

FACTORES LABORALES ASOCIADOS A LA CALIDAD DE VIDA EN EL SECTOR FLORÍCOLA DE LATACUNGA

LABOR FACTORS ASSOCIATED WITH THE QUALITY OF LIFE IN THE FLOWER SECTOR OF LATACUNGA

Angelita Elizabeth Romero Poveda
angelita.romero1119@utc.edu.ec
Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga-Ecuador

Ángel Alberto Villarroel Maya
angel.villarroel@utc.edu.ec
Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga-Ecuador

RESUMEN

El propósito de la investigación fue identificar los factores laborales asociados a la calidad de vida en una población de 119 empleados del sector florícola de Latacunga, se realizó bajo un enfoque metodológico cuantitativo, a través de la aplicación del instrumento: CVT-GOHISALO (González, et al, 2010) el cual mide la calidad de vida laboral. La participación de la población fue voluntaria, ya que el manejo de información fue totalmente confidencial y anónima. El análisis de los datos se realizó por medio de un método descriptivo como la finalidad de especificar propiedades y características de la variable de estudio, para efectos de esta investigación se describió los factores laborales asociados a la calidad de vidas laboral de los colaboradores del sector florícola. El instrumento se midió a través de coeficiente de Crombrach dando una confiabilidad de 0,93, es decir los resultados tienen confiabilidad estadística, en cuanto a los resultados generales se alinean a una percepción positiva en las 7 dimensiones o factores laborales del instrumento de GOHISALO, los cuales son: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración de tiempo libre. Estos hallazgos sugieren que la Calidad de Vida Laboral en el sector del presente estudio, no es un tema aislado a los demás

Angelita Elizabeth Romero Poveda

procesos de la gestión de talento humano y a través de la percepción de los colaboradores de empresas del sector florícola, se pretende anclar el mejoramiento de sus condiciones laborales.

Palabras clave: CVL, Satisfacción, Talento Humano, Florícolas, Cuestionario CVL-Gohisalo.

Recibido: 27 de septiembre de 2022/Aceptado: 22 de diciembre de 2022

Correspondiente al autor: juan.vizcaino8079@utc.edu.ec

ABSTRACT

The purpose of the research was to identify the labor factors associated with the quality of life in a population of 119 employers in the flower sector of Latacunga. The research was conducted under a quantitative methodological approach, through the application of the instrument: CVT-GOHISALO (González, et al, 2010) which measures the quality of work life. The participation of the population was voluntary, since the handling of information was totally confidential and anonymous. The data analysis was carried out by means of a descriptive method in order to specify properties and characteristics of the study variable; for the purposes of this research, the work factors associated with the quality of work life of employees in the floriculture sector were described. The instrument was measured through the Crombrach coefficient giving a reliability of 0.93, i.e. the results have statistical reliability, in terms of the overall results are aligned to a positive perception in the 7 dimensions or work factors of the GOHISALO instrument, which are: institutional support, job security, job integration, job satisfaction, well-being achieved through work, personal development, management of free time. These findings suggest that the Quality of Working Life in the sector of this study is not an isolated issue to the other processes of human talent management and through the perception of the collaborators of companies in the flower sector, it is intended to anchor the improvement of their working conditions.

Keywords: Quality of Work Life, Job satisfaction, Human Talent, Flower growers, CVL-Gohisalo Questionnaire.

ARTÍCULO CIENTÍFICO: Factores laborales asociados a la calidad de vida en el sector florícola de Latacunga.

INTRODUCCIÓN

Desde el pensamiento económico clásico, la empresa era vista como una institución cuyo único objetivo era maximizar el valor (utilidades, ganancias) para los accionistas, por lo tanto se requería del uso de todos los recursos disponibles, incluido en este listado las personas, sin embargo perspectivas actuales ven que la empresa ha evolucionado hacia una idea de carácter más social, donde se integran los diferentes grupos de interés que componen la organización, ahí se evidencian los trabajadores, la academia también ha demostrado que la habilidad de la empresa para obtener rentas superiores depende fundamentalmente de dos factores: el atractivo de la industria y la capacidad para adquirir y coordinar recursos (McGahan y Porter, 1997), y sobre todo el segundo factor es que el permitía que la empresa genere una ventaja competitiva de entre las demás en mercados tan cambiantes como los que se evidencian actualmente.

