

Calidad de vida en colaboradores del departamento Gente, Cultura y Experiencia en entidad bancaria del Ecuador

Quality of life in employees of the People, Culture and Experience department at a bank in Ecuador

Jessica Maricela Tapia Llamba, Gerardo Eugenio Campoverde Jimenez

RESUMEN

Debido a la pandemia mundial que aún genera estragos económicos, sociales, políticos y económicos en el Ecuador, se plantea la necesidad de una evaluación de la calidad de vida de los trabajadores en la unidad de Gente, Cultura y Experiencia de una entidad bancaria del país, con el objetivo de determinar la percepción de este factor en la arista laboral dentro de la unidad mencionada y con base en esos resultados, se sugiere planes de acción para la gestión en seguridad y salud ocupacional. La metodología del estudio parte de la calidad de vida que se enfoca en la salud como factor clave; para medirla se utilizó una encuesta que permite recabar información sobre la percepción que tienen los colaboradores de la unidad en cuestión. Además, se empleó la herramienta SPSS para aplicar una encuesta de 14 preguntas a los 70 colaboradores de dicha área, y con la información de esta fue posible obtener medidas de frecuencia, proporción, desviación estándar y promedios. La media aritmética es de 4,33, ubicada dentro del rango de normal a bueno y una desviación estándar de 0,551, lo que significa que los datos están mayormente agrupados entre 3,779 y 4,881. Los resultados finales indican que la percepción de la calidad de vida es satisfactoria.

Palabras clave: Seguridad en el trabajo; Calidad de vida; Evaluación de riesgos; Salud; Banco.

Jessica Maricela Tapia Llamba

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador

jessica.tapia.95@est.ucacue.edu.ec

<http://orcid.org/0000-0003-1120-0916>

Gerardo Eugenio Campoverde Jimenez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador

gcampoverde9405@hotmail.com

<http://orcid.org/0009-0009-7924-0552>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v4i12.210>

ISSN 2697-3677

Vol. 4 No. 12 septiembre-diciembre 2023, e230210

Quito, Ecuador

Enviado: julio 04, 2023

Aceptado: septiembre 26, 2023

Publicado: octubre 08, 2023

Publicación Continua

ABSTRACT

Due to the global pandemic that still generates economic, social, political and economic havoc in Ecuador, there is a need for an evaluation of the quality of life of workers in the People, Culture and Experience unit of a bank in Ecuador; The objective is to determine the perception of the quality of working life in the mentioned unit; in order to suggest action plans for occupational health and safety management. The methodology is based on the quality of life that focuses on health as a key factor; To measure it, a survey was used to receive information on the perception that employees of the People, Culture and Experience unit have. Using the SPSS tool, a survey of 14 questions validated by experts was carried out, to the 70 collaborators, with the information from the survey, measures of frequency, proportion, standard deviation, and averages were obtained. The arithmetic mean is 4.33, which is in the range from normal to good, and a standard deviation of 0.551, which means that the data is mostly clustered between 3,779 and 4,881. The results indicate that the perception of quality of life is satisfactory.

Keywords: Safety at work; Quality of life; Risk assessment; Health; Bank.

1. Introducción

Con el fin de orientar al bienestar laboral, el presente artículo científico aportará información relevante para la calidad de vida del trabajador; para profundizar en el tema, se sugiere abordar el enfoque de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) sobre seguridad laboral, quien recomienda analizar la relación indispensable del buen estado físico, emocional, y espiritual de la persona con su ambiente laboral.

En esa misma línea, la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2018) indica que la seguridad laboral en empleados del sector financiero, y cualquier otra entidad, es una cuestión de gran importancia, pues se trata de un factor clave en la mejora de la calidad de vida laboral; de igual manera, según González y Dardo (2020) este aspecto contribuye al bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

Por su parte, Verdugo (2021) indica que la calidad de vida tiene ciertas características que orientan su medición, en las que se denota que los elementos subjetivos son primordiales para tal fin. Entre ellos consta:

1. La calidad de vida mide el grado en el que las personas tienen experiencias significativas que valoran.
2. La calidad de vida habilita a los colaboradores para avanzar hacia una vida reveladora que disfruten y valoren.
3. La calidad de vida evalúa en qué medida las distintas facetas de la vida contribuyen a una existencia completa y enriquecida, caracterizada por relaciones significativas.

4. La evaluación de la calidad de vida se lleva a cabo considerando los entornos que son relevantes para las personas, por ejemplo: el lugar donde residen, donde desempeñan su trabajo y donde se recrean.
5. La medida de calidad de vida para los individuos se basa en las experiencias comunes, humanas y en vivencias únicas y personales.

