



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial

TEMA:

“LOS ESTILOS DE VIDA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”.

AUTOR: Jonathan Xavier Calapaqui Retete.

TUTOR: Psic. Ed. Danny Rivera Flores, Mg.

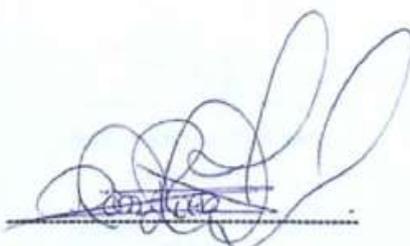
AMBATO — ECUADOR

2019

Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación

CERTIFICA:

Yo, Danny Gonzalo Rivera Flores con C.I. 1804012969 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS ESTILOS DE VIDA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**. Desarrollado por el Sr. Jonathan Xavier Calapaqui, con C.I. 0503996308, considero que dicho Informativo Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el Honorable Consejo Directivo



PSC. EDUC. DANNY GONZALO RIVERA FLORES MG.

C.I. 1804012969

TUTOR DE TESIS

Autoría del Trabajo de Graduación o Titulación

Dejo en constancia de que el presente informe titulado en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS ESTILOS DE VIDA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”** es el resultado de la investigación del autor, quien, en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación, Las ideas, opiniones y comentarios especializados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Jonathan Xavier Calapaqui Retete

C.I. 0503996308

Correo: xavierjona1296@gmail.com

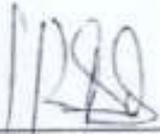
AUTOR

Al Consejo Directivo de Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Al Consejo Directivo el cual ha recibido la defensa de la tesis o trabajo de investigación con motivos de obtener el título académico con el tema: **"LOS ESTILOS DE VIDA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO"**, presentado por el Sr, Jonathan Xavier Calapaqui Retete con C.I. 0503996308, ex estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, una vez revisada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Ambato, Febrero 2020.



Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

C.I.0601878531
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Mg. Rommel Santiago Velastegui
Hernández
C.I. 1804469185
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios en primer lugar, quien ha guiado y bendecido todo este trayecto de mi vida, a mis padres Juan y Ana por su apoyo, confianza y sabiduría en todo este trayecto de mi vida.

A mis hermana Karina quien ha sido mi ejemplo a seguir desde pequeño, la cual amo y admiro, a mi hermana Alejandra quien ha sido la pequeña de mi corazón a la cual amo por todo lo que ella es cuando tengo mis malos momentos.

Ya mí enamorada y mejor amiga Liss quien ha sido mi pilar ante toda esta etapa estudiantil, la cual ha estado en los momentos más difíciles y me ha convertido en una mejor persona a cada día..

*“GRACIAS A TODOS POR ESTE PEQUEÑO
PELDAÑO DE MI VIDA”*

Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios por permitirme cumplir con esta meta, a mis padres, hermanas y enamorada por ser mi apoyo fundamental en cada paso que he dado durante mi vida estudiantil, también a la Universidad Técnica de Ambato y a mi tutor Danny Rivera gracias por abrirme las puertas en este proceso y permitirme realizar la investigación.

De igual manera a todos los docentes que estuvieron a lo largo de mi formación profesional.

Indice

Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación.....	II
Autoría del Trabajo de Graduación o Titulación	III
Al Consejo Directivo de Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.....	IV
Dedicatoria	V
Agradecimiento.....	VI
Resumen Ejecutivo.....	XI
Abstract	XII
CAPITULO I.....	1
MARCO TEORICO.....	1
1.1. Antecedentes Investigativos.....	1
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo General:	3
1.2.2. Objetivos Específicos:.....	3
CAPITULO II.....	4
METODOLOGÍA	4
2.1. Recursos	4
2.1.1. Institucionales	4
2.1.2. Humanos	4
2.1.3. Materiales.....	4
2.1.4. Tecnológicos	4
2.1.5. Económicos.....	4
2.2. Tipo de Investigación.....	5
2.2.1. Enfoque de la Investigación	5
2.3. Modalidad básica de la Investigación	5
2.3.1. Investigación de campo.....	5
2.3.2. Investigación Documental y Bibliográfica.....	5
2.4. Tipo de Investigación.....	6
2.4.1. Investigación descriptiva.....	6
2.4.2. Investigación exploratorio.....	6
2.4.3. Investigación correlacional	6
2.5. Análisis de test estadísticos.....	7
2.5.2. T d Student	7
2.5.3. Chi Cuadrado	7
2.5.4. Correlación Spearman.....	7
2.6. Población Muestra.....	8

2.6 Plan de Recolección de información.....	11
2.7 Instrumentos Psicométricos.	11
2.8 Validez y confiabilidad	12
2.9 Procesamiento y análisis	12
CAPITULO III.....	14
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	14
3.1. Análisis e interpretación Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)	14
3.1.1. Estilos de vida (Dimensión Nutrición).....	14
3.1.2. Estilos de vida (Dimensión Ejercicio).....	15
3.1.3 Estilos de vida (Dimensión Responsabilidad en Salud).....	16
3.1.4. Estilos de vida (Dimensión Manejo del Estrés).....	18
3.1.5. Estilos de vida (Dimensión Soporte Interpersonal)	19
3.1.6. Estilos de vida (Dimensión Autoactualización).....	20
3.2. Análisis e interpretación Escala de Opiniones (SL SPC).....	22
3.2.1. Clima organizacional (Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales).....	22
3.2.2. Clima Organizacional (Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos). 23	
3.2.3. Clima Organizacional (Factor III: Políticas Administrativas)	24
3.2.4. Clima Organizacional (Factor IV: Relaciones Sociales)	26
3.2.5. Clima Organizacional (Factor V: Desarrollo Personal).....	27
3.2.6. Clima Organizacional (Factor VI: Desempeño de Tareas)	28
3.2.7. Clima Organizacional (Factor VII: Relación con la Autoridad).....	29
3.3. Correlación Estilos de Vida y Clima Organizacional	31
3.4. Verificación de Hipótesis	32
3.4.1. Planteamiento de la Hipótesis	32
3.4.2. Nivel estadístico de significancia.....	32
3.4.3. Nutrición vs Factores	32
3.4.4. Responsabilidad vs Factores	32
3.4.5. Manejo del Estrés vs Factores.....	32
3.4.6. Soporte vs Factores	32
3.4.7. Preguntas de incidencia entre variables	33
3.5. Decisión Final	34
CAPITULO IV.....	35
4.1. Conclusiones	35
4.2. Recomendaciones.....	36
Referencias.....	37
ANEXOS.....	43

Índice de Tablas

Tabla 1. Gastos.....	4
Tabla 2: Análisis estadísticos	7
Tabla 3. Muestreo aleatorio estratificado.....	9
Tabla 4. Distribución de la muestra	10
Tabla 5. Afijación proporcional para el personal administrativo.....	10
Tabla 6. Afijación proporcional para el personal de servicio	10
Tabla 7. Preguntas de recolección de información.	11
Tabla 8. Resultados - Dimensión Nutrición.....	14
Tabla 9. Resultados - Dimensión Ejercicio.....	15
Tabla 10. Resultados - Dimensión Responsabilidad.....	17
Tabla 11. Resultados - Dimensión Manejo del Estrés	18
Tabla 12. Resultados - Dimensión Soporte.....	19
Tabla 13. Resultados - Dimensión auto actualización	20
Tabla 14. Resultados Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales	22
Tabla 15. Resultados Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	23
Tabla 16. Resultados Factor III: Políticas Administrativas	25
Tabla 17. Resultados Factor IV: Relaciones Sociales.....	26
Tabla 18. Resultados Factor V: Desarrollo Personal	27
Tabla 19. Resultados Factor VI: Desempeño de tareas.....	28
Tabla 20. Resultados Factor VII: Relación con la autoridad	29
Tabla 21. Correlación Estilos de Vida y Clima Organizacional	31
Tabla 22: Correlación preguntas Estilo de vida vs Clima organizacional	33
Tabla 23: Correlación preguntas Estilo de vida vs Clima organizacional	33

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Dimensión Nutrición.....	14
Gráfico 2. Dimensión Ejercicio.....	15
Gráfico 3. Dimensión Responsabilidad.....	16
Gráfico 4. Dimensión Manejo de Estrés	18
Gráfico 5. Dimensión Soporte.....	19
Gráfico 6. Dimensión Autoactualización.....	20
Gráfico 7. Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales.....	22
Gráfico 8. Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	23
Gráfico 9. Factor III: Políticas Administrativas	24
Gráfico 10. Factor IV: Relaciones Sociales	26
Gráfico 11. Factor V: Desarrollo Personal.....	27
Gráfico 12. Factor VI: Desempeño de tareas	28
Gráfico 13. Factor VII: Relación con la autoridad.....	29

UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION
CARRERA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

TEMA: “Los estilos de vida y el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato”.

AUTOR: Jonathan Xavier Calapaqui Retete

TUTOR: Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores

Resumen Ejecutivo

Esta investigación tiene como finalidad estudiar la incidencia que tienen los estilos de vida en el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato. Ahora bien se trata de identificar cual son los estilos de vida que existen en los colaboradores, procurando observar cuales son los diferentes parámetros que podrían cambiar el estilo de vida de los individuos, por lo tanto para obtener un resultado veraz se ha establecido como instrumento de recolección al Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I) . Para conocer el tipo de clima de los colaboradores se ha utilizado el test Escala de opiniones (SL SPC), a esto podemos acotar que dicha investigación está bajo el tipo de investigación descriptiva-exploratoria, las cuales nos ayudan a corroborar la información recolectada mediante instrumentos psicométricos los cuales serán analizados e interpretados, de esta manera se podrá dar una posible solución a la problemática planteada. Mediante la investigación exploratoria se obtuvo datos reales sobre la incidencia de los estilos de vida los cuales interfieren en el clima organizacional de los colaboradores de la institución. En la presente investigación se ha recopilado la información de una población de 446 colaboradores los cuales han sido sometidos a un muestreo estratificado, el cual nos permite abordar una población de 207 colaboradores repartidos por los diferentes departamentos de la institución tanto administrativo como de servicios, de tal manera se espera modificar los hábitos no saludables de los colaboradores los cuales se reflejan en su clima laboral, el cual los colaboradores están inmersos diariamente. Así mismo se ha propuesto un manual de pausas activas, el cual vendría a beneficiar a todos los colaboradores, dicho manual se componer de varios ejercicios físicos y mentales, de tal manera que ayudaría a la relajación y liberación de puntos de tensión los cuales son el resultado de las largas jornadas de trabajo. De esta manera dicha investigación ha sido evidenciada mediante un trabajo de campo en el cual se ha palpado de forma directa con la institución, las autoridades y los colaboradores administrativos y de servicios de cada departamento.

Palabras clave: estilo de vida, clima organizacional, descriptivo, exploratorio, correlacional, manual pausas activas.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO FACULTY HUMAN SCIENCES
AND EDUCATION CAREER PSYCHOLOGY INDUSTRIAL**

THEME: The lifestyles and the organizational climate of the administrative and service staff at the Technical University of Ambato.

AUTHOR: Jonathan Xavier Calapaqui Retete

TUTOR: Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores

Abstract (SUMMARY)

This research aims to study the impact of lifestyles on the organizational climate of administrative and service staff at the Technical University of Ambato. Now it is a question of identifying which lifestyles exist in the collaborators, trying to observe which are the different parameters that could change the lifestyle of individuals, Therefore to obtain a true result has been established as a collection instrument to the Lifestyle Profile Questionnaire (PEPS-I). To know the type of climate of the collaborators has been used the test Scale of opinions (SL SPC), to this we can add that such research is under the type of descriptive-researchexploratory, which help us to corroborate the information gathered by means of psychometric instruments which will be analyzed and interpreted, in this way a possible solution can be given to the problem posed. Exploratory research obtained real data on the incidence of lifestyles which interfere with the organizational climate of the institution's collaborators. In the present investigation, information has been collected from a population of 446 collaborators who have been subjected to stratified sampling, which allows us to deal with a population of 207 collaborators spread over the different departments of the institution, both administrative and service, In this way, it is hoped to modify the unhealthy habits of the collaborators, which are reflected in their work climate, which the collaborators are immersed daily. A manual of active breaks has also been proposed, which would benefit all collaborators, said manual being composed of several physical and mental exercises, so that it would help to relax and release points of tension which are the result of long working days. In this way, this research has been evidenced through a field study in which the institution, authorities and administrative and service collaborators of each department have been directly contacted.

Keywords: lifestyle, organizational climate, descriptive, exploratory, correlational, manual active breaks

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes Investigativos

Los estilos de vida han sido catalogados por procesos sociales, tradicionales, hábitos, conductas, comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar la calidad de vida. Un estudio sustancial sobre estilo de vida en el personal administrativo de la universidad de Santander cucuta, refleja que existe una relación entre el estilo de vida y el clima organizacional, dando a conocer que de una población de 195 individuos, de edades entre 35 a 55 años de edad, refleja que existe una deficiencia en algunos aspectos tales como son la actividad física donde un 63,3% de la población se encuentra en una condición sedentaria, un 48,3% una calidad de alimentación poco saludable y un manejo de estrés inadecuado (Sandra & Castro, 2016).

Ahora bien, la Organización Mundial de la Salud (OMS), manifiesta que el estilo de vida es una forma de vivir que está basado en parámetros de comportamientos identificables como es la conducta ante estímulos positivos y negativos. Dando a conocer que la vida de las personas en grandes ciudades es una barrera al tomar un hábito de actividad física (Campo, Pombo, & Teherán, 2016).

Estudios recientes exponen que los estilos de vida han sido muy comentados en las poblaciones del mundo, por lo que existen campañas a favor del bienestar humano, como es la lucha en contra del tabaquismo, la mitigación del alcohol en la población, el énfasis en el ejercicio y una buena alimentación. Por lo expuesto se ratifica que el estilo de vida es una parte importante para el mantenimiento de la salud que beneficia a promover la longevidad de las individuos (Both, y otros, 2016).

Estudios preliminares del clima organizacional, se expone que en la Red de servicios de salud Ccontumaza en el año 2016 (Miranda, 2016), expone una población de 2019 trabajadores, de tal manera se expone que el 49,6% y 43,2% de trabajadores perciben un clima organizacional no saludable y por mejorar y el 43,2% y el 30,2% tienen un nivel alto y medio de Síndrome de Burnout.

De tal manera según (Miranda) afirma que el recurso humano es un pilar fundamental, dando como fin el servicio profesional que proporciona una institución o empresa, dicho recurso humano ayuda a alcanzar los objetivos y metas empresariales. Cabe

señalar que las autoridades en conjunto con los colaboradores requieren de compromiso de cada miembro de la organización para alcanzar progreso y bienestar laboral (Montoya Cáceres, y otros, 2017).

A partir del año 1978 existen estudios de clima organizacional. Por ejemplo Litwin y Stinger son los primeros en determinar 9 componentes organizaciones, (estructura), (responsabilidad o autonomía en toma de decisiones), (recompensa recibida), (el desafío de las metas), (relaciones y cooperación grupal), (los estándares de productividad), (el manejo), (el conflicto) y (la identificación con la organización) (Segredo Pérez & Pérez Perea, 2017), puesto de esta manera, el clima refleja la realidad que la persona está condicionada a los niveles de motivación y rendimiento en el ambiente laboral.

Por otro lado en estudios sobre clima organizacional, podemos corroborar que (Souza, Martins, & Moreira, 2018) exponen que el impacto del clima organizacional sobre el estilo de vida de 206 colaboradores, refleja que el 82,9% de servidores técnico administrativos universitarios muestran niveles no tolerables de estrés, mientras que el 17,1% cuentan con niveles adecuados en el manejo del estrés, por tal razón la incidencia que tiene estilo de vida en el clima organizacional debe ser positiva para obtener un mejor rendimiento laboral.

