

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 2018

Tema: “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Modalidad de titulación: Proyecto de Investigación

Autor: Ingeniero Edison Andrés Frías Pérez

Director: Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire, Magíster.

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por las señoras: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster y la Ingeniera Liliana Elizabeth González Garcés, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el informe investigación con el tema: “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado” elaborado y presentado por el señor Ingeniero Edison Andrés Frías Pérez para optar por el grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano una vez escuchada la defensa oral del trabajo de titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**MARÍA DOLORES
GUAMAN GUEVARA**

Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.
Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**LILIANA
ELIZABETH
GONZALEZ GARCES**

Ing. Liliana Elizabeth González Garcés, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en trabajo de titulación, presentado con el tema: “Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado”, le corresponde exclusivamente al Ingeniero Edison Andrés Frías Pérez, autor bajo la Dirección del Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire, Magíster, Director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Firmado electrónicamente por:
**EDISSON
ANDRES FRIAS
PEREZ**

Ingeniero Edison Andrés Frías Pérez
C.C.: 1804937116
AUTOR

**EDWIN JAVIER
SANTAMARIA
FREIRE**

Firmado digitalmente por
EDWIN JAVIER
SANTAMARIA FREIRE
Fecha: 2020.11.25 15:18:45
-05'00'

Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire, Magíster
C.C.: 1802931426
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato



Firmado electrónicamente por:

**EDISSON
ANDRES FRIAS
PEREZ**

Ingeniero Edison Andrés Frias Pérez
C.C.:1804937116

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	v
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS.....	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
DEDICATORIA	ix
RESUMEN EJECUTIVO	x
EXECUTIVE SUMMARY	xii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	4
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	4
2.1. Área de conocimiento	4
2.2. Líneas de investigación.....	4
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	4
3.1. Tiempo de ejecución.....	4
3.2. Financiamiento.....	4
3.3. Autor/es.....	4
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	5
4.1. Definición del problema de la investigación	5
4.2. Objetivos de la investigación.....	7
4.2.1. Objetivo general.....	7
4.2.2. Objetivos específicos	7
4.3. Justificación de la investigación	7
4.4. Marco teórico referencial.....	8
4.4.1. Gestión del talento humano (GTH)	8
4.4.2. Calidad de vida laboral	17
4.5. METODOLOGÍA	27
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
6. CONCLUSIONES.....	57
7. RECOMENDACIONES.....	58
8. REFERENCIAS CITADAS	60
9. ANEXOS	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Modelo de gestión de recursos humanos de diagnóstico, proyección y control de gestión estratégica	13
Tabla 2 Modelo de Calidad de vida profesional	23
Tabla 3 Relación de variables.	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Flujo de Talento Humano	14
Figura 2 Elementos de Educación y desarrollo del Talento Humano	15
Figura 3 Elementos del sistema de trabajo.....	16
Figura 4 Elementos de Compensación laboral.....	16
Figura 5 Indicadores individuales de calidad de vida profesional	24
Figura 6 Elementos del medio ambiente en el trabajo.	25
Figura 7 Elementos de la organización laboral.	26
Figura 8 Elementos del entorno socio laboral.....	26
Figura 9 Indicadores individuales.	32
Figura 10 Indicadores individuales.	33
Figura 11 Indicadores individuales.	34
Figura 12 Indicadores individuales.	35
Figura 13 Indicadores individuales.	36
Figura 14 Medio ambiente de trabajo.	37
Figura 15 Medio ambiente de trabajo.	38
Figura 16 Medio ambiente de trabajo.	39
Figura 17 Medio ambiente de trabajo.	40
Figura 18 Medio ambiente de trabajo.	41
Figura 19 Medio ambiente de trabajo.	42
Figura 20 Organización.....	43
Figura 21 Organización.....	44
Figura 22 Organización.....	45
Figura 23 Organización.....	46
Figura 24 Organización.....	47
Figura 25 Organización.....	48
Figura 26 Entorno socio laboral.....	49
Figura 27 Entorno socio laboral.....	50
Figura 28 Entorno socio laboral.....	51
Figura 29 Entorno socio laboral.....	52
Figura 30 Entorno socio laboral.....	53
Figura 31 Análisis de indicadores de calidad de vida	54

AGRADECIMIENTO

Dios, tu gloria y tu amor no tienen límites, hoy me permites celebrar junto a mi familia un nuevo logro que es el resultado de tu ayuda. Gracias por brindarme salud, vida y sabiduría para concluir esta etapa académica.

A la Universidad Técnica de Ambato, por brindarme la oportunidad de ser parte de la comunidad estudiantil de posgrados y poder así prepararme para los retos de la vida.

Al Ing. Edwin Santamaría Freire, un excelente docente y sobretodo un gran amigo que me brindó su apoyo de manera incondicional y compartió todo su conocimiento para el desarrollo de esta investigación.

A todo el talento humano que forma parte de la Dirección de Posgrados de la Facultad de Ciencias Administrativas, por su predisposición y acompañamiento oportuno durante todo el proceso de formación académica.

Ingeniero Edison Andrés Frias Pérez

DEDICATORIA

A mi hija PAULITA SOPHIA, quien llegó a complementar mi vida, su dulzura y amor son mi inspiración y fuerza para seguir adelante buscando alcanzar nuevos objetivos por el bienestar de mi familia; mi esfuerzo y constancia diaria vale la pena, porque al llegar a casa siempre me recibe una sonrisa sincera y un abrazo cálido. Mi hija es mi más grande motivación y el tesoro de mi vida.

A mi esposa MISHU, por nunca soltar mi mano y acompañarme siempre durante todo este arduo proceso de preparación, gracias por ser mi soporte y mi fuerza para continuar.

A mis padres EDISSON Y MARTHA, quienes me han formado como la persona que actualmente soy, gracias por motivarme y apoyarme a alcanzar todos mis sueños.

A mi hermana GABY, por siempre brindarme palabras aliento y muestras de apoyo para lograr todas mis metas por difíciles que parezcan.

A mis suegros DAVID y NELLY y mi sobrina NAYELI, por respaldarme en todas las acciones que emprendo y sobre todo por brindarme su amor y cariño incondicional.

Ingeniero Edisson Andrés Frias Pérez

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO

AUTOR: Ingeniero Edison Andrés Frias Pérez

DIRECTOR: Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire, Magíster

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo humano y social integral.

FECHA: 04 de septiembre de 2020.

RESUMEN EJECUTIVO

La economía de Tungurahua es considerada como una de las más fuertes de la región central del Ecuador, entre las principales actividades que mueven el comercio encontramos la fabricación y distribución de calzado, por tal razón el presente estudio se centra en este sector de gran influencia en la provincia, considerando que de 6 de cada 10 pares de zapatos que se venden a escala nacional son Tungurahueses.

Las Empresas del Sector Calzado buscan ser más competitivas y adaptarse a las nuevas necesidades del mercado comercial y laboral, por esto es importante introducir a la temática la gestión del talento humano y cómo influye la misma en la calidad de vida de los trabajadores.

Las organizaciones buscan mejorar continuamente y mantenerse a la vanguardia de las nuevas generaciones, por lo tanto en la actualidad se ha visto la importancia de mantener al equipo de trabajo satisfecho y comprometido a la vez con la razón de ser de la empresa mediante la innovación de las políticas de calidad de vida y sus prácticas para hacerse cargo de satisfacer en su mayoría las necesidades de los colaboradores,

como una forma de alinearlos a los objetivos de la empresa y de retener a los mejores talentos.

El desempeño laboral depende en muchas ocasiones de apropiarse al equipo de trabajo respecto a lo que representa la institución, generar sentido de pertenencia con el fin de motivar, comprometer y estimular al colaborador a través de reconocimientos, sean económicos, de promoción, estabilidad, planes de salud, incluso considerar las condiciones favorables del trabajo. La calidad de vida laboral busca mantener un equilibrio entre lo que busca conseguir la organización y los beneficios que los trabajadores esperan obtener por alinearse a sus objetivos.

El presente estudio se realizó con una muestra de 6 empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua, y la información fue recolectada a través de la aplicación de una encuesta compuesta por cuatro categorías de veinte y dos preguntas de carácter ordinal según la escala de Likert.

Las respuestas obtenidas y analizadas permitirán identificar la relación que mantiene nuestras variables de estudio y como las mismas se encuentran inmersas en el rendimiento de las empresas del sector de estudio, además nos permitirá conocer la perspectiva que tienen los colaboradores respecto a sus condiciones de trabajo y cómo influyen algunos factores en su desempeño laboral.

DESCRIPTORES: CALIDAD DE VIDA LABORAL, COMPENSACIÓN, CONDICIONES DE VIDA, CULTURA ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL, ENTORNO SOCIOLABORAL, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, MOTIVACIÓN., SATISFACCIÓN LABORAL, SECTOR CALZADO.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
COHORTE AGOSTO 2018

THEME: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN EL SECTOR CALZADO

AUTHOR: *Ingeniero Edison Andrés Frias Pérez*

DIRECTED BY: *Ingeniero Edwin Javier Santamaría Freire, Magíster*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo humano y social integral.*

DATE: *September 04, 2020.*

EXECUTIVE SUMMARY

The economy of Tungurahua is considered one of the strongest in the central region of Ecuador, among the main activities that move the trade we find the manufacture and distribution of footwear, for this reason the present study focuses on this sector of great influence in the province, considering that 6 out of every 10 pairs of shoes sold nationwide are Tungurahuenses.

Companies in the Footwear Sector seek to be more competitive and adapt to the new needs of the commercial and labor market, which is why it is important to introduce human talent management to the subject and how it influences the quality of life of workers.

Organizations seek to continuously improve and stay ahead of the new generations, therefore, today it has been seen the importance of keeping the team satisfied and committed at the same time to the reason for being of the company through the innovation of quality of life policies and practices to take charge of satisfying the majority of the employees' needs, as a way of aligning them with the company's objectives and retaining the best talent.

Work performance often depends on appropriating the work team with respect to what the institution represents, generating a sense of belonging in order to motivate, engage and stimulate the collaborator through recognitions, be they economic, promotional, stability, or plans health, including considering favorable working conditions. The quality of work life seeks to maintain a balance between what the organization seeks to achieve and the benefits that workers hope to obtain by aligning themselves with their objectives.

The present study was carried out with a sample of 6 companies in the footwear sector of the province of Tungurahua, and the information was collected through the application of a survey consisting of four categories of twenty-two questions of an ordinal nature according to the Likert scale.

The answers obtained and analyzed will allow us to identify the relationship between our study variables and how they are immersed in the performance of the companies in the study sector, and will also allow us to know the perspective that collaborators have regarding their working conditions and how some factors influence their job

KEYWORDS: COMPENSATION, FOOTWEAR SECTOR, JOB PERFORMANCE, JOB SATISFACTION, LIVING CONDITIONS, MANAGEMENT OF HUMAN TALENT, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, SOCIOLABORAL ENVIRONMENT, WORK QUALITY OF LIFE.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación hace referencia al estudio de la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado. La primera parte está conformada por el tema del proyecto de investigación, para lo cual se tomó en cuenta una problemática actual en base a esto se realizó un análisis de las diferentes teorías referentes a gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado, haciendo referencia a esto se determinó que el área de conocimiento es administrativa y pertenece a la línea de investigación de desarrollo humano, social e integral. Además también se detalló el tiempo de ejecución, el financiamiento y datos informativos del autor del proyecto.

Por otro lado se puntualizó el problema, los objetivos y la justificación de la investigación, a partir de esto se desarrolló la fundamentación teórica de las variables de estudio; conjuntamente fue pertinente determinar el enfoque, modalidad y el tipo de investigación que se llevará a cabo como también se estableció la población y la muestra de estudio. Esto apporto de manera oportuna para establecer los indicadores de calidad de vida laboral en el sector calzado y en relación con esto se generó el instrumento de recolección de información mismo que fue validado mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Una vez aplicadas y analizada la información que se obtuvo mediante la encuestas se procede a realizar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Gestión: Se refiere a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma.

Talento humano: Es considerado como el valor diferencial de una empresa además de ser una ventaja competitiva.

Calidad de vida: Hace referencia a un ambiente laboral propicio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una institución, implica estrategias de mejoramiento de condiciones laborales y motivación para causar un impacto positivo en la productividad.

Indicador: Serie de datos o información, concerniente a cierto aspecto de importancia, en donde se puede evaluar su estado actual y cómo será su evolución a través del tiempo.

Sector: División de la actividad económica de un país en función de la propiedad de las empresas o del tipo de actividad.

Estrategia: Planeación, la táctica, la toma de ventajas sobre el adversario.

Empresa: Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

Productividad: Cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo.

Remuneración: Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.

Incentivo: Premio o gratificación que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.

Ausentismo: Costumbre o práctica habitual de no acudir al lugar donde se ejerce una obligación, en especial al trabajo o a la escuela.

Capacitación: Formar, instruir, entrenar o educar a alguien. La capacitación busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones.

Liderazgo: Influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

Competencia: Es una aptitud que posee una persona; es decir, las capacidades, habilidades y destreza con las que cuenta para realizar una actividad determinada o para tratar un tema específico de la mejor manera posible.

Riesgos laborales: Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico.

Condición laboral: Es cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Comunicación: Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor.

Entorno laboral: conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Supone la suma del conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso del trabajo e influyen en el bienestar laboral del trabajador.

Modelo: Representación de la realidad, explicación de un fenómeno, ideal digno de imitarse, paradigma, canon, patrón o guía de acción.

Motivación: Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Administración

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo humano y social integral

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Octubre 2018 - Octubre 2020

3.2. Financiamiento

El proyecto requiere la inversión de USD 299,75 que será financiado por el autor del proyecto de titulación.

3.3. Autor/es

Nombre: Edison Andrés Frias Pérez

Grado académico: Tercer nivel

Teléfono: 0998757546 / 032821758

Correo electrónico: eafrias94@gmail.com

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

En la actualidad la gestión del talento humano debe ser considerada una unidad estratégica que incurra en la formulación y aplicación de estrategias y objetivos para obtener una ventaja competitiva, pues a través del talento humano es posible generar un proyecto de cambio organizacional. La gestión organizacional con una perspectiva innovadora es un reto tomando en cuenta las condiciones actuales, cambios sociales, económicos y tecnológicos (Párraga, 2016).

La deficiente gestión de talento humano apropiada delimita el desarrollo de competencias dinámicas tanto con el personal como con la manera de dirigir al recurso humano por medio de prácticas de rendimiento, selección, formación, crecimiento laboral, compensaciones y sistemas de comunicación (Campuzano, Ziadet , & Echeverria , 2016).

América Latina, ha desarrollado la capacidad institucional para fomentar el crecimiento profesional se puede indicar que todos los países de la región cuentan con una Institución enfocada a la formación y desarrollo del Talento Humano. Para alcanzar la excelencia en la gestión y cumplir con los objetivos organizacionales es primordial el fortalecimiento del talento humano por medio de la participación directa a través de la aplicación de modelos de gestión que contribuyan a la eficiencia en la actividad institucional, fortalecidos en la utilización de recursos técnicos (Astudillo, Ortiz , & Reinoso , 2016).

Es importante reflexionar sobre la evolución que han tenido las organizaciones a través del tiempo hasta la actualidad, el Ecuador ha sido uno de los primeros países en Latinoamérica que promueve la inclusión de los discapacitados a través de varios programas enfocados en: salud; educación; capacitación y empleabilidad. El gobierno ecuatoriano ha considerado implementar en sus políticas públicas estrategias que favorezcan la inclusión de estos con el objetivo de mejorar su calidad de vida. El Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir (PNBV) en su objetivo dos, indica la necesidad de “auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad”. (Armas, Encalada , & Traverso, 2017)

La calidad de vida laboral se remonta a principios del siglo XX donde predominaban las economías capitalistas industrializadas mismas que estaban centradas en la división de tareas, excesiva especialización de actividades y el riguroso control de la eficiencia en el cumplimiento de tareas. Esta teoría buscaba aumentar la eficiencia y productividad por medio de la reducción de costos y por ende la calidad de vida de sus trabajadores (Cruz, 2018)

Después de los años treinta con la preocupación sobre los aspectos humanos en el contexto empresarial gana notoriedad el modelo psicosocial que concibe a la organización como un organismo social, donde las personas no solo buscan obtener recursos económicos para su supervivencia, sino buscan integrarse a través de relaciones humanas de afinidad y satisfacción laboral (Alves, Cirera, & Giuliani, 2015).

La calidad de vida hace referencia a un ambiente laboral propicio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una institución, implica estrategias de mejoramiento de condiciones laborales y motivación para causar un impacto positivo en la productividad. La calidad de vida cubre las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración y satisfacción del puesto de trabajo creando prácticas de mejora de desempeño (Suescún , Sarmiento, Álvarez, & Lugo, 2016)

El objetivo de la calidad de vida se centra en alcanzar un mayor nivel de humanización en el trabajo logrando organizaciones más eficaces, democráticas y participativas; ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional y personal. Repercute en el bienestar físico, mental y social lo que implica que las organizaciones busquen el equilibrio exacto para mantener a sus trabajadores satisfechos (Patlán, 2016).

4.2. Objetivos de la investigación

4.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral

4.2.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral.
- Diagnosticar el manejo de la gestión del talento humano en el sector calzado de la provincia de Tungurahua.
- Identificar indicadores sobre la calidad de vida laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua.

4.3. Justificación de la investigación

La presente investigación pretende identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la calidad de vida en el sector calzado de la provincia de Tungurahua, en la actualidad gran parte de tiempo se lo dedica al desarrollo de una actividad laboral, en tal sentido se asocian las actividades ocupacionales como parte de la calidad de vida ya que a través del trabajo se obtiene el sustento necesario para suplir necesidades y auto realizarse personal y profesional.

Por medio de la fundamentación teórica se puede conocer los aportes realizados a través del tiempo en relación con las variables de estudio mismos que nos encaminan a la construcción de un marco teórico. La investigación se basa en la recolección e interpretación de información registrada por otros investigadores que nos servirán como soporte para la creación de nuevos conocimientos.

El capital humano es considerado como el elemento más valioso de una organización que aporta al logro de objetivos de manera eficiente y eficaz, es por este motivo que los estudios sobre el comportamiento humano y la relación con la calidad de vida son de gran interés. La calidad de vida laboral engloba esfuerzos para incrementar la

productividad mejorando el bienestar del capital humano y su entorno (Hernández, Lumbreras , & Rojas, 2017).

El estudio del capital humano es de gran importancia ya que busca hacer más eficiente los procesos y sistemas de gestión con el objetivo de impulsar el rendimiento y desarrollo organizacional (Párraga, 2016). La calidad de vida laboral responde a un estado emocional positivo como resultado de la percepción de las expresiones laborales y es considerado un factor que conducirá al cambio positivo de actitud del profesional con su entorno laboral (Quintana, y otros, 2016).