En ese sentido, este concepto implica lograr una humanización en el ámbito laboral, mediante la instauración de condiciones de trabajo más estables y adecuadas, lo que se consigue a través de organizaciones más eficientes, caracterizadas por un enfoque democrático y participativo que pueda atender las necesidades y requerimientos de sus miembros. Además, ayuda en la búsqueda de oportunidades para el crecimiento, tanto profesional como personal.

Desde la perspectiva de Granados (2014), la definición de calidad de vida del trabajo es compleja debido a las dificultades que se presentan a la hora de operacionalizar sus variables en el ámbito organizacional y laboral. Por lo tanto, este concepto debe ser catalogado como multidimensional, dado que abarca varios aspectos asociados con las tareas que son importantes para el bienestar, la motivación y la productividad en el trabajo; cabe indicar que autores como Morales y Álvarez (2020) coinciden con esta afirmación.

Además, destaca el estudio llevado a cabo por Flores et al. (2018), también citado por Quezada (2019) con 270 adultos mayores, donde se observó una predominancia del sexo femenino (81,08%) y masculino (18,91%). Por otro lado, Espinoza et al. (2011) en su investigación sobre calidad de vida en 1186 adultos mayores chilenos, también encontró un porcentaje menor de hombres (21,9%) que de mujeres (78,1%). En contraste, el presente estudio logró una proporción más equitativa entre géneros, con un 48,1% de participantes masculinos y un 51,9% de participantes femeninos, lo que indica resultados independientes del sexo del colaborador. Además, Hernández et al. (2016), en su estudio sobre "Salud y Calidad de vida en adultos mayores", donde existió una muestra de 110 participantes, obtuvo un porcentaje similar de mujeres (51,2%) y hombres (48,8%), lo cual lo hace comparable a la población aquí estudiada y demuestra que, al tener cantidades similares de participantes de ambos sexos se obtienen datos que son menos dependientes de esta característica (Ruiz et al., 2023).

Por otro lado, Flores et al. (2018), en su trabajo de investigación enfocado en la percepción de la calidad de vida en adultos mayores, emplearon la herramienta WHOQOL-BREF para evaluar a 99 participantes. En lo referente al aspecto físico, se obtuvo una puntuación media de 39,32, bastante inferior a la obtenida en la investigación actual. En cambio, un estudio similar realizado por Salcedo (2018), analizó a un grupo conformado por 172 participantes, donde se reveló que el dominio físico-sensorial alcanzó una puntuación de 89,3, por lo que se clasificó como "muy bueno". En ese sentido, es fundamental notar que la percepción del dominio físico está influenciada por las actividades diarias de cada individuo, vinculadas a su capacidad para llevarlas a cabo en función de factores como la accesibilidad, oportunidades y limitaciones.

Según el argumento de Cruz (2018) respecto a la calidad de vida laboral en Colombia, esta tiene que enfocarse como una pieza integral del crecimiento del personal dentro de los marcos de acción empresariales, donde la fijación y políticas de respeto a los derechos humanos son esenciales. Para Zazueta et al. (2021) se debe considerar la forma en que se abarque cada uno de los elementos propios que inciden en su comportamiento, tales como: el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas organizacionales, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias y tácticas empresariales o la eficacia de la productividad laboral, así también lo señalan Barrera et al. (2022) en su investigación sobre calidad de vida en Quito – Ecuador.

Sin embargo, antes de abordar la percepción de la calidad de vida de manera local, en el Ecuador, es importante compartir el concepto de salud. Tradicionalmente, este hace referencia a la ausencia de enfermedad, pero esa afirmación se considera como una mirada parcial, por lo que muy a menudo se recurre a la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, s.f.) “Se entiende por salud al estado de bienestar y de equilibrio físico, psíquico y social” (párr. 1). Esta es muy completa, pero difícil de alcanzar, debido a que siempre están presentes varios factores antagónicos al bienestar integral de una persona que hacen complicado el establecer niveles de calidad de vida óptimos.

Asimismo, se analizaron los factores que influyen en la seguridad laboral: acceso a servicios y recursos, salud mental, física, equilibrio vida-trabajo, ambiente laboral e ingresos económicos, en donde autores como Gonzáles (2020) mencionan que existe una relación directa entre la seguridad laboral, la motivación, la satisfacción sobre la salud de los trabajadores. Además, es importante tener una perspectiva global de la situación actual del tema para Ecuador y sobre esa base generar recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de los empleados bancarios.