Un desarrollo positivo en una organización tiene como objetivo, contribuir con el crecimiento y la buena conducta de los colaboradores en sus tareas laborales, porque es pertinente para cumplir o alcanzar las diferentes metas organizacionales (Vallejo, Vilariño, Ronda, & Armando, 2016). El desarrollo de metas organizacionales, aseguran al colaborador una estabilidad y permanencia en la organización el cual es alcanzado gracias un clima óptimo (Víctor, 2018).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General:

- *Establecer la relación entre los estilos de vida y el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.*

Este objetivo se cumplió a través de la aplicación de dos cuestionarios psicométricos para la validación de las variables propuestas (Estilos de vida y clima organizacional) se evaluó al personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, en lo posterior se conllevó un estudio estadístico para la validación de hipótesis mediante la correlación Spearman, a través del software SPSS, indicando finalmente la relación que existe entre variables.

1.2.2. Objetivos Específicos:

- *Identificar los estilos de vida del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.*

Para alcanzar dicho objetivo se procedió a aplicar el cuestionario de perfil de estilo de vida (PEPS-I) de Nola Pender 1996, posteriormente se realizó la aplicación física expuesta a los 207 colaboradores entre personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

- *Determinar el clima organizacional que existe en el personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.*

Para alcanzar dicho objetivo se procedió a aplicar la Escala Satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, posteriormente se realizó la aplicación física expuesta a los 207 colaboradores entre personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

- *Proponer estrategias que propicien una mejora en los estilos de vida del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.*

Para alcanzar dicho objetivo se procedió a la elaboración de un Manual de Pausas Activas, el cual conlleva una serie de ejercicios musculares, articulares y mentales. De tal forma dicho manual expuesto servirá como guía al personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, así mismo esto ayudaría a mitigar los niveles de estrés laboral.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Recursos

2.1.1. Institucionales

- Universidad Técnica de Ambato
- Biblioteca física y virtual

2.1.2. Humanos

- Autor o Investigador.
- Tutor del Proyecto.
- Personal Administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

2.1.3. Materiales

- Computadora
- Encuestas
- Test Escala de opiniones (SL SPC)
- Test Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)
- Material fungible: esferográficos/ lapiceros.
- Impresiones.

2.1.4. Tecnológicos

- Hardware – PC (Laptop)
- Software - Office (Paquetes Informático)
- Software estadísticos SPSS

2.1.5. Económicos

Tabla 1. Gastos

GASTOS	
Universidad Técnica de Ambato	\$100
Transporte	\$40
Alimentación	\$50
Internet	\$30
Impresiones/Copias	\$40
Total:	\$260

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

2.2. Tipo de Investigación

2.2.1. Enfoque de la Investigación

Existen dos enfoques que son aplicables para la investigación que se lleva a cabo, denominados enfoque cualitativo y cuantitativo, mismos que aun presentando diferencias marcadas se pueden establecer ciertos puntos de relación, permitiendo de esta manera obtener resultados confiables en una investigación. (Cortés, 2005).

El enfoque de la investigación está basada en el marco cualitativo al utilizar técnicas como la encuesta para obtener información base de la problemática y desde el enfoque cuantitativo, ya que se va a utilizar instrumentos de medición que arrojen resultados que nos permitan identificar los estilos de vida y clima organizacional de la Universidad Técnica de Ambato, recogiendo datos del contexto natural y se interpretará la problemática mediante información proporcionada de las personas implicadas.

2.3. Modalidad básica de la Investigación

Las modalidades empleadas en el presente trabajo de investigación son:

2.3.1. Investigación de campo.

El presente trabajo investigativo es de campo ya que es necesario acudir al lugar donde se encuentran las personas involucradas y con el contacto directo, conseguir información verídica y mediante las múltiples visitas a las instalaciones tener un mayor conocimiento sobre la realidad del problema.

Esta modalidad de la investigación nos ayuda a conocer los detalles del día a día de las condiciones de trabajo (Gomez, Flores, & Jimenez, 1999) . Con la importancia del caso se realiza una evaluación inicial con la ayuda de instrumentos como es el Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I) y la Escala de opiniones (SL SPC).

2.3.2. Investigación Documental y Bibliográfica.

Con el uso de esta modalidad documental bibliográfica nos es posible la recolección de datos a fuentes de información secundaria la cual es de vital importancia para el cumplimiento de un trabajo investigativo para dar la vialidad de dicha información (Cil, Mendez, & Sandoval, 2011). Con toda la información recabada es necesario un proceso de selección, evaluación y análisis para determinar que material es relevante y necesario para la investigación de Estilo de vida y Clima organizacional del personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.

2.4. Tipo de Investigación.

Este trabajo de investigación se realiza bajo los siguientes niveles o tipos de investigación:

2.4.1. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables (B, Dalen, & Meyer., 2006).

En la presente investigación se describe eventos y situaciones de manera ordenada y sistemática, mismos que permiten un análisis y descripción de forma crítica de las diferentes causas y efectos de los estilos de vida en el clima organizacional. Lo que ayuda a establecer comparaciones y relaciones entre las variables dependiente e independiente.

2.4.2. Investigación exploratorio

Es un tipo de investigación utilizada para el estudio de una problemática que no está definida, por lo que se lleva a cabo una investigación para dar a conocer varios datos sin embargo estos resultados no pueden ser concluyentes (Narvaez & Calzadilla, 2016).

Este tipo investigación ha sido de interés en dicho estudio, por descubrir la veracidad del contenido investigado como son las diferentes dimensiones de los estilos vida en que se envuelven en los diferentes factores del clima organizacional del personal administrativo de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, por lo cual nos servirá para la fundamentación de los objetivos propuestos en la dicha investigación.

2.4.3. Investigación correlacional

La investigación correlaciona se fundamenta por el grado de relación y semejanza entre dos o más variables, es decir entre las características o conceptos de un fenómeno de estudio, esta investigación no establece una explicación completa de la causa – efecto de lo ocurrido, solamente aporta indicios de las posibles causas de un acontecimiento (Moya, 2002), la presente investigación busca establecer el nivel de relación existente entre las variables que se manejan en el problema. De tal manera que se pueda conocer el grado de influencia entre la variable independiente (Estilos de Vida) y la variable dependiente (Clima organizacional).

2.5. Análisis de test estadísticos

Tabla 2: Análisis estadísticos

	Correlación lineal de Pearson		T d Student		Chi Cuadrado		Correlación de Spearman	
Tamaño de muestra	Muestra mayor de 30	0,5	Muestra menor de 30	0	Muestra mayor de 30	0,5	Muestra mayor de 30	0,5
Tipo de escala	Escala de intervalo o de razón	0	Escala de intervalo o de razón	0	Variables nominales, de escala y de razón	0	Escala ordinal y a veces nominales	0,5
Tipo de datos	Pruebas de normalidad de datos	0	Pruebas de normalidad de datos	0	Se asume normalidad de datos	0,5	Se asume normalidad de datos	0,5
Tipo de pruebas	Pruebas paramétricas	0	Pruebas paramétricas	0	Pruebas no paramétricas	0,5	Pruebas no paramétricas	0,5
Total		0,5		0		0,75		2

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

2.5.1. Correlación lineal de Pearson

La correlación de Pearson, tiene como finalidad variables cuantitativas, de tal modo que mide el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente, por lo tanto puede existir una fuerte relación entre variables, pero no de forma lineal si no existe una relación lineal, la correlación de Pearson no sería factible para dichas variables (Díaz & Pita, 2001).

2.5.2. T d Student

La T d Student es una prueba estadística la cual nos ayuda a la comparación o medición de dos muestras, ya sea que la primera es mayor a la segunda o viceversa, de tal forma que dicha prueba es la adecuada para comparar dos medidas (Alberto, 2015)

2.5.3. Chi Cuadrado

La prueba Chi cuadrado es no paramétrica de comparación de proporciones para dos y más de dos muestras independientes, debe contener datos estadísticos, nivel nominal de la variable dependiente, su función es comparar dos o más de dos distribuciones.

2.5.4. Correlación Spearman

Tiene como objetivo medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta (Restrepo & Gonzales, 2007).

Se ha tomado como sustento estadístico para dicha investigación, la correlación de Spearman, por la razón que dicha correlación es una técnica no paramétrica la cual es

libre de distribución probabilística, por lo tanto la relación causa-efecto es posible a través de la comprensión de la relación natural que existe entre las variables y no debe manifestarse solo por la existencia de una fuerte correlación.

2.6. Población Muestra

El presente trabajo se lo efectuó con un muestreo aleatorio estratificado, en el cual la población es de 446 personas entre personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato. Po lo cual se aplicó la fórmula de la muestra y se dividió en subgrupos o estratos para que los trabajadores sean encuestados. Tomando en cuenta los departamentos con cantidades grandes de colaboradores.

Tabla 3. Muestreo aleatorio estratificado

Muestreo Aleatorio Estratificado
Características
<ul style="list-style-type: none">• Ayuda a dividir a la población total en estratos o subgrupos de unidades.• La estratificación se basa en variables como edad, sexo, nivel socioeconómico, etc.• La población es dividida para después componerla por “N” individuos, en “x” subpoblaciones o estratos, con base a variables importante para la conducción del estudio, y de tamaños respectivos N1, N2, N3, N4.• La composición estratificada es conocida por la persona quien desea hacer el muestreo
Ventajas
<ul style="list-style-type: none">• Cuando se sabe el total de la población se puede repartir en estratos y así minimizar la población.• Estratifica la muestra según las variables que son estudiadas.• Es aleatoria y se obtiene estimaciones más precisas al estudio• Es posible el análisis de los estratos, separada de los resultados para cada uno de los estratos.
Fuente: Muestreo estratificado con diseño poisson (Gonzales J. H., 2016). Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Datos:

N = 446

$Z\alpha = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5

Desarrollo:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)E^2 + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(446)(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(446-1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{4.28.3384}{2.0729}$$

n= 207

Tabla 4. Distribución de la muestra

Áreas	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	122	58,7%
Servicio	85	41,3%
TOTAL	207	100%

Fuente: Nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato (**Azuero Galarza, 2019**)

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019

Tabla 5. Afijación proporcional para el personal administrativo

Estrato	Identificación	N° Sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	D. Administrativo	59	22,5%	27
2	D. Financiero	23	8,8%	11
3	D. Bienestar estudiantil	17	6,5%	8
4	D. Tecnológico	25	9,5%	12
5	D. Talento Humano	25	9,5%	12
6	D. Cultura	31	11,8%	14
7	D. Investigación	13	5,0%	6
8	D. Secretarías de Facultad	69	26,3%	32
Correcto			100,0%	122

Fuente: Nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato (**Azuero Galarza, 2019**).

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 6. Afijación proporcional para el personal de servicio

Estrato	Identificación	N° Sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	Guardias	69	37,5%	32
2	Conserjes	88	47,8	41
3	Choferes	27	14,7	12
Correcto			100,0%	85

Fuente: Nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato (**Azuero Galarza, 2019**).

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

2.6 Plan de Recolección de información

Tabla 7. Preguntas de recolección de información.

PREGUNTAS	RECOLECCIÓN
¿Para qué?	Para establecer la relación de los estilos de vida y clima organizacional en el personal administrativo y de servicios de la Universidad técnica de Ambato
¿A quiénes?	Al personal de servicio administrativo y de servicios.
¿Sobre qué aspectos?	Organizacionales, fisiológicos, emocionales, motivacionales, alimenticios, sociales, productivos, satisfacción, cooperativos, realización de actividades, salud.
¿Cuándo?	Período Académico Septiembre 2019- Febrero 2020.
¿Donde?	En la Universidad Técnica de Ambato
¿Cuántas veces?	(Una vez)
¿Qué técnica de recolección?	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento para la evaluación de Estilos de vida Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I) <ul style="list-style-type: none"> • Instrumento para evaluación de clima Escala de Opiniones SL SPC
¿Con qué?	Instructivos de los cuestionarios

Fuente: Nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato (**Azuero Galarza, 2019**).

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

2.7 Instrumentos Psicométricos.

El cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I), es un test realizado por la enfermera Nola Pender, el cual ayuda arrojar resultados sobre la condición de una persona, su estructura es a base de 48 preguntas las cuales están inmersas en la vida cotidiana del evaluado, además este cuestionario consta de una escala de Likert la cual tiene una distribución del 1 al 5, los cuales significan que 1 es igual a nunca, 2 es igual A veces, 3 es igual a Frecuentemente y 4 es igual a Rutinariamente, estos reactivos

han sido simplificados en 6 dimensiones las cuales son nutrición, ejercicio, responsabilidad en salud, manejo del estrés, soporte interpersonal y autoactualización. Estas dimensiones arrojan un resultado los cuales pueden variar entre 48 que representa a un estilo de vida bajo mientras que 190 representa a un estilo alto o adecuado en el individuo, siendo así este cuestionario ha sido de utilidad para identificar el estilo de vida de cada individuo (Aristizábal Hoyos, Blanco Borjas, Sánchez Ramos, & Ostiguín Meléndez, 2011)

La Escala Satisfacción Laboral SL-SPC, es un test realizado por la Autora Sonia Palma Carrillo, este instrumento nos ayuda abordar sobre el clima que tiene un colaborador dentro de la organización, este instrumento consta de 36 preguntas las cuales se califican en una escala de Likert la cual se representa de 5 puntos a 1 punto, estas están reflejadas de la siguiente manera 5 representa Totalmente de acuerdo, 4 representa De acuerdo, 3 representa Indeciso, 2 representa En desacuerdo y 1 en Totalmente en desacuerdo, además este test se desglosa en 7 factores los cuales son Factor I representa las Condiciones Físicas y/o Materiales, Factor II representa los Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Factor III representa las Políticas Administrativas, Factor IV representa las Relaciones Sociales, Factor V representa el Desarrollo Personal, Factor VI representa el Desempeño de Tareas y el Factor VII representa la Relación con la Autoridad (Palma Carrillo, 2009)

2.8 Validez y confiabilidad

Los instrumentos aplicados para este proyecto han sido tomados en cuenta por su confiabilidad en su metodología, los cuestionarios nos ayudan con información verídica sobre la población que está siendo estudiada, además ambos cuestionarios están acordes a la investigación por la razón que los estilos de vida de los colaboradores pueden incidir en su clima organizacional, puesto en la investigación estarán inmersos una muestra la cual será de objeto de nuestro estudio para obtener resultados veraces y posteriormente su debida interpretación sobre la problemática planteada.

2.9 Procesamiento y análisis

Se procederá a la recopilación de la información de ambos instrumentos de evaluación tanto de estilos de vida que se obtendrá del el cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I), y sobre clima organizacional que se obtendrá de la Escala Satisfacción Laboral SL-SPC, para verificar la incidencia de los estilos de vida en el clima

organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Con los datos obtenidos se realizara un estudio correlación con un margen de error del 0,05. Esto será con toda la muestra que es de 207 personas que representan el 100% entre personal administrativo y de servicios para definir la incidencia que existe entre estas dos variables.

Con la información obtenida se realizara la respectiva interpretación y su análisis a la problemática que exista en la población estudiada, la correlación estará en conjunto con los resultados de ambas variables, para lo cual se utilizara el sistema informático SPS, el cual nos ayudara a realizar la verificación de la hipótesis mediante la correlación de las variables estilos de vida y clima organizacional.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis e interpretación Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)

Para la obtención de resultados de los estilos de vida en el Personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, se aplicó el Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I), mismo que abordara 6 dimensiones las cuales son: nutrición, ejercicio, responsabilidad, manejo del estrés, soporte y auto-actualización. Por lo cual se aplicó a 207 colaboradores que representan el 100%.