Con los antecedentes expuestos, se propone la aplicación de un modelo que haga referencia a los indicadores óptimos que nos permitan medir la Gestión del Talento Humano y su relación con la calidad de vida del trabajador en el sector calzado.

4.4. Marco teórico referencial

4.4.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GTH)

La GTH es considerada como un elemento fundamental dentro de una organización ya que su función es establecer procesos oportunos y eficientes para manejar de manera adecuada al personal, es decir nos brinda las herramientas necesarias para dirigir a los empleados en busca del cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, se pueden se generar políticas, programas y procedimientos que mejoran la estructura organizacional (Vera & Blanco, 2019).

La gestión del talento humano es un conjunto de procesos que permitirá el funcionamiento y desarrollo de los objetivos planteados por la organización, pues es aquel que maneja de una manera eficaz los recursos de la empresa (Molina, Oquendo, Rodríguez, Montoya, & Vesga, 2016). En la actualidad las empresas del sector privado y del sector público, destacan la importancia de una adecuada gestión del talento humano ya que esto permitirá cumplir con los objetivos planteados, el talento humano es el factor clave dentro de una empresa; por lo cual es primordial que se realice una adecuada gestión del mismo (Bell, Espín, & Espín, 2015).

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento más no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización. La administración de este talento no es una tarea muy sencilla ya que cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas existen diferencias de aptitudes y patrones de comportamientos que son muy diversos (Vallejo, 2016). Los enfoques tradicionales de la gestión del talento humano han estado centrados en el puesto de trabajo, sin brindar la importancia adecuada al desarrollo de procesos de gestión del conocimiento, por lo cual surge la necesidad de orientar este sistema en que los individuos adquieran la capacidad y la motivación para involucrarse en las actividades en las que se gestione la sabiduría colectiva en pro del cumplimiento de objetivos institucionales (Zambrano & Molina, 2016).

Se define a la gestión del talento humano como un conjunto de acciones encaminadas por los directivos con el fin de que personal calificado forme parte de su organización; es un conjunto de actividades relacionadas que busca mejorar la prácticas directivas para alcanzar los objetivos establecidos por la organización, que van desde atraer al personal más idóneo analizando su formación y desarrollo con el propósito de concebir al individuo como el elemento principal de la organización, esta gestión incluye el proceso para medir el desempeño laboral (Borsic, 2016).

La gestión del talento humano para el desarrollo organizacional busca generar una mayor calidad y pertinencia de los procesos que lleva a cabo la institución, lo que se convierte en condición indispensable en el mundo actual; además su capacitación aumenta el éxito empresarial, generando creatividad y productividad (Párraga, 2016). El desarrollo de los recursos humanos y el aprendizaje están vinculados al conocimiento, las organizaciones deben brindar capacitación a los empleadores, ya que esto les permitirá participar más en las actividades laborales y generar un desarrollo sostenible (Saeed, Hamid, Koochmeshki, & Saeed, 2017).

La administración del talento humano, cumple con la función de capacitar, contratar, valorar y gratificar a los empleados. El talento humano es considerado como el valor diferencial de una empresa además de ser una ventaja competitiva. El administrador del talento humano no cumple solo con funciones de reclutar y seleccionar personal

sino también son capaces de resolver problemas que existan dentro de la organización en lo que se refiere a manejo de talento humano (Ruperti, Ruperti, Valencia, & Moreira, 2016).

La gestión del talento humano se considera una filosofía gerencial que involucra creencias, valores, roles y sociedad; con el fin de comprometer a las personas con la organización no basta con movilizar recursos intelectuales, físicos o de interrelación para el incremento de la productividad; es fundamental comprometer a los individuos como sujetos de su personalidad en relación al trabajo y a la empresa (Majad, 2016).

Para una gestión exitosa del talento humano se considera importante los procesos relacionados con la evaluación de desempeño, las motivaciones para el anclaje laboral, el análisis de predictores de desempeño, y la valoración de los elementos de la cultura organizacional. La clave de la gestión del talento humano se puede encontrar en los elementos del plan de carrera y desarrollo profesional, mismos que deben estar ligados a los interés personales y organizacionales (López, Diaz, Segredo, & Pomares, 2017).

La gestión del talento humano brinda apoyo al desarrollo de la cultura organizacional con un clima de participación y confianza, modalidades de trabajo, reclutamiento óptimo, estabilidad laboral, motivación y recompensa, desarrollo individual y organizacional; proporcionando oportunidades en el intercambio de conocimientos (Zambrano & Molina, 2016).

La administración del talento humano se estructura en proceso de: Desarrollo organizacional, administración técnica del talento humano, seguridad laboral y salud ocupacional, gestión ambiental y atención al cliente. Las condiciones económicas, culturales y sociales han hecho imprescindible que las organizaciones sean innovadoras y creativas para adaptarse de manera rápida a los cambios actuales, por lo que es fundamental contar con una fuerza laboral motivada, comprometida y capacitada en alcanzar el objetivo de la misión organizacional (Cadena, 2016).

CULTURA ORGANIZACIONAL

En los últimos años la cultura organizacional se ha convertido en un aspecto importante de estudio debido a los cambios que influyen de manera directa en el

comportamiento y desarrollo interno de la empresa. La cultura organizacional modela el comportamiento de las personas en el trabajo, permite a la gerencia contar con instrumentos propicios para la recolección de información de las diversas manifestaciones culturales, tomando en cuenta lo manifestado es fundamental evaluar el estado de la cultura organizacional, así como sus resultados (Carrillo A. , 2016).

En la actualidad las organizaciones se ven enfrentadas a retos cada vez más complejos donde el mundo organizacional se encuentra sujeto a cambios debido a la globalización. La evolución de las culturas organizacionales se ha volcado a un sistema abierto en el que se brinda atención al cambio y la motivación al talento humano, este último es considerado pilar fundamental para que las organizaciones sean consideradas como competitivas (Robles, Alabart, & Rodriguez, 2016).

La cultura organizacional es considerada como el conjunto de valores, creencias, expectativas de los miembros de la organización, se encuentra relacionada con la manera de actuar en concordancia con los objetivos y metas organizacionales. Con la existencia de la cultura organizacional se analizan factores como la ética y la responsabilidad social empresarial, en donde la empresa cumple un rol importante dentro de la sociedad (Niño de Guzmán, 2015).

La cultura organizacional es una agrupación de normas formales e informales que guían el comportamiento de una organización hacia el cumplimiento de objetivo; cada organización maneja sus propias pautas y doctrinas que serán el reflejo de la misma. La cultura organizacional mejora los lazos laborales que existen en la organización, además genera un sentimiento de identidad que fomenta un mejor desempeño en las actividades asignadas (Reyna, Campos, & Martínez, 2015).

La cultura organizacional nos sirve como un orientador de prácticas, conductas y creencias con las que se rigen los colaboradores de una organización. La indagación acerca de la cultura organizacional ha cobrado importancia en la actualidad ya que nos permite comprender los procesos objetivos y subjetivos que suceden dentro de la organización. La cultura organizacional se relaciona con patologías asociadas a actividades laborales logrando de esta manera intervenir para mejorar la calidad laboral (Bordalejo & Ferrari, 2017).

Para que exista una cultura organizacional es fundamental generar cambios en la actitud de los miembros de la organización, promover el trabajo en equipo, comunicación, cooperación, tolerancia, apoyo colectivo lo cual permitirá tener incidencia en los procesos de planificación, organización, control y coordinación dentro y fuera de la organización. Es importante mencionar que cada empresa maneja una cultura organizacional con identidad propia, la misma está sujeta a significados que solo sus miembros conocen y manejan, la cual guía la conducta diaria y la toma de decisiones, por consiguiente la cultura organizacional es considerada todo aquello que identifica la forma en que los miembros de una organización se sienten comprometidos con la misma, obteniendo conocimientos que engloba los valores, creencias, procedimientos, reglas y rituales que permiten adaptarse de una manera fácil a los objetivos institucionales. Los elementos de la cultura organizacional son: valores, visión, misión, normas, comunicación (Loyo de Falcón, 2015).

La cultura es responsable del comportamiento de los individuos, el cambio hacia una cultura que permita la mejora del desempeño se lleva a cabo tomando en cuenta la dinámica interna de la organización, la difícil tarea es encontrar maneras para influir en los colaboradores de acuerdo con los propósitos estratégicos. Es importante participar de manera constructiva y propositiva en la organización, aportar y ser creativos para buscar nuevas experiencias (Gonzalez, Ochoa, & Celaya, 2016).

El liderazgo, capital humano, productividad y la cultura organizacional se consideran los pilares de la competitividad, importancia de la presencia de una cultura en la empresa se basa en el pilar más importante; es decir en el capital humano. La cultura indica como debe ser realizado el trabajo, la interacción de los miembros, toma de decisiones entre otros y también hace referencia al conocimiento tácito y al generado fuera de la organización (Saenz, Chang, & Martinez, 2016).

La cultura organizacional logra ser un marco de referencia que nos permite conocer el comportamiento de los seres humanos como constructo social al interior de las organizaciones, ante esto es importante la evaluación de los elementos que condicionan la dinámica social para la obtención de mejores resultados a nivel individual, grupal y organizacional. La cultura organizacional es intangible ya que solo se puede evidenciar su influencia dentro de la organización por medio de sus miembros

tomando en cuenta que la cultura influye en los integrantes de la organización (Rivera, Carrillo, Forgiony, Nuván, & Rozo, 2018).

La cultura organizacional permite que los miembros desarrollen un sentido de identidad en con la empresa, sus objetivos, creencias y valores; incrementado de esta manera las ventajas competitivas e impactando en el desempeño de la organización. Las dimensiones de la cultura organizacional son:

- Artefactos: hace referencia a todo lo que se puede observar dentro de la organización.
- Valores: dogmas que guían las acciones
- Supuestos básicos: manera subjetiva de ver la vida (Reyna, Campos, & Martinez, 2015).

Tabla 1 Modelo de gestión de recursos humanos de diagnóstico, proyección y control de gestión estratégica.

Flujo de talento humano	Inventario de personal
	Reclutamiento y selección de personal
	Colocación
	Evaluación de desempeño
	Promoción
	Jubilación
Educación y desarrollo	Formación
	Planes de carrera
	Participación
	Desempeño de cargos y tareas
	Planes de Capacitación
Sistemas de trabajo	Organización del trabajo
	Seguridad e higiene ocupacional
	Exigencias ergonómicas
	Planificación de recursos humanos y optimización de plantillas
	Perfiles de cargo
Compensación laboral	Sistemas de estimulación material y moral
	Sistemas de pago a tiempo y por rendimiento
	Sistemas de reconocimiento social
	Sistemas de motivación
	Evaluación de puestos

Fuente: Elaboración propia a partir del Modelo de Beer y colaboradores.

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES QUE HACEN PARTE DEL MODELO DE GTH

Flujo de Talento Humano

El flujo de talento humano es un proceso dinámico que nos permite conocer la realidad actual de un colaborador dentro de la organización, en base a esta información los encargados del área de talento humano pueden tomar decisiones en beneficio de la organización (Hernández & Martí, 2010). Este flujo muestra el accionar del personal de la organización, desde que la persona hace parte de la misma e incluso cuando está fuera de ella, con ello busca predecir a corto plazo cuales serían las necesidades que la empresa tendrá a futuro en el ámbito de talento humano (Chiavenato, 2008).

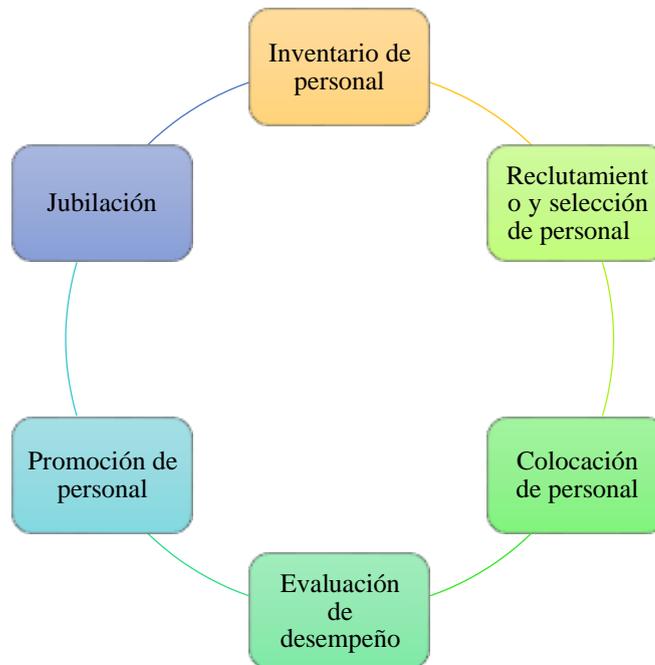


Figura 1 Flujo de Talento Humano

Fuente: Elaboración Propia.

Educación y desarrollo

Toda organización requiere que sus colaboradores desarrollen capacidades técnicas e intelectuales diferentes, que les permitan desenvolverse de una manera adecuada en las actividades que realizan (Contreras & Peñaloza, 2018). La educación y desarrollo del talento humano es un proceso que facilita la adquisición y el perfeccionamiento de habilidades y destrezas de los trabajadores con el objetivo de mejorar su desempeño y brindar además oportunidades de crecimiento profesional. Por este motivo la inversión que tiene las empresas en este factor influirá de forma directa en los resultados (Pardo & Díaz, 2015).



Figura 2 Elementos de Educación y desarrollo del Talento Humano

Fuente: Elaboración Propia.

Sistemas de trabajo

Este factor hace referencia a las condiciones en la que un trabajador desempeña sus funciones ya que es importante que cuente con los elementos necesarios para cumplir con sus funciones. Un trabajador que este en un buen ambiente se sentirá motivado y rendirá mejor en el proceso que tenga a cargo (Jiménez & Jiménez, 2016).

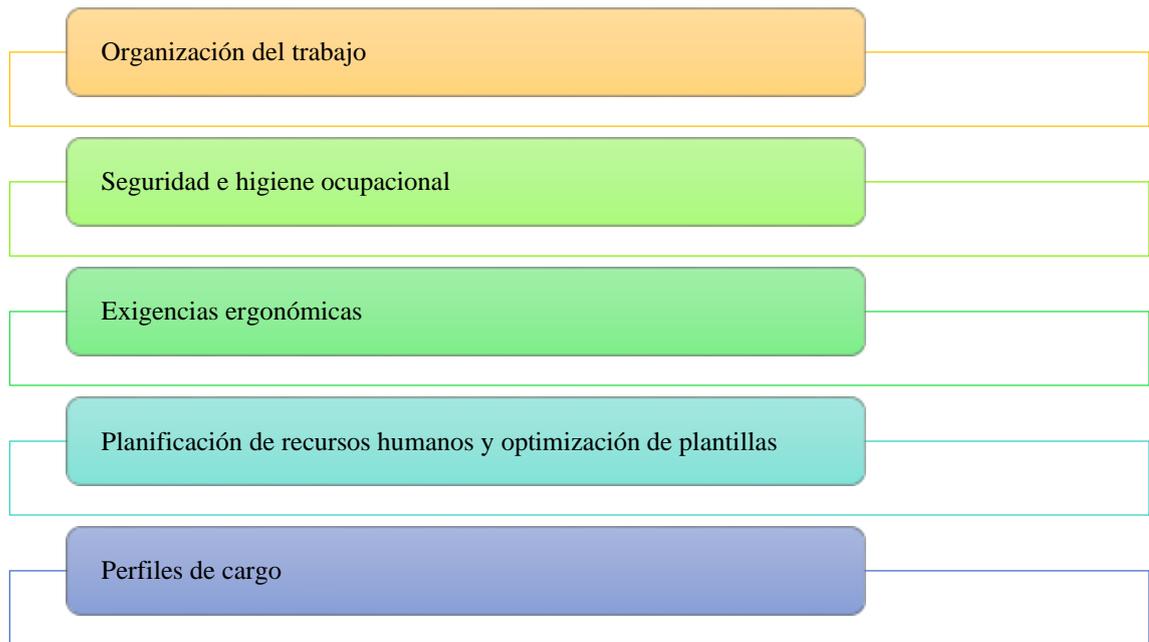


Figura 3 Elementos del sistema de trabajo

Fuente: Elaboración Propia.

Compensación laboral

El recompensar a los colaboradores tanto de forma monetaria o no monetaria es una parte importante de la compensación ya que para la mayoría de las personas el pago tiene un efecto directo en la calidad de vida del trabajador; cuando una organización cuenta con un sistema claro de compensación laboral el trabajador se sentirá motivado y atraído. El aplicar un sistema de compensaciones permitirá que los colaboradores se comprometan con la organización y por ende luchan por cumplir con los objetivos organizacionales (Varela, 2015).

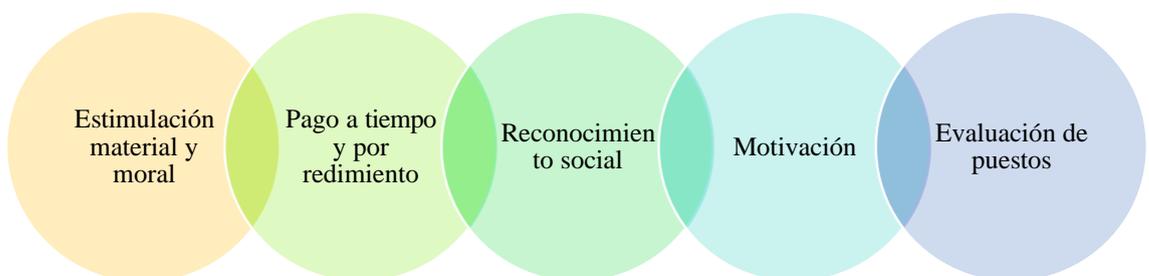


Figura 4 Elementos de Compensación laboral

Fuente: Elaboración Propia.

4.4.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

El término calidad de vida laboral fue utilizado por primera vez por lo Louis Davis en 1970 con el objetivo de dar a conocer la preocupación que tenían las organizaciones acerca del bienestar y salud laboral, con el propósito de mantener un alto desempeño. Desde la aparición de este concepto han sido muchos los estudios realizados con la finalidad de facilitar la definición del término (Velasquez, Jaramillo , & Oquendo , 2017).

La evolución de la calidad de vida laboral se remonta a finales de 1960 en donde los estudios se enfocaban hacia la calidad de la relación existente entre el trabajador y el ambiente laboral, considerando que las personas son el factor más importante dentro de la organización mismos que deben ser responsables y capaces de realizar contribuciones valiosas, que a su vez deben ser tratados con dignidad y respeto (Argüelles, Quijano, & Alberto, 2017).