En el Ecuador existe un estudio que dio luces de una nueva variable relacionada con la calidad de vida, esta es el compromiso organizacional. A este factor se le considera decisivo a la hora de alcanzar el cumplimiento de las metas organizacionales fijadas por el nivel ejecutivo (Aguilar y Vildoso, 2022). Así pues, desde las investigaciones de Luna et al. (2020), investigador de origen cuencano, se conoce que la salud y seguridad laboral son aspectos determinantes para el bienestar de los empleados, por lo que es relevante crear ambientes de trabajo seguros, donde no se susciten daños a la salud, a los equipos o a la empresa, con base en la prevención como medio para la minimización de los riesgos de trabajo; en esa misma línea, Correa (2020) menciona que las condiciones de un trabajo adecuado deben ser una prioridad en las organizaciones, pues las interpretaciones de los niveles de calidad de vida abarcan una amplia gama, donde se reflejan las perspectivas individuales y dado que este concepto es sumamente subjetivo, es interesante explorar la conexión potencial que existe entre este factor y las acciones ecológicas, inevitablemente, la forma en que cada individuo vive su vida se refleja en su entorno, en la manera en que cuida y gestiona su ambiente circundante.

En las organizaciones, la calidad de vida constituye un enfoque de investigación y ventaja competitiva que busca establecer un equilibrio entre la perspectiva laboral y personal de cada co-

laborador, alineándolas con los objetivos corporativos y fomentando el desarrollo del capital humano para generar un estado de bienestar que se deriva del talento de los colaboradores, evidenciado en la satisfacción de las demandas laborales y personales. Esto implica también una gestión efectiva del tiempo libre, orientada a promover la armonía entre las responsabilidades laborales y familiares; en ese sentido, el capital humano del departamento Gente, Cultura y Experiencia de la entidad de estudio es propenso a generar desgaste prematuro en la salud, esto por razón de estar expuestos a infecciones de distintos tipos, estrés laboral, sobrecarga horaria, accidentes, mala nutrición, y sedentarismo, entre otras; pues, como indican Rey et al. (2000), los sentimientos y condiciones de la prueba de calidad de vida laboral de Langerman con el género y el estado civil se relacionan estrechamente, siendo aspectos que no deben pasar desapercibidos.

Además, si se consideran los diferentes riesgos, el autocuidado de los colaboradores del departamento en cuestión determinará la calidad de vida de los profesionales, sus relaciones interpersonales, el clima laboral, el nivel de organización de cada servicio y sus actividades y los intereses económicos que poseen; por lo tanto, para lograr una alta calidad de vida laboral es recomendable enfocarse en los principios de Dorotea Orem (Quinuacho, 2019), teniendo presente que cada persona tiene una historia de vida, con valores, creencias, aprendizajes y motivaciones diferentes.

2. Metodología

El tipo de investigación de este estudio se enfocó en el paradigma positivista, que según Hernández y Fernández (2019) se apega a la prevención como herramienta de gestión; lo que se sustenta también bajo el criterio de Meza-Cascante (2023), quien señala que el paradigma recoge el origen de los problemas de investigación, basándose en el método y los análisis que decantan de los hallazgos de campo.

Dentro de las entidades financieras del Ecuador, el fenómeno de la seguridad social ha sido un tema de suma importancia si se habla sobre el bienestar de la población, esto responde a que estas entidades ofrecen servicios financieros de calidad, así como programas de seguridad social que permiten a las personas mantener una estabilidad económica y proteger su futuro.

Sobre esa línea, en los próximos años se espera que Ecuador desarrolle una tendencia mayor en seguridad laboral y calidad de vida dentro de los diferentes ámbitos laborales. Esto se da debido a que las entidades financieras están adaptando medidas para mejorar sus condiciones y entorno, por tanto, ofrecen mayores beneficios a sus colaboradores, como seguros de salud y pensiones más generosas; además de que existe iniciativa para mejorar la seguridad financiera de los empleados y la protección de sus activos, tal es el caso de programas de ahorro para el retiro y seguros de vida. Cabe resaltar que estas son algunas de las tendencias que se espera que se desarrollen dentro del sector financiero ecuatoriano en 2023.

Entre las propuestas que tienen mayor impacto está la implementación de programas de capacitación para los empleados, donde se incluyen temas como la seguridad laboral, el respeto a los derechos laborales, el uso adecuado de recursos financieros y la ética profesional. Asimismo, es recomendable establecer mejores condiciones de trabajo, como horarios más flexibles, salarios justos y un ambiente seguro y saludable en el que todos se sientan a gusto. Finalmente, debe haber una mayor inversión en los mencionados programas de seguridad social, como seguros de salud y pensiones, esto con la intención de garantizar que los empleados reciban los beneficios que están dentro del marco legal.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), mediante la estadística y la información oportuna, nos permiten mejorar la gestión en salud y seguridad laboral; por ejemplo, en la región de las Américas se evidencian grandes retos que tienen mucho que ver con la salud de las personas, mismas que pueden evidenciarse con los siguientes datos: Las cifras disponibles indican que se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100,000 trabajadores en la industria; 10,7 en agricultura; y, 6,9 en el sector de servicios; mientras que, en algunos de los sectores más importantes para las economías de la región, como la minería, construcción, agricultura y pesca, figuran también aquellos entre los cuales se produce la mayor incidencia de accidentes (p.1).