3.1.1. Estilos de vida (Dimensión Nutrición)

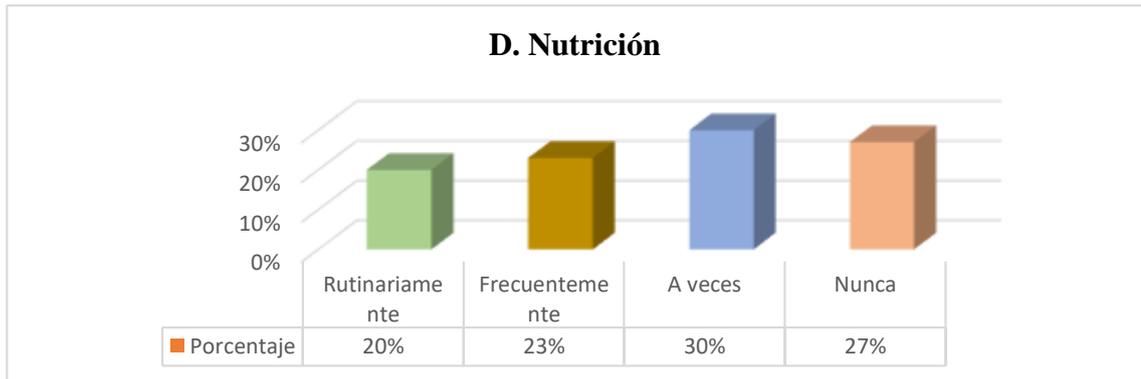


Gráfico 1. Dimensión Nutrición

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 8. Resultados - Dimensión Nutrición

Dimensión Nutrición		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Rutinariamente	43	20%
Frecuentemente	49	23%
A veces	61	30%
Nunca	54	27%
Total	207	100,0%

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

Al apreciar los resultados obtenidos se puede determinar que del 100% de las personas encuestadas en lo que respecta a la Dimensión Nutrición, el 20% que representa a 43 colaboradores responden rutinariamente, 49 colaboradores que corresponde al 23% dan una respuesta de frecuentemente, por otro lado el 30% representado por 61 colaboradores se sitúan en a veces y finalmente 54 colaboradores que respecta al 27% responden que nunca.

Interpretación

De esta manera se establece que la mayoría de colaboradores en la dimensión nutrición responde que a veces busca mantener una buena salud y presta atención a la alimentación que lleva diariamente, significando que las personas encuestadas no tienen como prioridad su salud y nutrición ya que no manejan hábitos alimenticios adecuados debiéndose a que tal vez el personal no se alimente a horas adecuadas, teniendo como consecuencia posibles enfermedades, tal como lo expresa (Barron, Rodriguez, & Chavarria, 2017), al indicar que el fomentar hábitos alimenticios inadecuados contribuye a generar un riesgo alto para que un individuo predisponga a su organismo a enfermedades crónicas y de nutrición que ayudan a disminuir su calidad de vida. Así mismo la alimentación del personal administrativo es diferente por la razón de las horas laborales y la clase de actividad que realizan diariamente, al igual que la alimentación del personal de servicios es distinta por la actividad y el lugar de donde desempeñen su labor. Estos dos tienden a mantener una vida alimenticia por su labor.

3.1.2. Estilos de vida (Dimensión Ejercicio)

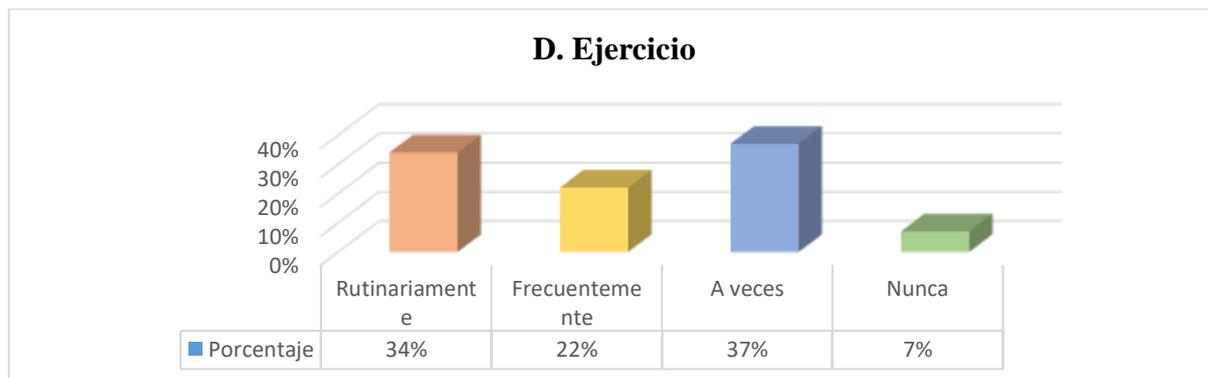


Gráfico 2. Dimensión Ejercicio

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 9. Resultados - Dimensión Ejercicio

Dimensión Ejercicio		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Rutinariamente	71	34%
Frecuentemente	47	22%
A veces	76	37%
Nunca	13	7%
Total	207	100,0%

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

Del 100% de las personas encuestadas de la Dimensión Ejercicio, el 34% representa a 71 colaboradores que se sitúan en la categoría rutinariamente, el 22% corresponde a 47 colaboradores los cuales se sitúan en frecuentemente, el 37% el cual representan a 76 colaboradores se sitúan en a veces y el 3% corresponde a 13 colaboradores el cual corresponde a nunca.

Interpretación

Mediante los datos obtenidos de los colaboradores de la institución, se puede observar que una gran parte de los individuos no mantiene un estilo de vida orientado hacia el ejercicio ya que el mayor porcentaje de los encuestados responden que a veces atienden las necesidades físicas que su cuerpo muestra y no realizan en su mayoría actividad física, situación que podría afectar en la calidad de vida de los colaboradores, tal como lo expresa (Salas, 2015), al establecer que depende en como los individuos desenvuelvan cada uno de los aspectos que conforman su vida tales como: actividad física, alimentación, relaciones interpersonales, emociones, entre otros. Al hablar sobre ejercicio de un colaborador administrativo, se ha evidenciado que este es más escaso por el lugar reducido en el cual se desempeña, pero viendo a un colaborador de servicios de una institución él/la puede mantener un hábito mejor por la razón que la mayor parte de sus actividades son en el exterior.

3.1.3 Estilos de vida (Dimensión Responsabilidad en Salud)

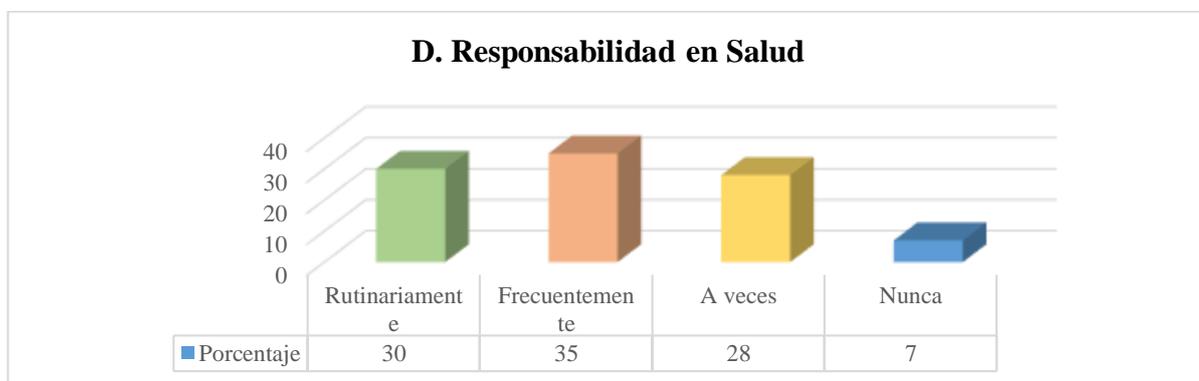


Gráfico 3. Dimensión Responsabilidad

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 10. Resultados - Dimensión Responsabilidad

Dimensión Responsabilidad en Salud		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Rutinariamente	62	30%
Frecuentemente	72	35%
A veces	58	28%
Nunca	15	7%
Total	207	100,0%

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

Analizando los resultados obtenidos se determina que del 100% de las personas encuestadas de la Dimensión Responsabilidad en Salud, el 30% representado por 62 colaboradores se sitúan en la categoría rutinariamente, 72 colaboradores que representan el 35% brindan una respuesta de frecuentemente, el 28% que representa a 58 colaboradores responden con la opción a veces y finalmente el 7% corresponde a 15 colaboradores se sitúan en nunca.

Interpretación

De esta manera se entiende que la mayor parte de los colaboradores si mantienen hábitos hacia el cuidado de su salud ya que el porcentaje más alto se encuentra en la opción frecuentemente (35%), indicando así que los colaboradores ante un diagnóstico brindado por un profesional de la salud, cumplen con las indicaciones brindadas con la finalidad de mantener o mejorar su salud y manteniendo cuidados paulatinos con sus respectivos médicos, aportando a lo expresado se encuentra (Espinosa L. , 2014); quien explica que para prevenir enfermedades crónicas futuras es necesario saber cuáles son los factores y condiciones que pueden generar dichas enfermedades riesgosas que disminuyan la calidad de vida de un individuo. La responsabilidad entre colaboradores puede variar, de tal manera que un colaborador administrativo tiene mayor flexibilidad y cercanía hacia mantener un mayor cuidado hacia sí mismo, ahora bien la parte contraria de un personal de servicios no podría mantener una adecuada responsabilidad por la razón que su labor es en exterior de la institución y el trabajo que realiza requiere la fuerza humana.

3.1.4. Estilos de vida (Dimensión Manejo del Estrés)

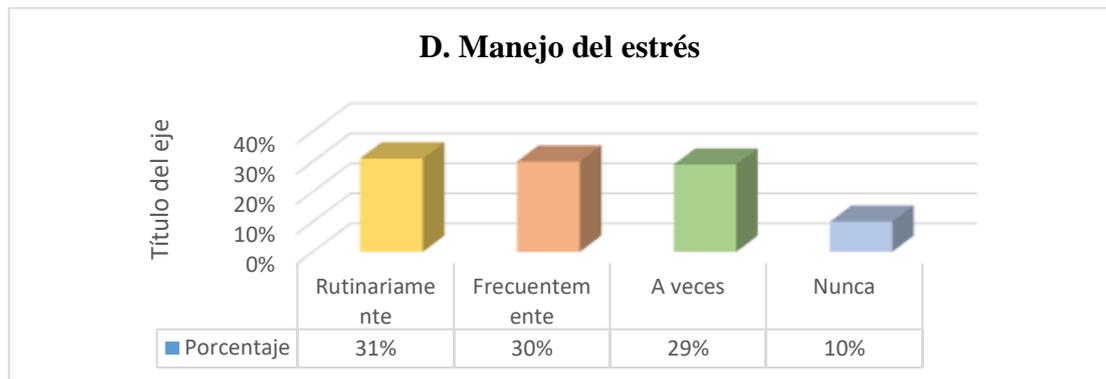


Gráfico 4. Dimensión Manejo de Estrés

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 11. Resultados - Dimensión Manejo del Estrés

Dimensión Manejo del estrés		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Rutinariamente	65	31%
Frecuentemente	63	30%
A veces	59	29%
Nunca	20	10%
Total	207	100,0%

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

Según los datos obtenidos se determina que del 100% de las personas encuestadas de la Dimensión Manejo del Estrés, el 31% representa a 65 colaboradores se sitúan en la categoría rutinariamente, 63 colaboradores que corresponden al 30% brindan una respuesta de frecuentemente, el 29% el cual representan a 59 colaboradores se sitúan en a veces y 20 colaboradores que corresponde a el 10% responden que nunca.

Interpretación

A través de los datos recopilados, se interpreta que una gran parte de los colaboradores mantienen un buen nivel de cuidado hacia su bienestar personal, ya que en pueden desenvolverse ante situaciones estresantes, además procura controlar momentos de tensión tanto en la vida diaria como en el ámbito laboral. Tal como lo expresan Sherman y Blohlander citado por (Félix, García, & Mercado, 2018), en donde explican que es necesario conocer la manera de realizar las actividades designadas a fin de generar mayor satisfacción en su realización y minorar el nivel de estrés que produzcan estas tareas. Mantener una debido manejo del estrés ha sido catalogado por mucho

tiempo como una prioridad laboral, pero al hablar sobre colaboradores administrativos sea evidenciado que las personas administrativas son más propensas a mantener mayores niveles de estrés por la clase de actividad y la interacción que tienen con más personas, sin embargo al hablar del personal de servicios la labor consta de tareas las cuales deben ser culminadas en un periodo de tiempo límite.

3.1.5. Estilos de vida (Dimensión Soporte Interpersonal)

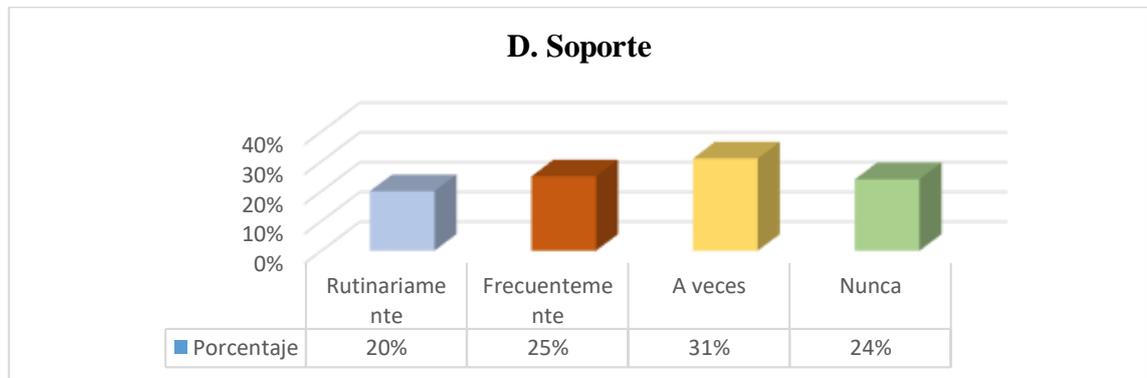


Gráfico 5. Dimensión Soporte

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato
Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 12. Resultados - Dimensión Soporte

Dimensión Soporte		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Rutinariamente	43	20%
Frecuentemente	51	25%
A veces	63	31%
Nunca	50	24%
Total	207	100%

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato
Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

A partir de los datos obtenidos se puede determinar que del 100% de las personas encuestadas de la Dimensión Soporte Interpersonal, 43 colaboradores representados por el 20% dan su respuesta en la categoría rutinariamente, el 25% que corresponde a 51 colaboradores mismos que se sitúan en frecuentemente, por otra parte el 31% que contiene a 63 colaboradores brindan una respuesta de a veces y finalmente un 24% restante que corresponde a 50 colaboradores da una respuesta de nunca.

Interpretación

De esta manera se puede interpretar que la mayoría de colaboradores a veces mantienen un soporte interpersonal, ya que muchas veces no suelen estar de acuerdo

con el pensamiento de los demás, provocando así no tener una buena convivencia entre los trabajadores, situaciones que pueden generarse emociones mal expresadas por parte de los colaboradores, así pues, tal como lo señala (Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla, & Rozo, 2018) en el contexto laboral, la correcta expresión de emociones ejerce un rol importante para la buena relación interpersonal en una empresa, pues si sucede de manera contraria puede generar consecuencias contraproducentes que afecten en el buen y correcto desenvolvimiento de los colaboradores de una empresa. Un mayor cuidado es fundamental en la vida organizacional, así mismo se ha evidenciado que ante un colaborador administrativo mantiene mayor cuidado así si mismo por la razón que su labor se realiza en un espacio con mayor beneficios, ahora bien un colaborador de servicios podrían mantener menor cuidado hacia sí mismo por la clase de trabajo que lo realiza en áreas pocos seguras.