La calidad de vida en los últimos años ha sido protagonista a nivel mundial ya que se relaciona con la productividad y competitividad económica, haciendo énfasis en el mejoramiento y resguardo de las condiciones de los empleados en la organización, los factores que impactan en la calidad de vida laboral son: condiciones ambientales, condiciones ergonómicas, condiciones económicas; condiciones ambientales: hace referencia a la satisfacción, riesgos y carga laboral; condiciones ergonómicas: involucra el sitio de trabajo; condiciones económicas: relacionadas con la percepción respeto al salario recibido (Martinez, Oviedo , & Luna , 2015). En Latinoamérica el término de calidad de vida laboral aún no se lo pone en práctica en su totalidad, ya que según un estudio realizado por el BID nos manifiesta que la mayoría de países están por debajo de la media en la aplicación de estas prácticas, dejando de lado el cliente interno y solo velando por el bienestar del cliente externo (Frias & Acuña, 2020).

La calidad de vida laboral es un proceso dinámico y continuo encaminado al bienestar de los colaboradores y su entorno, hace énfasis en la toma de decisiones, participación, asignación la responsabilidad y garantías laborales. La importancia de trabajar en el desarrollo de la calidad de vida laboral se relaciona con los aspectos de trabajo,

objetivos organizacionales, salud, bienestar y todo lo concerniente al entorno laboral (Chaves, Grijalba, Barcenás, Matabanchoy, & Zambrano, 2017).

La calidad de vida laboral se encuentra relacionada con los sentimientos positivos que tiene el individuo hacia su trabajo, dando paso a una estabilidad entre la vida privada y laboral, es posible destacar los aspectos de la calidad de vida laboral: sensación positiva hacia el trabajo (clima laboral, satisfacción laboral, motivación, compromiso) y el significado personal acerca del trabajo (pertenencia social para encajar en los sistemas sociales) (Velasquez, Jaramillo, & Oquendo, 2017).

Una óptima calidad de vida está relacionada con el área de talento humano, misma que deberá estar dirigida por gestores del cambio que trabajen de forma estratégica enfocando sus esfuerzos en el desarrollo de las competencias personales. Para el logro de metas organizacionales es necesario dividir la gestión del talento humano en subsistemas: reclutamiento y selección, formación y capacitación, administración del personal, seguridad y salud ocupacional, compensaciones y beneficios sociales (Alvarez, Estrella, & Rosas, 2018).

La productividad y los resultados de la empresa están influenciados por la Calidad de Vida Laboral (CVL) que experimentan sus trabajadores; es fundamental que exista coincidencia entre las capacidades del trabajador y el contenido de su trabajo, para que su calidad de vida laboral sea satisfactoria (Molina, Pérez, Lizárraga, & Larrañaga, 2018). Además, hay que tomar en cuenta que la salud y el bienestar laboral benefician a las personas que desempeñan el cargo y a su vez a la organización.

La calidad de vida laboral hace referencia al bienestar y satisfacción de los empleados. Además, debería ser considerado como uno de los elementos más importantes de la organización ya que si los trabajadores tienen bienestar ellos se sentirán más comprometidos con la organización (Cruz, 2018). Calidad implica un vínculo positivo que es el resultado de una situación, es un concepto clave para el desarrollo económico de una organización ya que se encuentra relacionado con el aumento de la productividad. La calidad de vida engloba la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, seguridad laboral, salud ocupacional y otros factores que hacen referencia al entorno laboral (Martínez, Oviedo, & Luna, 2015).

El trabajo es el principal factor de elevación en la calidad de vida de las personas puesto que cuando una persona tiene la posibilidad de realizar una actividad que se relacione con su capacidad y vocación el nivel de su calidad de vida aumenta. La calidad de vida laboral se sustenta en la percepción y satisfacción, donde la percepción es considerada como el proceso cognoscitivo por el cual el individuo comprende el entorno y actúa de acuerdo a los estímulos, mientras que la satisfacción se considera como la sensación de bienestar cuando se ha cubierto una necesidad (Gonzalez, Hidalgo, Leon , Contreras, & Aldrete, 2015).

Se define al trabajo como el canal a través del cual los seres humanos interactúan con el ambiente exterior para conseguir bienes y servicios necesarios para la supervivencia, partiendo de esta definición, se analiza la calidad de vida laboral, misma que abarca programas, teorías, técnicas, modelos de gestión mismos que sirven de sustento para la creación de las organizaciones y sus puestos de trabajo, con el fin de otorgar a los trabajadores autonomía, autoridad y responsabilidad (Martinez, Oviedo, & Luna, 2016).

La calidad de vida ha ganado importancia en el discurso social, en la actualidad todos los procesos sean estos sociales, laborales y educativos van encaminados al mejoramiento de la calidad de vida de los individuos, convirtiéndole en el máximo objetivo de la inclusión. La calidad de vida es un concepto multidimensional, mismo que se encuentra relacionado con factores como: desarrollo personal, autodeterminación, relaciones interpersonales, derechos, bienestar emocional, físico, material e inclusión social (Molla & Fernandez, 2017).

La calidad de vida laboral es considerada como el trato digno que tiene la empresa hacia el capital humano, debe basarse en el respeto, confianza y comunicación entre el empresario y el empleado. Además, la calidad laboral también abarca aspectos como: remuneración justa, condiciones dignas de trabajo, desarrollo profesional y personal, ambiente de trabajo favorable, estimulante, creativo, no discriminatorio y participativo, diversidad e igualdad de oportunidades, salario justo y capacidad de participación (Rios, López , & López, 2015). La calidad de vida laboral relaciona varias cosas del trabajo; los horarios, la paga, las relaciones interpersonales, que generan la satisfacción del empleado y motivación laboral; además afirman que si en

la organización existen condiciones físicas, económicas y organizacionales adecuadas el empleado tendrá un mejor nivel de producción (Acosta, 2015).

La CVL es considerada como el conjunto de elementos que promueven y protegen la satisfacción de los empleados dentro del ambiente laboral estos pueden ser: la compensación justa y adecuada, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el empleo y desarrollo de la capacidad, las oportunidades de crecimiento continuo y seguridad, la integración social en la organización, la reglamentación, el trabajo y espacio total de vida, y la importancia social de la vida en el trabajo (Gómez, 2019).

SATISFACCIÓN LABORAL

La CVL hace referencia a la satisfacción personal y profesional que los empleados perciben de su organización. Varios estudios previos han demostrado que cuando los empleados tienen una percepción positiva de su CVL esto impacta de manera positiva en la consecución de los objetivos de la organización. El análisis de la CVL se ha convertido en un tema de gran interés para las empresas ya que hoy en día se esfuerzan más por atraer y retener al talento humano e incrementar el vínculo emocional con la empresa a través de la promoción de un bienestar global. Por más que las instituciones inviertan en tecnología, procesos e infraestructura, sus deficiencias no se verán resueltas puesto que no están invirtiendo en lo más importante, el talento humano; Pues ningún objetivo se puede alcanzar con una fuerza laboral desmotivada. El talento humano es el activo más valioso de una organización y la calidad de vida es un tema de gran interés pues esto se relaciona con la productividad (Lumbreras, y otros, 2020).

La percepción de la CVL de los colaboradores está compuesta por factores internos y factores externos todos estos factores se relacionan con las actividades laborales. Para evaluar la CLV se sugiere que se realicen pruebas que tomen en cuenta las condiciones subjetivas, es decir: satisfacción, salud y bienestar laboral percibido; así como pruebas que permitan determinar condiciones objetivas es decir la calidad del entorno del trabajo y los elementos estructurales de la organización (Contreras, Espinosa, Hernández, & Acosta, 2013).

Si bien muchas organizaciones aseveran preocuparse por el talento humano, es poco lo que hacen por el bienestar de los trabajadores. Para definir la CVL es preciso

conocer la realidad de cada uno de los colaboradores brindando especial atención a las condiciones en las que trabaja, el reconocimiento por sus logros y la satisfacción laboral; esto aportara a que la organización logre alcanzar la productividad y la eficiencia (Camacho & Daimer, 2013).

La satisfacción laboral representa una respuesta emocional hacia el trabajo y emerge de procesos emocionales como cognitivos a través de los cuales los trabajadores evalúan su experiencia laboral (Dabos, 2018). Toda empresa está compuesta por capital humano, sin personas las empresas no podrían funcionar. Por lo que se han realizado varios estudios en relación con la satisfacción laboral y como la misma influye en el rendimiento de los trabajadores; la satisfacción laboral es la percepción que tiene el trabajador acerca de la relación entre su esfuerzo y el desempeño. Además, se puede destacar que es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que tienen los colaboradores acerca de su trabajo (Chiang & San Martín, 2015).

Satisfacción laboral hace referencia a las actitudes de las personas hacia varios aspectos de su trabajo. La clave para que las organizaciones obtengan resultados positivos, es la satisfacción laboral pues a partir de ella los empleados tendrán una percepción negativa o positiva de las actividades que realizan. El generar satisfacción laboral en los empleados, va a crear compromiso y productividad ya que a través de ella se logra el mejoramiento continuo de las condiciones laborales (Manosalvas, Manosalvas, & Nieves, 2015). Los empleados satisfechos, son más felices y generan mejores resultados al momento de realizar su trabajo; además esto producirá que exista mayor compromiso y menos intenciones de renunciar a su empleo (Salessi & Omar, 2017).

La satisfacción laboral hace referencia a la percepción que tiene un empleado acerca de su trabajo; esta percepción puede ser positiva o negativa, se consigue una percepción positiva cuando el trabajador se siente satisfecho con los beneficios que otorga la organización estos pueden ser:

- Cuando el trabajador se siente competente para realizar las tareas asignadas
- Cuando percibe que está logrando metas en el trabajo

- Cuando desarrollan el trabajo en condiciones laborales favorables
- Cuando reciben apoyo para superarse en diversas situaciones de vida (Anaya & López , 2015).

Se considera satisfacción laboral al conjunto de percepciones positivas o negativas que tenga el trabajador acerca de sus actividades laborales, este tipo de percepciones influirán en la productividad de la organización. Es fundamental para la empresa que el trabajador cuente con todos los medios necesarios para desempeñar sus actividades, generando así la satisfacción laboral que se busca (Peña, Díaz, & Carrillo, 2015).

Se estima que la satisfacción laboral es un indicador de calidad de vida y de bienestar de los empleados. Si los empleados están motivados brindaran lo mejor de sí en las actividades que realizan, tomando en cuenta esto varias empresas han prestado interés en satisfacer las necesidades de sus colaboradores; ya que esto influirá en la práctica laboral y a su vez se en la mejora del servicio a los usuarios externos (Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer, 2015)

La satisfacción laboral se considera como el estado emocional positivo, resultado de la percepción de la experiencia laboral de un empleado, esto contribuye a la mejora de la productividad organizacional. La satisfacción laboral, no solo hace referencia al valor económico; sino también a aspectos más concretos como: compañeros, ambiente de trabajo, instalaciones adecuadas, oportunidades de crecimiento (Pecino, Mañas, Díaz, López, & Llopis, 2015).

La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes hacia el trabajo, que generan en el trabajador apreciaciones negativas o positivas acerca de sus actividades laborales. Es considerada como una variable de estudio importante ya que, permite evaluar las condiciones del talento humano de una manera global, enfocándose no solo en el ambiente interno sino también en el ambiente externo del trabajador (Veloso, Cuadra, Gil, Quiroz, & Meza, 2015).

La satisfacción laboral hace referencia a los factores que forman parte del ambiente en el que el trabajador desempeña sus actividades, estos factores van a generar actitudes en el trabajador. Si el empleado está satisfecho con su ámbito laboral, desarrollará actitudes positivas para la organización; este grado de satisfacción se logrará siempre

y cuando el empleo este acorde a lo que el empleado anhela conseguir (Muñoz, Gómez, & Sánchez, 2017). La satisfacción laboral, es un factor clave dentro de la gestión de recursos humanos, ya que en toda organización el talento humano es un pilar fundamental para la consecución de objetivos; la satisfacción laboral es un estado emocional que nace a partir de la experiencia laboral del trabajador; esta experiencia puede ser negativa o positiva (Marin & Placencia, 2017). La inquietud por la CVL aparece en la década de los años 70 gracias a las actuaciones del “Movimiento CVL” el mismo que nace de la necesidad de humanizar y mejorar el entorno laboral del trabajador es decir mejorar su calidad de vida. Los indicadores que se utilizan con más frecuencia para evaluar la CVL son (Segurado & Agulló, 2002):

Tabla 2 Modelo de Calidad de vida profesional

Indicadores individuales	– Satisfacción laboral
	– Expectativas, motivación
	– Actitudes y valores hacia el trabajo
	– Implicación, compromiso, centralidad del trabajo
	– Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	– Condiciones de trabajo
	– Diseño ergonómico
	– Seguridad e higiene
	– Nuevas tecnologías
	– Análisis de puestos
	– Características y contenido del trabajo
Organización	– Organización del trabajo, efectividad y productividad
	– Organigrama, estructura y funcionamiento
	– Cultura y cambio organizacional
	– Participación y toma de decisiones
	– Factores psicosociales
	– Aspectos sociales, comunicación, clima laboral
Entorno socio laboral	– Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores
	– Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida
	– Variables sociodemográficas
	– Factores socioeconómicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral
	– Prevención de riesgos laborales

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario de calidad de vida profesional propuesto por Segurado, A., & Agulló, E. (2002)

La calidad de vida laboral se considera como las posibles condiciones en las que se produce la experiencia laboral individual sean estas objetivas como como la seguridad y salud ocupacional, o subjetivas haciendo relación a la manera en como el trabajador vive esta experiencia (Chiang & Krausse Karina, 2016).

Indicadores individuales:

Se considera como la percepción que tiene el trabajador hacia su entorno, como experimenta y como se desarrolla ante determinada situación. Entre los indicadores individuales se encuentran los siguientes: la satisfacción laboral, nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso, calidad de vida laboral percibida, entre otros (Chiang & Krausse Karina, 2016). La satisfacción laboral es considerada como una actitud general que es resultado de varias actitudes específicas del trabajador y los factores que intervienen; se centra en la parte principal de la organización y se encuentra relacionada con temas salariales, incentivos, condiciones de espacio, equipo de trabajo, tareas asignadas, entre otros.

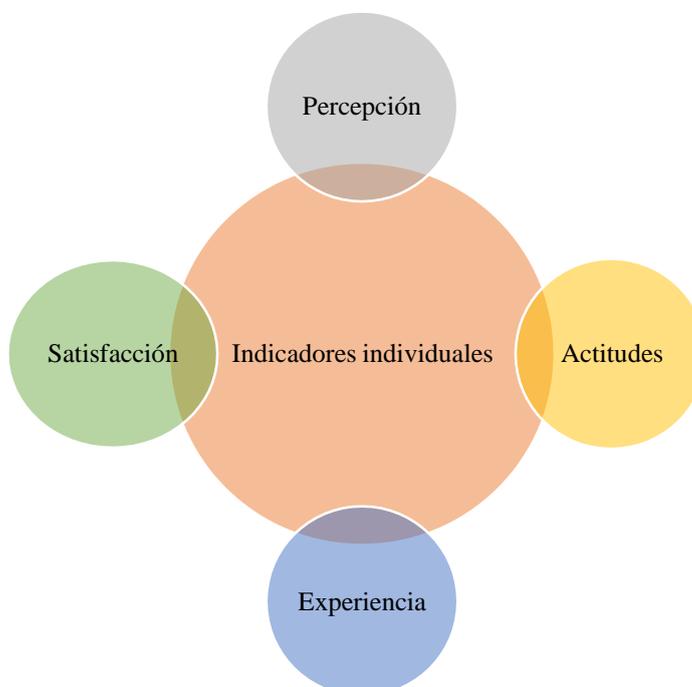


Figura 5 Indicadores individuales de calidad de vida profesional

Fuente: Elaboración Propia.

Medio ambiente del trabajo:

Contempla elementos que inciden directa o indirecta en el tema salud de los trabajadores; afectando de manera directa a la situación laboral. La Organización Mundial de la Salud lo identifica como un “*estado completo de bienestar físico, mental y social*”.

El medio ambiente laboral involucra políticas para ayudar a los empleadores y trabajadores a mantener un control sobre su salud y a mejorarla, aportando a la productividad y competitividad empresarial, para de esta manera contribuir al desarrollo económico y social; agrupa a variables como; seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, nuevas tecnologías, siniestralidad, entre otros (Chiang & Krausse Karina, 2016).

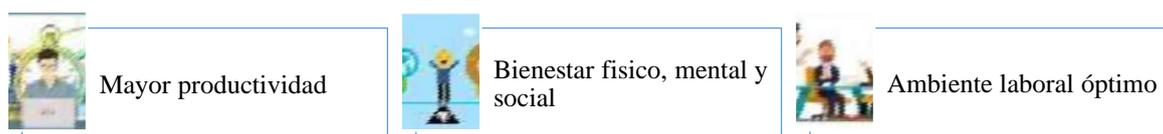


Figura 6 Elementos del medio ambiente en el trabajo.

Fuente: Elaboración Propia.

Organización

El éxito empresarial depende en gran medida en el nivel de organización que se maneje tanto interna o externamente ya que es la base que sustenta el incremento de la productividad. La organización del trabajo es el proceso que integra a los recursos humanos con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo, mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia (Infante & González, 2012). Agrupa las siguientes variables relacionadas con aspectos como organización del trabajo, efectividad, productividad, organigrama, cultura y cambio organizacional, participación y toma de decisiones, factores psicosociales, entre otros (Chiang & Krausse Karina, 2016).



Figura 7 Elementos de la organización laboral.

Fuente: Elaboración Propia.

Entorno Socio laboral

El entorno socio laboral asocia factores externos, se considera como un instrumento básico dentro del tema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Constituye uno de los insumos fundamentales tanto para gestionar el riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud en la empresa.

