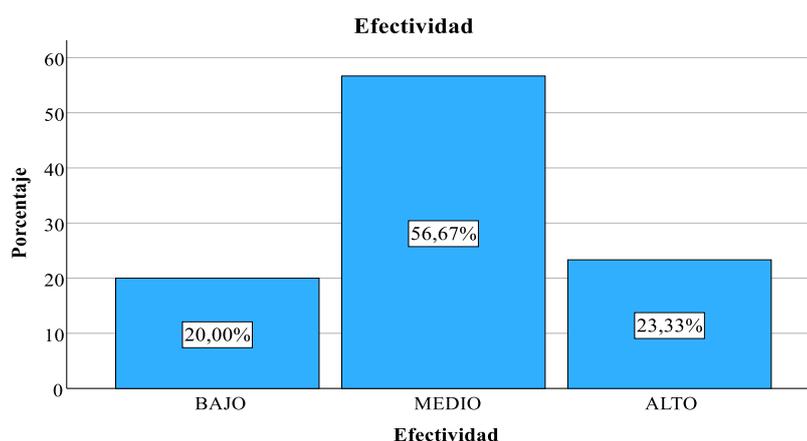
*Frecuencias de clases de la Efectividad*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	BAJO	6	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	17	56,7	56,7	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* La tabla muestra las frecuencias de la efectividad en el software SPSS

**Figura 14**

*Gráfico de barras porcentual de la Efectividad*



*Nota.* El gráfico corresponde a los resultados del nivel de la efectividad. *Benavides.*

*J. & Chicaiza E. (2023)*

**Interpretación.** En el gráfico se puede observar que la dimensión de la efectividad según la calificación por parte de los empleados encuestados dentro de la avícola San Francisco es de un nivel medio, siendo representado por el 56,67%, mientras que el nivel bajo llega a ser del 20%, concluyendo con un nivel alto del 23,33% en efectividad. La efectividad de la avícola da como resultado mayor un nivel medio con respecto a temas relacionados como los conocimientos compartidos de la empresa hacia los empleados, apoyo a la superación académica, desarrollo de actividades para el entusiasmo de los empleados.

### 9.3. Análisis de Correlación

De acuerdo con los resultados de la tabla 17, con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, fue posible concluir que la Calidad de vida laboral se relaciona con la Productividad.

**Tabla 17**

*Correlación entre Calidad de Vida Laboral y la Productividad*

		Calidad de Vida Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,555**
		N	.
	Productividad	Coeficiente de correlación	0,001
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

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

*Nota.* La tabla muestra la correlación de Spearman de las variables calidad de vida laboral y productividad en el software SPSS

**Interpretación.** Según los resultados obtenidos, se ha identificado una correlación positiva considerable entre la Calidad de Vida Laboral y la Productividad en la empresa Avícola San Francisco. Los datos muestran que una mejora en la calidad de vida laboral se encuentra relacionada con un aumento en la productividad, de acuerdo con los análisis realizados.

Esta información puede ser relevante para la toma de decisiones relacionadas con el bienestar y la satisfacción de los empleados, con el objetivo de mejorar la productividad.

#### **9.4. Hipótesis**

**H0:** No existe correlación entre la variable calidad de vida y productividad de la empresa avícola San Francisco.

**H1:** Existe correlación entre la variable calidad de vida laboral y productividad de la empresa avícola San Francisco.

#### ***Comprobación de Hipótesis***

Una vez establecido el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se estableció que el nivel de significancia bilateral de  $p=0,01$  y se determina aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, estableciendo que si existe una correlación positiva moderada considerable de 0,555. Demostrando que la calidad de vida laboral si tiene correlación con la productividad dentro de la empresa avícola San Francisco.