3.1.6. Estilos de vida (Dimensión Autoactualización)

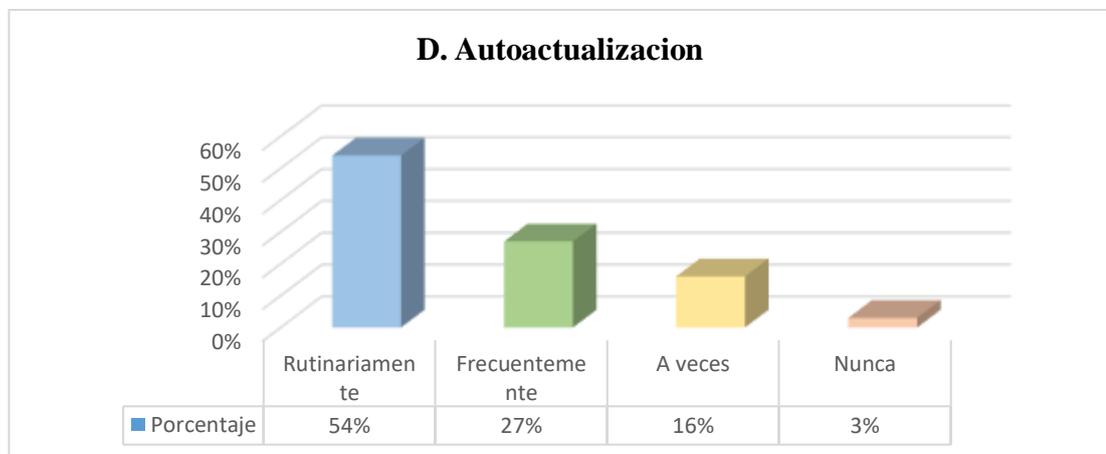


Gráfico 6. Dimensión Autoactualización

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 13. Resultados - Dimensión auto actualización

Dimensión Actualización		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Rutinariamente	111	54%
Frecuentemente	57	27%
A veces	32	16%
Nunca	7	3%
Total	207	100%

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

Según los resultados se determina que del 100% de las personas encuestadas de la Dimensión Auto-actualización, el 54% representa a 111 colaboradores que se sitúan en la categoría rutinariamente, el 27% corresponde a 57 colaboradores responden con frecuentemente, el 16% el cual representan a 32 colaboradores se sitúan en a veces y el 3% corresponde a 7 colaboradores brindan una respuesta de nunca.

Interpretación

Según los resultados obtenidos se establece que los colaboradores encuestados en su mayoría se mantienen en constante actualización para mejorar tanto en su ámbito laboral como personal, siendo conscientes de sus capacidades y habilidades, fortaleciendo así su conocimiento para bienestar propio como el de su ámbito laboral, sustentando lo anteriormente expresado se encuentra (Reimel, 2016), quien expone que la satisfacción laboral se asocia con la motivación de realizar correctamente un trabajo determinado, satisfaciendo necesidades individuales tales como: logro de habilidades, competencias y actualización de información para una conducta de logro tanto personal como laboral. La vida laboral tiene varios beneficios que los colaboradores reciben, pero hablando en la parte organizacional hay un diferente entre dos clases de colaboradores como son los administrativos, ellos mantienen una mayor frecuencia hacia la actualización sobre su labor, porque está la requiere, pero al hablar sobre el personal administrativo esta no tiene mayor impacto porque el tiempo de actualización es más largo y menos frecuente.

.2. Análisis e interpretación Escala de Opiniones (SL SPC)

Los resultados sobre el Clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, se obtuvieron mediante una Escala de Opiniones (SL SPC), el cual se derivan en 7 Factores, para obtener dichos resultados se ha aplicado a 207 colaboradores de la institución el cual representa al 100%.

3.2.1. Clima organizacional (Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales)

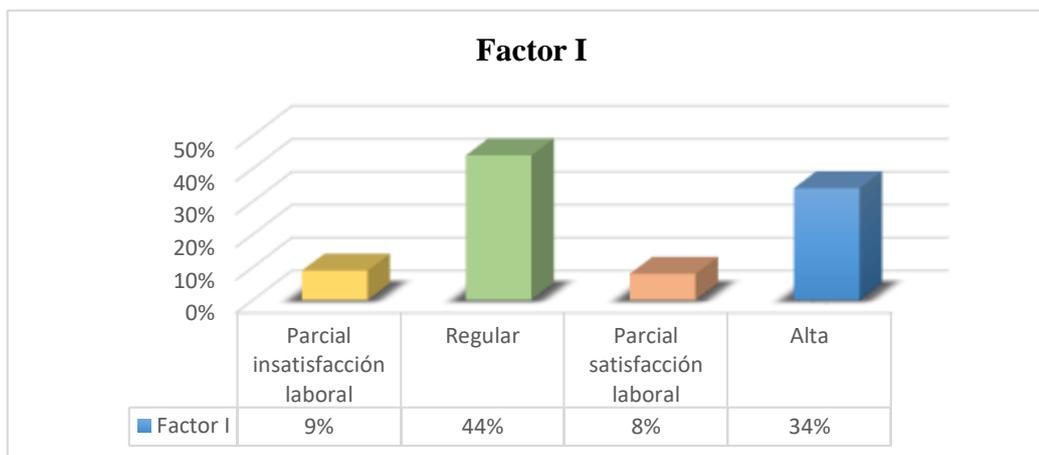


Gráfico 7. Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 14. Resultados Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

FACTOR 1			
	Validos	Colaboradores	Porcentaje
Parcial insatisfacción laboral		19	9,2
Regular		93	44,9
Parcial satisfacción laboral		18	8,7
Alta		72	34,8
Total		207	100,0

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

De 207 personas encuestadas siendo el 100 % del Personal Administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato, refleja que el 2,4 % califica como baja, el 9.2% califica como parcial insatisfactorio laboral, el 44,9% como regular, el 8,7% como parcial satisfactorio laboral y el 34,8% como alta.

Interpretación

De tal forma se puede deducir que las condiciones físicas de los puestos de trabajo de la institución, necesitan una revisión por partes de la autoridades por cuestión de

inconformidad del personal, además esto conllevaría a evitar posibles enfermedades profesionales que surgirían a falta de materiales y un espacio acorde para desarrollar las actividades diarias de los colaboradores del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato. Para Boada & Tous, 1993 citado por (Chiang, Salazar, Huerta, & Núñez, 2018), las condiciones físicas o áreas de trabajo son de suma importancia para la realización de la actividad o tarea determinada de un individuo, de tal forma mantener una condición adecuada es la base para la satisfacción del colaborador, determinando así el grado de bienestar que el sujeto experimenta en su trabajo. Al hablar sobre condiciones física del personal de una institución poder evidenciar que las condiciones e implementos varían entre colaboradores, como es en el personal administrativo la condición de su labor es mejor por la razón que sus actividades se las realiza en un espacio de oficina y con mayor accesibilidad a varios privilegios, pero la diferencia ante el personal de servicios esta varia ya que su labor se puede establecer en donde sea requerida, como lo es en el interior o exterior de la institución.

3.2.2. Clima Organizacional (Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos)

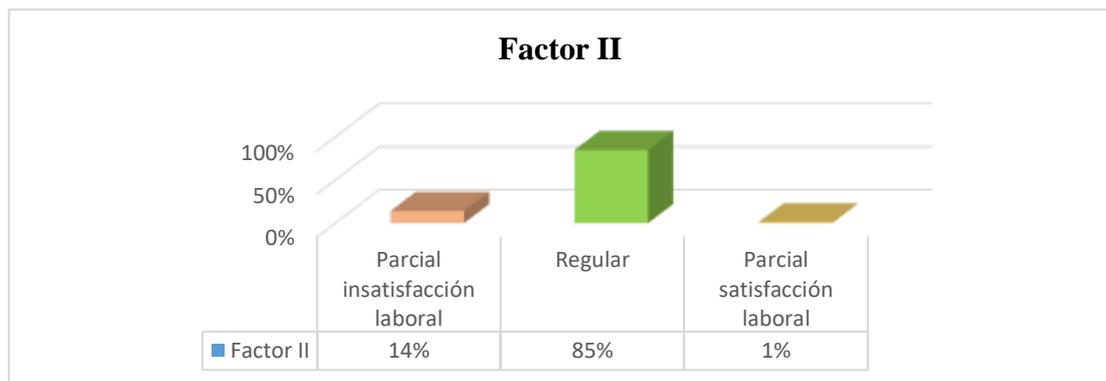


Gráfico 8. Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 15. Resultados Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

FACTOR 2		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Parcial insatisfacción laboral	29	14,0
Regular	177	85,5
Parcial satisfacción laboral	1	,5
Total	207	100,0

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

De 207 personas encuestadas que es el 100 % del Personal Administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato, se puede reflejar que 14,0% califica como parcial insatisfactorio laboral, el 85,5% como regular y el 0,5% como parcial satisfactorio laboral.

Interpretación

De esta manera se deduce que los beneficios laborales y/o remunerativos, no están acordes hacia las actividades que realizan los colaboradores, a esto podemos observar que existe una inconformidad hacia la parte remunerativa, dicho así los beneficios laborales deben ser tomados en cuenta para que el personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato se sienta conforme en sus laborales, ya que es un aspecto de suma importancia para un mejor desenvolvimiento de un trabajador tal como lo expresan Aguirre & Armenta, (2012) citado por (Serrano, Señalín, Vega, & Herrera, 2018), en donde indican que toda institución debe mantener un control interno adecuado de cada uno de los recursos que constituye la empresa, ya que así se puede evaluar tanto la gestión del trabajador como la calidad de las tareas desarrolladas, siendo el aspecto económico uno de los más importantes para desarrollar motivación en los colaboradores y que éste a su vez influya sobre la calidad de trabajo que desempeñe. Los beneficios laborales son diferentes entre los colaboradores de una institución, por la clase de labor que requiera la organización, como lo es la diferencia del personal administrativo que en su mayor parte cumplen las horas establecidas, pero el personal de servicios varía ya que la necesidad de la organización puede variar ante la hora y el lugar donde se la requiera.

3.2.3. Clima Organizacional (Factor III: Políticas Administrativas)

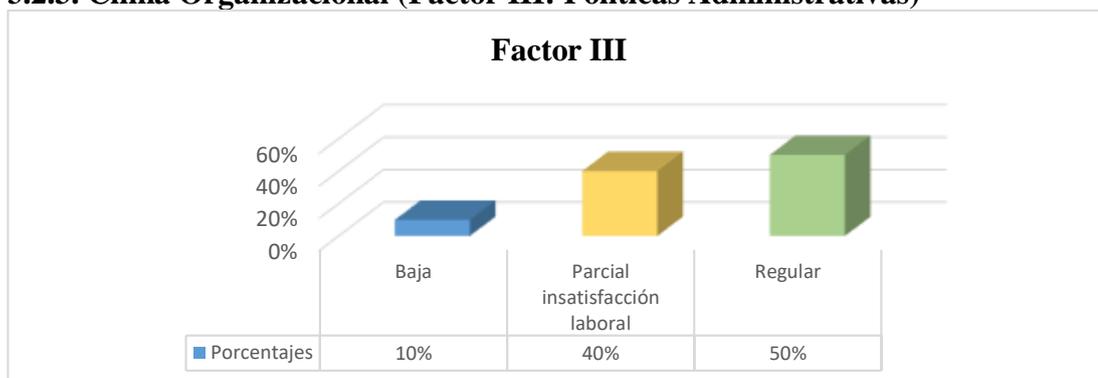


Gráfico 9. Factor III: Políticas Administrativas

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 16. Resultados Factor III: Políticas Administrativas

FACTOR 3		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Baja	21	10,1
Parcial insatisfacción laboral	84	40,6
Regular	102	49,3
Total	207	100,0

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

De 207 personas encuestadas que es el 100 % del Personal Administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato, se puede reflejar que 10.1 % califica como baja, el 40,6% califica como parcial insatisfactorio laboral y el 49,3% como regular.

Interpretación

De tal manera se deduce que en cuanto a las políticas administrativas, existe una inconformidad por parte del personal de la institución, esto se podría deber por falta de actualización de las políticas institucionales las cuales afectan a una gran parte de los colaboradores, dando un cambio ayudaría a la productividad del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato. Estableciendo de esta manera la gran importancia de un buen manejo de las políticas administrativas, tal como lo expresa (Blandez, 2016), indicando que el éxito de una organización depende de la buena y efectiva administración que maneje la institución, ya que favorece al trabajo en equipo y a las relaciones humanas que se manejan dentro de ella. Las políticas de una compañía tienen por objeto orientar la acción, por la cual sirven para formular, interpretar y suplir las normas concretas. De tal forma que las políticas del personal varían como lo es del administrativo y la de servicios, estas políticas son diferentes por la clase de labor que cada una realizan.

3.2.4. Clima Organizacional (Factor IV: Relaciones Sociales)

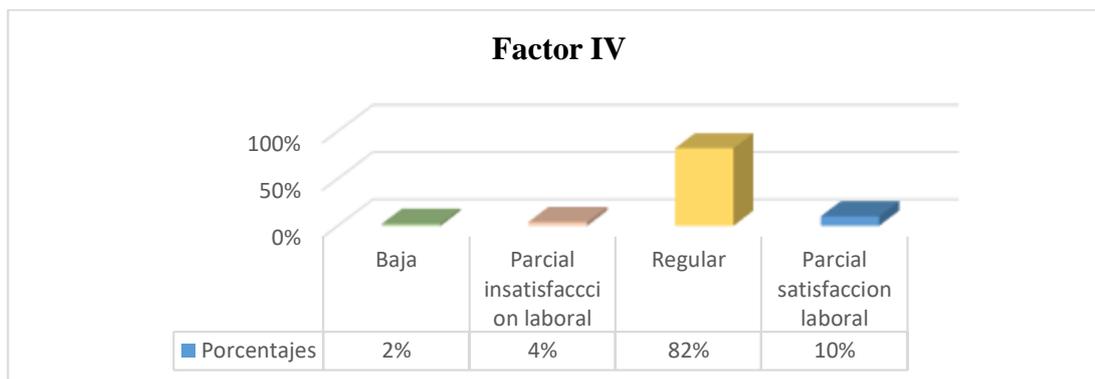


Gráfico 10. Factor IV: Relaciones Sociales

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 17. Resultados Factor IV: Relaciones Sociales

FACTOR 4			
Validos	Colaboradores	Porcentaje	
Baja	5	2,4	
Parcial insatisfacción laboral	10	4,8	
Regular	170	82,1	
Parcial satisfacción laboral	22	10,6	
Total	207	100,0	

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

De 207 personas encuestas que es el 100 % del Personal Administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato, se puede reflejar que el 2,4 % califica como baja, el 4,8% califica como parcial insatisfactorio laboral, el 82,1% como regular y el 10,6% como parcial satisfactorio laboral.