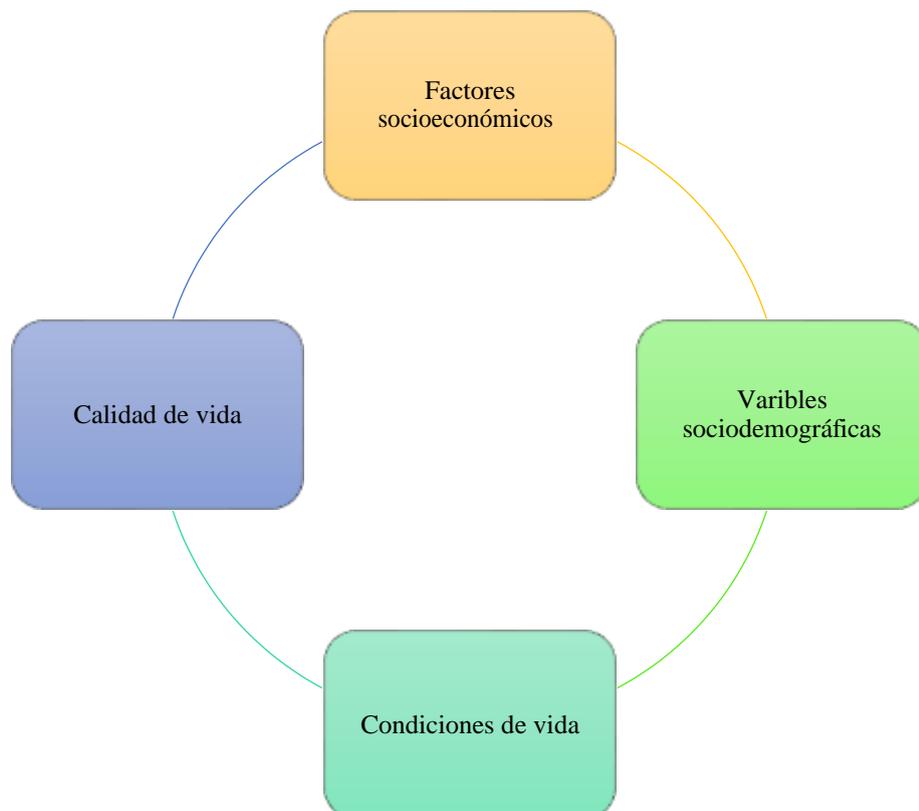


Figura 8 Elementos del entorno socio laboral.

Fuente: Elaboración Propia.

4.5. METODOLOGÍA

Fundamentación filosófica

El termino empirismo viene del griego empírica que significa experiencia y es usado para determinar la relación que existe entre el conocimiento humano y la experiencia (Garcia, 2015). El empirismo es una figura filosófica que hace referencia a que el conocimiento depende de la experiencia, dejando de lodo los factores de la razón; además la ciencia no solo se basa en una hipótesis sino también debe ser contrastada con la experiencia. En esta investigación se utiliza el empirismo pues nos permite contrasta el conocimiento de la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral por medio de la experiencia.

ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Investigación cuantitativa

El objetivo principal de la investigación cuantitativa es cuantificar los datos que son utilizados en la investigación por medio de un análisis estadístico, además hace uso de la recolección de datos para establecer patrones de comportamiento y teorías (Malhotra, 2008). Por otro lado (Salas, 2015) sugiere que la investigación cuantitativa busca revelar las regularidades observadas, estableciendo determinantes con nivel de confianza altos; con el fin de generalizar los resultados obtenidos.

Este tipo de enfoque dentro del proyecto de investigación es utilizado a través de información numérica que permite conocer el grado de relación existente entre las variables de estudio, tomando en cuenta un número específico de empresas del sector calzado.

Modelo de investigación

Investigación de campo

La investigación de campo crea una relación directa con el entorno, es decir se familiariza con el motivo de estudio para identificar datos relevantes que aporten a la investigación y nos guíen hacia el objetivo (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). En otras palabras, es tomar contacto directo con el elemento de estudio para obtener información de primera línea que sea de aporte en la investigación (Dominguez, 2015).

La investigación de campo permitirá el manejo óptimo de los datos de manera directa, otorgando mayor seguridad y soporte para el control de las variables motivo de estudio.

Investigación bibliográfica

La investigación bibliográfica se basa en indagar, recolectar, analizar e interpretar información registrada por otros investigadores; su propósito fundamental es aportar con la creación de nuevas teorías (Arias, 2012). Es la etapa primordial en toda investigación ya que consiste en buscar toda la información documental previamente analizada y que servirá como puntal para el desarrollo de una nueva investigación (Gomez, Navas, Aponte, & Betancourt, 2016).

Por medio de la investigación documental, se recolecta y analiza información de estudios realizados anteriormente que sirven como soporte para la creación de nuevos conocimientos que aporten a la presente investigación.

Nivel de investigación

Investigación descriptiva

Hace referencia al punto de vista cognoscitivo su objetivo es realizar una descripción mientras que desde el punto de vista estadístico es evaluar parámetros. A través de estos estudios se busca identificar problemas o justificar problemas actuales (Dominguez, Manual de metodología de la investigación científica , 2015). Esta investigación detalla la realidad del elemento de estudio, con la finalidad de que el investigador realice un análisis y se involucre en el mismo (Pérez, Guerra, Barnet, & Arbones , 2017).

Este tipo de investigación se aplica ya que nos permite analizar la problemática, conocer situaciones y actitudes del sector calzado en relación con la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral.

Investigación correlacional

El objetivo de la investigación correlacional es determinar la relación que existe entre dos o más variables, conceptos o categorías de estudio; es decir primero mide cada una de las variables para luego analizar la correlación. Esto nos permitirá conocer cuál es

el comportamiento de una variable en relación con las otras variables consideradas en el estudio (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Para (Gancela, Cea, Galindo , & Valilla, 2010) una investigación correlacional mide el grado de relación que existe entre dos variables, las cuales se miden por separado para posteriormente aplicar métodos estadísticos y conocer si existe o no correlación.

La aplicación de la investigación correlacional permitirá establecer el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio ya que a través de la medición se conocerá el comportamiento de cada una de ellas dentro de la investigación.

Población y muestra

Población

La población se define como el conjunto de elementos que comparte un grupo común de características, mismo que forma el universo que es el propósito de estudio del problema (Malhotra, 2008). Conjunto homogéneo, objeto de estudio que concuerda con especificaciones en general y se sitúan en torno a características propias (Gonzalez & Pérez, 2012).

La población de estudio se basa en 65 empresas productoras de calzado en la provincia de Tungurahua según registro del Servicio de Rentas Internas.

Muestra

Subgrupo de población que va a ser medido para obtener información para la investigación (Gonzalez & Pérez, 2012). Subgrupo de población que será estudiado a detalle (Sheldom, 2005)

La muestra está conformada por 6 empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua, la selección de estas se ha realizado mediante un análisis en el cual se ha considerado factores como: nivel de producción, número de empleados, posicionamiento en el mercado y en base a la ubicación se ha podido determinar 3 zonas principales: sector centro, norte y sur. A continuación, se detalla los datos que describen a las empresas que conforman la muestra.

Milboots Cia. Ltda. (Contribuyente especial) posee RUC #1891721583001, ubicado en la calle F y IV (sector parque industrial- sector norte) la misma que se encuentra en estado activo. Rubbershoes Industrial Cia. Ltda. (Sociedad) con RUC #1891760724001, se encuentra ubicado en la calle Darquea y Tomás Sevilla (Zona centro) y cuenta con un estado activo. Calzado Marcia (Persona natural) con RUC #1801716091001, ubicado en la calle Primera Imprenta y Tomás Sevilla (Zona centro) y se encuentra en estado activo. Calzado Gamo's (Persona natural) con RUC #1801242700001, está ubicada en el pasaje Campos Rivadeneira y Av. Atahualpa - Zona Sur. Calzado Mishell (persona natural) con RUC #1706757414001, ubicado en la calle Urbina s/n y se encuentra en estado activo. Pieflex S.A. (sociedad) con RUC #1891741657001, ubicado en la calle Bernardino Echeverría (Parroquia Santa Rosa- Zona Sur) y está en estado activo.

Es importante recalcar que se imposibilitó la aplicación de encuestas en todas las empresas indicadas, considerando el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional por la pandemia del COVID 19, suscrita mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1017, del 16 de marzo de 2020. Debido a esta situación las empresas de calzado paralizaron sus actividades de producción como comerciales, por lo que se indicó mediante llamada telefónica que no se podría realizar ningún tipo de investigación por el motivo anteriormente indicado, sin embargo, la Empresa de calzado Milboots nos brindó la apertura ya que continuaron trabajando en la producción de calzado de bioseguridad para cubrir con las necesidades del momento, por tal razón se aplicó la totalidad de 100 encuestas en la única empresa que seguía laborando.

Recopilación de la información

Encuesta

La encuesta es una técnica que nos ayuda a recopilar información a través de un cuestionario que contiene preguntas sobre un tema determinado, estas preguntas pueden ser aplicadas de manera verbal, escrita o también a través de algún dispositivo electrónico. La encuesta directa estructurada tiene un cuestionario compuesto por preguntas con alternativas fijas, en donde el encuestado solo puede elegir una respuesta dentro de un conjunto de respuestas predeterminado (Malhotra, 2008).

Estructura de la encuesta

Para el levantamiento de información, se aplicará un instrumento estructurado, comprendido por cuatro categorías de veinte y dos preguntas de carácter ordinal según la escala de Likert. Gracias a esto se obtendrá información de los factores que hacen parte de la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral, tales como: Indicadores individuales, medio ambiente de trabajo, organización y el entorno socio laboral.

Validación del instrumento

Con el alfa de Cronbach se evalúa la confiabilidad de un instrumento que esté constituido por una escala de Likert, gracias a este modelo los investigadores pueden medir la correlación que tiene un reactivo en relación con otros (Quero, 2014). La encuesta se validó a través del estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, que se aplica a la encuesta de tipo ordinal y se obtiene el valor de 0,853 lo que nos muestra que el cuestionario tiene consistencia interna y por lo tanto posee validez para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	22

Procesamiento de la información

El procesamiento de información es un proceso de ideas interconectadas que va desde algo superficial, pasa por algo intermedio hasta que finalmente llega a lo más profundo generando conocimiento (Figueredo, León , & Martinez , 2018). Por otro lado (Johnson & Kuby, 2008) sugieren que el proceso de recopilación de información contiene los siguientes pasos: Definición de objetivos de investigación, definición de variable y población de estudio, definición de esquemas para obtener y medir información, recolección de datos, revisión del proceso de muestreo.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Indicadores Individuales.

¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?

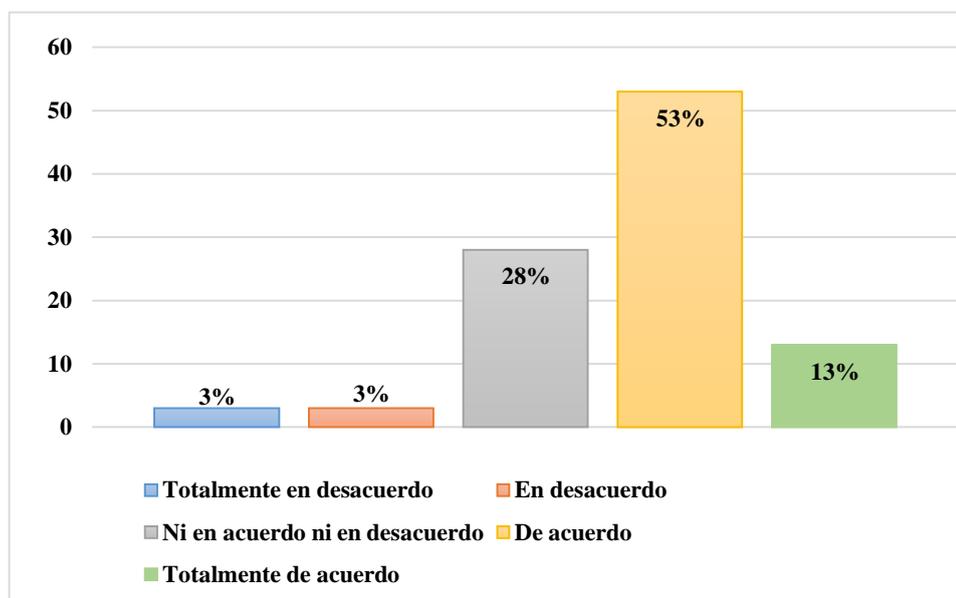


Figura 9 Indicadores individuales.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

El 53% de ellos indican que se sienten orgullosos de pertenecer a la institución; por otra parte, el 28% no se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación; un 13% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en el sentimiento de orgullo que siente de formar parte de la organización y finalmente un 6% en desacuerdo.

El orgullo laboral tiene relación directa con la calidad de vida laboral y la productividad, cuando el trabajador está identificado con la empresa, desarrolla sus funciones con interés y así se genera compromiso total, lo que lo involucra de manera más directa con los objetivos institucionales (Otzin, 2015).

¿Ha tenido oportunidades para aprender y crecer laboralmente?

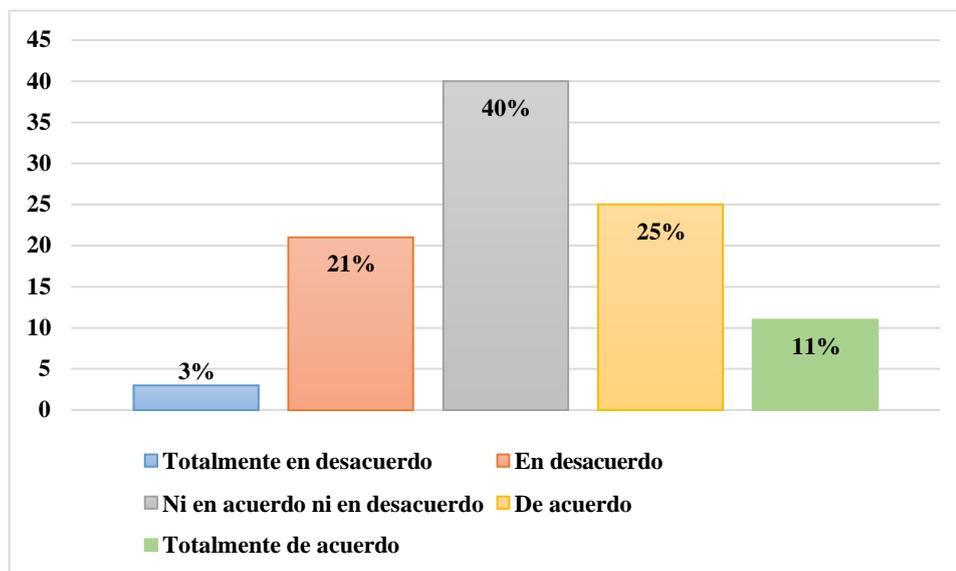


Figura 10 Indicadores individuales.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

El 40% de los trabajadores de la empresa Milboots tienen un nivel medio de acuerdo en lo que corresponde a la oportunidad para aprender y crecer laboralmente; por otra parte, el 25% sienten que han podido incrementar sus conocimientos y ascender dentro de la institución, sin embargo, un 21% piensa totalmente lo contrario; un 11% está totalmente de acuerdo, mientras un 3% totalmente en desacuerdo.

El Crecimiento laboral se considera una variable psicológica que afecta el comportamiento de las personas en el trabajo, su satisfacción y compromiso para con la empresa (Sanin & Salanova, 2014). Si los trabajadores encuentran oportunidades de promoción en su carrera se sentirán más satisfechos y por lo tanto querrán colaborar por más tiempo en todo lo que se les solicite, lo que origina que contribuyan indudablemente con los resultados de la organización (Madero, 2010).

¿Se promueve el trabajo colaborativo y la coordinación de equipos?

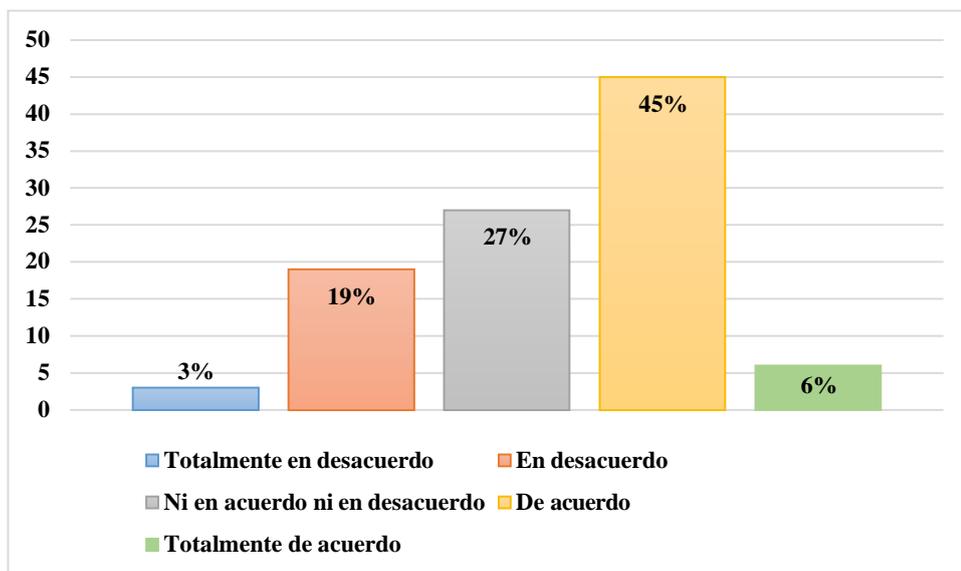


Figura 11 Indicadores individuales.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Del 100% de encuestados, el 51% considera que dentro de la institución se promueve el trabajo colaborativo y la coordinación de equipos; el 27% tiene un concepto equitativo respecto al trabajo en equipo; por otra parte, el 22% indica que dentro de la empresa no se ejecuta un trabajo colaborativo.

El trabajo colaborativo nos permite desarrollar procesos de innovación y aumentar las capacidades del personal por medio de la construcción del conocimiento, adicionalmente alinea a la organización a cumplir los objetivos propuestos, es por esto que es de vital importancia lograr la interacción entre departamentos (Revelo, Collazos, & Jimenez, 2018).

¿Existe compromiso colectivo para realizar un trabajo de calidad?