En tal sentido, la OIT (2023) ha indicado considerar en términos fundamentales el que las naciones latinoamericanas y caribeñas dispongan de regulaciones apropiadas sobre este importante tema; además, se espera que establezcan políticas nacionales y programas orientados a la salud y seguridad laboral, y que fomenten la colaboración entre las diversas instituciones responsables de este ámbito, tanto del espectro privado como gubernamental. Así también se destaca la importancia de contar con un sistema de inspección sólido que garantice el cumplimiento de las normativas vigentes en cada uno de los estados, esto a su vez es señalado por Ortiz et al. (2019) en su estudio sobre los factores Determinantes del Bienestar Financiero y su relación con la Calidad de Vida.

Otro factor de suma importancia es asegurar la presencia de sistemas más eficaces para registrar y comunicar accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo que pudieran presentarse entre los colaboradores. Una información precisa resulta clave para establecer prioridades y perfeccionar la planificación de las estrategias de prevención.

Por esta razón, en este estudio se aplica el método científico de índole cuantitativa, con base en el paradigma positivista. La investigación cuantitativa tiene naturaleza exploratoria y descriptiva, puesto que se indagó sobre el fenómeno de investigación en su contexto específico, lo cual estuvo caracterizado por la generación de ideas y la identificación de patrones de interés, para así descubrir asociaciones y desarrollar las primeras teorías. La investigación precisó en hechos, causas y consecuencias (Rivero et al., 2023), mientras que el momento exploratorio sirvió para situar el fenómeno de estudio en el contexto específico de investigación y el carácter descriptivo tuvo lugar desde los datos estadísticos existentes sobre el fenómeno de investigación (Ramos, 2020).

Alcance

En lo concerniente al alcance de la investigación cuantitativa, este es exploratorio – descriptivo, pues se indaga entre los colaboradores del departamento Gente, Cultura y Experiencia en una entidad bancaria del Ecuador.

Corte

El corte de la investigación cuantitativa es transversal, debido a que los datos fueron tomados en un solo punto del espacio, en consecuencia, la investigación es no experimental en la medida en que el investigador no manipuló deliberadamente a las variables de estudio (Mata, 2019).

Población

La población del estudio corresponde a los 70 colaboradores del departamento Gente, Cultura y Experiencia de la entidad bancaria localizada en Ecuador.

Marco muestral

El marco muestral únicamente se utilizó en la validación final de la encuesta para verificar su aceptación; fueron seleccionadas las personas de las bases de datos o listados de los sujetos de estudio entregados por la organización.

Instrumento de medición

Para el estudio cuantitativo se aplicó la técnica de la encuesta con el cuestionario con escala de Likert de cinco opciones como instrumento. Este fue diseñado en dos partes: la primera en la que consta el encabezado y las variables, sus definiciones y los ítems, mientras que en la segunda constan las variables de control.

Validación del instrumento

La validación de contenido del instrumento de medición se hizo por el método de opinión de expertos, donde fueron escogidos tres jueces; además se aplicó un instrumento con las opciones de: 1 irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante y 4 muy relevante. Se sumaron los parciales y estableció un promedio; los ítems que alcanzaron una media de 3.5 o más, hasta 4, son los que se mantuvieron para la prueba piloto.

Fiabilidad del instrumento

La fiabilidad del instrumento midió la consistencia interna de los ítems con relación a la definición del concepto de la variable y se calculó con el coeficiente del Alpha de Cronbach. El umbral fue 0.6 por variable y se calculó también el coeficiente de la escala general, mediante prueba piloto a por lo menos 30 sujetos de estudio.

Cuestionario de calidad de vida.

- 1.- Rara vez me enfermo o tengo dolencias físicas.
- 2.- Suelo tener un buen equilibrio entre trabajo y descanso.
- 3.- En general, estoy satisfecho/a con mi estado de salud física.
- 4.- Me siento capaz de enfrentar y superar los desafíos que se presentan.
- 5.- Me siento tranquilo/a y relajado/a la mayor parte del tiempo.
- 6.- Me siento motivado/a y entusiasta en mis actividades diarias.
- 7.- En general, estoy satisfecho/a con mi bienestar psicológico.
- 8.- Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo entre los compañeros.
- 9.- Las tareas y responsabilidades están claramente definidas en mi puesto de trabajo.
- 10.- La comunicación entre los miembros del equipo y la dirección es efectiva
- 11.- Me siento parte de una comunidad o grupo al que pertenezco.
- 12.- Disfruto participando en actividades grupales o en equipo.
- 13.- Disfruto de actividades que me brindan felicidad y satisfacción.
- 14.- Tengo acceso a oportunidades y recursos que me permiten crecer y desarrollarme

En la Tabla 1, a continuación, constan los datos de fiabilidad del instrumento de medición.