Ahora desde la perspectiva de los empleados, el trabajo constituye un aspecto muy importante, ya que de este se obtienen compensaciones económicas y psicológicas requeridas para asegurar el bienestar y desarrollo. Estas compensaciones, sin embargo, no siempre quedan garantizadas en todas las actividades laborales. Por lo tanto, del nivel de satisfacción de estas necesidades se generará, por parte del trabajador, la percepción de mayor o menor calidad de vida en su entorno laboral. (Nadler, A, & Lawler, E, 1983). En este sentido el concepto de Calidad de Vida Laboral (CVL)

engloba todas condiciones relacionadas con el trabajo, como son las compensaciones, los horarios, los beneficios, el clima laboral, la posibilidad de plan carrera, las relaciones laborales, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

Los orígenes de la teoría sobre la calidad de vida laboral (CVL), empiezan en los trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres en 1947, cuyos científicos y catedráticos incluyeron perspectivas socio psicológicas (aplicación de principios de la psicología y la sociología). Sin embargo, el término propiamente dicho, toma importancia en la década de los setenta, resultado de la inevitable preocupación por alcanzar mejoras en los ambientes de trabajo y las condiciones favorables propias de la actividad laboral en las organizaciones, configurando poco a poco un movimiento orientado al estudio y la mejora de la calidad de vida laboral. (Castellano y López, 2020). El movimiento que se menciona surgió para atender las demandas de los trabajadores que se levantaban a través de protestas contra la deshumanización de las relaciones laborales buscando el bienestar de los trabajadores y de alguna manera solventar las problemáticas que venían inherentes a las exigencias y precarización laboral.

En la década de 1990 la literatura relativa al comportamiento humano en las organizaciones, reivindicando la forma de trabajo de los empleados como la fuente más importante de productividad de las organizaciones. Para esta

época, se vislumbra el término de calidad de vida laboral (CV) para evaluar las condiciones de la vida en entornos de trabajo, y promover el entendimiento de la satisfacción general de los colaboradores hacia sus puestos de trabajo y toda la organización. Existen aspectos propios de las organizaciones que afectan el comportamiento y desempeño laboral, tales como el sistema de remuneración, métodos de dirección y liderazgo, estrategias organizacionales, efectividad y productividad éstas engloban estudios de comportamiento organizacional y son necesarias de profundizar.

La CVL es un concepto multidimensional que relaciona al colaborador con su trabajo (condición laboral, tipo de remuneración, crecimiento y desarrollo profesional, motivación, etc), relacionados con la organización, e individualidad de cada colaborador, que generará una percepción sólida. Para Iglesias, C. et al. (2011) el concepto de (CVL), es entendida como un proceso dinámico de la forma de organización de los aspectos laborales, que contribuye al desarrollo humano. La CVL engloba esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno; en este sentido, hacer referencia al término “calidad”, que implica una connotación positiva. Su medición es un desafío por su carácter dinámico, complejo y multidimensional.

El estudio de la calidad de vida laboral, se ha enmarcado en una serie de aristas o enfoques, que según Baitul, M. (2012) contempla

3 momentos: el primero determina que la calidad de vida es entendida como una reacción individual hacia el trabajo o como las consecuencias subjetivas de la experiencia de trabajo. En este contexto se da un mayor énfasis a los aspectos individuales de la CVL, tal como la satisfacción laboral, y el impacto que el trabajo tiene sobre el individuo.

El segundo enfoque de estas definiciones se da desde una aproximación institucional. Es decir, un proyecto cooperativo entre dirección y colaboradores, en el cual las dos partes evidencian un esfuerzo de mutuo acuerdo, en donde se diseña un plan de reducción de brechas elaborado por la organización en donde los trabajadores participan junto con la dirección en el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral con el fin de beneficiar tanto a los trabajadores como a la propia organización.

El tercer enfoque de definiciones considera la Calidad de Vida Laboral como un conjunto de métodos o estrategias para mejorar la calidad del entorno laboral haciéndolo más productivo y satisfactorio. En este contexto, la Calidad de Vida Laboral es sinónimo de conceptos tales como grupos de trabajo autónomos, enriquecimiento y ampliación del puesto de trabajo, etc.