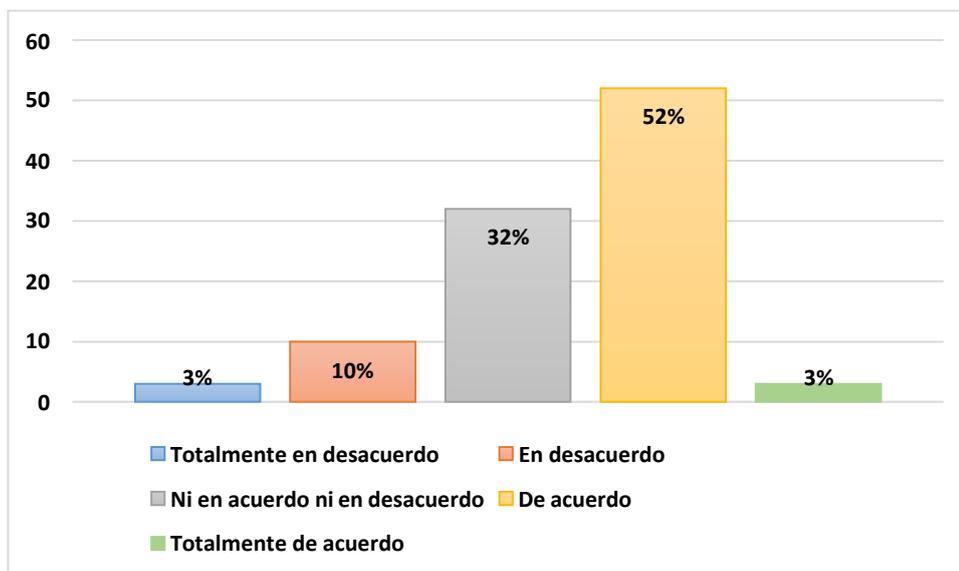


Figura 12 Indicadores individuales.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

En base a los datos obtenidos, se puede destacar que el 55% de los trabajadores consideran que dentro de la institución existe un compromiso por parte de todo el equipo para lograr un trabajo de calidad; por otra parte, el 13% indica que no existe colaboración por lo tanto la calidad no se ve reflejada en las actividades; sin embargo, el 32% no tienen una respuesta concreta respecto al enunciado.

El trabajo colectivo es considerado como “un estado mental positivo relacionado por el trabajo y caracterizada por vigor, dedicación y absorción”, quienes practican la colaboración laboral se sienten fuertemente vinculados con sus actividades y alineados con los objetivos institucionales, disfrutan de su actividad cotidiana y sienten autorrealización profesional (Benitez & Del Águila, 2015).

¿Su trabajo es valorado y bien remunerado?

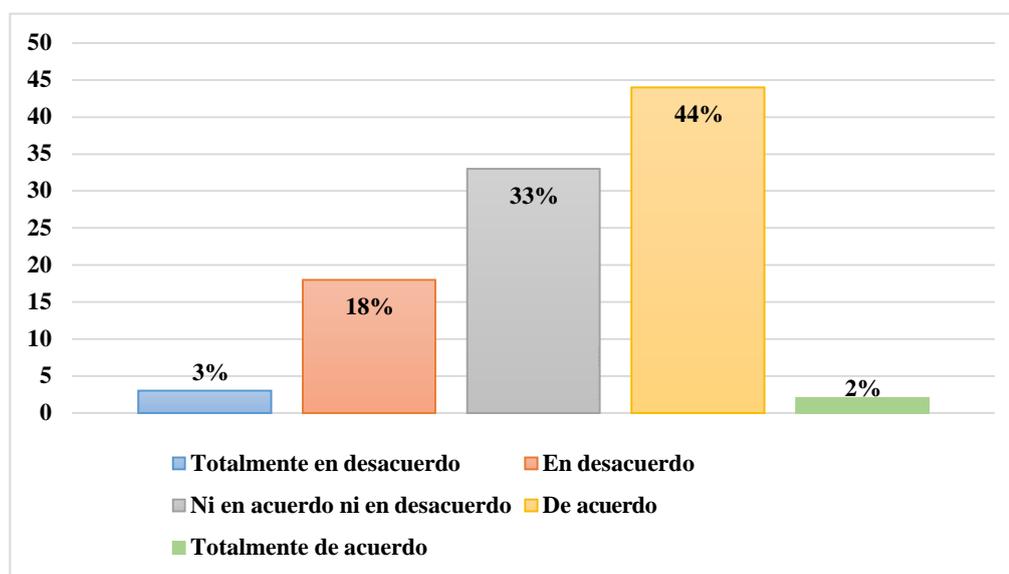


Figura 13 Indicadores individuales.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Del 100% de encuestados se concluye que el 46% de colaboradores consideran que su trabajo es valorado por sus superiores y retribuido de manera apropiada; por otra parte, el 21% indican encontrarse en desacuerdo con la afirmación, y finalmente un 33% mantienen una opinión neutral respecto a la valoración de su trabajo y la remuneración obtenida.

Dentro de una organización es preciso establecer como factor principal el capital humano, puesto que sin él no existiría una institución en sí; sólo teniendo en cuenta primero al ser humano será posible atender todos los aspectos inherentes a la producción y a la productividad (Nicolaci, 2015).

El sentirse valorado dentro de un trabajo por lo que uno es y entrega es una de las mayores motivaciones que pueden existir, ya que como individuos esto impulsa al personal a seguir adelante con el fin de que los esfuerzos sean gratificados.

Medio ambiente de trabajo.

¿Dispone de los materiales y equipos necesarios para realizar de manera óptima sus actividades?

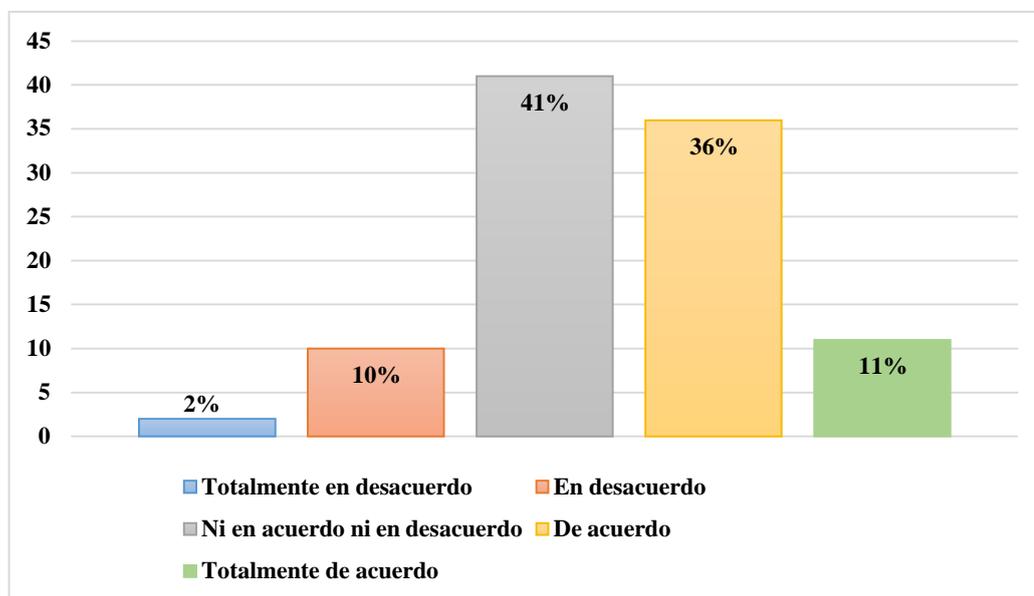


Figura 14 Medio ambiente de trabajo.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

En relación a los resultados obtenidos se identifica que un 47% de los encuestados consideran que disponen de los equipos y materiales fundamentales para realizar sus actividades laborales; sin embargo, un 12% contraponen lo indicado y un 41% se mantiene en un punto neutral respecto a la dotación de materiales y equipos.

Los equipos de trabajo deben ser adecuados a la actividad de forma que garanticen la seguridad y la salud al utilizarlos, a su vez se debe considerar los principios ergonómicos, en cuanto al diseño del puesto de trabajo y la posición del personal y equipos de protección durante su utilización con el fin de evitar y a su vez controlar los riesgos inherentes al cargo. Es importante recalcar que los equipos de trabajo deben tener un mantenimiento adecuado para mantener la vida útil de los mismos (Unión General de Trabajadores, 2018).

¿El espacio de trabajo en el que desarrolla sus actividades, perjudica su desempeño?

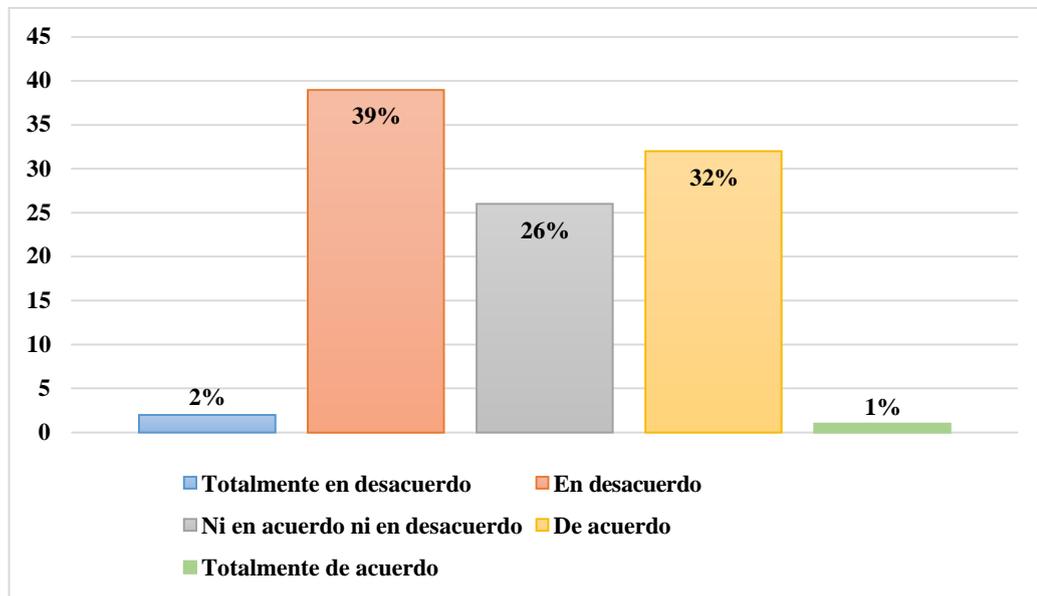


Figura 15 Medio ambiente de trabajo.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Los resultados obtenidos nos muestran que un 33% de los trabajadores consideran que el espacio de trabajo facilitado por la empresa perjudica su desempeño laboral; por otra parte, un 41% indican que el espacio de trabajo no es un punto que influya en el desempeño y un 26% se mantiene imparcial respecto al tema.

Las condiciones de trabajo se consideran las variables que definen la realización de una tarea en un entorno que determina la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social (Unión General de Trabajadores, 2018). Hombre, organización, condiciones, medio ambiente de trabajo, producción y productividad están relacionados entre sí de manera fundamental (Nicolaci, 2015).

¿Las condiciones de trabajo representan riesgos para su salud?

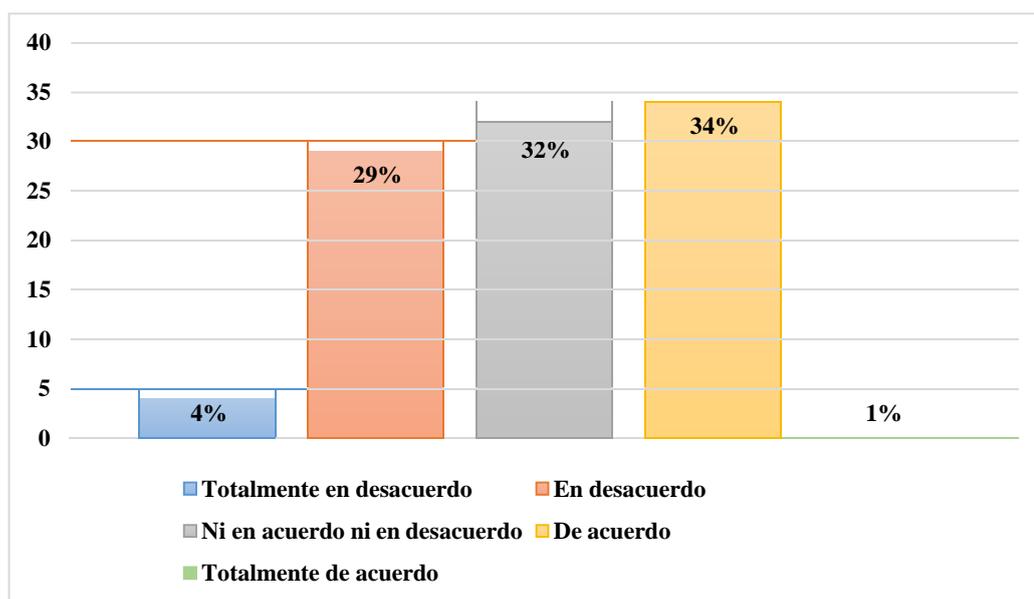


Figura 16 Medio ambiente de trabajo.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Acorde a los resultados obtenidos se deduce que el 35% de los encuestados creen que las condiciones laborales que la empresa mantiene representan riesgos para su salud; sin embargo, un 33% discrepan de esta afirmación y finalmente un 32% son imparciales al opinar del tema.

Se entiende que la condición de trabajo puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador (Unión General de Trabajadores, 2018). Las continuas modificaciones en el mundo laboral actual no se han visto reflejadas en actitudes positivas respecto a las condiciones del trabajo, ya que las mismas juegan un papel muy importante dentro de la organización ya que representan riesgos para los trabajadores lo que desencadena en costos para la organización (Velasquez, Jaramillo , & Oquendo , 2017).

¿La institución le otorga capacitación y actualización de nuevas tecnologías?

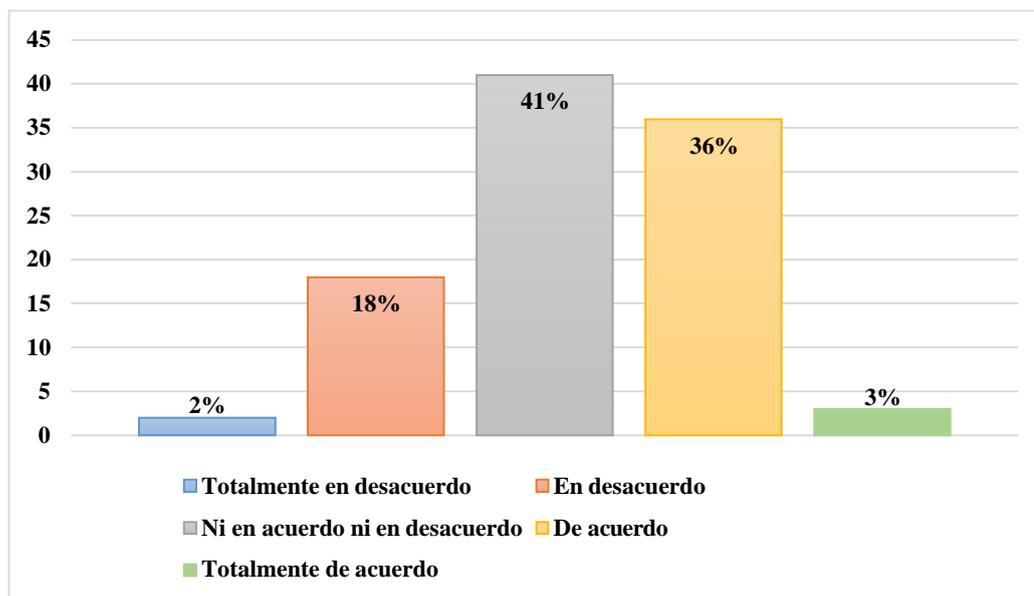


Figura 17 Medio ambiente de trabajo.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Del 100% de los resultados, un 39% de los trabajadores están de acuerdo con la que la institución les otorga capacitación y les mantiene actualizados acordes a las nuevas tecnologías, por otra parte, un 20% discrepan de lo indicado anteriormente y un 41% se mantiene en un punto neutral respecto al tema.

La capacitación se basa en necesidades reales de una organización que buscan lograr cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Dentro de las estrategias organizacionales se toma en consideración los programas de capacitación con el fin de mantener un capital intelectual acorde a las necesidades y retos actuales impuestos tanto por los clientes externo e internos. Es fundamental que las empresas consideren la capacitación como una inversión segura, que les permitirá estar sobre o encima de la competencia (Zazueta , López, & María , 2017).

¿Se delega de manera eficaz funciones de responsabilidad?

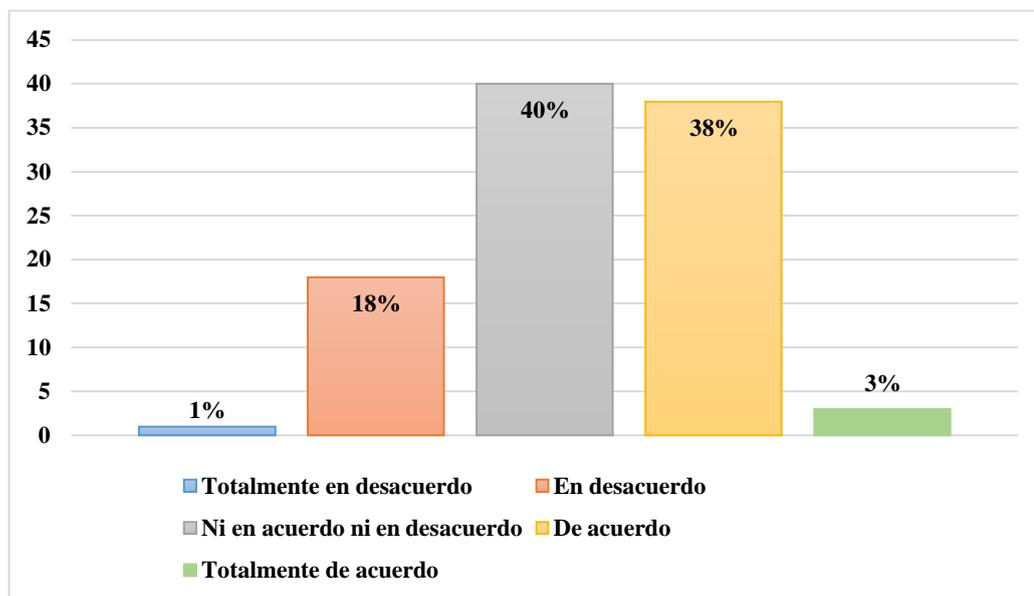


Figura 18 Medio ambiente de trabajo.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Los resultados obtenidos muestran que un 41% de encuestados están de acuerdo en la manera en la que se delega funciones y responsabilidades, un 19% discrepa de esto y consideran que la manera no es la más apropiada y un 40% son imparciales al mostrar su opinión.

La delegación de responsabilidades es una práctica fundamental para el buen desarrollo empresarial, pues la palabra delegar engloba transferir, asignar o trasladar las funciones que en un inicio corresponden a niveles superiores de gestión, con el fin de diversificar las actividades para obtener mejores resultados (EAE Business School, 2017).

El liderazgo se encuentra relacionado con la delegación de funciones, puesto que un líder sabe cómo manejar los recursos de manera óptima, distribuyendo tareas de manera apropiada acorde a las capacidades del personal y visionando respecto al futuro organizacional. El líder no lo es por sus habilidades o características personales, sino porque estas características son percibidas por el grupo como las necesarias para conseguir el objetivo anhelado (Universidad Abierta de Cataluña, 2019).