Tabla 1. Fiabilidad del Instrumento de Medición

	Ítems prueba piloto	Alpha Cronbach Final
VARIABLES INDEPENDIENTES		
X1 = Dominio físico	3	0,500
X2 = Dominio Psicológico	4	0,421
X3 = Dominio Relaciones Sociales	3	0,609
X4 = Medio Ambiente	2	0,698
VARIABLES DEPENDIENTES		
Y1 = Calidad de vida	2	0,622
Alpha de Cronbach de la escala general		

Fuente: Elaboración propia

3. Resultados

Población

La población de estudio está conformada por un total de 70 colaboradores del departamento Gente, Cultura y Experiencia de una entidad bancaria del Ecuador.

Prueba de Parametría:

Para determinar si los datos siguen la ley normal respecto al área bajo la curva de la distribución, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov; la prueba estadística determina que existe evidencia científica para afirmar que la distribución es no paramétrica. Consecuentemente, es aplicado el coeficiente de correlación de Spearman (Ruiz, 2019) (ver Tabla 2).

Tabla 2. Prueba de Parametría Kolmogorov- Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_CalidadVida	,208	70	,000	,886	70	,000
Prom_DominioFísico	,222	70	,000	,899	70	,000
Prom_DominioPsicológico	,160	70	,000	,931	70	,001
Prom_RelacionesSociales	,209	70	,000	,908	70	,000
Prom_MedioAmbiente	,200	70	,000	,902	70	,000

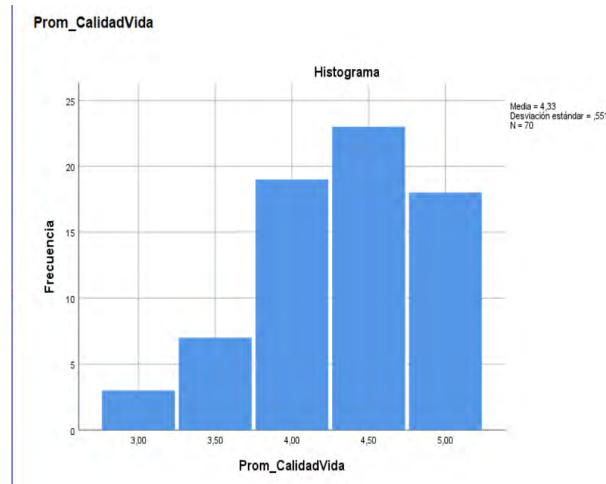
Fuente: Elaboración propia

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors. Adaptado de las salidas del SPSS, 2023.

Para corroborar la prueba de Parametría se presenta el histograma de frecuencias con una media aritmética de 4,33 y una desviación estándar de 0,551; esto significa que los datos están

mayormente agrupados entre 3,779 y 4,881 y de este modo, la calidad de la media aritmética es catalogada como buena, aunque la distribución presenta un coeficiente de asimetría con un sesgo hacia la derecha (Padilla, 2021) (ver Figura 1).

Figura 1. Histogramas de frecuencias



Fuente: Elaboración propia con base a las salidas del SPSS, 2023.

Correlaciones no paramétricas

El coeficiente de correlación mide la intensidad con que dos variables están asociadas. La correlación va desde -1 a +1; si el coeficiente de correlación es 0, no existe correlación. Cuando más se acerca el coeficiente a 1 mayor correlación existe entre dos variables.

En este caso, se ha medido con correlación de Spearman el nivel de asociación entre las variables independientes: Prom_Dominio Físico, Prom_Dominio Psicológico, Prom_Relaciones Sociales y Prom_Medio Ambiente con la variable dependiente: Prom_Calidad Vida. Únicamente, en este caso específico, el Prom_Medio Ambiente tiene una correlación bilateral de 0,283* y es estadísticamente significativa a un nivel de 0,017 menor al p-valor de 0,05. Las variables que no resultaron estadísticamente significativas podrían generar nuevos constructos de dependencia con notables correlaciones entre las variables independientes para próximos estudios académicos que emprendan otros investigadores (Lugo et al., 2014) (ver Tabla 3).