Interpretación

De esta manera se deduce que las relaciones sociales entre colaboradores, no son buenas, infiriendo que una gran parte del personal no mantiene un ambiente de amistad entre compañeros, por lo que se recomienda integraciones mismas que beneficien la colaboración y empatía del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato. Según Palma (2006) citado por (Sánchez, Noe, & Vargas), las relaciones sociales influyen en la satisfacción laboral dado que un colaborador actúa según sus valores y creencias mismas que comparte dentro de la organización a la que pertenece, haciendo que su relación con los demás fortalezca su auto-confianza y mejor desenvolvimiento en sus tareas. Las relaciones sociales son un pilar fundamental para el desarrollo de un individuo en el entorno organizativo, de tal forma una persona

la cual labora en una oficina o en el exterior de la organización, deben mantener una mayor capacidad de relación por la clase de trabajo que realiza y hacia quien lo recibe, para la optimización de recursos y una mayor productividad.

3.2.5. Clima Organizacional (Factor V: Desarrollo Personal)

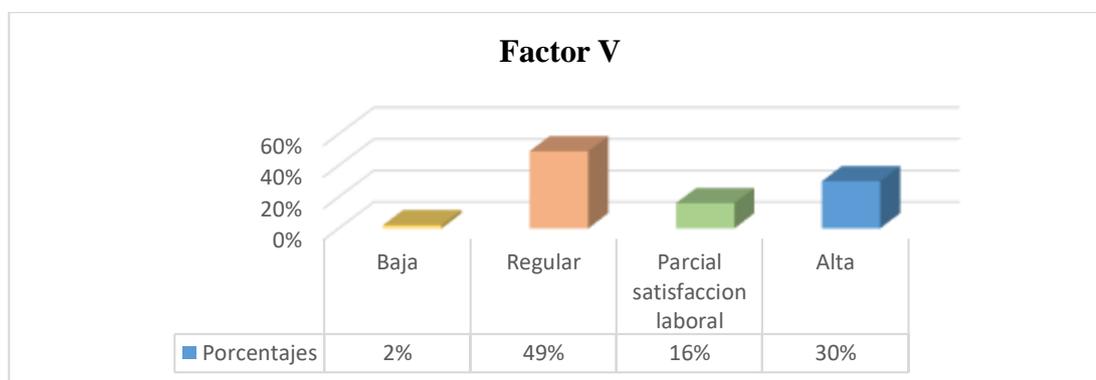


Gráfico 11. Factor V: Desarrollo Personal

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 18. Resultados Factor V: Desarrollo Personal

FACTOR 5		
Validos	Colaboradores	Porcentaje
Baja	5	2,4
Regular	103	49,8
Parcial satisfacción laboral	35	16,9
Alta	64	30,9
Total	207	100,0

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

De 207 personas encuestas que es el 100 % del Personal Administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato, se puede reflejar que 2,4 % califica como baja, el 49,8% como regular, el 16,9% como parcial satisfactorio laboral y el 30,9% como alta.

Interpretación

De esta manera se deduce que el desarrollo personal, existe un bajo interés por parte de la institución hacia el plan de carrera de los colaboradores, así pues se recomienda a las autoridades de la institución tomar en cuenta aspectos de la superación de sus colaboradores, tal como lo expresa (Camacho, 2017), al establecer que en la actualidad las organizaciones sufren grandes cambios guiadas por la sociedad, por lo que al encontrarnos en una sociedad que exige calidad, el individuo se encuentra obligado a ser competitivo para demostrar sus capacidades y generar cambios en su empresa

siguiendo las metas establecidas por la institución. Un plan de carrera es esencial en una organización, tanto en la parte administrativa como la de servicios, de tal forma que mantener una personal actualizado con las mejoras del mercado aumenta la productividad y la competitividad.

3.2.6. Clima Organizacional (Factor VI: Desempeño de Tareas)

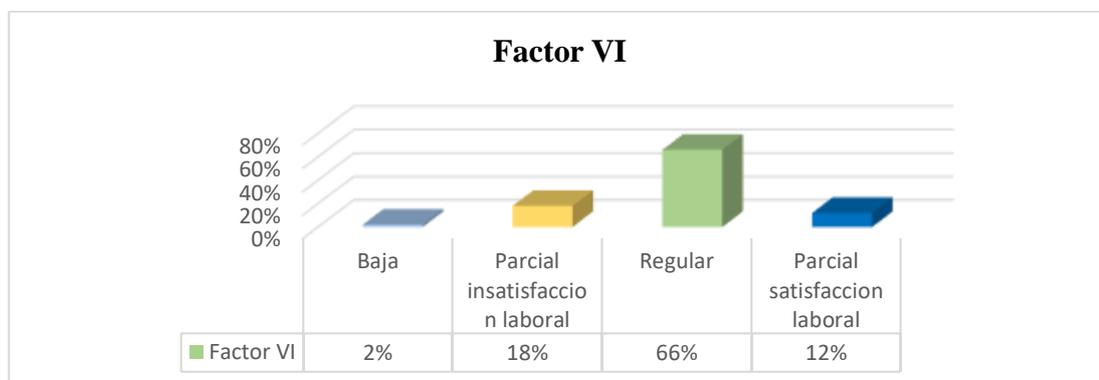


Gráfico 12. Factor VI: Desempeño de tareas

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 19. Resultados Factor VI: Desempeño de tareas

FACTOR 6			
Validos	Frecuencia	Porcentaje	
Baja	5	2,4	
Parcial insatisfacción laboral	38	18,4	
Regular	138	66,7	
Parcial satisfacción laboral	25	12,1	
Alta	1	,5	
Total	207	100,0	

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

De 207 personas encuestadas que es el 100 % del Personal Administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato, se puede reflejar que el 2,4 % califica como baja, el 18,4% califica como parcial insatisfactorio laboral, el 66,7% como regular, el 12,1% como parcial satisfactorio laboral y el 0,5% como alta.

Interpretación

De esta manera se deduce que el desempeño de tareas de los colaboradores afecta, quizás por la acumulación de trabajo por fechas de entregas próximas, así pues se recomienda a los colaboradores mantener un orden en sus tareas y evitar la acumulación de estas. Tomando en consideración lo expresado por (Ramos & Febres, 2016), quien

manifiesta que las organizaciones son sistemas sociales en donde cada uno de los colaboradores desempeñan distintas tareas que al trabajar en conjunto, contribuyen al cumplimiento de la metas y objetivos propuestos por la institución

3.2.7. Clima Organizacional (Factor VII: Relación con la Autoridad)

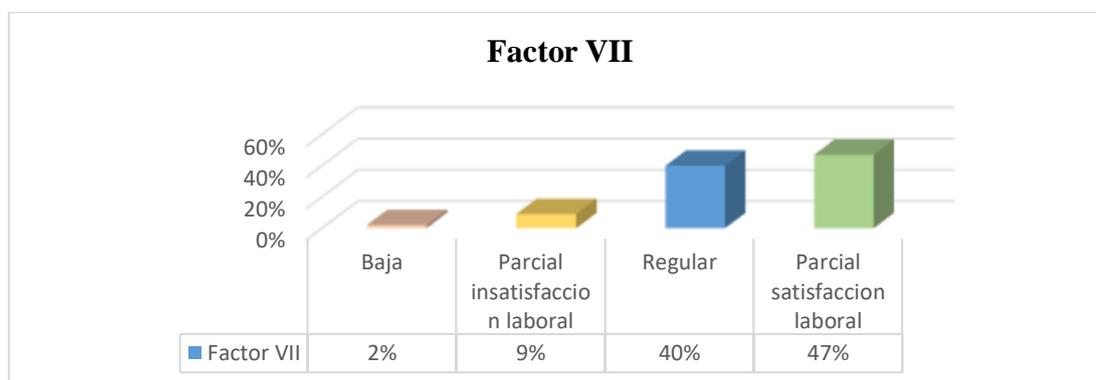


Gráfico 13. Factor VII: Relación con la autoridad

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Tabla 20. Resultados Factor VII: Relación con la autoridad

FACTOR 7			
Validos	Frecuencia	Porcentaje	
Baja	5	2,4	
Parcial insatisfacción laboral	20	9,7	
Regular	83	40,1	
Parcial satisfacción laboral	99	47,8	
Total	207	100,0	

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Análisis

De 207 personas encuestas que es el 100 % del Personal Administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato, se puede reflejar que 2,4 % califica como baja, el 9.7% califica como parcial insatisfactorio laboral, el 40,1% como regular y el 47,8% como parcial satisfactorio.

Interpretación

De esta manera se deduce que la relación con la autoridad se encuentra en un punto acorde con los superiores y subordinados del personal administrativo y de servicios de Universidad Técnica de Ambato. Por lo tanto según (Maya, Niño, & Jiménez, 2016), el comportamiento de un grupo depende en gran parte, de la clase de dirigente o autoridad que tenga, ya que se manifestaría en la actitud de los subordinados, siendo ésta el reflejo de la capacidad del dirigente. La jerarquización organización es

fundamental para el logro de los objetivos institucionales, de tal forma que cada personal que labora en una institución tiene su guía u objetivos, como son los objetivos administrativos los cuales están direccionados hacia las mejoras de los integrantes en el ambiente organizacional en su entorno, y las metas del personal de servicios se rigen a la mejora interna para mantener una mayor productividad de la organización.

Interpretación General de la Escala de Opiniones (SL SPC).

Ahora bien tomando en cuenta los 7 factores que miden el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, se puede deducir que se encuentran enmarcados en un nivel REGULAR, por lo que se recomienda tomar medidas para evitar una posible caída en el desempeño laboral de los colaboradores, así mismo esto evitaría que la institución baje su productividad y nivel.

3.3. Correlación Estilos de Vida y el Clima Organizacional

Tabla 21. Correlación Estilos de Vida y Clima Organizacional

		Factor I Parcial satisfacción laboral	Factor II Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Factor III Políticas Administrativas	Factor IV Relaciones Sociales	Factor V Desarrollo Personal	Factor VI Desempeño de Tareas	Factor VII Relación con la Autoridad
Nutrición	Coefficiente de correlación	,347	,103	-,150	,186	,072	,104	,255
	Sig. (Bilateral) N	,000 207	,139 207	,031 207	,007 207	,303 207	,137 207	,000 207
Ejercicio	Coefficiente de correlación	,106	0,11	-,031	-,063	-,049	,045	-,032
	Sig. (Bilateral) N	,127 207	,871 207	,655 207	,370 207	,479 207	,508 207	,644 207
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	0,47	,247	-,113	,058	-,142	-,126	-,062
	Sig. (Bilateral) N	,498 207	,000 207	,105 207	,404 207	,042 207	0,71 207	,376 207
Manejo del Estrés	Coefficiente de correlación	,129	,031	-,063	,180	,112	,057	-,002
	Sig. (Bilateral) N	,065 207	,656 207	,370 207	,010 207	,109 207	,419 207	,979 207
Soporte	Coefficiente de correlación	-,002	-,216	-,051	,450	,862	,385	,293
	Sig. (Bilateral) N	,973 207	,002 207	,464 207	,000 207	,000 207	,000 207	,000 207
Autoactualización	Coefficiente de correlación	,074	,037	0,53	,093	,086	,014	,003
	Sig. (Bilateral) N	,289 207	,592 207	,451 207	,184 207	,219 207	,840 207	,969 207

Fuente: Personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

3.4. Verificación de Hipótesis

Los estilos de vida y el clima organización del personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato.

3.4.1. Planteamiento de la Hipótesis

Ho: Los estilos de vida *no inciden* en el clima organización del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Hi: Los estilos de vida *si inciden* en el clima organización del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

3.4.2. Nivel estadístico de significancia

Los valores marcados en la tabla muestran valores de prueba menores al nivel de significancia (0,050), es decir, en estos casos hay correlación entre las dimensiones de las variables. Las correlaciones existentes, con sus respectivas magnitudes, son:

3.4.3. Nutrición vs Factores

- Nutrición con Factor I (Condiciones Físicas y/o Materiales) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,000).
- Nutrición con Factor III (Políticas Administrativas) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,031).
- Nutrición con Factor IV (Relaciones Sociales) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,007).
- Nutrición con Factor VII (Relación con la Autoridad) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,000).

3.4.4. Responsabilidad vs Factores

- Responsabilidad con Factor II (Beneficios Laborales y/o Remunerativos) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,000).
- Responsabilidad con Factor V (Desarrollo Personal) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,042).

3.4.5. Manejo del Estrés vs Factores

- Manejo del estrés con Factor VI (Desempeño de Tareas) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,010).

3.4.6. Soporte vs Factores

- Soporte con Factor II (Beneficios Laborales y/o Remunerativos) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,002).

- Soporte con Factor IV (Relaciones Sociales) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,000).
- Soporte con Factor V (Desarrollo Personal) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,000).
- Soporte con Factor VI (Desempeño de Tareas) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,000).
- Soporte con Factor VII (Relación con la Autoridad) tienen una correlación “entre media y débil” las cual es presentada con el valor Sig. (,000).

3.4.7. Preguntas de incidencia entre variables

Una vez realizada una correlación entre las dos variables, se encontró una mayor significancia en las siguientes preguntas de la variable Estilos de vida tales como (P25: ¿Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción? Y P6: ¿Tomas tiempo cada día para el relajamiento?), y la variable Clima Organizacional tales como (P6: ¿Me agrada trabajar con mis compañeros? Y P3: ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones?).

Las mismas que presentan tales resultados:

Tabla 22: Correlación preguntas Estilo de vida vs Clima organizacional

			C3
Spearman	M6	Coeficiente de correlación	,176'
		Sig. (bilateral)	,011
		N	207

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Ahora bien se ha demostrado que existe una correlación entre la Pregunta #6 de la variables estilos de vida y la pregunta #3 de la variable clima organizacional, arrojando un coeficiente del (Sig bilateral ,011), encontrando una relación directamente proporcional.

Tabla 23: Correlación preguntas Estilo de vida vs Clima organizacional

			C9
Spearman	S25	Coeficiente de correlación	,138'
		Sig. (bilateral)	,048
		N	207

Elaborador por: Jonathan Xavier Calapaqui Retete, 2019.

Ahora bien se ha demostrado que existe una correlación entre la Pregunta #25 de la variable estilos de vida y la pregunta #9 de la variable clima organizacional, arrojando un coeficiente del (Sig bilateral ,048), encontrando una relación directamente proporcional.

Ho: El análisis de la varianza en base a la correlación de Spearman, mantiene una aproximación significativa mayor a 0,05 (p valor > 0,05).

Hi: El análisis de la varianza en base a la correlación de Spearman, mantiene una aproximación significativa mayor a 0,05 (p valor < 0,05).

3.5. Decisión Final

Los resultados del análisis inferencial permiten afirmar que los estilos de vida inciden en el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, encontrando una correlación con un margen de error del 0,05, en las siguientes dimensiones manejo del estrés y soporte interpersonal, las cuales influyen en el clima organizacional de la institución.

El valor $P_c < 0,005$ Hi, teniendo una aproximación significativa (P_c) igual (Sig 0,000) entre la dimensión Manejo del estrés vs relaciones sociales (Sig 0,000); y la dimensión Soporte vs beneficios laborales (Sig 0,002), relaciones sociales (Sig 0,000), desarrollo personal (Sig 0,000), desempeño de tareas (Sig 0,000), relaciones con la actividad (Sig 0,000); están menos a 0,005 ($P_c < 0,005$).

Por lo tanto se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa, por lo tanto los Estilos de vida si influyen en el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

CAPITULO IV

4.1. Conclusiones

Una vez analizadas las variables del estudio, se procedió a utilizar un método estadístico el cual ha ayudado a la verificación de la hipótesis, el método Spearman ha sido el seleccionado para demostrar tal correlación, de tal forma que dicho estudio se pudo observar que existe una incidencia en las siguientes dimensiones de la variable estilos de vida, tales como son las dimensiones de nutrición, responsabilidad en la salud, manejo del estrés y soporte, dando como resultado una problemática en el clima laboral de la institución, esto ha sido de sustento para observar que el personal no mantiene hábitos saludables hacia su bienestar personal dando así como consecuencia una baja productividad y generando un mal clima organizacional. Por lo tanto se concluye que los estilos de vida y el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, mantienen una correlación entre las dos variables del estudio realizado.