¿Los colaboradores saben con claridad cuáles son sus funciones?

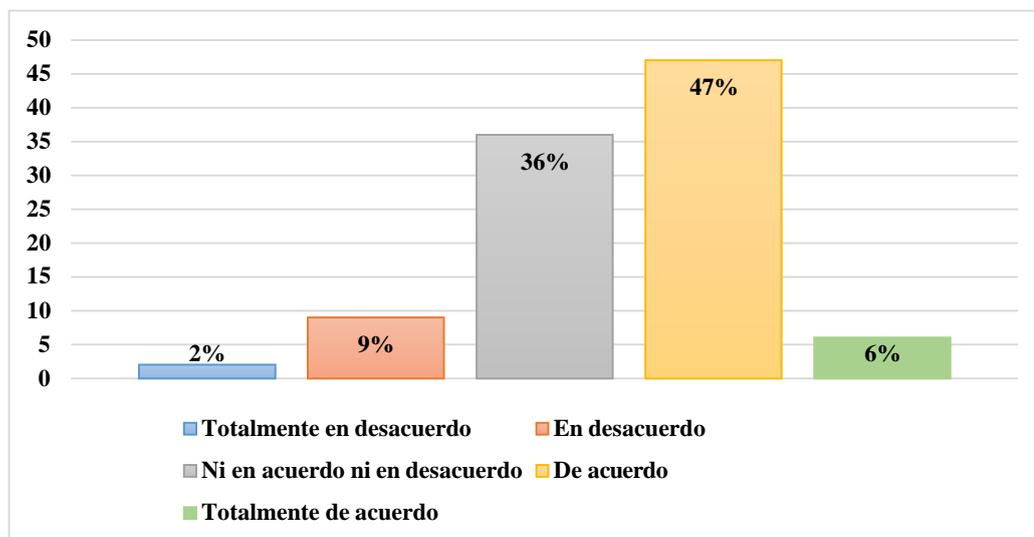


Figura 19 Medio ambiente de trabajo.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Del 100% de encuestados, un 53% consideran tener pleno conocimiento de sus funciones dentro de la empresa, un 11% contradicen esto y un 36% prefieren no emitir una respuesta congruente.

Establecer las funciones dentro de un manual en un organización permite definir con precisión y claridad las funciones y actividades del personal, alineadas con los objetivos estratégicos definidos, además de facilitar los procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación y permanencia del personal mismo que deberá alcanzar un nivel de empoderamiento y responsabilidad respecto a sus funciones, de esta manera se puede evitar la duplicidad de tareas y optimización de recursos (Universidad del Pacífico, 2017).

Organización.

¿Las funciones y responsabilidades están definidas en base al área de conocimiento de cada trabajador?

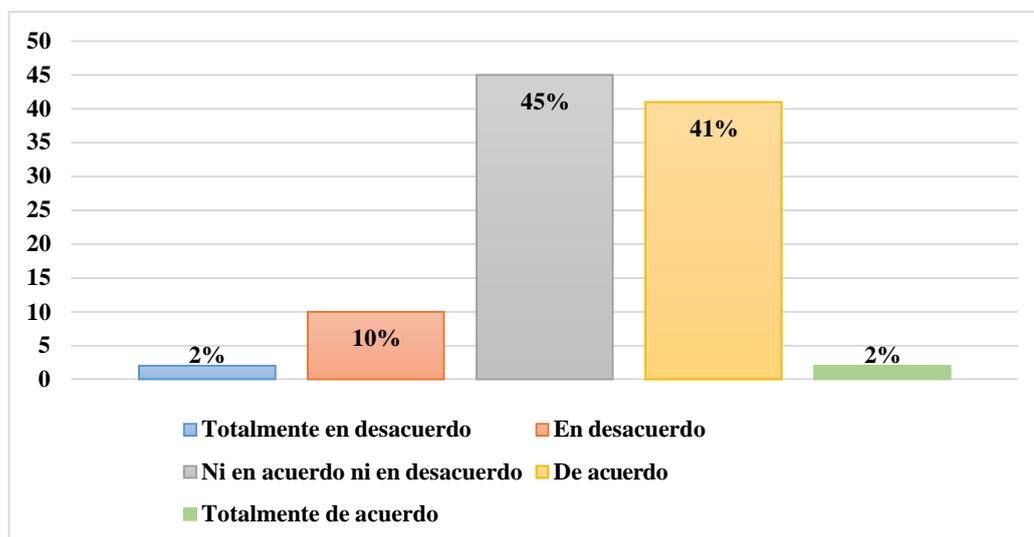


Figura 20 Organización.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Al obtener los resultados se muestra que un 43% está de acuerdo con que las funciones han sido entregadas acorde al área de conocimiento de cada trabajador, sin embargo, un 12% considera que las funciones y responsabilidades no se encuentran bien definidas y un 45% se mantiene neutral en el tema.

Con el fin de que el trabajador tenga claras sus funciones y su perfil se adapte al cargo es importante que la Unidad de Talento Humano maneje como herramienta básica de gestión un óptimo análisis y descripción de puestos de trabajo con el fin de adaptar el perfil del colaborador con las necesidades institucionales, además de controlar la carga laboral y su evolución de manera que se pueda actuar sobre los calificadores, las decisiones técnicas y los equilibrios de la organización (Castañeda, González, Haddad, & Hermans, 2017).

¿Sus superiores demuestran dominio técnico en sus funciones?

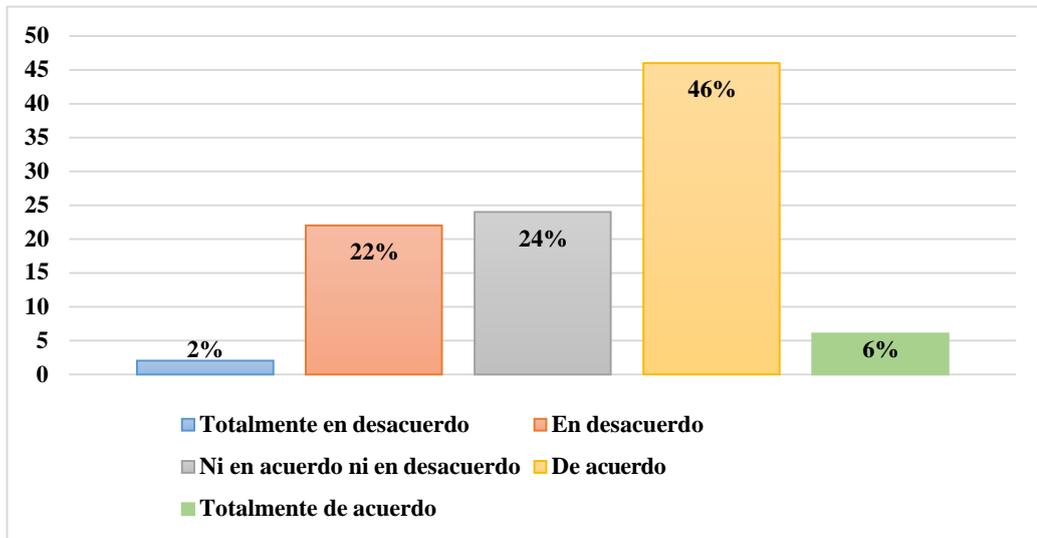


Figura 21 Organización.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Posterior revisión de los resultados obtenidos, se indica que un 52% de trabajadores consideran que sus superiores tienen dominio técnico total de sus funciones, sin embargo, un 24% de ellos discrepan de esta aseveración y finalmente un 24% de trabajadores se mantienen al margen al emitir una respuesta respecto al tema.

Los superiores dentro de una institución deben demostrar liderazgo para influir de manera positiva en sus colaboradores para que trabajen con entusiasmo en la consecución de objetivos, es decir alinear las acciones individuales con los objetivos de la organización, con el fin de lograr un bien común (Bennis, 2015). Por esto los superiores deben tener un conocimiento total del giro del negocio y ser fuente de inspiración para los demás, demostrando capacidad, responsabilidad y entrega.

¿Su puesto de trabajo le permite realizar tareas o funciones que aumenten sus habilidades profesionales y personales?

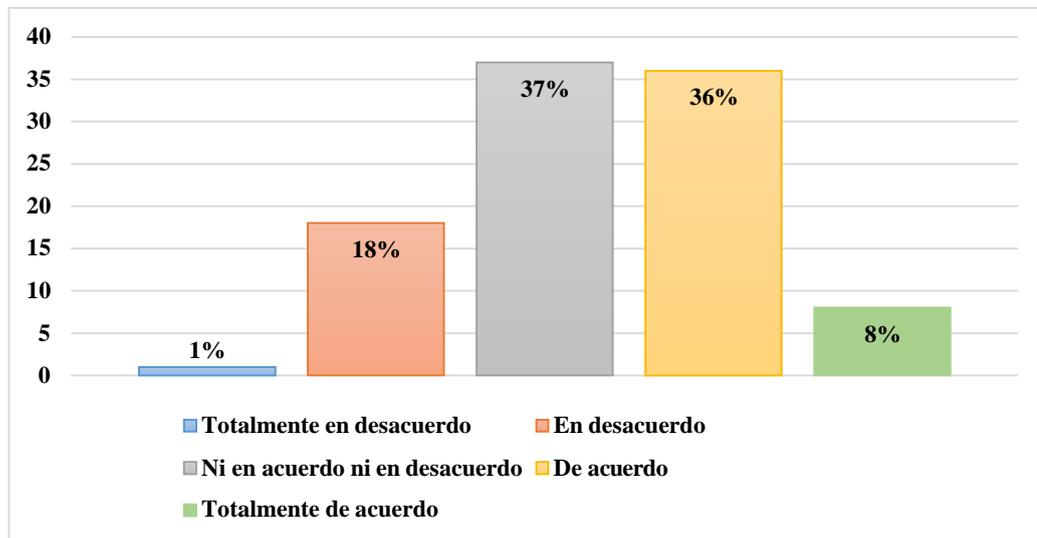


Figura 22 Organización.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Los resultados obtenidos posterior aplicación de la encuesta nos muestran que un 44% de trabajadores se encuentran de acuerdo con que las actividades laborales le han permitido crecer de manera profesional y personal; por otra parte, un 19% tienen la percepción de que la situación no es así de positiva y un 37% de encuestados mantienen un comentario neutral.

El desarrollo profesional se elabora a nivel personal, pero engloba un fuerte componente de aprendizaje cooperativo, se puede considerar como un proceso de compromiso personal e intelectual y ha de tener en cuenta las condiciones laborales y estructurales de las que parte. Además, permite poner en práctica valores éticos y habilidades profesionales que desencadenan en conocimiento colectivo (Miranda, Hernández, & Hernández, 2015).

¿Sus opiniones o recomendaciones son tomadas en cuenta por la Institución para la toma de decisiones?

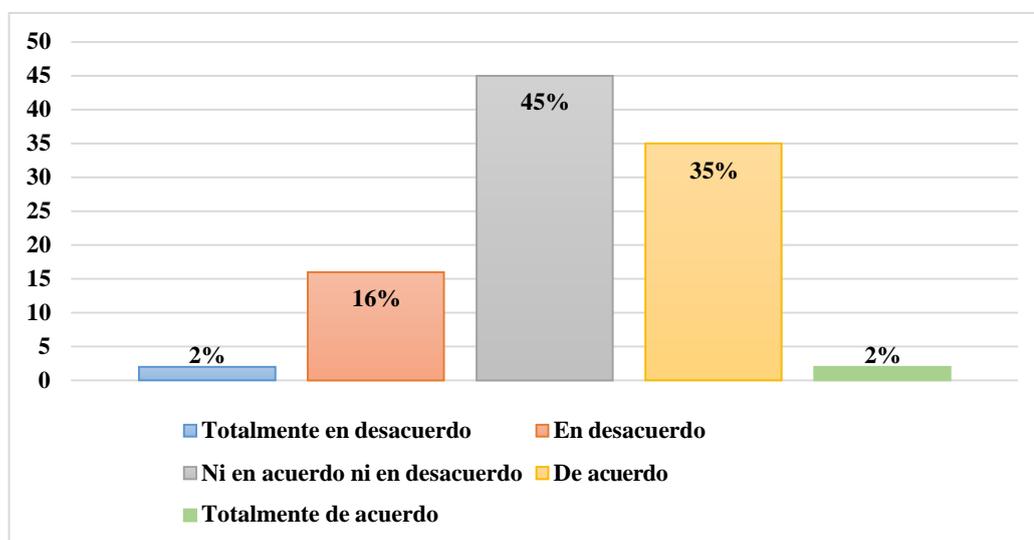


Figura 23 Organización.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Del 100% de encuestados se deduce que un 37% de los trabajadores creen que sus opiniones son valoradas y tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones dentro de la institución, un 18% consideran que sus opiniones no tienen participación en la empresa y un 45% prefiere mantenerse imparcial al dar una respuesta.

Es muy importante tener en cuenta el trabajo en equipo para la toma de decisiones, ya que al tener la opinión de varias personas se podrá llegar a la solución óptima y viable para la Organización; para llegar a este punto es importante conformar equipos con altas capacidades, entrega, compromiso y responsabilidad con el fin de lograr formar un verdadero equipo de trabajo encaminado en los objetivos institucionales. La esencia de asumir responsabilidades está en tomar decisiones y la mayoría de las decisiones que se deben tomar son bajo un ambiente de incertidumbre, por esto es fundamental la colaboración para analizar los posibles factores de riesgo y así tomar el mejor camino (Universidad de León, 2015).

¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?

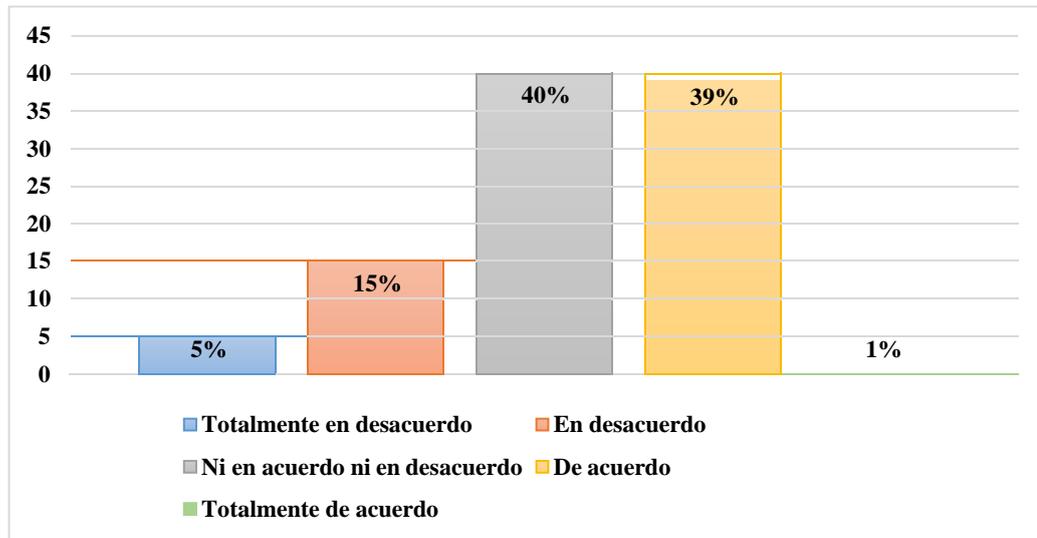


Figura 24 Organización.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Acorde a los resultados obtenidos se concluye que un 40% de los trabajadores esconden sus emociones, por otra parte, un 18% discrepan y consideran que su trabajo no requiere ocultar sus emociones y finalmente un 40% no emiten un comentario en acuerdo o desacuerdo del tema.

Varios estudios realizados por especialistas indican que experimentar emociones positivas en el puesto de trabajo produce efectos beneficiosos para la organización, mejor desarrollo organizacional, apoyo y cooperación hacia los compañeros y superiores.

Las emociones desempeñan una función social, impactando de modos muy diversos en el contexto laboral, experimentar emociones positivas en la actividad profesional está asociado con una autoimagen positiva, confianza en el esfuerzo de uno mismo, alto nivel de autonomía personal, independencia, concienciación de las tareas bien hechas, competencia profesional, satisfacción de necesidades, buenas relaciones dentro y fuera de la organización, sin embargo, vivir emociones negativas en el lugar de trabajo se traduce en inseguridad, miedo al fracaso y bajo nivel de productividad (Lucía, Morales, & Ariza, 2015).

¿Se produce una comunicación fluida y constante a nivel organizacional y los superiores promueven la retroalimentación del capital humano?

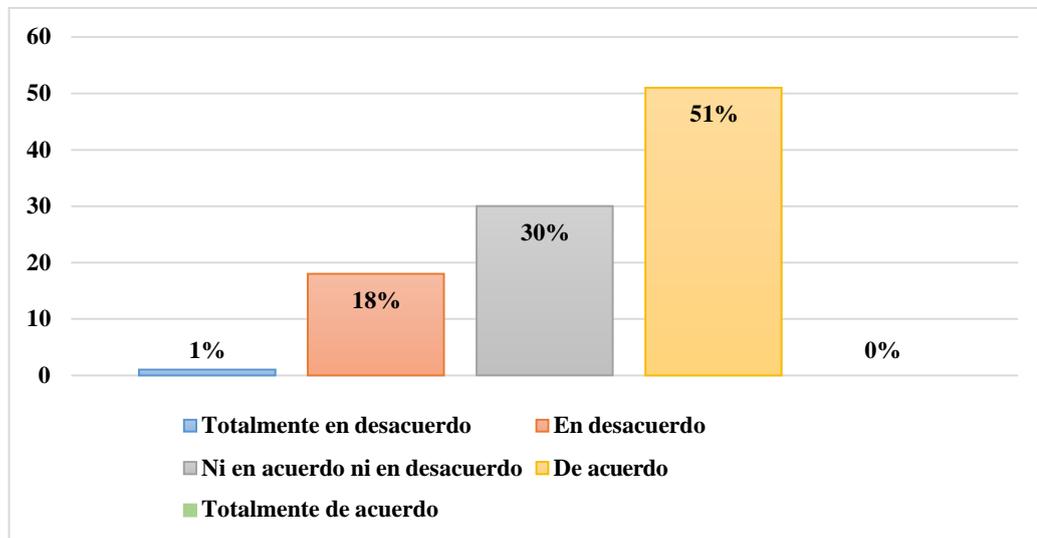


Figura 25 Organización.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Del 100% de encuestados, un 51% está de acuerdo en que la empresa maneja un nivel óptimo de comunicación, sin embargo, un 19% está en desacuerdo con la aseveración y finalmente un 30% se mantiene imparcial al hablar del tema.