Tabla 3. Correlaciones no paramétricas

		Prom_CalidadVida	Prom_DominioFísico	Prom_DominioPsicológico	Prom_RelacionesSociales	Prom_MedioAmbiente	
Rho de Spearman	Prom_Calidad-Vida	Coefficiente de correlación	1,000	,068	,138	,069	,283*
		Sig. (bilateral)	.	,576	,255	,572	,017
		N	70	70	70	70	70
	Prom_Dominio-Físico	Coefficiente de correlación	,068	1,000	,104	-,058	,128
		Sig. (bilateral)	,576	.	,393	,631	,293
		N	70	70	70	70	70
	Prom_DominioPsicológico	Coefficiente de correlación	,138	,104	1,000	,080	,323**
		Sig. (bilateral)	,255	,393	.	,513	,006
		N	70	70	70	70	70
	Prom_RelacionesSociales	Coefficiente de correlación	,069	-,058	,080	1,000	,172
		Sig. (bilateral)	,572	,631	,513	.	,154
		N	70	70	70	70	70
	Prom_MedioAmbiente	Coefficiente de correlación	,283*	,128	,323**	,172	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	,293	,006	,154	.
		N	70	70	70	70	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).
 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

4. Discusión

Se cuestiona la definición de calidad de vida debido a su complejidad y amplio debate a nivel mundial, considerando también, los diversos aspectos que abarca y los múltiples factores que la determinan. Uno de los elementos más discutidos corresponde a la autopercepción o subjetividad, es decir la capacidad para percibirse a sí mismo, como la satisfacción o la tristeza en conjunto con las características objetivas, como el estado socioeconómico, los bienes materiales o la situación general del individuo. Es importante indicar que, aunque la calidad de vida puede estar influenciada por elementos objetivos, su expresión principal se manifiesta en una perspectiva subjetiva.

Los puntajes obtenidos en la dimensión social mostraron una media de 85,08, cifras similares a las obtenidas en el ámbito psicológico. En el caso de Flores et al. (2018), la puntuación fue de 39,30, mientras que Kumar et al. (2014) obtuvo un promedio de 31 puntos. El estudio actual reflejó resultados más favorables en el aspecto físico, y una posible razón detrás de esto podría ser la geografía y el tamaño poblacional del lugar de análisis. En comparación con los estudios mencionados, en los que el área de investigación y la población son mayores, el lugar de estudio del presente trabajo tiene una superficie más reducida y una densidad poblacional menor. Esta diferencia podría beneficiarse por la interacción con familiares y amigos, contribuyendo a resultados más positivos en el dominio físico.

En lo que refiere a los distintos dominios evaluados, el psicológico y el social obtuvieron las puntuaciones más bajas, sin embargo, a pesar de esto, los resultados son positivos por parte de los colaboradores, por lo que se puede interpretar que mantienen un estado de salud psicológica adecuada, mismo que se ve reflejado en el dominio social, el cual contrasta con la hipótesis inicial que sugiere que el parámetro más vulnerable podría ser el dominio social debido al abandono laboral. Por otra parte, el dominio psicológico obtuvo un resultado de 85,8, lo que se entiende como un estado óptimo y, al compararlo con el estudio de Flores et al. (2018), quienes registraron 42,67, se plantea que son puntuaciones medias que determinan que el dominio psicológico en la evaluación realizada a los colaboradores del departamento Gente Cultura y Experiencia de una entidad financiera del Ecuador sea idónea. Por otro lado, en el mismo ámbito, Flores et al (2018) informaron un promedio de 72 puntos, mientras que Kumar et al. (2014) logró un promedio de 56,0, situándose en rangos de normalidad y salud psicológica superior.

Por el contrario, Hernández et al. (2016), en su investigación sobre la calidad de vida en adultos mayores, el cual contó con la participación de 447 individuos, evidenció un mejor puntaje en las dimensiones psicológica, física y ambiental. Por lo tanto, de acuerdo con las afirmaciones de Kumar et al. (2014) y Cardona et al. (2016), quienes remarcan la influencia que el ámbito psicológico tiene en la atención que una persona pueda brindar a otra, dan a conocer que la mayor comunicación y solidaridad ha permitido mantener un buen estado psicológico en los colaboradores, a pesar de las adversidades que se hayan tenido que superar en su pasado.

Evidentemente, los resultados de la presente investigación sobre calidad de vida son satisfactorios, con un promedio de 4.33, lo cual se encuentra en el rango de normal a bueno; sin embargo, se observa que no existe una correlación directa con la edad, en vista de que hay una disminución de esta a medida que pasan los años. El grupo de 31 a 40 años muestra una mejor calidad de vida que hace referencia al bienestar de los diferentes dominios que abarca el estudio.