#### **9.5. Discusión de Resultados**

En los resultados, del objetivo general que busca establecer la relación de la calidad de vida laboral en la productividad de los empleados de la planta avícola San Francisco; se observó una correlación positiva moderada considerable de 0,555 por lo

tanto se acepta la hipótesis alternativa que muestran que la calidad de vida si se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores de la planta avícola. Estos resultados satisfactorios, se relacionan con lo mencionado por el autor (Huapaya, 2022) en su investigación titulado Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021, presento como objetivo de investigación determinar de qué manera se relaciona la calidad de vida y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021, la investigación arrojó la obtención de una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad, alcanzando un coeficiente de correlación igual a 0.406.

Por otro lado, el estudio de Gympass (2017), expone que el empleo constituye una de las necesidades fundamentales y de mayor relevancia que influyen directamente en la calidad de vida de los individuos. Dado que gran parte de su tiempo se destina a realizar actividades labores, por lo que resulta de suma importancia disminuir el estrés y potenciar la productividad. Esto cobra un carácter crucial ya que las empresas que proporcionan un entorno laboral más agradable logran alcanzar sus metas con un nivel superior de productividad, así como fomentar la lealtad y el compromiso de sus trabajadores.

Por otra parte, el estudio de Garrido (2011), se plantea que la calidad de vida en el entorno laboral se configura en torno a niveles de seguridad, salud, bienestar, equilibrio y satisfacción que son esenciales para el empleado, con el propósito de mejorar su estilo de vida. Esta idea se basa en el deseo de autonomía que busca el individuo en su lugar de trabajo, lo cual tiene como consecuencia la creación de ambientes laborales más productivos desde una perspectiva laboral.

Así mismo se menciona en Mero (2021), en su investigación Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021 con su objetivo de determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y la productividad de los colaboradores de planta, obtuvo una relación significativa alta de 0.846 y un nivel de significancia  $p=0.000<0.01$  que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; por lo contrario a Robbins, (2009) sostiene que no existe la relación entre calidad de vida laboral y la productividad.

También, en los resultados, del objetivo específico número dos que estable el nivel de la calidad de vida laboral y la productividad de la planta avícola San Francisco; presento un nivel medio en la variable calidad de vida laboral con el 63,33% mientras que la variable productividad presento un nivel medio con el 50%.

Así lo respalda la investigación de Mero (2021), que menciona en su investigación “Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021” obtuvo un nivel alto del 66% en la variable calidad de vida laboral y en la variable productividad un nivel alto con el 82%.

De igual forma este estudio respalda la investigación de Huapaya (2022), en su investigación “Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021” determina a la calidad de vida en un nivel medio con el 53.3% y en la variable productividad de igual manera se encuentra en un nivel medio con el 53.3%.

## **10. PROPUESTA**

### **10.1 Estrategias**

Los aportes sustanciales de este estudio residen en la identificación de estrategias con potencial para lograr optimizar tanto los factores de calidad de vida laboral como los de la variable de productividad, tal como se detalla en las siguientes tablas del 18 al 22, que ofrecen una visión completa de las estrategias específicas que han sido analizadas y que muestran un prometedor potencial para impulsar tanto la calidad de vida laboral como la productividad en el entorno empresarial.

Estas iniciativas están orientadas a enriquecer la calidad de entorno laboral, fomentando un ambiente en el cual los empleados puedan no solo prosperar, sino también contribuir de manera más efectiva a los objetivos de la empresa avícola. Estas recomendaciones abarcan desde elementos de la estructura organizativa hasta el fomento del crecimiento de aptitudes y conocimientos en el personal.

Importante recalcar que estas sugerencias pueden ser valiosas no solo para otras empresas del mismo sector, sino también para la implementación de políticas que favorezcan el bienestar y la satisfacción de los empleados en general, lo cual tiene un impacto directo en la mejora del rendimiento laboral, y de tal manera en las tablas del 23 al 24, se ha desarrollado un cronograma detallado de las actividades que permite una planificación más precisa y una implementación eficiente de las iniciativas propuestas. Al seguir este plan estructurado, la empresa estará en una posición más sólida para llevar a cabo las transformaciones necesarias y medir los resultados a lo largo del tiempo.