La comunicación organizacional es considerada parte del desarrollo institucional y se enfoca en las acciones comunicativas que parten de los vínculos y se proyectan potenciando la práctica y visibilidad de la institución y su tarea. El comprender a la comunicación como un proceso transversal hace posible incluirla en una política institucional y no limitarla en el campo organizacional, es considerarla como un proceso permanente de transmisión y recepción de valores, actitudes, acciones e ideas que permiten permite crecer como organización y superar las adversidades diarias (Favaro, 2017).

Entorno socio laboral.

¿La Institución brinda un plan de salud eficiente para los colaboradores?

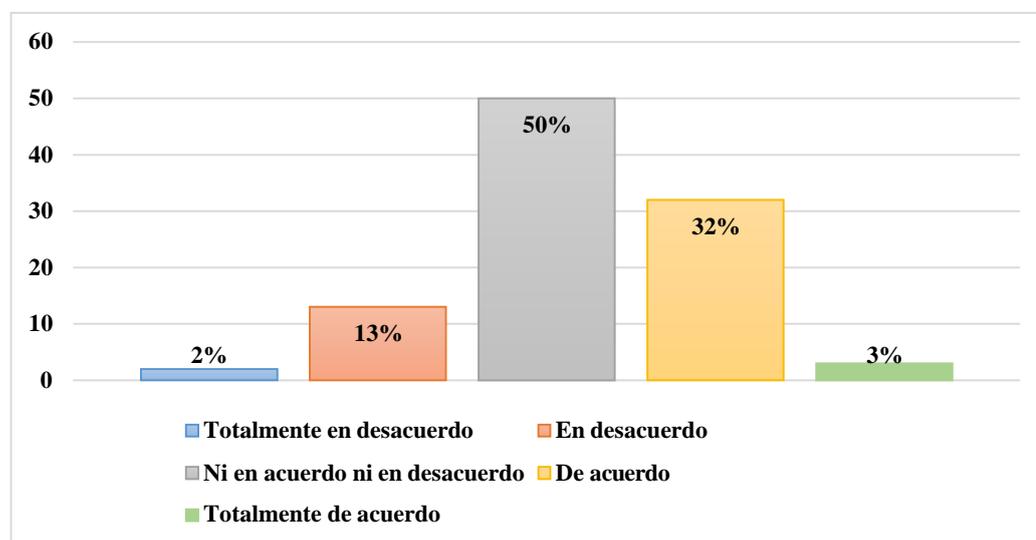


Figura 26 Entorno socio laboral.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Del 100% de encuestados, un 35% están de acuerdo con que la empresa brinda un plan eficiente de salud, por otra parte, un 15% contradicen manifiestan que la institución no maneja un plan óptimo de salud y finalmente un 50% prefiere mantenerse al margen al emitir un comentario respecto al tema.

La salud no solo es la ausencia de enfermedad, sino que engloba múltiples ambientes en los que se despliega la actividad humana como el ambiente laboral, relaciones técnicas, sociales y de gestión. En la actualidad se contempla que los problemas de salud relacionados con el trabajo son susceptibles de prevención por definición, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo, por lo que actualmente se ha venido fortaleciendo el tema de seguridad y salud ocupacional con el fin de promocionar la protección del bienestar de los trabajadores mediante la prevención y el control de los accidentes de trabajo a través de la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, 2015).

¿Las políticas empresariales influyen en su vida personal?

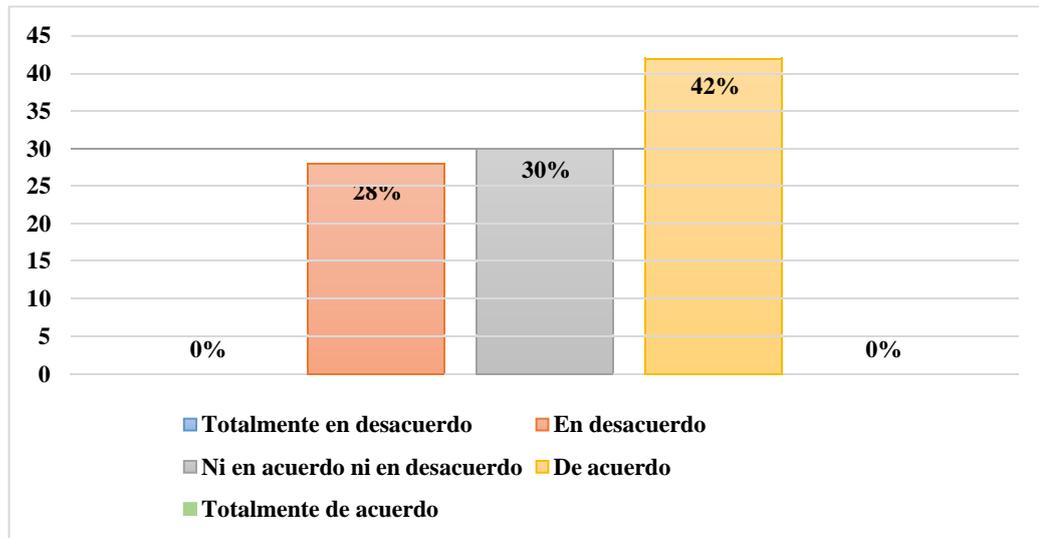


Figura 27 Entorno socio laboral.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Los resultados obtenidos nos indican que un 42% de trabajadores están de acuerdo con que las políticas empresariales influyen en su vida personal, un 28% discrepan de esto y consideran que las políticas manejadas no juegan un papel importante en su vida personal y finalmente un 30% prefieren no emitir comentario en acuerdo o desacuerdo,

Las políticas empresariales detallan la manera en la que se espera que se comporten los colaboradores en el desarrollo de sus funciones, con el fin de disminuir así las diferencias que pueden ocasionar las interpretaciones personales; cuanto más grande y compleja es una organización, más estrictas deberán ser las política que ordenen la actividad laboral para evitar el desvió de cumplimiento de metas, considerando que el desarrollo ordenado de las actividades de negocio requiere establecer instrucciones detalladas (Casanovas, 2017).

¿Se maneja prácticas de inserción laboral justa?

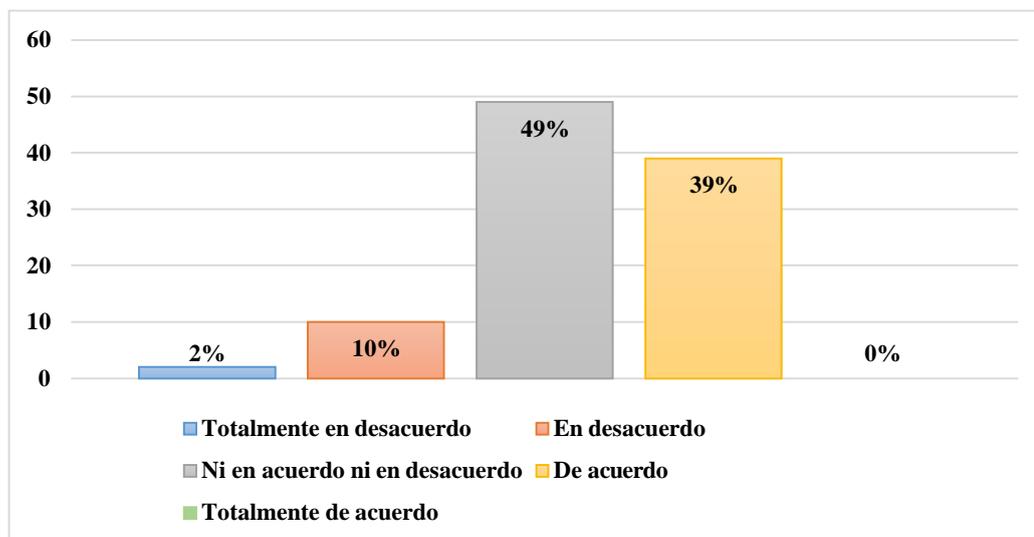


Figura 28 Entorno socio laboral.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados.

Los resultados obtenidos nos indican que un 39% de los trabajadores consideran que la empresa maneja de manera justa las prácticas de inserción laboral, sin embargo, un 12% discrepan de esto y un 49% son imparciales al emitir una respuesta a la pregunta.

La inserción laboral se refiere como el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, en su mayoría en la etapa juvenil por lo que se encuentra ligado en la transición social que lleve hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar (García & Gutierrez, 2015) . Es importante que las empresas manejen un plan de inserción laboral eficiente donde se descubra capacidades y habilidades nuevas que pueden ser introducidas en la actividad comercial de la organización

¿Existe un bajo porcentaje de rotación de personal?

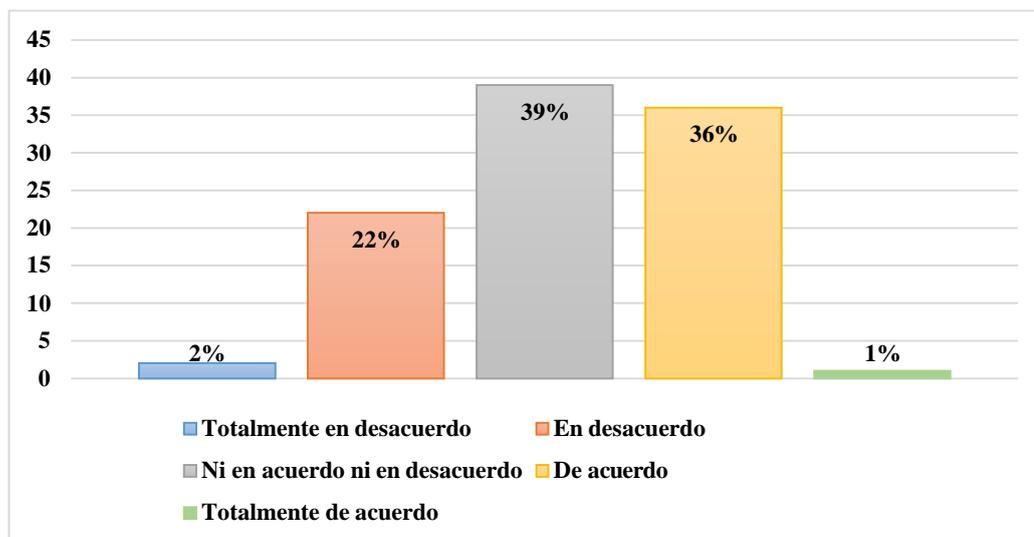


Figura 29 Entorno socio laboral.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados

Del 100% de encuestados un 36% creen que dentro de la empresa existe un bajo nivel de rotación de personal, un 24% piensan todo lo contrario y consideran que la rotación de personal existe en un alto nivel dentro de la empresa y un 39% prefiere mantenerse al margen en el tema.

La rotación de personal conlleva costos y pérdida de tiempo en lo que respecta al proceso de selección, contratación y capacitación, se dice que los motivos de la rotación varían acorde a cada organización pues se toma en cuenta las condiciones de trabajo, réditos y motivación laboral, es por esto la importancia de identificar los motivos principales y buscar soluciones que permitan reducirlos al mínimo (Hernández, Cruz, Meza, & Cruz, 2017).

¿La institución tiene control total de prácticas que eviten riesgos laborales?

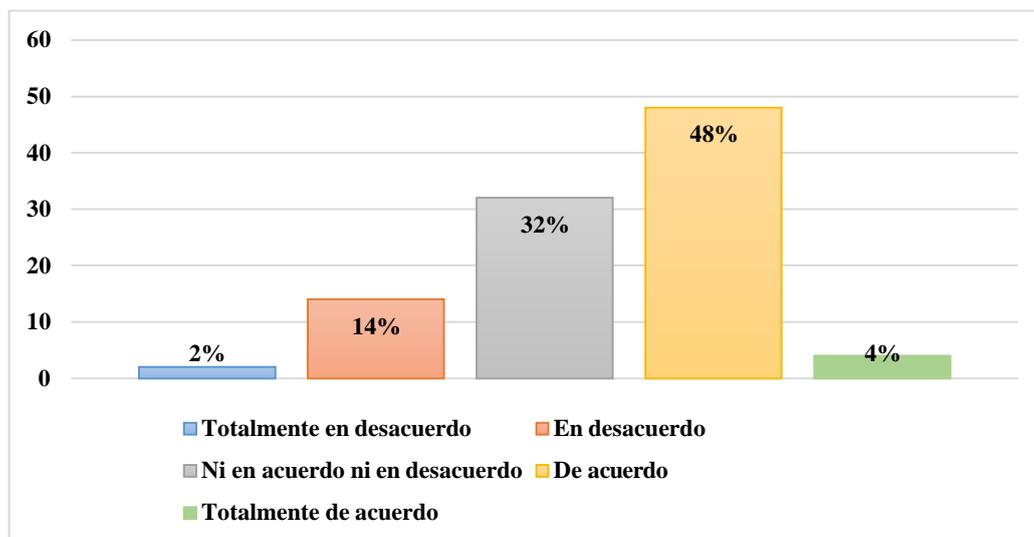


Figura 30 Entorno socio laboral.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

Fuente: Trabajadores encuestados

Los resultados obtenidos nos muestran que un 52% de los trabajadores están de acuerdo y afirman que la empresa tiene control total respecto a la prevención de riesgos laborales, sin embargo, el 16% considera que no es así y finalmente un 32% no emiten un resultado a favor ni en contra de la aseveración.

Un accidente de trabajo se considera como aquella lesión corporal que se lleva a cabo por consecuencia del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena. El cuidado y preservación de la salud en los colaboradores dentro de una organización se considera como un factor clave para el incremento del bienestar, sostenibilidad y nivel de productividad, por lo que cada organización debe enfocarse en un plan elaborado por un profesional de área que evite la propagación de riesgos laboral, de esta manera los colaboradores se sentirán seguros dentro de su ambiente organizacional (Real, Hidalgo, Ramos, Rodriguez, & De León, 2018).

Análisis de indicadores de calidad de vida.

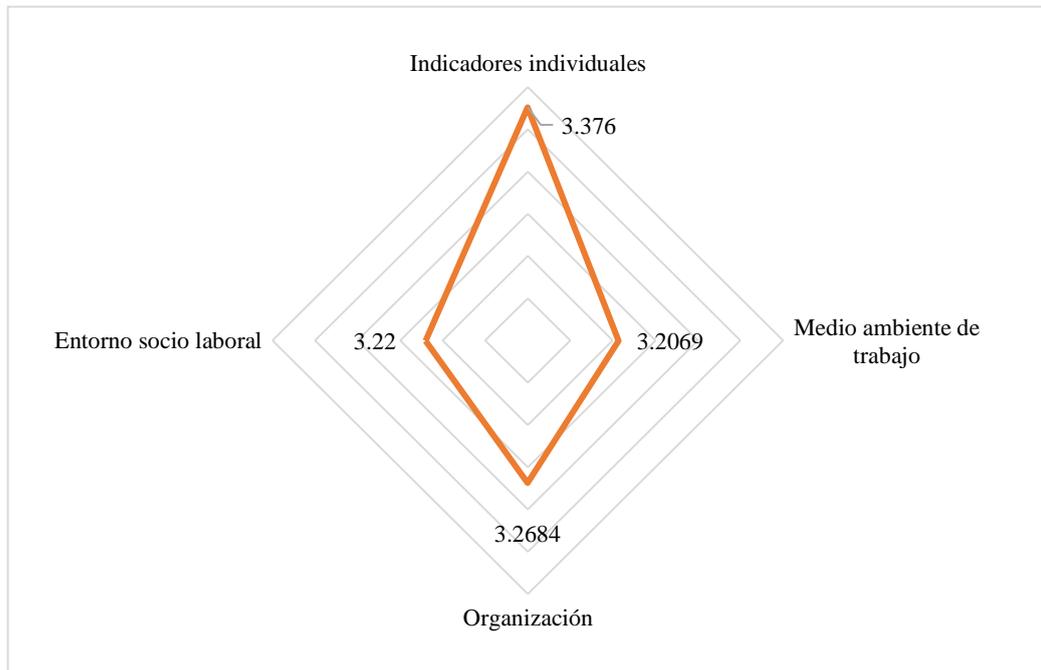


Figura 31 Análisis de indicadores de calidad de vida.

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

En base a la medición que se realizó en cuatro dimensiones a los indicadores de calidad de vida laboral; se puede observar que los indicadores individuales presentan el porcentaje más alto, mientras que consecutivamente se encuentra la organización, el entorno socio laboral y finalmente el medio ambiente de trabajo.

Relación de las variables

Tabla 3 Relación de variables.

Correlaciones					
		Indicadores individuales	Medio ambiente de trabajo	Organización	Entorno socio laboral
Rho de Spearman	Indicadores individuales	1,000	,554**	,535**	,419**
	Medio ambiente de trabajo	,554**	1,000	,532**	,502**
	Organización	,535**	,532**	1,000	,466**
	Entorno socio laboral	,419**	,502**	,466**	1,000
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).					

Elaborado por: (Frias, E., 2020)

De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene evidencia estadísticamente significativa que: Los indicadores individuales tienen una estrecha relación con el medio ambiente de trabajo considerando que una situación apta para trabajar genera mayor compromiso y por ende mayor productividad, los trabajadores que en verdad se sientan identificados con la institución y su razón de ser se verán comprometidos en alcanzar objetivos de beneficio mutuo en el entorno socio laboral; el otorgar oportunidades de aprendizaje, crecimiento profesional y personal no solo harán que los colaboradores tengan un mejor manejo de su puesto de trabajo y herramientas si no que le dará a la empresa una ventaja competitiva sobre las demás, a esto adicionado una remuneración justa acorde a su trabajo, posicionará a la empresa como altamente responsable con sus clientes internos y atraerá en mayor cantidad clientes externos comprometidos en apoyar su misión.

El medio ambiente de trabajo de calidad reduce la deserción laboral y la falta de compromiso con la institución, un correcto manejo de la organización con distribución de tareas acorde a los perfiles permitirá un mejor funcionamiento de la empresa, encabezada por los directivos de la institución quienes siempre deberán realizar un control exhaustivo del desempeño de sus colaboradores y a su vez reconocer lo positivo y buscar soluciones eficaces para lo negativo.

En la organización del trabajo juega un papel fundamental la fisiología laboral es decir la manera en el que el ser humano se desenvuelve en su entorno laboral y a su vez la ergonomía con la que se desarrolla la actividad, por tal razón las condiciones de trabajo influyen en la salud y el desempeño laboral, al no ser diagnosticadas a tiempo pueden desembocar en riesgos de trabajo y por tal razón afectar al trabajador y la institución. Las jornadas de trabajo, la comunicación organizacional, contenido de trabajo, entono socio laboral inciden en el desempeño y productividad.