Asimismo, según Almeida et al. (2017), se conoce que hay varios aspectos que pueden influir en la calidad de vida; en este caso los adultos mayores obtuvieron una puntuación de 3.2, pero el grupo predominante fue el de adultos jóvenes, donde figura que los datos coinciden en que hasta los 75 años se alcanzan mejores índices. En dicho estudio, fueron obtenidos puntajes promedio que se sitúan en el rango de normal a bueno, sin llegar a los extremos, por lo que es posible resumir que a pesar de los resultados son positivos, es importante destacar que el dominio psicológico y el dominio de relaciones sociales fueron los más afectados en dicho grupo etario.

5. Conclusión

La normativa legal vigente que rige los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, ampara a todos los empleados y promueve su derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, garantizando su salud, seguridad y bienestar. Esto se traduce en la obligación de proporcionar a los trabajadores condiciones laborales seguras, como un seguro de salud y servicios de previsión social.

A través de una exploración exhaustiva de fuentes bibliográficas, fue posible establecer que el concepto de calidad de vida laboral abarca diversas dimensiones y se evalúa a partir de la percepción que los colaboradores tienen de su trabajo. Esto es evidente en aspectos como la satisfacción, la gestión del tiempo libre, la equidad y justicia salarial, así como los beneficios e incentivos que perciben. Además, fue posible reconocer los elementos fundamentales y modelos primordiales asociados a la calidad de vida laboral. Los resultados son positivos, no obstante, por parte de los empresarios es preciso comprometerse permanentemente en este ámbito para que se mantenga de esa manera.

En Ecuador, el término de “Calidad de Vida Laboral” no cuenta con un alto grado de familiaridad y no es un tema considerado de importancia por las organizaciones; por lo tanto, aún no se le concede la categoría que tiene y por ello el país está retrasado en cuestiones relacionadas con el desarrollo del talento humano.

Aspectos como la provisión de servicios de seguridad laboral, como los mencionados seguros de salud y pensión, la regulación de condiciones laborales seguras y el respeto a los derechos de los trabajadores son decisivos para aportar a una mejor calidad de vida. Estas medidas contribuyen a generar un entorno laboral seguro y estable, lo que permite a los empleados desarrollarse profesionalmente, sin preocuparse por su integridad desde el punto de vista laboral.

Hay que reconocer que los accidentes laborales y enfermedades profesionales resultan altamente costosos para una empresa; sin embargo, los programas de seguridad laboral que otorgan protección adecuada a los empleados pueden ayudar a reducir significativamente la siniestralidad laboral y evitar este tipo de gastos.

Finalmente, los empleados que se sienten seguros tienen una mayor productividad, lo que mejora la eficiencia y la rentabilidad de la institución financiera, en tal virtud, el compromiso de mejorar la calidad de vida contribuye positivamente, tanto al bienestar integral de los trabajadores como a los resultados financieros.

Referencias

- Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2018). *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial*. Cinca.
- Aguilar, L., y Vildoso, C. (2022). *Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de Alfin nuestro banco de Trujillo 2022* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97536>
- Almeida-Brasil, C., Silveira, M., Silva, K., Lima, M., Faria, C., Cardoso, C., Menzel, H, y Ceccato, M. (2017). Quality of life and associated characteristics: application of WHOQOL-BREF in the context of Primary Health Care. *Cien Saude Colet.*, 22(5),1705-1716. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28538939/>

- Barrera, A., Cabrera, P., y Velasco, P. (2022). Derechos, calidad de vida y división social del espacio en el Distrito Metropolitano de Quito. *Eure*, 48(144), 1-23. <https://doi.org/10.7764/eure.48.144.05>
- Cardona, J., Giraldo, E. y Maya, M. (2016). Factores asociados con la calidad de vida relacionada con la salud en adultos mayores de un municipio colombiano, 2013. *Médicas UIS*, 29(1), 17-27. <https://doi.org/10.18273/revmed.v29n1-2016002>
- Correa, M. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente, la salud mental y los riesgos psicosociales*. Universidad Carlos III de Madrid.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45, 12-18.
- Espinoza, I., Torrejón, M. Lucas, R. Bunauto, D. y Osorio, P. (2011). Validación del cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF) en adultos mayores chilenos. *Revista Médica Chile*, 139(5), 579-586. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872011000500003>
- Flores, B., Castillo, Y., Miranda, C., Peralta, E., Durán T., y Ponce, D. (2018). Percepción de los adultos mayores a cerca de su calidad de vida. Una perspectiva desde el contexto familiar. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano de Seguro Social*, 26(2), 83-88.
- González, J. (2020). *Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española* [Tesis doctoral, Universidad de Córdoba].
- González, M., y Dardo, E. (2020). Calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, Paraguay, 2018. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 7(2). 32-71. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1390232>
- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 25-35.
- Hernández, J., Chávez, S., y Carreazo, N. (2016). Salud y Calidad de vida en adultos mayores de un área rural y urbana del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(4), 680-688.
- Hernández, R., y Fernández, C. (2019). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Kumar, G., Majumdar, A. y Pavithra, G. (2014). Quality of Life (QOL) and Its Associated Factors Using WHOQOL-BREF Among Elderly in Urban Puducherry, India. *Journal of Clinical Diagnostics Res.*, 8(1), 54-7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24596723/>
- Lugo, L., Badii, M., Guillen, A., y Aguilar, J. (2014). Correlación No-Paramétrica y su Aplicación en la Investigaciones Científica. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(2), 31-40.
- Luna, S., Marín, L., y Luna, K. (2020). Modelo de seguridad laboral como factor de impulso en el sector industrial de Cuenca -Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(51), 685-702.
- Mata, L. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Meza-Cascante, L. (2023). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Digital: Matemática, Educación E Internet*, 1-10.