La CVL es un concepto amplio y heterogéneo debido a la pluralidad de temas estrechamente vinculados con el entorno laboral; sin embargo, también puede ser un término ambiguo como consecuencia del abordaje de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de

estudio (Casas, J. et al., 2002). Este término en función del abordaje es también controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares que condicionan los resultados y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo para mejorar la calidad de vida del mismo.

Algunos autores han buscado la forma de medir el concepto de CVL, desarrollando instrumentos para cumplir esa meta en este sentido a continuación, se presentan algunos: Casas en 2002 validó la escala QLabor, integrada de diez subescalas, determinando componentes de interés para las organizaciones y los trabajadores. Además, González, et al. En el 2010, diseñaron el instrumento de “CVT-GOHISALO”, que mide la calidad de vida en trabajadores en 7 dimensiones laborales, incluso en el sector salud. Chiang, en 2007, diseñó un instrumento para evaluar la CVL basado en la norma internacional SA8000, en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en las convenciones internacionales de los derechos de los trabajadores en las empresas (CIDTE), (CVL-SA-8000).

Según el autor Caicedo (2019) la calidad de vida laboral depende de todos los componentes del ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del trabajo, horarios, salarios, salud y seguridad ocupacional, ritmo de trabajo, etc.). Por lo que la calidad de vida laboral depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo. Sin embargo, la CVL tiene dos

perspectivas: subjetivas y objetivas, en cuanto la perspectiva subjetiva que es la forma en que cada empleado percibe su entorno de trabajo determina la calidad de vida, ya esta evaluación subjetiva o individual se llama calidad de vida psicológica. La dimensión objetiva de la vida laboral corresponde a aquellas condiciones físicas, objetivas, o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.

Estudiar la vida laboral en una organización desde la perspectiva del colaborador o empleado amerita un microanálisis que se centra en el individuo, en la forma en que experimenta y percibe su entorno de trabajo, un análisis más global de la vida laboral actual y como se visualiza en un futuro. El punto de análisis del estudio CVL, es el estudio de la organización en todos sus niveles como sistema abierto y dinámico que desagrega los indicadores necesarios para evaluar las características personales y los recursos cognitivos que posee cada individuo que condicionan las actitudes, comportamientos y formas de percibir, evaluar e interpretar las diversas facetas de su trabajo. (Alves, D. Cirera, O. y Giuliani, A, 2013). Por lo tanto, la organización al estudiar la calidad de vida que ofrece a sus colaboradores, obtiene resultados amplios de todos los aportados o procesos del talento humano alineados con las percepciones y expectativas individuales.

La calidad de vida laboral depende de la interacción de estas dimensiones, de tal forma que un cambio en una de ellas puede influir en las demás.

la percepción que las personas tienen de su situación laboral, y que se concreta en una serie de dimensiones: aspectos económicos, materiales, psicológicos, sociales y de salud.

Tabla 1

Principales niveles de análisis de la calidad de vida laboral.

| Nivel | Explicación |
|----------------------|---|
| Nivel individual | Análisis de las competencias, motivaciones, características psicológicas, etc. de cada persona. |
| Nivel organizacional | Análisis de la estructura, cultura, clima laboral, políticas y prácticas de recursos humanos, etc. de la empresa. |
| Nivel sectorial | Análisis de las condiciones de trabajo, salarios, formación, etc. en el sector de actividad. |

Nota. Adaptado de Alves, D., Cirera, O. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.

Con el desarrollo de los factores relacionados a la Calidad de Vida Laboral, se ha considerado necesario trabajar con las dimensiones del cuestionario CVT- Gohisalo de González et al. (2010).