**Tabla 18**

*Estrategia para implementar en la mejora de calidad de vida laboral.*

**Objetivo:** Incrementar la productividad en la empresa avícola San Francisco con relación a la calidad de vida.

**Indicador:** Personal de mayor rendimiento.

Estrategia	Actividades
Motivar y recompensar a los empleados por su rendimiento y compromiso con la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de reconocimiento</li> <li>• Bonificaciones basadas en rendimiento</li> <li>• Días libres adicionales</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Programa de mentorías</li> <li>• Eventos de reconocimiento</li> <li>• Oportunidades de liderazgo</li> <li>• Muro de la fama</li> </ul>
Responsable	Recursos
El responsable de realizar las diferentes actividades es el departamento de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales</li> <li>• Tecnológicos</li> <li>• Económicos</li> </ul>
<p>Costo: Para estas actividades el presupuesto es un aproximado de \$200 pero esto puede ser ajustado a medida que se observe los resultados por parte de los empleados.</p>	

*Nota.* Esta tabla muestra la estrategia utilizada para incrementar la productividad en relación a la calidad de vida.

**Tabla 19**

*Estrategia para implementar en la mejora de calidad de vida laboral.*

---

**Objetivo:** Incrementar la productividad en la empresa avícola San Francisco con relación a la calidad de vida.

**Indicador:** Personal de mayor rendimiento.

---

Estrategia	Actividades
Generar espacios laborales adecuados que ayude y aprecie al personal para cubrir sus necesidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de espacios ergonómicos</li> <li>• Área de descanso y relajación</li> <li>• Zonas de colaboración</li> <li>• Áreas de esparcimiento</li> <li>• Áreas de bienestar</li> <li>• Plantas y elementos naturales</li> <li>• Programas de trabajo remoto y flexibilidad</li> </ul>

Responsable	Recursos
El responsable de realizar las diferentes actividades es el departamento de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales</li> <li>• Tecnológicos</li> <li>• Económicos</li> </ul>

---

Costo: Para estas actividades el presupuesto es un aproximado de \$100 pero esto puede ser ajustado a medida que se observe los resultados por parte de los empleados.

---

*Nota.* Esta tabla muestra la estrategia utilizada para incrementar la productividad en relación a la calidad de vida.

**Tabla 20**

*Estrategia para implementar en la mejora de calidad de vida laboral.*

---

**Objetivo:** Incrementar la productividad en la empresa avícola San Francisco con relación a la calidad de vida.

**Indicador:** Personal de mayor rendimiento.

---

Estrategia	Actividades
Mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados al proporcionar capacitaciones que necesiten actualmente para el desenvolvimiento de sus destrezas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de necesidades</li> <li>• Planificación estratégica</li> <li>• Desarrollo de contenidos</li> <li>• Programas de mentoría</li> <li>• Evaluación continua</li> <li>• Flexibilidad en la formación</li> <li>• Comunicación clara</li> <li>• Apoyo financiero</li> </ul>

Responsable	Recursos
El responsable de realizar las diferentes actividades es el departamento de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales</li> <li>• Tecnológicos</li> <li>• Económica</li> </ul>

---

**Costo:** Para estas actividades el presupuesto es un aproximado de \$300 pero esto puede ser ajustado a medida que se observe los resultados por parte de los empleados

---

*Nota.* Esta tabla muestra la estrategia utilizada para incrementar la productividad en relación a la calidad de vida.