- Morales, M., y Álvarez, L. (2020). La calidad de vida laboral en época de pandemia del personal de planta de la institución universitaria politécnico grancolombiano de la sede Medellín 2020. *Punto de vista*, 11(18), 82-95.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (s.f.). *¿Cómo define la OMS la salud?* OMS. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Ortiz, E., Lobos, G. y Guevara, D. (2019). Factores Determinantes del Bienestar Financiero y su Relación con la Calidad de Vida en una Muestra de Profesionales de Guayaquil, Ecuador. *Información Tecnológica*, 30(1), 121-132. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000100121>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Padilla, J. (2021, diciembre 21). Prueba de Kolmogórov-Smirnov: ¿qué es y cómo se usa? *La mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/prueba-kolmogorov-smirnov/>
- Quezada, J. (2019). *Calidad de vida del adulto mayor mediante cuestionario whoqol-bref en consulta externa de clínica, hospital general de Zamora Julius Doepfner, periodo junio 2018-enero 2019* [Tesis de grado, Universidad Católica de Cuenca]. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/11187>
- Quinuacho, D. (2019). *Teoría de Dorothea Orem- proceso atención de enfermería aplicado al autocuidado del adulto mayor diabético en el hb-7 Loja* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Loja].
- Ramírez, A. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de la investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3).
- Rey, E., Jauli, I., e Idoyagabeiti, R. (2000). *Estilo de vida familiar y género en la percepción de la calidad de vida en trabajadores mayores mexicanos*. Repositorio Institucional UDLAP. <http://repositorio.udlap.mx/xmlui/handle/123456789/7807>
- Rivero, P., Aso, B., y García, S. (2023). Progresión del pensamiento histórico en estudiantes de secundaria: fuentes y pensamiento crítico. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, 55-72. <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e09.4338>
- Ruiz, L. (2019, mayo 28). Prueba de Kolmogórov-Smirnov: qué es y cómo se usa en estadística. *Psicología y Mente*. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/prueba-kolmogorov-smirnov>
- Ruiz, J., Llorente, Y., Romero, I. Herrera, J., Durán, T. y Pérez, X. (2023). Envejecimiento exitoso y calidad de vida en personas mayores institucionalizadas del norte de Colombia. *Ciencia y Enfermería*, 29(2). Doi: 10.29393/CE29-2EEJX60002
- Salcedo, J. (2018). *Percepción de la calidad de vida mediante formato en adultos mayores de la consulta externa de la UMF No. 1 de la delegación IMSS Aguascalientes* [Tesis de grado, Universidad de Aguascalientes]. <http://hdl.handle.net/11317/1657>

Sánchez, M., García, B., y Fernández, E. (2023). Indicadores multidimensionales de la calidad de vida en los países de la UE. Cambios en las ponderaciones. *Revista de Economía Mundial*, 64, 79-96. <http://dx.doi.org/10.33776/rem.vi64.7518>

Verdugo, M. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos. *Siglo Cero*, 52(3). <https://doi.org/10.14201/scero2021523928>

Zazueta, L., Quiñones, C., Abundis, F., y Zea, A. (2021). Gobernanza y calidad de vida para fortalecer las condiciones laborales del docente. *Inerciencia*, 46(11), 431-438.

AUTORES

Jessica Maricela Tapia Llamba. Professional en prevención de riesgos laborales con una experiencia laboral de 9 años, titulada como Tecnóloga en Seguridad y Psicóloga Organizacional, actualmente me encuentro ejerciendo el cargo de Técnico de Seguridad en una entidad Financiera.

Gerardo Eugenio Campoverde Jimenez. Profesor Tutor de la Maestría en Salud y Seguridad Ocupacional de la Universidad Católica de Cuenca, Experto en riesgos eléctricos, más de 30 años de experiencia en el sector eléctrico.

DECLARACIÓN

Conflicto de interés

Los autores no tienen conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Agradecimiento

Entidad financiera que facilitó los recursos para realizar el presente artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.