En la aproximación metodológica a la CVL, no existe un único método para evaluarla sin embargo con los niveles descritos en la tabla N°1 se puede determinar que el primer nivel que comprende el análisis de las competencias, motivaciones, características psicológicas, etc. de cada persona se refiere a la perspectiva subjetiva, y los dos niveles restantes es decir nivel organizacional y sectorial a la perspectiva objetiva. Con estos valorar de forma sistemática e integrada todas aquellas facetas que componen la vida en el trabajo. La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se refiere a

Tabla 2*Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral*

| Variable | Escala de Medición | Dimensiones |
|-------------------------|--|--|
| Calidad de Vida Laboral | Será evaluada por el cuestionario de Calidad de Vida Laboral, el cual consta de 74 ítems y abarca 7 dimensiones mencionadas con una escala tipo Likert y sus puntuaciones respectivas de 1- 5. | Soporte institucional para el trabajo: Ítems (26, 27, 28, 6, 19, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52) |
| | | Seguridad en el trabajo: Ítems (5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 72, 10, 11, 63, 61, 12, 33, 13) |
| | | Integración al puesto de trabajo: Ítems (65, 32, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43) |
| | | Satisfacción por el trabajo: (González et al, 2010, pp336). Ítems (15, 22, 16, 17, 20, 3, 4, 14, 2,21,1) |
| | | Bienestar logrado a través del trabajo: Ítems (59, 71, 38, 34, 62, 35, 23, 66, 60, 24, 73) |
| | | Desarrollo personal: Ítems (67, 68, 53, 69, 54, 64, 70, 74) |
| | | Administración de tiempo libre: Disfrute fuera de horas de trabajo. Ítems (58, 57, 56, 25, 55) |

Nota. Adaptado de González et al (2010).

El CVT-GOHISALO, es un instrumento de análisis correlacional positivo con el compromiso organizacional, las dimensiones presentadas en la tabla N° 2 son los factores laborales que permitirán evaluar la Calidad de Vida Laboral de manera global, incluyendo las percepciones en los ámbitos objetivos y subjetivos.

En lo que corresponde a la primera dimensión del mencionado instrumento Soporte institucional para el trabajo que se refiere a los elementos de apoyo que da la organización a sus colaboradores para que ejecuten su puesto de trabajo. La dimensión Seguridad en el trabajo se refiere a las condiciones que se brinda a los trabajadores, incluido el grado de satisfacción a la remuneración, los recursos para hacer el trabajo, derechos laborales y tipo de formación y capacitación. La dimensión Integración al puesto de trabajo se refiere al compromiso de cada trabajador con la empresa. La dimensión Satisfacción por el trabajo hace referencia a la percepción total de placer laboral. La dimensión Bienestar logrado a través del trabajo refiere al estado psicológico que satisface las necesidades relacionadas con las actividades laborales. La dimensión Desarrollo personal se refiere a la percepción de lograr los objetivos organizacionales y la posibilidad de crecimiento profesional y finalmente la dimensión Administración de tiempo libre que contiene el equilibrio de trabajo y vida personal.

La percepción de la calidad de vida laboral en una organización puede influir en la capacidad de resiliencia de los colaboradores es decir la posibilidad de sobreponerse a impases en el entorno de trabajo, así mismo la motivación y voluntad de solucionar estos altercados, como lo menciona Chiavenato (2017) que la Calidad de vida laboral (CVL) requiere acciones transversales para el desarrollo psicológico y profesional de la persona y que prepara para la adaptabilidad de la persona frente a alteraciones en el clima laboral, y la motivación o voluntad para cambiar o aprobar estas alteraciones en la organización. Cuando existe la percepción negativa la CVL en una organización es posible que genere afectación al desempeño (fallas de rendimiento, ausentismo, etc). Mientras que, una percepción positiva de la CVL genera un ambiente fiable y de mutuo respeto, en donde la persona puede desarrollarse mentalmente y la propia organización puede limitar sistemas estrictos de control.

Hay una línea que articula la calidad de vida con la productividad ya que ambas, de diferente alcance, se enfocan en los resultados de las tareas establecidas, y por ende sus indicadores, metas y los objetivos planteados por la organización, así como enmarcan el trabajo y la productividad de los empleados, al igual que su disposición al cambio. La calidad de vida laboral la entienden García y Forero (2016) como la percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles a fin de lograr dichas exigencias organizacionales, nuevamente este concepto

contiene elementos subjetivos y objetivos: los subjetivos hacen referencia a las creencias, percepciones que desarrolla el trabajador y que se originan a partir de las realidades laborales. Y las objetivas referidas a los datos cuantitativos obtenidos de la medición de variables cuantificables como el absentismo, rotación, índice de accidentes laborales, etc.