A través del cuestionario de perfil de estilo de vida PEPS-I aplicado a 207 colaboradores, se observa que los estilos de vida del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato se encuentran en un nivel medio moderado, dando como resultado que el 50% de los colaboradores, no conllevan un estilo de vida adecuado el cual favorezca a su salud personal. Exponiendo en esta investigación que el personal tienen índices altos de un estilo no saludable en estas dimensiones nutrición, responsabilidad en salud, manejo del estrés y soporte interpersonal.

Por otro lado el clima organización del personal y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, ha sido analizado mediante la aplicación del cuestionario Escala de Opiniones (SL SPC, de esta manera se deduce que existe un clima laboral REGULAR, ha esto se puede acotar que tales resultados, son por la falta de implementos, espacios, entre otros puntos analizados, dando como resultado que las 7 dimensiones inciden en el clima organizacional de la institución, las cuales son: Condiciones física y/o materiales, Beneficios Laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones laborales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad, por lo cual se manifiesta que el clima organizacional debe

ser tomado en cuenta para mejorar varios aspectos que inciden a la labor de cada individuo.

Ahora bien una posible solución para combatir los estilos de vida no saludables los cuales inciden en el clima organizacional, es brindar un manual de pausas activas, estos consisten en descansos breves las cuales se pueden realizar en el lugar de trabajo a cualquier hora del día, su finalidad es ayudar a la relajación de las partes musculares y sensoriales del colaborador. Las pausas activas también han sido catalogadas como periodos de recuperación y liberación del estrés.

4.2. Recomendaciones

Es recomendable proporcionar un mejor hábito alimenticio para poder mejorar algunos aspectos de los estilos de vida de los colaboradores de la Universidad técnica de Ambato, esto ayudaría evitar posibles enfermedades profesionales, las cuales repercutirían en el rendimiento laboral, además mejorando el estilo de vida bajarían así los niveles de estrés laboral que existe en los colaboradores.

El ambiente laboral es un factor prioritario para el desempeño del personal, por lo cual se recomienda realizar actividades las cuales ayuden a mantener un clima adecuado entre los colaboradores, sería de mucha ayuda para la comunicación interpersonal de los colaboradores y así mantener buenos lazos de fraternidad en la institución.

Se recomienda aplicar el Manual de Pausas Activas, para ayudar en la rehabilitación de las largas horas laborales, este manual se compone de ejercicios en el lugar de trabajo de los colaboradores, dichos ejercicios consisten en estiramientos musculares, articulares y mentales, los cuales ayudaran a la relajación tanto física como mental, por lo tanto dicho manual es de suma ayuda para evitar el estrés que ocasionan las actividades laborales.

Referencias

- Bendezu Tarazona , S. S. (2016). La comunicación interna y su incidencia en el fortalecimiento de la identidad corporativa en la Municipalidad Distrital de la Perla, Callao. *UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS*, 1-20. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4942/Bendezu_ts.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Alberto, S. (2015). La prueba t-Student. *Revista Mexicana*, 59-61. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmc/v26n1/v26n1a9.pdf>
- Alexandra, E. N. (2018). Ccomunicaion organizacional y calidad de servicio en el sub cafae. *Scopus*, 1-18. Obtenido de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1098/3/Ximena_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Alfaro González, M. (2016). Hábitos de alimentación y ejercicio físico en los adolescentes. *Scielo*, 1-40. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1139-76322016000300003&script=sci_arttext&tlng=pt
- Álvarez, E. A., & Mendoza, M. F. (2016). Hábitos alimentarios y estilo de vida como factor de riesgo Cardio -. *UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*, 1-30. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322016000300003
- Andrés, R. D., Diego, H. J., Oreste, F. J., Johanna, B. N., & Carolina, R. A. (2017). Impacto de la motivación laboral en el. *Revista espacios*, 1-14. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aristizábal Hoyos, G. P., Blanco Borjas, D. M., Sánchez Ramos, A., & Ostiguín Meléndez, R. M. (2011). El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. *SciELO*, 1-25. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003
- Aviles, E. (2019). Pausas activas como estrategia para disminuir el estres laboral en el area administrativa: caso laticobsa s.a. *SciELO*, 10-34. Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec/bitstream/handle/123456789/36/PAUSAS%20ACTIVAS%20PARA%20DISMINUIR%20EL%20ESTRES%20LABORAL-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azuero Galarza, M. A. (2019). Nutricion en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Tecnica de Ambato. 1-17.
- B, d. D., Dalen, V., & Meyer., W. (2006). LA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA. *Noemagico*.

- Barron, V., Rodriguez, A., & Chavarria, P. (2017). Hábitos alimenticios, estado nutricional y estilos de vida en adultos mayores activos de la ciudad de Chillá, Chile. *SciELO*, 1-5. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-75182017000100008&script=sci_arttext
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. *Escielo*, 1-9. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+clima+laboral&ots=0ZHvu2Csf5&sig=5bFE-v-JVtDN3VJR3GaHVoqvDxY#v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20del%20clima%20laboral&f=false>
- Both, J., Borgatto, A. F., do Nascimento, J. V., Sonoo, C. N., Lemos, C. A., & Nahas, M. V. (2016). VALIDAÇÃO DA ESCALA “PERFIL DO ESTILO DE VIDA INDIVIDUAL”. *Revista Brasileira de atividade física & saúde*.
- Campo, Y., Pombo, L., & Teherán, A. (2016). Estilos de vida saludable y conductas de riesgo en estudiantes de medicina. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 48, 301-302. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v48n3/v48n3a05.pdf>
- Cañazaca, C. E. (2016). Factores laborales y estilos de vida del personal de salud del Puesto de Salud. *UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN*, 1-7. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/137/Carmen_Tesis_bachiller_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Castro, C. L. (2017). VALORES ORGANIZACIONALES EN INSTITUTOS UNIVERSITARIOS. *Revista Electronica de Humanidades, Educacion y Comunicacion Social*, 66-80. Obtenido de <file:///C:/Users/Xavier%20Calapaqui/Downloads/Dialnet-ValoresOrganizacionalesEnInstitutosUniversitarios-6865657.pdf>
- Cil, A., Mendez, R., & Sandoval, F. (2011). Investigación Fundamentos y metodología.
- Cordoba, R., Camarelles, F., Muñoz, E., Gomez, J., Ramirez, J., & Martin, C. (2018). Recomendaciones sobre el estilo de vida. *Elsevier*, 40-64. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6836940/>
- Cortés, M. &. (2005). *Generalidades sobre la Metodología de la Investigación*.
- Díaz, P., & Pita, F. (2001). Determinación del tamaño muestral para calcular la significación del coeficiente de correlación lineal. *Metodología de la investigación*, 1-6. Obtenido de <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>
- Eduardo, S. C. (2018). Estilos de Liderazgo. *SciELO*, 12-35. Obtenido de ESTILOS DE LIDERAZGO SEGÚN GRUPOS
- Eliot, & McGregor. (2001). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología.

- Escandon Barbosa, D. M., & Hurtado Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *ScienceDirect*, 137-145. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183>
- Espinosa, N., Cevallos, M. S., & Ancin, I. (2017). La relacion entre la satisfaccion con la comunicacion interna y el compromiso organizacional. *Dialnet*, 122-160. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067433>
- Fernanda, G. C. (2016). Relacion entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo. *Scielo* , 1-15.
- Gomez Arquez, M. A. (2016). Operativizacion de los estilos de vida mediante la distribucion del tiempo en personas mayores de 50 Años. 23-26.
- Gomez, G., Flores, J., & Jimenez, E. (1999). Metodologia de la investigacion cualitativa. *Academia.edu*.
- Gomez, Z., Lnaderos, P., Romero, E., & Troyo, R. (2016). Estilos de vida y riesgos para la salud en una poblacion universitaria. *Mediagrapic*, 1-12. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2016/spn162c.pdf>
- Gonzales, J. H. (2016). Muestreo Estratificado con Diseño Poisson para identifica la relacion existente entre el indicador de pobreza y as exportaciones de bienes y servicios. *Los libertadores*, 20-30. Obtenido de <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1036/CamposGonz%C3%A1lezJavierHumberto.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Gonzales, R. (2016). Clima laboral, un eje de la sociologia organizacional. *International Journal of Good Conscience*, 1-15. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11\(1\)92-95.pdf](http://www.spentamexico.org/v11-n1/A7.11(1)92-95.pdf)
- Griffin, R., Phillips, J., Gully, S., & Alvarez, C. (2017). Comportamiento organizacional: administracion de personas y organizaciones. *SciELO*, 10-20. Obtenido de https://biblioteca.uazuay.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=80837
- Helena. (2019). Etimologia de Estilo. 1-3.
- Hernandez, H. (2016). *Comunicacion organizacional Interna: Proceso, Disciplina y Tecnica*. Gesbiblo, S.I.
- Lima, M., Martinez, J., Guerra, M., Vargas, A., & Lima, J. (2016). Factores relacionados con la calidad de vida en la adolescencia. *SciELO*, 1-12. Obtenido de <https://www.scielo.org/article/gs/2018.v32n1/68-71/es/>
- Málaga Tito, C. V. (2018). Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte. *Universidad Cesar Vallejo* , 1-30.
- Malander, N. (2016). Syndrome de burnout y satisfaccion laboral en docentes de nivel secundario. *SciELO*, 1-22. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300177&script=sci_arttext

- Martins, S., Robles, A., Rodriguez, C., & Pinzón, A. (2017). Estilos de vida y factores socioeconomicos en estudiantes de electivas de actividad fisica y deporte de la pontificia universidad javieriana. *Redalyc*, 1-26. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/5155/Resumenes/Resumen_515557538011_1.pdf
- Miranda, O. (2016). Clima organizacional y sindrome de burnout en trabajadores de una red de servicios de salud en cajamarca peru. *Tzhoecoen*, 40-53. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/400>
- Montoya Cáceres, P., Beiiio Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *SciELO*, 1-2.
- Moya, R. d. (2002). Un proyecto factible una modalidad de investigacion. *Sspiens Revista Universitaria de Investigacion*.
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble*. El caso de Procter & Gamble. Babelcube Inc.. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=en&lr=&id=L1r1BQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT34&dq=motivacion+organizacional&ots=zv_dLbfkn4&sig=IICD3TW78zglQnquThIoH9zWDn0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Narvaez, & Calzadilla. (2016). Introduccion a la Metodologia. *Scielo*, 1-10.
- Negrete, B., & Ornelaas, G. (2019). Barreras y facilitadores para una alimentacion saludable en adolescentes deportistas. *Jovenes de la ciencia*, 76-90. Obtenido de <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/1002>
- Palma Carrillo, S. (2009). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Scielo*, 13-56.
- Perez Lopez, I., Rivera Garcia, E., & Delgado Fernandez, M. (2017). Mejora de hábitos de vida saludables en estudiantes universitarios a través de un enfoque de gamificación. *Scielo*, 1-35.
- Restrepo, & Gonzales. (2007). Revista Colombiana de Ciencias pecuarias. *Antioquia*, 183-192. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2950/295023034010.pdf>
- Rivera, D., Hernandez, J., Forgiony, J., Bonilla, J., & Rozo, C. (2018). Impacto de la motivacion laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 17. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista en valores*, 3-18. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>

- Rosales, R., Peralta, L., Yaulema, Lorena, Orozco, D., Caiza, A., & Barragan, P. (2017). Alimentacion saludable en docentes. *SciELO*, 1-30. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252017000100010&script=sci_arttext&tlng=en
- Salazar, S. (2016). Programas sociales de alimentacion y nutricion del estado ecuatoriano, estrategia nacional en favor de la alimentacion saludable. *Redalyc*, 73-96. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1956/195649910004.pdf>
- Sandra, M., & Castro, D. C. (2016). Estilo de vida en docentes y administrativos de la universidad de santander c´cuta. *Scielo*, 38-43. Obtenido de <http://service.udes.edu.co/semanadivulgacion/segundaSemana/memorias/ponencias/p6.pdf>
- Saucedo, D. G. (2018). Desempeño laboral del personal de la oficina de trámite. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-20.
- Segredo Pérez, A. M., & Pérez Perea, L. (2017). EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS ORGANIZATIVOS. *Infomed*, 3.
- Souza, S., Martins, K., & Moreira, J. (2018). Clima organizacional y estres laboral en funcionarios tecnico administrativos universitarios. *Alternativas psicologia*, 36-48. Obtenido de <https://www.alternativas.me/attachments/article/154/Alternativas%20en%20Psicolog%C3%ADa%2038%20-%20Agosto%202017%20-%20Enero%202018.pdf#page=61>
- Stephani, M. H., & Dorila, P. M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Scielo Peru*, 1-10. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_arttext
- Vallejo Zambrano, M. (2018). Malnutrición por exceso y estilos de vida en la población de 20 a 64. *UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*, 1-20. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12211/1/T-UCSG-POS-EGM-MFC-105.pdf>
- Vallejo, M., Vilariño, C., Ronda, & Armando. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementacion de la estrategia. *SciELO*, 1-10. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000300007
- Vásquez, M. P. (2017). Clima Laboral y la relación con el Síndrome de Burnout en el personal de una empresa de. *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*, 1-13. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15116/1/T-UCE-0007-ISIP0023-2018.pdf>
- Vela, M. (2018). Plan de recursos humanos para promover la salud laboral. *Unir*, 15-27. Obtenido de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/7460/VELA%20HERN%C3%81NDEZ,%20ANDREA%20MARISOL.pdf?sequence=1>

- Venturiello, M. (2016). La trama social de la discapacidad cuerpo, redes familiares y vida cotidiana. *Academia*, 1-19.
- Víctor, C. (2018). Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018. *Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo*, 1-23.
- Yurley, C., Luis, P. O., & Anibal, T. V. (2016). Estilos de vida saludables y conductas de riesgo de estudiantes de medicina . *Scielo*, 1-5. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072016000300005&script=sci_abstract&tlng=en

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I)



Sexo: M F **Edad:**.....

- a) En este cuestionario se pregunta sobre el modo en que vives en relación a tus hábitos personales actuales.
 b) No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es tu forma de vivir. Favor de no dejar preguntas sin responder.
 c) Marca con una X el número que corresponda a la respuesta que refleje mejor tu forma de vivir.