**Tabla 21**

*Estrategia para implementar mejoras en la productividad.*

---

**Objetivo:** Incrementar la productividad en la empresa avícola San Francisco con relación a la calidad de vida.

**Indicador:** Personal de mayor rendimiento.

---

Estrategia	Actividades
Realizar programas de apoyo para una mejor conciliación familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad en el horario Laboral</li> <li>• Días de permiso especial</li> <li>• Programas de asesoría familiar</li> <li>• Sesiones de planificación del tiempo</li> <li>• Días de actividades familiares</li> <li>• Comunicación clara</li> <li>• Apoyo financiero</li> </ul>

Responsable	Recursos
El responsable de realizar las diferentes actividades es el departamento de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales</li> <li>• Económicos</li> <li>• Tecnológico</li> </ul>

---

Costo: Para estas actividades el presupuesto es un aproximado de \$200 pero esto puede ser ajustado a medida que se observe los resultados por parte de los empleados.

---

*Nota.* Esta tabla muestra la estrategia utilizada para incrementar la productividad en relación a la calidad de vida.

**Tabla 22**

*Estrategia para implementar mejoras en la productividad.*

---

**Objetivo:** Incrementar la productividad en la empresa avícola San Francisco con relación a la calidad de vida.

**Indicador:** Personal de mayor rendimiento.

Estrategia	Actividades
Definir metas claras y alcanzables para los individuos y equipos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones de planificación de los objetivos</li> <li>• Desglose de objetivos</li> <li>• Reuniones individuales</li> <li>• Definición de acciones específicas</li> <li>• Establecimientos de plazos</li> <li>• Seguimiento regular</li> <li>• Revisión de actualización</li> <li>• Apoyo y recursos</li> </ul>
Responsable	Recursos
El responsable de realizar las diferentes actividades es el departamento de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales</li> <li>• Humanos</li> <li>• Económicos</li> </ul>
<p>Costo: Para estas actividades el presupuesto es un aproximado de \$100 pero esto puede ser ajustado a medida que se observe los resultados por parte de los empleados.</p>	

*Nota.* Esta tabla muestra la estrategia utilizada para incrementar la productividad en relación a la calidad de vida.

Tabla 23

Cronograma de actividades de las estrategias

Cronograma de actividades							
Estrategia	Actividad	Meses (semanas)					
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Motivar y recompensar a los empleados por su rendimiento y compromiso con la empresa.	Programa de reconocimiento						
	Bonificaciones basadas en rendimiento						
	Días libres adicionales						
	Desarrollo profesional						
	Programa de mentarías						
	Eventos de reconocimiento						
	Oportunidades de liderazgo						
Estrategia	Actividad	Meses (semanas)					
Generar espacios laborales adecuados que ayude y aprecie al personal para cubrir sus necesidades.	Diseño de espacios ergonómicos						
	Área de descanso y relajación						
	Zonas de colaboración						
	Aéreas de esparcimiento						
	Aéreas de bienestar						
	Plantas y elementos naturales						
	Programas de trabajo remoto y flexibilidad						
Estrategia	Actividad	Meses (semanas)					
Mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados al proporcionar capacitaciones que necesiten actualmente para el desenvolvimiento de sus destrezas.	Identificación de necesidades						
	Planificación estratégica						
	Desarrollo de contenidos						
	Programas de mentoría						
	Evaluación continua						

Tabla 24

Cronograma de actividades de las estrategias

Cronograma de actividades							
Estrategia	Actividad	Meses (semanas)					
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
	Flexibilidad en la formación						
	Comunicación clara						
	Apoyo financiero						
Estrategia	Actividad	Meses (semanas)					
Realizar programas de apoyo para una mejor conciliación familiar y laboral.	Flexibilidad en el horario Laboral						
	Días de permiso especial						
	Días de permiso especial						
	Programas de asesoría familiar						
	Sesiones de planificación del tiempo						
	Días de actividades familiares						
	Comunicación clara						
	Apoyo financiero						
Estrategia	Actividad	Meses (semanas)					
Definir metas claras y alcanzables para los individuos y equipos.	Sesiones de planificación de los objetivos						
	Desglose de objetivos						
	Reuniones individuales						
	Definición de acciones específicas						
	Establecimientos de plazos						
	Seguimiento regular						
	Apoyo y recursos						

Nota. La tabla muestra el cronograma de las estrategias para incrementar la productividad en relación de la calidad de vida.