Es así que la calidad de vida laboral es un factor transversal para la toma de decisiones frente a los cambios que se deben realizar al interno de la organización; estos cambios deben fortalecer las dimensiones de los trabajadores en miras del desarrollo, eficiencia, eficacia y productividad de la organización.

METODOLOGÍA

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, por cuanto se fundamenta en la recolección de datos cuantitativos a través de instrumentos como el cuestionario y una entrevista. Además, es una investigación descriptiva con el objetivo de puntualizar las características de la población objeto de estudio.

La presente investigación se sustenta en un análisis documental de la literatura relacionado con la temática de Calidad de vida laboral, ya que según Martínez (2011), las ciencias sociales requieren del análisis de documentos y reflexiones sobre los conceptos ya existentes. A partir de la revisión de trabajos de los principales autores sobre los componentes de la CVL.

En esta investigación, se utilizaron dos herramientas de recopilación de datos, uno fue un cuestionario estandarizado y verificado en investigaciones previas relacionadas a la Calidad de Vida Laboral con variables aplicadas y validadas, en este caso se trabajó con el cuestionario CVT-Gohisalo de González et al. (2010). La segunda herramienta fue una entrevista que se construyó a partir del análisis bibliográfico respecto a los nuevos retos de la gestión del talento humano en las organizaciones según los macroprocesos de Chiavenato en el 2010.

El cuestionario fue valorado mediante la escala likert que es la más utilizada a nivel investigativo y provee los niveles adecuados para el estudio, permitiendo al encuestado posicionarse en opiniones que van desde 1 (nada satisfecho) al 5 (muy satisfecho). Además, se incluirá información demográfica para complementar los ítems a ser analizados. Para la aplicación del cuestionario, se utilizó a través de Google Formularios y se invitó a la participación de los sujetos de investigación, mediante correos electrónicos y links.

La entrevista fue valorada con preguntas de si o no, más la justificación correspondiente al evidenciar o no los procesos existentes en las empresas del sector florícola. Para la aplicación de las entrevistas se realizaron de manera presencial con los responsables de talento humano en las organizaciones objetivo de estudio.

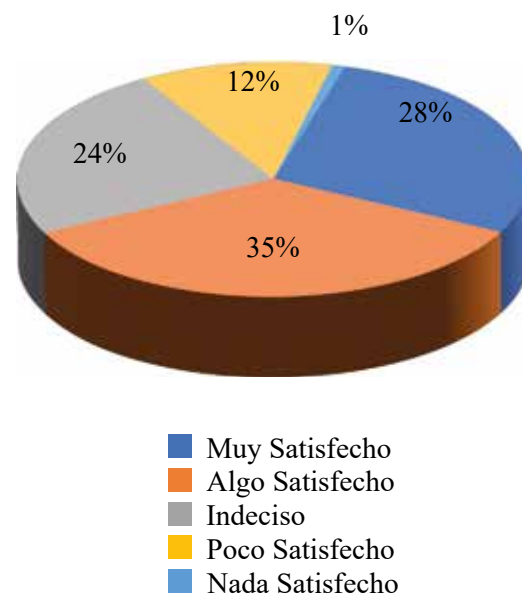
RESULTADOS

Los datos obtenidos se analizaron mediante el coeficiente de crombach determinando un 0,93 lo cual determina que los instrumentos cuenta con confiabilidad estadística.

El cuestionario CVT- Gohisalo de González et al. (2010) es un instrumento de recolección de datos que consta de 74 ítems que evalúan 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo (14 ítems); seguridad en el trabajo (14 ítems); integración al puesto de trabajo (10 ítems); satisfacción por el trabajo (11 ítems); bienestar logrado a través del trabajo (11 ítems); desarrollo personal (8 ítems); y administración del tiempo libre (5 ítems). De este análisis se puede terminar los resultados generales por la valoración de la escala Likert como se muestra en la figura. 1