1 = Nunca 2 = A veces 3 = Frecuentemente 4 = Rutinariamente

1	Tomas algún alimento al levantarte por las mañanas	1	2	3	4
2	Relatas al médico cualquier síntoma extraño relacionado con tu salud	1	2	3	4
3	Te quieres a ti misma (o)	1	2	3	4
4	Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana	1	2	3	4
5	Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que te eleven tu presión arterial)	1	2	3	4
6	Tomas tiempo cada día para el relajamiento	1	2	3	4
7	Conoces el nivel de colesterol en tu sangre (miligramos en sangre)	1	2	3	4
8	Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida	1	2	3	4
9	Crees que estas creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas	1	2	3	4
10	Discutes con personas cercanas tus preocupaciones y problemas personales	1	2	3	4
11	Eres consciente de las fuentes que producen tensión (comúnmente nervios) en tu vida	1	2	3	4
12	Te sientes feliz y contento(a)	1	2	3	4
13	Realizas ejercicio vigoroso por 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana	1	2	3	4
14	Comes tres comidas al día	1	2	3	4
15	Lees revistas o folletos sobre cómo cuidar tu salud	1	2	3	4
16	Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales	1	2	3	4
17	Trabajas en apoyo de metas a largo plazo en tu vida	1	2	3	4
18	Elogias fácilmente a otras personas por sus éxitos	1	2	3	4
19	Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)	1	2	3	4
20	Le preguntas a otro médico o buscas otra opción cuando no estas de acuerdo con lo que el tuyo te recomienda para cuidar tu salud	1	2	3	4
21	Miras hacia el futuro	1	2	3	4
22	Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión	1	2	3	4
23	Eres consciente de lo que te importa en la vida	1	2	3	4
24	Te gusta expresar y que te expresen cariño personas cercanas a ti	1	2	3	4
25	Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción	1	2	3	4
26	Incluyes en tu dieta alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)	1	2	3	4
27	Pasas de 15 a 20 minutos diariamente en relajamiento o meditación	1	2	3	4

28	Discutes con profesionales calificados tus inquietudes respecto al cuidado de tu salud	1	2	3	4
29	Respetas tus propios éxitos	1	2	3	4
30	Checas tu pulso durante el ejercicio físico	1	2	3	4
31	Pasas tiempo con amigos cercanos	1	2	3	4
32	Haces medir tu presión arterial y sabes el resultado	1	2	3	4
33	Asistes a programas educativos sobre el mejoramiento del medio ambiente en que vives	1	2	3	4
34	Ves cada día como interesante y desafiante	1	2	3	4
35	Planeas o escoges comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes cada día (proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)	1	2	3	4
36	Relajas conscientemente tus músculos antes de dormir	1	2	3	4
37	Encuentras agradable y satisfecho el ambiente de tu vida	1	2	3	4
38	Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo	1	2	3	4
39	Expresas fácilmente interés, amor y calor humano hacia otros	1	2	3	4
40	Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir	1	2	3	4
41	Pides información a los profesionales para cuidar de tu salud	1	2	3	4
42	Encuentras maneras positivas para expresar tus sentimientos	1	2	3	4
43	Observas al menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos o señas de peligro	1	2	3	4
44	Eres realista en las metas que te propones	1	2	3	4
45	Usas métodos específicos para controlar la tensión (nervios)	1	2	3	4
46	Asistes a programas educativos sobre el cuidado de la salud personal	1	2	3	4
47	Te gusta mostrar y que te muestren afecto con palmadas, abrazos y caricias, por personas que te importan (papás, familiares, profesores y amigos)	1	2	3	4
48	Creer que tu vida tiene un propósito	1	2	3	4

No.	Sub escalas	No. Variables	Reactivos
1	Nutrición	6	1,5,14,19,26,35
2	Ejercicio	5	4,13,22,30,38
3	Responsabilidad en Salud	10	2,7,15,20,28,32,33,42,43,46,
4	Manejo del Estrés	7	6,11,27,36,40,41,45
5	Soporte Interpersonal	7	10,18,24,25,31,39,47
6	Autoactualización	13	3,8,9,12,16,17,21,23,29,34,37,44,48



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



ESCALA DE OPINIONES SL SPC

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona

Edad..... **Genero** M F
Estado civil a. Soltero b. Viudo c. Divorciado d. Conviviente

Tiempo de servicio.....
Condición Laboral a. Estable b. Contrato

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responde con total sinceridad marcando con una (X) la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

Total Acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3)

En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)

ITEMS	RESPUESTAS				
	TA 5	DA 4	I 3	ED 2	TD 1
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	5	4	3	2	1
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	5	4	3	2	1
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	5	4	3	2	1
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	5	4	3	2	1
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	5	4	3	2	1
6. Mis jefes son comprensivos	5	4	3	2	1
7. Me siento mal con lo que hago	5	4	3	2	1
8. Siento que recibo de parte de la empresa un mal trato	5	4	3	2	1
9. Me agrada trabajar con mis compañeros	5	4	3	2	1
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	5	4	3	2	1
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo	5	4	3	2	1
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo	5	4	3	2	1
13. El ambiente donde trabajo es confortable	5	4	3	2	1
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	5	4	3	2	1
15. La sensación que tengo de mi trabajo es bastante aceptable	5	4	3	2	1
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo	5	4	3	2	1
17. Me disgusta mi horario	5	4	3	2	1

18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	5	4	3	2	1
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	5	4	3	2	1
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	5	4	3	2	1
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	5	4	3	2	1
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	5	4	3	2	1
23. El horario de mi trabajo me resulta incomodo	5	4	3	2	1
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo	5	4	3	2	1
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	5	4	3	2	1
26. Mi trabajo me aburre	5	4	3	2	1
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial	5	4	3	2	1
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente	5	4	3	2	1
29. Mi trabajo me hace sentir realizado	5	4	3	2	1
30. Me gusta el trabajo que realizo	5	4	3	2	1
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	5	4	3	2	1
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	5	4	3	2	1
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas	5	4	3	2	1
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	5	4	3	2	1
35. Me siento complacido con la actividad que realizo	5	4	3	2	1
36. Mis jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.	5	4	3	2	1

CATEGORIAS DIAGNOSTICAS

SATISFACCION LABORAL	FACTORES							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta	23 ó más	18 ó más	23 ó más	19 ó más	29 ó más	29 ó más	29 ó más	168 ó más
Parcial satisfacción laboral	20 a 22	15 a 17	20 a 22	17 a 18	26 a 28	26 a 28	25 a 28	149 a 167
Regular	15 a 19	9 a 14	15 a 19	12 a 16	19 a 25	20 a 25	19 a 24	112 a 148
Parcial insatisfacción laboral	11 a 14	7 a 8	11 a 14	8 a 11	14 a 18	14 a 19	14 a 18	93 a 111
Baja	10 ó menos	6 ó menos	10 ó menos	7 ó menos	13 ó menos	13 ó menos	13 ó menos	92 ó menos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial

**“PLAN PARA MEJORAR LOS ESTILOS DE VIDA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO”**

AUTOR: Jonathan Xavier Calapaqui Retete.

TUTOR: Psic. Ed. Danny Rivera Flores, Mg.

AMBATO — ECUADOR

2019

INDICE

Datos Generales	1
Título	1
Institución operante:.....	1
Beneficiarios directos:.....	1
Autores:	1
Antecedentes de la propuesta	1
Justificación.....	1
Objetivos	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos.....	2
Análisis de Factibilidad.....	2
Factibilidad Legal.....	2
Factibilidad organizacional	3
Factibilidad Económica.....	3
Alcance.....	3
Plan de Capacitación Motivacional para el personal Administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato	4
Introducción	4
Objetivos específicos	4
Marco Conceptual	4
Beneficios.....	5
Metas	5
Responsabilidades para la capacitación motivacional	5
Estrategias	5
Registro	5
PLAN DE CAPACITACIONES MOTIVACIONALES.....	6
Manual de Pausas Activas para el personal Administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato	7
Introducción a las pausas activas	7
Objetivo General	7
Beneficios de las pausas Activas.....	8
Metas.....	8

Responsabilidades para la capacitación motivacional	8
Investigador.....	8
Recursos Humanos.....	8
Colaboradores Administrativos y de servicios.....	8
Estrategias	8
Indicaciones Básicas para realizar las Pausas Activas	8
Limites en la realización de las Pausas Activas	9
PAUSAS ACTIVAS	10
EJERCICIOS.....	10
Indicaciones generales	10
1. Para Cabeza y Cuello	10
2. Para Hombros y Brazos	12
3. Para Muñecas, Manos y Dedos	15
4. Para la espalda y el abdomen.....	16
5. Para la Cadera y Miembros inferiores	18
6. Ejercicios de Gimnasia Cerebral.....	20
7. Ejercicios para evitar la Fatiga Visual	23
Cronograma Plan de Capacitaciones y Manual pausas Activas.....	25

Datos Generales

Título

“Plan para mejorar los estilos de vida en el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato”

Institución operante:

- Universidad Técnica de Ambato

Beneficiarios directos:

- Personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Autores:

- Jonathan Xavier Calapaqui Retete.
- Psic. Ed. Danny Rivera Flores, Mg.

Antecedentes de la propuesta

Justificación

El plan para mejorar los estilos de vida en el clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato, tiene como finalidad dar una solución a las necesidades que tienen los colaboradores de la institución.

La necesidad de contar con instrumentos guías en el tema de los estilos de vida en el ámbito organizacional, se constituye en una herramienta básica para la vida laboral y cotidiana de los individuos y los grupos sociales, al mismo tiempo, es de interés de los sectores organizacionales para la mejora de sus actividades dentro de la institución.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral (Vilela, 2017).

La capacitación motivacional ayuda a mantener al personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad (Sanchez, 2016).

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta

servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un complemento para los estilos de Vida en el Ámbito Organizacional, incita proporcionar un manual de técnicas encaminadas a la relajación articular, salud mental y relajamiento muscular, como herramientas necesarias que ayuden a los trabajadores en su diario vivir, a sentirse bien consigo mismos (as), con sus compañeros de trabajo y usuarios en el ambiente donde desarrollan sus actividades laborales (Salazar, Lescay, & Arguello, 2016).

Las pausas activas se las conoce como periodos de recuperación los cuales ayudan a la liberación de puntos tensión de carácter fisiológico y psicológico, por lo tanto son utilizadas en la mejoría de la calidad y satisfacción de la vida del colaborador en su espacio de trabajo, el cual ayuda a la prevención de enfermedades profesionales (Hernandez, 2017).

Ambas guías permitirán el logro de cambios permanentes con impacto hacia la mejora de los estilos de vida en el clima organizacional.

Objetivos

Objetivo General

- Elaborar un plan de mejora hacia los estilos de vida y clima organizacional del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos Específicos

- Implementar capacitaciones motivacionales encaminadas al soporte interpersonal la cual tiene mayor incidencia en el estudio realizado
- Crear un manual de pausas activas orientadas hacia el manejo del estrés la cual tiene mayor incidencia en el estudio realizado.

Análisis de Factibilidad

Factibilidad Legal

La norma es aplicable a todas las instituciones del Estado comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Base Legal

Ley Orgánica del Servicio Público: Art. 51 literal a y literal g; Art. 69 – 75

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público: Art. 195 – 214

Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0108, de 14 de mayo de 2014, mediante el cual se expide la delegación a las UATH de las instituciones del sector público, la programación y

coordinación del plan institucional de formación y capacitación, publicado en el Registro Oficial No. 252, de 23 de mayo de 2014

Factibilidad organizacional

Con el desarrollo organizacional el personal de la institución tendrá una mejora en el rendimiento de sus actividades diarias, por consiguiente esto beneficiara a su estilo de vida en el clima organizacional.

Factibilidad Económica

Este proyecto es factible, por la razón que no exige un costo alguno en la socialización e implementación en el personal de la Universidad Técnica de Ambato. Puesto que Recursos Humanos serán los encargados de la divulgación sin costo hacia los colaboradores internos de la institución.

Alcance

El presente plan de capacitación y manual de pausas activas, está dirigido a todos los colaboradores administrativos y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Plan de Capacitación Motivacional para el personal Administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato

Introducción

El plan de capacitación tiene como propósito dar a conocer sobre la motivación y sus ramificaciones a los colaboradores involucrados de la institución, también tiene como finalidad dar a conocer sobre la importancia de mantener un personal motivado el cual repercute en un bienestar psicológico.

Con este plan se pretende crear actitudes positivas, conductas constructivas, ideas innovadoras que beneficien al personal, la comunicación va permitir que desde los líderes sean escuchadas las necesidades de cada uno y así mejorar es decir tomar en cuenta las opiniones de nuestros colaboradores fomentando ante todo el respeto del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivo General

- Capacitar sobre la motivación de acuerdo a las necesidades de riesgo que incida los estilos de vida del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos específicos

- Crear conciencia sobre la motivación hacia las actitudes laborales de los colaboradores.
- Aumentar el compañerismo y la armonía laboral.

Marco Conceptual

La motivación es clave no sólo para aumentar la productividad de los trabajadores, sino que también contar en la compañía con trabajadores más felices y optimistas al aumentar el grado de satisfacción laboral, aumentará también la competitividad y productividad de la empresa, porque incrementará la calidad en el trabajo (Helen & Placencia, 2017).

El plan de capacitación motivacional tiene como finalidad disminuir el mal clima laboral, esto es una de las causas principales ante los problemas de comunicación en los equipos de trabajo, estos conllevan a chismes y mal entendidos que causan enojo hacia los demás, muchas veces los trabajadores dejan todo a última hora ocasionado retraso en la entrega y problemas con el equipo (Mercedes, 2016).

Un ambiente negativo también se da por un mal estilo de liderazgo, mal manejo de reconocimiento es decir no hay equidad y justicia desmotivando así al personal, el trabajo se vuelve rutinario y este implica desinterés por los mismos (Garcia, Bolivar, & Ortiza, 2016).

Beneficios

- Capacitación gratuita
- Aumento del compañerismo
- Conocimiento sobre la motivación
- Aumento en el desempeño laboral

Metas

Capacitar al 100% del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Responsabilidades para la capacitación motivacional

Investigador

Coordinar y dar seguimiento a las capacitaciones.

Recursos Humanos

Coordinar la asistencia de los colaboradores a las capacitaciones motivacionales.

Colaboradores Administrativos y de servicios

Asistir a las capacitaciones asignadas según las fechas y horas que establezca Recursos Humanos de la institución.

Estrategias

Las estrategias a emplear son:

- Socializar los datos recopilados.
- Capacitación teórica sobre motivación.
- Metodología de exposición dialogo y debates.
- Proyección de videos motivacionales.

Registro

Los colaboradores tendrán un registro de firmas al ingreso y salida de las capacitaciones motivacionales, las cuales se realizaran en un área asignada por Recursos Humanos.

CAPACITACION MOTIVACIONAL

Tabla 24: Plan de Capacitación Motivacional

Tema	Subtemas	Recursos	Encargado	A quien está dirigido	Metodología	Modalidad	Evaluación
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Que es la motivación • Autores de la motivación • Ventajas y desventajas • Ejemplos de motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorio UTA • Infocus 					
Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Que es la motivación laboral • Autores de la motivación • Tipos de motivación laboral • Efectos de la motivación laboral • Técnicas para mejorar una motivación laboral • Ventajas y desventajas • Ejemplos de motivación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Parlantes • Hojas • Esferográficos • Encuesta sobre motivación y motivación laboral 	Ponente	Personal administrativo y de servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Exposiciones • Debate • Video • Intervención individual del personal administrativo y de servicios 	La capacitación se llevara a cada al personal administrativo y de servicios dependiendo la distribución que asigne el Departamento de Recursos Humanos	Se realizara una evaluación al finalizar la capacitación de motivación al personal administrativo y de servicios de la UTA
Videos	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Motivación laboral 						

Manual de Pausas Activas para el personal Administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato

Introducción a las pausas activas

Las pausas con periodos de recuperación que ayudan a la liberación de puntos tensión de carácter fisiológico y psicológico generados por el trabajo, estas son utilizadas en la mejoría de la calidad y satisfacción de la vida del colaborador en su espacio de trabajo, el cual ayuda a la prevención de enfermedades profesionales.

Con este manual se pretende contribuir al relajamiento de los colaboradores, dando como prioridad el bienestar hacia su calidad de vida en la organización, por consiguiente dichos ejercicios se los puede realizar en cualquier lugar y hora, dando como antelación la mitigación del estrés del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivo General

- Implementar un Manual de Pausas Activas que mejoren los estilos de vida en el clima organizacional del personal Administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos Específicos

- Crear conciencia respecto a que la salud del colaborador.
- Prevenir desordenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental.