## 11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 11.1. Conclusiones

- Se pudo determinar en base a la investigación teórica los fundamentos técnicos respectivos de la calidad de vida laboral y productividad como los de sus respectivas dimensiones, al igual que las teorías de cada una de las variables por medio de la investigación científica realizada con las fuentes de información respectivas.
- Se puede concluir en base a los resultados obtenidos con el procesamiento de los datos en el software SPSS se determinó en un nivel medio a la variable calidad de vida laboral con el 63,33 con él 10% en un nivel bajo y el 27,63% en un nivel alto mientras que variable productividad en un nivel medio con el 50% y con el 40% en un nivel bajo y solo el 10% en un nivel alto, así también se determinó una correlación positiva considerable entre la variable dependiente e independiente.
- Las estrategias propuestas abarcan diferentes aspectos para incrementar la productividad en relación a la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Avícola San Francisco. Teniendo en cuenta todas las dimensiones, de las variables. las estrategias toman en cuenta el desarrollo del talento humano, la implementación de normas de calidad, la motivación del personal, el uso de tecnologías y el cuidado de la salud y seguridad laboral, convirtiéndose así en elementos fundamentales para el crecimiento de la empresa.

## 11.2. Recomendaciones

- En base a la fundamentación teórica de las variables se recomienda ampliar la investigación bibliográfica para descubrir nuevas teorías o definiciones que permitan relacionar las diferentes dimensiones y adaptar a estas variables con diferentes objetivos de estudio.
- Se sugiere que para futuras investigaciones se tome una muestra más amplia que abarque a otras avícolas para comprender de mejor manera cada una de las variables en la misma industria.
- Se recomienda estudiar estas variables en otros sectores o industrias tomando en cuenta factores demográficos o étnicos para identificar la relación de estas variables, así como los diferentes problemas y oportunidad para la mejora de la calidad de vida y productividad
- Finalmente, también se sugiere ampliar las estrategias propuestas en base a nuevas investigaciones de estas variables para que las mismas puedan ser utilizadas en diferentes empresas.

## 12. BIBLIOGRAFIA CITADA

- Agulló, E., y Segurado, A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *CODEN PSOTEG*.
- Alalú, L. (25 de 11 de 2016). *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*. Retrieved 08 de 08 de 2023, from BBVA Edensa:  
<https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Alva, Z. J., y Juarez, M. J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Aulla, H. M. (2022). Calidad de vida laboral y su relacion con la productividad laboral en una institucion de educacion superior 2021. *Tesis de pregrado*. Univercidad Privada del Norte, Lima.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30871>
- Béjar Chacón, C. (2018). *Impacto del incremento de la productividad laboral en la calidad de vida del personal del puesto de salud Leopoldo Rondón - Sabandia Arequipa 2017*. Arequipa - Perú.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., y Vargas, R. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida en el trabajo . En *Administración de Recursos Humanos* (Octava ed., p. 283). Mexico: Mc Graw Hil.

- Citalan, A. N. (2013). *Relación en el valor al trabajo y la productividad de los colaboradores de la gerencia de una empresa dedicada a las investigaciones de mercado y*. Universidad Rafael Landívar.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Citalan-Norma.pdf>
- Código del Trabajo*. (s.f.). Retrieved 09 de 08 de 2023, from e Silec Profesional:  
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cruz, T. O. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la municipalidad provincial de huaura*. Huacho- Perú.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Mc, Graw-Hill interamericana.
- Deborah , R., Deborah, S., y Terri , E. (16 de Mayo de 2016). Organizational leadership and work-life integration: Insights from three generations of men. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 2(1), 54-70.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17062/CJIL.v2i1.31>
- Everett, A., y Ebert, R. (1991). *Administración de la producción y las operaciones conceptos, modelos y funcionamiento*. Mexico: Prentice Hall.
- Ferrer, A. (16 de 09 de 2019). *Portal de productividad Individual*. Retrieved 08 de 08 de 2023, from ON-TIME: <https://on-time.es/productividad/evolucion-historica/>
- Garrido, P. J., Uribe, R. A., y Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Psicología*. Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga, Colombia.
- Gómez, E. (1991). Control total de Calidad. *LEGIS Fondo Editorial de Colombia*.