Figura 1

Percepción de la calidad de vida laboral en el sector florícola

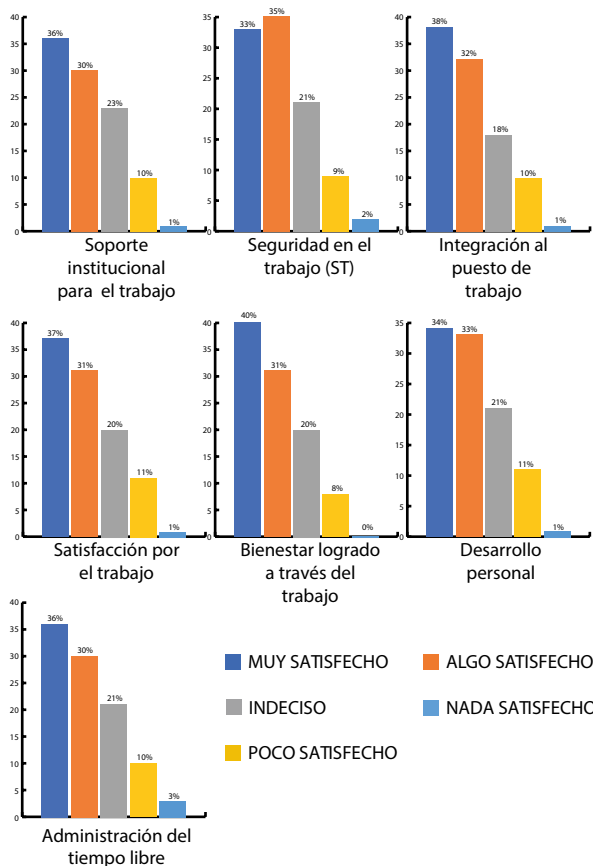


Como se muestra en la figura. 1, la percepción general de la calidad de vida laboral de empleados del sector florícola en la provincia de Cotopaxi, se ha determinado de la siguiente manera: el 28% de los encuestados se encuentra muy satisfecho, el 35% algo satisfecho, el 24% indeciso, el 12% poco satisfecho y el 1% nada satisfecho.

Estos resultados son una proyección de los resultados de las siete dimensiones que tiene el instrumento de CVT- Gohishalo, ya que en términos generales existe una percepción positiva de la calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas del sector florícola, así se ha especificado en la figura. 2.

Figura 2

Resultados por dimensión GOHISALO



Como se evidencia en la figura. 2. todas las dimensiones del instrumento Gohisalo tienen una percepción positiva ya que la mayoría de respuestas se encuentran en la escala de muy satisfecho o algo satisfecho, siento la dimensión con mayor percepción positiva la de bienestar logrado a través del trabajo lo que representa que según los encuestados existe una sensación general de bienestar relacionado a las actividades que se realizan en su trabajo. En cuanto a la escala de valoración de poco satisfecho y nada satisfecho en las siete dimensiones no se evidencia más del 3%, sin embargo, es notable que en la escala de likert 3 es decir indeciso existe en cada dimensión un porcentaje importante siendo las más altas seguridad en el trabajo, desarrollo personal y administración de tiempo libre.

De lo anterior mencionado, a continuación, se realizará un análisis profundo de los resultados por dimensiones desglosando las preguntas con más incidencia en percepciones negativas y de indecisión:

En la dimensión Soporte Institucional, se evidencian 41 respuestas alineadas a una percepción de indecisión y poco satisfecho con el grado de bienestar por trabajar en su institución en comparación con otras organizaciones del sector, esa percepción permite que alrededor del 66% de los empleados se encuentren en el mayor grado de satisfacción laboral.

En la dimensión de Seguridad en el trabajo existen 38 respuestas alineadas a una percepción de indecisión, poco satisfecho y nada satisfecho en lo referente con los beneficios que le brinda la organización como es el seguro de salud y las condiciones físicas de su área laboral, el 65% de los encuestados percibe a sus condiciones de seguridad en el trabajo como las adecuadas en el sector.

La dimensión de Integración al puesto de trabajo presenta 35 respuestas de percepción de indecisión, poco satisfecho y nada satisfecho, al respecto de que su trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo, el 71% de los participantes considera que en su lugar de trabajo se respeta sus derechos laborales.

En la dimensión Satisfacción en el trabajo, se evidencian 50 respuestas alineadas a una percepción de indecisión y poco satisfecho con el grado de satisfacción por trabajar en esa institución en comparación con otras instituciones que los encuestados conocen, eso resulta alrededor del 42% de los empleados se encuentra en esas categorías.