6. CONCLUSIONES

La calidad de vida laboral es considerada como la representación positiva o negativa de un ambiente laboral, cuya principal finalidad es crear un entorno satisfactorio para los trabajadores y a su vez contribuir a la salud económica de la organización. La óptima gestión del Talento Humano permite lograr un nivel superior en lo que refiere a la calidad de vida del trabajador considerando las estrategias exactas que la Institución maneje con el principal objetivo de generar bienestar y seguridad en sus colaboradores. Las empresas que opten por mejorar la calidad de vida de los trabajadores verán reflejado un mayor nivel de productividad, mejora en el ambiente laboral, mayor compromiso en la consecución de objetivos y disminución en ausentismo y rotación de personal.

El grado de satisfacción es variable pues la existencia de correlación positiva entre la satisfacción laboral y distintas variables como género, edad, grado educativo, nivel y experiencia ocupacional, sin embargo, pueden ser causa de satisfacción laboral otros factores como la remuneración justa, recompensas, condiciones favorables de trabajo, ambiente laboral, relación entre compañeros, salud del personal, condiciones ergonómicas de trabajo, entre otros. Los trabajadores que sienten que la institución para la que trabajan no los considera más allá que recurso de producción o servicio, tienen alta tasa de deserción laboral, y su actitud se ve reflejada en las actividades cotidianas llegando a no sentirse adaptados ni comprometidos con la razón de ser organizacional, ya que buscan a través de la convivencia y experiencia adquirida que sus opiniones o aportes sean considerados por sus superiores.

El rendimiento que cada trabajador refleje hace posible la existencia de la organización a través del cumplimiento de objetivos, por medio de la búsqueda para obtener un equilibrio saludable en lo que refiere a calidad de vida laboral es importante considerar la generación de beneficios mutuos tanto para los colaboradores como para los empleadores. El trabajo contribuye al desarrollo positivo de la sociedad, por lo tanto no deben tener condiciones negativas, perjudicar o denigrar el aspecto humano del trabajador.

La gestión del Talento Humano en las empresas del sector calzado de la Provincia de Tungurahua es manejada de manera empírica al tener poco conocimiento en cuanto a teorías y manejo óptimo del personal, sin embargo en la actualidad se ha buscado métodos que mejoren la satisfacción laboral con el fin de mantener al cliente interno satisfecho y sobre todo comprometido con la razón de ser organizacional. La calidad de vida laboral humaniza el ambiente y buscar cubrir las necesidades básicas del trabajador, potencializar sus habilidades y lograr una total satisfacción incluso personal.

7. RECOMENDACIONES

Poner en conocimiento de las empresas respecto al sinnúmero de beneficios que se consigue al ofrecer el mejor ambiente laboral, considerando que cuando una empresa tiene empleados saludables tanto mental como físicamente, ellos se comprometen en mayor nivel con el cumplimiento de objetivos y esto hace más competitiva a la institución en el mercado, con decisiones más colaborativas e inteligentes y a su vez bajará el costo de rotación de personal y ausentismo.

Generar estrategias sólidas que garanticen la actualización de conocimientos en el puesto de trabajo, motivados por las ventajas que conlleva una capacitación efectiva en la sostenibilidad de la organización en el tiempo, buscando el manejo óptimo de recursos, valorando el recurso tecnológico de la mano con el humano. La capacitación permanente incide de manera directa en el desarrollo de las empresas, toda vez que le brinda herramientas fundamentales en materia de calidad, rendimiento, innovación, atención y todo lo que englobe al producto o servicio que se oferte, por lo tanto, es fundamental que la parte directiva se involucre de manera directa y priorice la capacitación acorde a los perfiles de cargo y últimas tendencias del mercado.

Realizar un análisis completo de la situación empresarial, considerando factores internos y externos tomando en cuenta a todo el recurso humano, ya que ellos son una de las partes más importantes de la organización y canalizar posibles soluciones propuestas para posterior análisis y solución inmediata de problemas. Es importante tomar en cuenta a la participación de todos los elementos que integran un grupo o equipo de trabajo, así cuando los colaboradores participan en la toma de la decisión,

se siente más comprometidos en el logro de resultados buscados, convirtiéndose esto en un ente motivador para los trabajadores, quienes sentirán que su voz es escuchada y sus problemas solucionados.

Mejorar las habilidades de comunicación efectiva en el lugar de trabajo ya que de esta manera se podrá determinar las necesidades latentes e identificar capacidades y habilidades de los colaboradores y trabajar de manera específica en ellas por medio de planes determinados. Los líderes deberán ser los responsables de establecer buenos canales de comunicación en ambos sentidos, es decir desde los empleados a sus superiores y viceversa.

Mantener motivado al personal por medio de una remuneración justa acorde a su esfuerzo, un lugar de trabajo seguro con todas las herramientas necesarias para la ejecución de sus funciones, planes de salud, estabilidad laboral, recompensas, capacitación constante, participación en la toma de decisiones, ambiente laboral óptimo, seguridad y salud ocupacional, entre otros.

8. REFERENCIAS CITADAS

- Segurado , A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 828-836.
- Acosta, R. (2015). Conceptos de calidad de vida laboral en el ambito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 89-100.
- Alvarez, L., Estrella, B., & Rosas, S. (2018). Rol del Psicologo Organizacional en la Gestión del Talento Humano . *Revista Podium*, 79-89.
- Alves, D., Cirera, Y., & Giuliani, A. (2015). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo . *Invenio* , 145-163.
- Anaya , D., & López , E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 435-452.
- Argüelles, L., Quijano, & Alberto. (2017). Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 81-93.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* . Venezuela: Episteme.
- Armas, Y., Encalada , M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Ecotec.
- Astudillo, N., Ortiz , M., & Reinoso , C. (2016). La tecnología en la Gestión del Talento Humano en las Instituciones públicas del Ecuador. *Observatorio de la economía Latinoamericana* , 1-16.
- Bell, R., Espín, M., & Espín, E. (2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 15-23.
- Benitez, R., & Del Águila, A. (2015). Compromiso en el trabajo y prácticas de recursos humanos de alto rendimiento en Organizaciones de acción social. El caso de Aspromanis. *Lan Harremanak*, 159-179.
- Bennis, W. (2015). *Liderazgo y Gerencia*. Guatemala: Education.

- Bordalejo, P., & Ferrari, L. (2017). Cultura organizacional: su relación con la violencia laboral. *Anuario de Investigaciones*, 27-36.
- Borsic, Z. (2016). La Gestión del Talento Humano y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior . *Revista Anfeca* , 1-24.
- Cadena, J. (2016). La administracion del talento humano en las empresas del sector público Ecuador . *Revista científica dominio de las ciencias*, 448-460.
- Camacho , R., & Daimer, H. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, 87-118.
- Campuzano, M., Ziadet , E., & Echeverria , H. (2016). Gestion del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 438-448.
- Carrillo, A. (2016). Medicion de la cultura organizacional. *Revista digital ciencias administrativas*, 61-73.
- Carrillo, C., Martínez, E., Gómez, I., & Meseguer, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de psicología*, 645-650.
- Casanovas, A. (2017). *Gestión de políticas de empresas*. España: KPMG Cumplimiento legal.
- Castañeda, S., González, D., Haddad, J., & Hermans, D. (2017). *Revista de Psicología*. Perú: Fondo Editorial.
- Chaves, L., Grijalba, M., Barcenás , D., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano. *Tendencia*, 69-85.
- Chiang , M., & Krausse Karina. (2016). Estudio empirico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público.

Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 28.

Chiang, M., & San Martín, J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 159-165.

Chiavenato, I. (2008). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos* (págs. 31-32). México: Mc Graw Hill.

Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el Caribe*, 569-590.

Contreras, S., & Peñaloza, L. (2018). El talento humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera. *Turismo y sociedad*, 85-100.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano . *Pensamiento & Gestión*, 58-81.

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con la variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 60-81.

Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 3-18.

Dominguez, J. (2015). *Manual de la investigación científica*. Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.

Dominguez, J. (2015). *Manual de metodología de la investigación científica* . Perú: Universidad Católica los Ángeles Chimbote.

EAE Business School. (2017). Retos de la Empresa Familiar. *EAE Business School*, 10.

- Favaro, D. (2017). Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones. *Creas*, 03-96.
- Figueredo, A., León , R., & Martinez , M. (2018). Procedimiento para el procesamiento de información científica en la DPI de la carrera de Ingeniera Forestal. . *Biblios* , 46-61.
- Frias, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de latinoamérica. *593 Digital Publisher*, 184-190.
- Gancela, R., Cea, N., Galindo , G., & Valilla, S. (2010). Metodología de la investigación educativa. *Universidad Autónoma de Madrid*, 1-19.
- Garcia, J. (2015). El empirismo y la filosofía hoy. *Revista internacional de filosofía* , 160-177.
- García, J., & Gutierrez, R. (2015). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. . *REIS*, 269-293.
- Gómez, C. (2019). Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 230-238.
- Gomez, E., Navas, D., Aponte, G., & Betancourt, L. (2016). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización . *DYNA*, 158-163.
- Gonzalez, M., & Pérez, A. (2012). *Estadística aplicada: una vision instrumental* . España: Diaz de Santos.
- Gonzalez, R., Hidalgo, G., Leon , S., Contreras, M., & Aldrete, M. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Psicogente*, 52-65.
- Gonzalez, R., Ochoa, S., & Celaya, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educacion superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad y empresa*, 13-31.

- Hernández, F., & Martí, Y. (2010). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *ACIMED*, 25-33.
- Hernández, I., Lumbreras, M., & Rojas, E. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*, 183-192.
- Hernández, S., Cruz, S., Meza, M., & Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 43-50.
- Infante, M., & González, C. (2012). Estudio de la organización del trabajo en puesto de trabajo seleccionado. El caso de una agencia de viajes. *Revista de Investigación de Turismo y Desarrollo Local*, 23.27.
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 26-34.
- Johnson, R., & Kubly, P. (2008). *Estadística elemental: Lo esencial*. México: Cengage Learning.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública*, 3-15.
- Loyo de Falcón, R. (2015). La cultura organizacional desde la perspectiva del docente. *UNEFA*, 53-70.
- Lucía, A., Morales, A., & Ariza, J. (2015). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Intangible Capital*, 364-405.
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Libia, D., Margarita, C., Elizalde, A., & Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México. *Salud pública México*, 87-95.

- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, 109.130.
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 148-165.
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México: Pearson educación .
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 5-15.
- Marin, S., & Placencia, D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del. *La revista Universidad de San Martín de Porres*, 42-52.
- Martinez, L., Oviedo , O., & Luna , C. (2015). Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral . *Salud uninorte*, 542- 560.
- Martinez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso sector manufacturero de la region Caribe Colombiana. *Universitas psychologica*, 339-348.
- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. (2015). *Salud y seguridad en el trabajo-Aportes para una cultura de prevención*. Perú: Presidencia de la Nación.
- Miranda, A., Hernández, M., & Hernández, E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista Cubana de Ciencias Informáticas*, 104-121.
- Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., & Vesga, C. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 108-125.

- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos . *3C Empresa*, 44-67.
- Molla, C., & Fernandez, H. (2017). Estudio cualitativo sobre discapacidad intelectual y trabajo protegido. La orientación como herramienta para mejorar la calidad de vida. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 87-103.
- Muñoz, T., Gómez, A., & Sánchez, J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Rev. Gestión de la Educación*, 161-177.
- Nicolaci, M. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Hologramática*, 3-48.
- Niño de Guzmán, J. C. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización . *Revista de Investigación Apuntes Universitarios* , 19-40.
- Otzin, C. (2015). *Factores de indentificación y orgullo laboral en trabajadores del Departamento de Seguridad Integral en Empresa Portuaria Quetzal*. Escuintla.
- Pardo, C., & Díaz, O. (2015). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 39-48.
- Párraga, M. (2016). Gestión del talento humano en la Universidad Ecuatoriana actual. *Didascalía*, 285-290.
- Párraga, M. (2016). Gestión del Talento Humano en la Universidad Ecuatorina actual. *Didáctica y educación* , 285-290.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: Una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo . *Ciencia* , 121-133.
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., López, J., & Llopis, M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de psicología*, 568-666.

- Peña, C., Díaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista internacional administracion & finanzas. Revista internacional administración & finanzas*, 37-50.
- Pérez, S., Guerra, M., Barnet, S., & Arbones, M. (2017). Construcción del registro de observación para el análisis del movimiento fundamentado en la teoría de laban. *Pensar en movimiento*, 1-21.
- Quero, M. (2014). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín*, 248-252.
- Quintana, M., Saez, K., Figueroa, C., García, J., Salazar, R., Tinajero, R., . . . Valle, C. (2016). Calidad de vida laboral de enfermeras en un hospital privado. *Biotecnia*, 35-38.
- Real, G., Hidalgo, A., Ramos, Y., Rodríguez, Y., & De León, L. (2018). La evaluación de riesgos en la prevención de enfermedades profesionales, incidentes y accidentes laborales en el cultivo intensivo de tilapia. *Medigraphic*, 205-229.
- Revelo, O., Collazos, C., & Jimenez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de la literatura. *TecnoLógicas*, 115-134.
- Reyna, L., Campos, E., & Martínez, K. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de panificadora mexicana S.A. de C.V. *Raites*, 10-30.
- Reyna, L., Campos, E., & Martínez, K. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V. *Revista Raites*, 10-30.
- Rios, M., López, A., & López, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *Holos*, 308-320.

- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., & Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables . *Revista espacios*, 27-41.
- Robles, P., Alabart, Y., & Rodriguez, T. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas. *Revista científica de la comunicación* , 76-91.
- Ruperti, J., Ruperti, S., Valencia, L., & Moreira, M. (2016). Administración del talento humano en la Dirección Distrital de Salud de Manta. *Revista Didasc*, 49-55.
- Saeed, E., Hamid, R., Koochmeshki, N., & Saeed, P. (2017). Sustainable and flexible human resource management for innovative organizations. *AD-minister*, 195-215.
- Saenz, D., Chang, E., & Martinez, J. (2016). El impacto de la cultura organizacional sobre la estrategia competitiva y su influencia en el desempeño exportador de las pymes de Barranquilla, Colombia. *TEC empresarial*, 7-16.
- Salas, H. (2015). Investigación cuantitativa y cualitativa: el status epistemico de los resultados de la investigacion den las disciplinas sociales. . *Revista de Epistemologia de las Ciencias Sociales*, 1-21.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudos de Psicologia*, 89-98.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigación*. México: Mc graw hill.
- Sanin, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 1-24.
- Sheldom, R. (2005). *Introducción a la estadística*. España: Reverté.

- Suescún , S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del Estado de Tunja, Colombia. *Risaralda*, 14-17.
- Unión General de Trabajadores. (2018). Prevención de Riesgos Laborales, Condiciones de Trabajo. *UGT*, 21.
- Universidad Abierta de Cataluña. (2019). *Liderazgo y delegación*. Cataluña: UOC.
- Universidad de León. (2015). Toma de decisiones y solución de problemas. *UniServicios*, España.
- Universidad del Pacífico. (2017). *Manual de funciones*. Ecuador: UP.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: ESPOCH.
- Varela, R. (2015). Administración de la compensación . En R. Varela, *Administración de la compensación* (pág. 392). México: PEARSON EDUCACIÓN,.
- Velasquez, A., Jaramillo , K., & Oquendo , V. (2017). Percepcion de calidad de vida laboral en una empresa farmaceutica . *Revista PUCE*, 53-74.
- Veloso, C., Cuadra, A., Gil, F., Quiroz, Á., & Meza, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 736-743.
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 25-44.
- Zambrano, F., & Molina, C. (2016). Gestión del talento humano y gestión del conocimiento . *Revista publicando* , 257-266.
- Zazueta , E., López, M., & María , C. (2017). La importancia de los procesos de capacitación como estrategia de éxito: un análisis de la mipyme restaurantera de sinaloa de leyva. *V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones*, 70-84.

9. ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de aplicación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Tema: ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO.

Objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral.

Instrucciones: Seleccione con una X, la opción con la que se encuentre identificado.

Factor Clave	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Indicadores individuales					
Conforme a su criterio usted está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:					
¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?					
¿Ha tenido oportunidades para aprender y crecer laboralmente?					
¿Se promueve el trabajo colaborativo y la coordinación de equipos?					
¿Existe compromiso colectivo para realizar un trabajo de calidad?					
¿Su trabajo es valorado y bien remunerado?					
Medio ambiente de trabajo					
Conforme a su criterio usted está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:					

¿Dispone de los materiales y equipos necesarios para realizar de manera óptima sus actividades?					
¿El espacio de trabajo en el que desarrolla sus actividades, perjudica su desempeño?					
¿Las condiciones de trabajo representan riesgos para su salud?					
¿La institución le otorga capacitación y actualización de nuevas tecnologías?					
¿Se delega de manera eficaz funciones de responsabilidad?					
¿Los colaboradores saben con claridad cuáles son sus funciones?					
Organización					
Conforme a su criterio usted está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:					
¿Las funciones y responsabilidades están definidas en base al área de conocimiento de cada trabajador?					
¿Sus superiores demuestran dominio técnico en sus funciones?					
¿Su puesto de trabajo le permite realizar tareas o funciones que aumenten sus habilidades profesionales y personales?					
¿Sus opiniones o recomendaciones son tomadas en cuenta por la Institución para la toma de decisiones?					
¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?					
¿Se produce una comunicación fluida y constante a nivel organizacional y los superiores promueven la retroalimentación del capital humano?					
Entorno socio laboral					
Conforme a su criterio usted está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:					
¿La Institución brinda un plan de salud eficiente para los colaboradores?					
¿Las políticas empresariales influyen en su vida personal?					
¿Se maneja prácticas de inserción laboral justa?					
¿Existe un bajo porcentaje de rotación de personal?					
¿La institución tiene control total de prácticas que eviten riesgos laborales?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2 Oficio de aceptación para desarrollo del proyecto de investigación.



Ambato, 04 de mayo de 2020

Doctora
Diana Morales
COORDINADORA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Presente.-

Reciba un cordial y atento saludo de quienes conformamos Milboots Cía. Ltda., en atención al Oficio **FCA-PM-C-083-2020**, pongo en su conocimiento la **AUTORIZACIÓN** al Ing. **Edisson Andrés Frias Pérez** con CC. 1804937116, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, para que desarrolle dentro de nuestra empresa su trabajo de investigación con fines netamente académicos con el tema "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO".

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Hugo Martín Navas Peñaherrera
REPRESENTANTE LEGAL
MILBOOTS CIA. LTDA.