- Gonzales, A. J. (2021). Técnicas e instrumentos de investigación científica para Ciencias Administrativas. En J. L. Gonzales, *Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica* (p. 149). Peru: ENFOQUE CONSULTING EIRL.
- Grifols. (2017). *¿Qué es la productividad laboral?* Retrieved 5 de Junio de 2023, from DanielGrifol.es: <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Gualpatin, C., y Schwartz, L. (2014). *Ecuador Análisis del Sistema Nacional*.
- Guerrero, L., y Garzón, P. (2018). Impacto de la calidad de vida laboral en la productiviad organizacional. *Especialista en Gerencia del Talento Humano*. Universidad de América, Bogotá, Colombia.
- Guerrero, y Garzón. (Agosto de 2018). *Impacto de la Calidad de Vida Laboral en la Productifividad*. repository.uamerica.edu.com: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6877/1/6121909-2018-II-GTH.pdf>
- Guillermo Herrera, Y. (2018). “*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017*”. Huacho-Perú.
- Guzmán Mendoza, V. (2020). *Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores en la Asociación dignidad Perú Sede Iquitos-2020*. Iquitos – Perú.
- Gympass. (27 de 03 de 2017). *¿Cómo afecta la calidad de vida de los empleados su productividad?* Retrieved 09 de 08 de 2023, from Gympass: <https://gympass.com/es-mx/blog/beneficios-y-programas-de-bienestar/calidad-de-vida-de-los-empleados/>

- Hamptom, D., y Anton, M. (1989). *Administración - David R. Hampton & Marco Anton - 2261*. Mc Graw Hill.
- Heizer, J., y Render, B. (2009). *Administración de Operaciones*. Mexico.
- Hernández, A. (2002). Formación para el desarrollo de proyectos de vida reflexivos y creativos en los campos social y profesional. *Creemos Internacional, 1(2)*, 1-23.
- Hernandez, S. . (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.  
<https://doi.org/https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huapaya Aulla, M. (2022). “*Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021*”. Lima - Perú.
- Huapaya, A. M. (2022). “*Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021*”. Lima - Perú.
- Huapaya, A. M. (2022). “*Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021*”. Lima - Perú.
- Jiménez Figueroa, A., y Gómez Urrutia, V. (2014). Conciliando Trabajo-Familia:.  
*Scielo, 19*.
- Jiménez, A., y Gómez, V. (2014). Conciliando trabajo-familia. *Scielo, 19*.
- Kalliath, T., y Brough, P. (02 de Febrero de 2015). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization, 14(3)*, 323-327.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

- López Alvarez, L. (2018). *La calidad de vida laboral como estrategia de mejora en Industrias P.A.B.* Universidad Externado de Colombia. Bogotá: Trabajo de Grado para Optar al Título de Magister en Gestión Social Empresarial.
- López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
- Margarita, M. L. (2007). *Manual práctico para el diseño de la Escala Likert*. Trillas.
- Marín Lanz, M. (2011). *Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz*. Guayana.
- Mendivelso, F. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1), 1.  
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/578>
- Mero Quijije, J. (2021). *Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021*. Piura-Perú.
- Mero, Quijije, H., y Salazar, Salazar, B. (2021). calidad de vida laboral y productividad en los empleados de la planta de la empresa productos tissue del Ecuador. *Tesis para obtener el grado academico de maestro en administracion de negocios*. Universidad Cèsar Vallejo, Piura.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/71178>
- Mesén, F. R. (2016). Calidad de Vida Laboral.
- Morales , F., y López , J. (1 de Septiembre de 2020). *economipedia.com*.  
Economipedia:  
<https://economipedia.com/definiciones/baremo.html#:~:text=Construir%20un%20baremo%20es%20establecer,ellas%20de%20un%20determinado%20valor.>