En la dimensión Bienestar en el trabajo, existen 44 respuestas alineadas a una percepción de indecisión, poco satisfecho y nada satisfecho referente a sí el trabajo de los colaboradores les permite acceder en cantidad y calidad a sus alimentos, esto relacionado también con el costo de vida que el Ecuador atraviesa en estos momentos.

En la dimensión Desarrollo personal, se manifiestan 67 respuestas están alineadas a una percepción de indecisión, poco satisfecho y nada satisfechos con que los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de su institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma, esto resulta alrededor del 56% de los empleados se encuentra en esas categorías.

En la dimensión Administración del tiempo libre, existen 52 respuestas enfocadas en una percepción de indecisión, poco satisfecho y nada satisfecho en que el trabajo que tienen los colaboradores les permite cumplir con sus actividades que programan cuando están fuera del horario de trabajo.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue identificar los factores laborales asociados a la calidad de vida en el sector florícola de Latacunga. Los resultados arrojados muestran una alta valoración por parte de los evaluados, dando lugar a promedios ubicados en los extremos superiores de los resultados generales y de igual manera de cada una de las dimensiones que contempla el instrumento Gohisalo. CVL, sin embargo, es necesario hacer dos comentarios: el primero tiene que ver con que obviamente la participación es estrictamente anónima y de carácter confidencial, pero esa no es necesariamente la consideración que tienen muchos de los participantes en este tipo de investigaciones ya que existe un porcentaje relativamente alto en la valoración de indecisión, es decir

en la escala de Likert en la puntuación 3. El segundo es cuestionar la capacidad del cuestionario para evaluar apropiadamente la variable, reduciendo al máximo la incidencia de los sesgos generados por los evaluados como resultantes de juicios personales o creencias inadecuadas respecto a los alcances y limitaciones éticas de la investigación.

Resulta interesante describir que en las 7 dimensiones que el Cuestionario GOHISALO, la percepción de los colaboradores es positiva, sin embargo, al ampliar la perspectiva de análisis a las preguntas con mayor frecuencia en indecisión, la situación torna información más detallada, como es el caso de la satisfacción que tienen los colaboradores de trabajar en la actual empresa en comparación de otras organizaciones del sector lo cual significa un 60% de indecisión y poco de acuerdo.

Adicionalmente se establece que la calidad de vida laboral es un variable multidimensional por lo cual no se lo puede entender como un elemento aislado con los demás engranajes de la organización, sino más bien, van a estar afectados por otros aspectos que seguramente están generando algún tipo de influencia en la forma como los colaboradores generar su percepción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, D. Cirera, O. Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30),145-163. [fecha de Consulta 29 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>
- Baitul, M. (2012). Factores que afectan a la calidad de la vida laboral: *An. Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).
- Caicedo H. (2019) Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *Signos: Investigación en sistemas de gestión* [Internet]. Univ. Santo Tomas. Colombia. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
- Camacaro, P. (2010). Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. Edición electrónica. Acosta, C. (2004) Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología*, 11, 9-24.
- Casas, J. Repullo, J. Lorenzo, S. Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*. Volumen VI. Número 23. Julio/septiembre 2002

- Castellano, N. López, E (2020). Estudio comparativo de los componentes de la Calidad de Vida Laboral. Universidad Nacional de Córdoba. Argentina
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. (3ra edición) México: Mc. GrawHill
- Chiang-Vega M. (2007) Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Concepción, Chile: Universidad del Bio-Bio,
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. Acta Colombiana De Psicología, 19(1), 79–90. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohilo”. Ciencia y Trabajo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México: McGrwall Hill Education.
- Iglesias C. Llorente, R. Dueñas, D. (2011) Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. Investigaciones Regionales 2011;19:25.
- McGahan, A. y Porter, M. (1997). “How much does industry matter, really?”. Strategic Management Journal. N°18, England, pp.15-30.
- Mauri, A. y Michaels, M.(1998).“Firm and Industry effects within strategic management: An empirical examination”. Strategic Management Journal, N°19, England, pp. 211-219.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Calidad de vida laboral: perspectivas y direcciones. Organizational Dynamics, 20-30