Marco Conceptual

Las pausas activas son descansos breves las cuales pueden realizarse en la jornada laboral de cada individuo, tiene fines hacia el bienestar del trabajador el cual puede recuperar una parte de la energía la que se pierde en toda la jornada, esto mejora el desempeño y la eficacia en el trabajo (Alfaro, 2018).

Ahora bien las pausas activas consisten en ejercicios variados los cuales se los realiza en periodos de tiempo máximo de 10 minutos, durante la jornada del colaborador, estas se las puede realizar a cualquier hora y en cualquier lugar, dichos ejercicios ayudaran a la recuperación de energía, mejoramiento del desempeño y la eficacia en la labor (Fernandez, 2018).

Están orientadas a la prevención de desórdenes musculo esqueléticos, minimizan la repetitividad en actividades prolongadas en la labor como es el uso del computador y la manipulación del ratón, esto permite el intercambio de posturas y mejora el desempeño laboral (Lopez & Toribio, 2018).

Beneficios de las pausas Activas

- Relajamiento muscular
- Mitigación del estrés laboral
- Aumento en el desempeño laboral

Metas

Capacitar al 100% del personal administrativo y de servicios de la Universidad Técnica de Ambato.

Responsabilidades para la capacitación motivacional

Investigador

Coordinar y dar las indicaciones para la realización de los ejercicios

Recursos Humanos

Divulgación del manual a todos los departamentos del personal administrativo y de servicios de la UTA

Colaboradores Administrativos y de servicios

Realizar los ejercicios en los tiempos que sienta tensión por la acumulación laboral.

Estrategias

Las estrategias a emplear son:

- Socializar los beneficios de las pausas activas
- Metodología de exposición de los ejercicios

Indicaciones Básicas para realizar las Pausas Activas

- Respiración Profunda y rítmica por un tiempo prudente
- Mantener una postura de relajación
- Concentrar los movimientos musculares y articulares que se van a estirar en la Pausa Activa.
- Realizar los ejercicios de manera suave y pausada.

Limites en la realización de las Pausas Activas

Las personas que tengas enfermedades musco esqueléticas u otro tipo de enfermedades ya detecta por su médico. Por ejemplo

- Personas con fiebre producida por algún tipo de infección.
- Fracturas no consolidadas
- Hipoglicemia
- Hipertensión (No se deben mover los brazos por encima de los hombros)
- Falta de reposo por algún tipo de intervención Quirúrgica.

PAUSAS ACTIVAS

EJERCICIOS

Indicaciones generales

- Mantenga los pies ligeramente separados y las rodillas ligeramente flexionadas para el cuidado de la espalda.
- Recomendación realizar cada ejercicio de 10 a 15 segundos.

1. Para Cabeza y Cuello

Explicación

Ponga la mano sobre el lado contrario de la cabeza y llévela hasta el hombro

Frecuencia del ejercicio

De 10 a 15 segundos

Ejercicio:

1 ←



→ 2

Explicación

De pie o sentado, con ambas manos entrelazadas por detrás de la cabeza, inhale hacia abajo, manteniendo la postura recta del tronco

Frecuencia del ejercicio

De 10 a 15 segundos

Ejercicio

2. Para Hombros y Brazos

Explicación

Realice un movimiento con los hombros hacia arriba al nivel de las orejas

Frecuencia del ejercicio

De 10 a 15 segundos

Ejercicio



Explicación

De pie o sentado, con los brazos sobre la cabeza, sostenga un codo con la mano contraria, lentamente tire el codo hacia atrás

Frecuencia del ejercicio

Mantenga la posición por 10 a 15 segundos

Ejercicio



Explicación

De pie o sentado, pase el brazo por encima del hombro contrario y estire ayudándose con la mano contraria

Frecuencia del ejercicio

Mantenga la posición por 10 a 15 segundos.

Ejercicio



Explicación

Mueva los hombros hacia arriba y hacia atrás y luego hacia debajo de manera circular y repita de manera contraria

Frecuencia del ejercicio

Sostenga de 10 a 15 segundos

Ejercicio



Explicación

Entrelace con las palmas hacia adelante y estire los brazos hacia el frente

Frecuencia del ejercicio

Sostenga de 10 a 15 segundos

Ejercicio



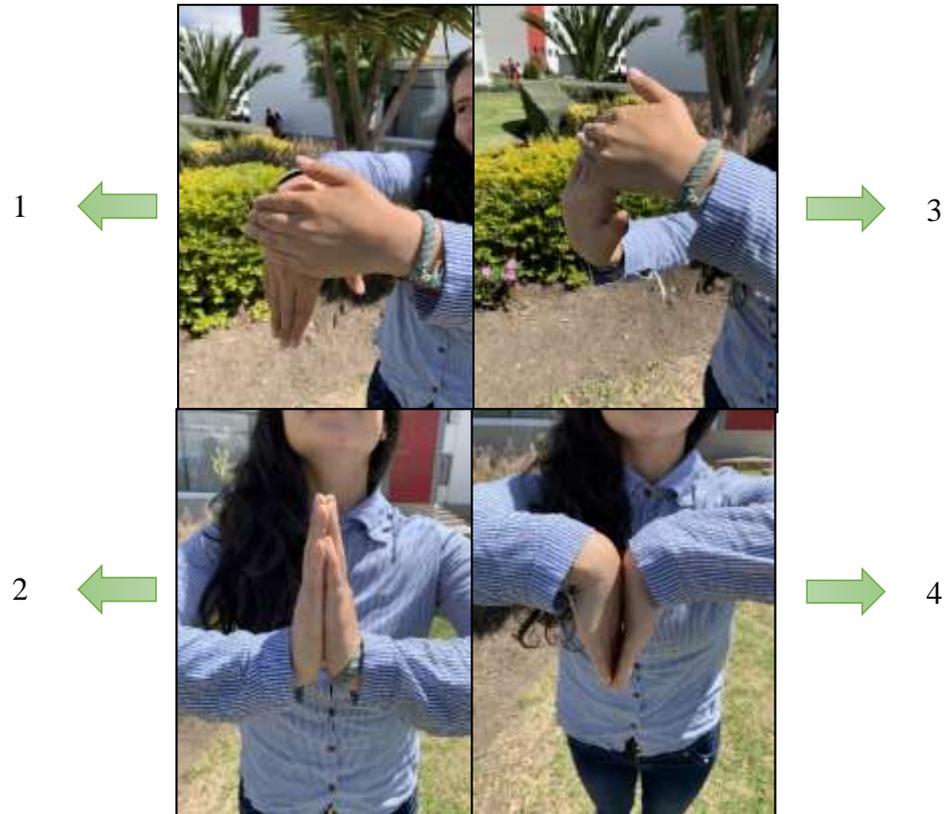
3. Para Muñecas, Manos y Dedos

Explicación

Las manos es aquella parte del cuerpo la cual es la más usada durante el día, por lo cual es necesario realizar estiramientos y movimientos paulatinos para evitar la fatiga muscular

Frecuencia del ejercicio

Ejercicio



4. Para la espalda y el abdomen

Explicación

De pie mantenga ambas piernas un poco separadas e incline el cuerpo hacia un lado, puede ayudarse cogiendo el codo con su mano contraria.

Frecuencia del ejercicio

Sostenga de 10 a cada 15 segundos en ambos lados

Ejercicio

1



2



3



Explicación

Lleve el brazo hacia el lado contrario manteniendo el cuerpo inclinado hacia el lado izquierdo, luego repita el ejercicio al sentido contrario

Frecuencia del ejercicio

Sostenga la inclinación por 10 a 15 segundos

Ejercicio

1



2

Explicación

Gire el tronco hacia la derecha y hacia la izquierda

Frecuencia del ejercicio

Sostenga por 10 a 15 segundos

Ejercicio

1



2

5. Para la Cadera y Miembros inferiores

Explicación

De pie con las piernas separadas, flexione una pierna y mueva el cuerpo hacia el lado contrario

Frecuencia del ejercicio

Sostenga por 10 a 15 segundos

Ejercicio

1



2

Explicación

Parece con una pierna estirada hacia atrás y la otra hacia adelante, manteniendo la pelvis lo más relajada posible

Frecuencia del ejercicio

Sostenga por 10 a 15 segundos

Ejercicio



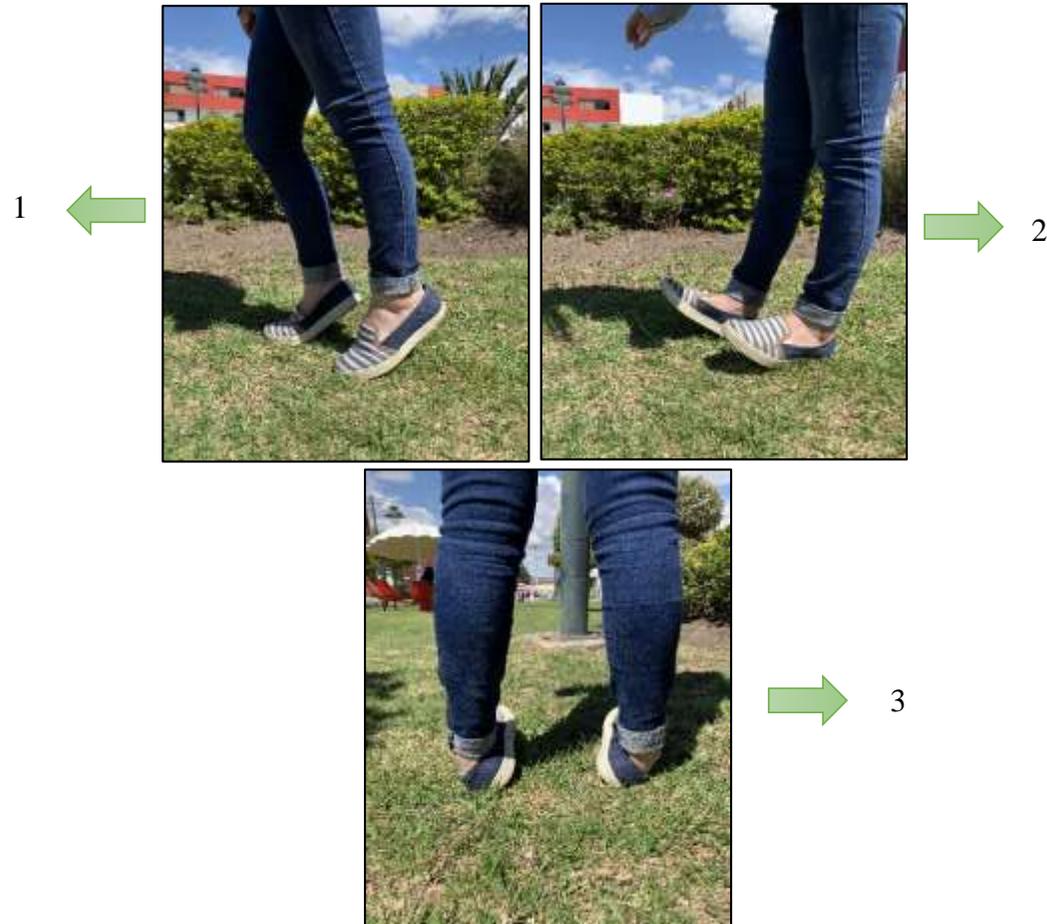
Explicación

Camine normal marcando las puntas y talones, camine en puntillas en talones y en los bordes externo e interno

Frecuencia del ejercicio

Sostenga por 10 a 15 segundos

Ejercicio



Explicación

De pie sostenido del espaldar de una silla, doble la pierna hacia atrás.

Frecuencia del ejercicio

Sostenga por 10 a 15 segundos

Ejercicio

1 ←



→ 2

6. Ejercicios de Gimnasia Cerebral

NOTA

“ ESTAS ACTIVIDADES SON RECOMENDABLES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UTA “

Estos ejercicios ayudan a la relajación cerebral para la mejoría en la capacidad de atención y concentración, los cuales ayudan al rendimiento del individuo

Explicación

Encuentre la figura repetida

Ejercicio



Explicación

Mire el grafico y diga el COLOR no la palabra

Ejercicio



Explicación

De qué color hay más triángulos

Ejercicio



Explicación

Encuentre el animal repetido

Ejercicio



Explicación

Encuentre el número que no se repite

Ejercicio



7. Ejercicios para evitar la Fatiga Visual

Explicación

En postura sedente, manteniendo la cabeza recta, mueva los ojos hacia todas las direcciones, mientras inhala y exhala

1. Hacia arriba
2. Hacia abajo
3. Hacia la derecha
4. Hacia la izquierda

Frecuencia de los ejercicios

Realizar los movimientos oculares por 10 a 15 segundos

Ejercicio



Explicación

Cierre los ojos fuertemente y manténgalos así por unos segundos

Frecuencia del ejercicio

Cerrar los ojos por 5 a 10 segundos

Ejercicio



Explicación

Sostenga un lápiz con la mano y sin mover la cabeza, desplácelo de un lado a otro siguiendo con la mirada

Frecuencia del ejercicio

Realizarlo por 10 segundos

Ejercicio



Cronograma Plan de Capacitaciones y Manual pausas Activas

Actividades	Meses del Año												Observaciones
	Mes 1				Mes 2				Mes 3				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Crear plan de Capacitación													Se realizara con fundamento a la dimensión con mayor incidencia de la investigación
Crear Manual Pausas Activas													
Socialización del Plan de Capacitación y Pausas Activas													Departamento de Recurso Humanos de la UTA
Capacitación Motivacional												Personal Administrativo	
Capacitación Motivacional													Personal de Servicios
Pausas Activas													Personal Administrativo
Pausas Activas													Personal de Servicios

Referencias

- Alfaro, S. (2018). Pausas Activas. *Revista ciencia y salud, Vol II*, 45-68. Obtenido de <http://revistacienciaysalud.ac.cr/ojs/index.php/cienciaysalud/article/view/42>
- Fernandez, D. (2018). Efectos de las pausas activas laborales sobre la flexibilidad con estiramientos de cadenas musculares en empleados administrativos. *Fundacion Barceipó*, 29-50. Obtenido de http://190.226.53.212/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH01e5/f34ad494.dir/BRC_TFI_Fernandez_Villarreal_Diego_Sebastian.pdf
- Garcia, D., Bolivar, C., & Ortiza, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivacion laboral. *Antioquia*, 12-45. Obtenido de <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Helen, M., & Placencia, M. (2017). Motivacion y satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado. *Scielo*, 17-42. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_arttext
- Hernandez, A. (2017). El efecto de las pausas activas en un grupo de trabajadores. *Scielo*, 50-62.
- Lopez, M., & Toribio, M. (2018). Intervencion de la pausa activa en los factores de riesgo ergonomico de los trabajadores administrativos. *UPCH*, 67-89.
- Mercedes, P. (2016). Plan motivacional para personal efectivo del area de produccion. *Elibro*, 47-62. Obtenido de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10304/Plan_motivacional_para_personal_efectivo_del_area_de_produccion_de_Vidpia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, M., Lescay, D., & Arguello, V. (2016). El fomento de estilos de vida saludables entre los estudiantes de la educacion superior. *Uleam*, 35-55. Obtenido de <http://www.refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/442>
- Sanchez, S. (2016). La capacitacion factor imprescindible para el mejoramiento del desempeño profesional. *Scielo*, 14-35. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962016000100016&script=sci_arttext&tlng=en

Vilela, L. (2017). Caracterización de la capacitación y la innovación en las mypes. *UCAC*, 30-47. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10541/CAPACITACION_CONOCIMIENTO_VILELA_HERRERA_LUIS_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y