- Morales, O. A. (2003). *Fundamentos de la Investigación Documental*. Venezuela: Universidad de Los Andes.
- Neffa, J. C. (2017). ¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? *Voces del Fénix*, 6(7), 6-17. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/13769>
- Nieves Zubillaga, I. C. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Redalyc*, 111-137.
- Nieves, Z. I. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 111-137.
- OIT. (06 de 05 de 2019). *Organización Internacional del trabajo*. Retrieved 09 de 08 de 2023, from La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)
- Quesada, C. M. (2007). Gestión de la productividad actual de las organizaciones pequeñas y medianas del sector textil - confección del valle del Aburrá. *REVISTA TECNO LÓGICAS*.
- Revolledo, A. O. (22 de Noviembre de 2022). *crehana*. crehana.com: <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/calidad-de-vida-laboral/>
- Reyes Robles, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Lima-Perú.
- Reyes Robles, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Reyes Robles, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.

- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional Edición 13*. Mexico: Prentice Hall.
- Sampieri, Hernández, R., Fernández, Collado, C., y Baptista, Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Tripti, S., y Sumit Kumar, S. (Enero de 2012). QWL and Organization Efficiency: A Proposed Framework. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1, 1-13. <http://www.publishingindia.com/uploads/samplearticles/jshrm-sample-article.pdf>
- Vargas Machuca, O., y Lavalle Susanibar, C. (2018). “*Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro, de la Caja Raíz en el año 2017*”. Lima-Perú.
- Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*(45), 58-81. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Velazco, y Cruz. (29 de Mayo de 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*(45), 58-81. <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Zapata, B. N., y Melo, C. R. (2015). Engagement y productividad en las empresas. *Administración de Negocios Internacionales*. Universidad del Rosario, Bogotá.

### 13. ANEXOS

#### Anexo 1.

#### Cuestionario de las variables Calidad de Vida Laboral y Productividad

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni desacuerdo Ni acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>					
<b>FACTORES INDIVIDUALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. La empresa maneja un equilibrio entre el trabajo y la familia, con los colaboradores de la planta					
2. Los colaboradores de la planta se sienten satisfechos con el trabajo que realizan en la empresa					
3. La empresa ofrece desarrollo laboral y profesional a los colaboradores de la planta					
4. Los colaboradores de la planta se sienten motivados con el trabajo que realizan dentro de la empresa					
5. La empresa brinda bienestar en el trabajo a los colaboradores de la planta					
<b>FACTORES DEL AMBIENTE DE TRABAJO</b>					
6. La empresa brinda condiciones y ambiente de trabajo adecuados a los colaboradores de planta					
7. La empresa ofrece seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores de planta					
<b>FACTORES DEL TRABAJO Y ORGANIZACIÓN</b>					
8. La empresa transmite la importancia y el conocimiento de las actividades del trabajo a los colaboradores de la planta					
9. La empresa ofrece una retribución económica adecuada a los colaboradores de la planta					
10. La empresa ofrece autonomía y control del trabajo a los empleados de la planta					
11. La empresa ofrece estabilidad laboral a los colaboradores de la planta					
12. La empresa brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones a los colaboradores de la planta					
<b>FACTORES DEL ENTORNO SOCIO LABORAL</b>					
13. La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta					
14. La empresa brinda retroalimentación a los colaboradores de la planta					
15. Los colaboradores de la planta reciben apoyo organizacional por parte de la empresa					
16. La empresa brinda reconocimiento a los empleados de la planta					

<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
<b>EFICACIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. La empresa ofrece conocimientos laborales a los colaboradores de la planta.					
18. La empresa difunde los valores institucionales a los colaboradores de la planta					
19. La empresa demuestra lealtad con los colaboradores de la planta					
20. La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta					
21. La empresa demuestra responsabilidad con los colaboradores de la planta					
<b>EFICIENCIA</b>					
22. La empresa cumple con puntualidad los compromisos adquiridos con los colaboradores de la planta					
23. La empresa incentiva una actitud positiva al cambio en los colaboradores de la planta					
24. La empresa evita aplicar sanciones a los colaboradores de la planta					
25. La empresa invita a la superación de metas a los colaboradores de planta					
26. La empresa evita la práctica de trabajo bajo presión en los colaboradores de planta					
27. La empresa incentiva el cumplimiento de metas en los colaboradores de planta					
<b>EFFECTIVIDAD</b>					
28. La empresa se preocupa por compartir conocimientos a los colaboradores de planta					
29. La empresa apoya la superación académica en los colaboradores de la planta					
30. La empresa desarrolla varias actividades que generan entusiasmo en los colaboradores de planta					
31. La empresa prioriza el buen uso de instrumentos de trabajo en los colaboradores de la planta					
32. La empresa desarrolla metodologías de investigación para el trabajo en los colaboradores de planta					

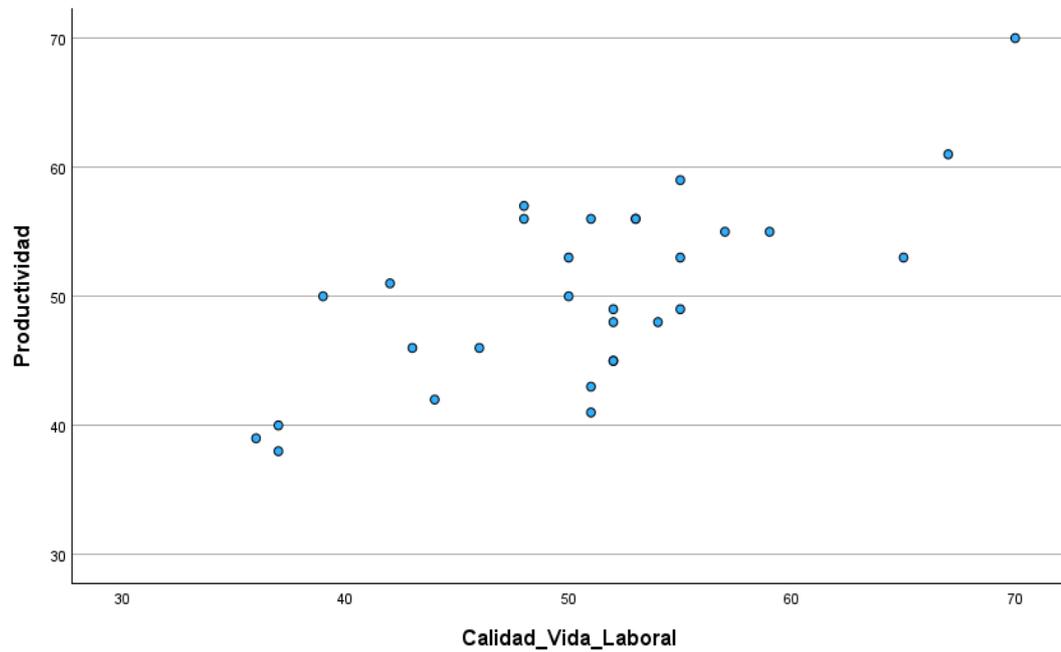
## Anexo 2

Parámetros del coeficiente de correlación de Rho Spearman

-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,100	Correlación negativa debil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva debil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

### Anexo 3.

Correlación entre la Calidad de Vida Laboral con la Productividad



*Nota.* Elaborado por las autoras en software SPSS

### Anexo 4

*Fotografías de instalaciones de la avícola “San Francisco”*

#### Fotografía 1



**Fotografia 2****Fotografia 3**