



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

Management of human talent and quality of working life
in the footwear sector

Gestão do talento humano e da qualidade de vida no trabalho
no setor calçadista



Edisson Andrés Frías Pérez

Artículo recibido 19 de febrero 2021 | Arbitrado 5 de marzo 2021 | Publicado 01 de abril 2021

Resumen

La gestión del talento humano se considera una filosofía gerencial que involucra creencias, valores, roles y sociedad. Por tal motivo la investigación tiene por objetivo central, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado. Fue una investigación descriptiva, se usó una modalidad de tipo documental de campo, bajo un enfoque cuantitativo. La población que se usó para la aplicación de los instrumentos estuvo basada en 65 empresas productoras de calzado de la provincia de Tungurahua. Mientras que solo se usó para la muestra 6 empresas del sector calzado. Se obtuvo como resultado que la calidad de vida laboral es considerada como la representación positiva o negativa de un ambiente laboral. Por lo tanto, la óptima gestión del Talento Humano permitirá lograr un nivel superior en lo que refiere a la calidad de vida del trabajador.

Palabras clave: Gestión de talento humano; Indicadores individuales; medio ambiente de trabajo; organización, entorno social y laboral

Abstract

The management of human talent is considered a managerial philosophy that involves beliefs, values, roles and society. For this reason, the main objective of the research is to determine the relationship that exists between the management of human talent and the quality of working life in the footwear sector. It was a descriptive research, a field documentary type modality was used, under a quantitative approach. The population used for the application of the instruments was based on 65 footwear manufacturing companies in the province of Tungurahua. While only 6 companies from the footwear sector were used for the sample. It was obtained as a result that the quality of work life is considered as the positive or negative representation of a work environment. Therefore, the optimal management of Human Talent will allow to achieve a higher level regarding the quality of life of the worker.

Key words: Human talent management; Individual indicators; work environment; organization, social and work environment

Edisson Andrés Frías Pérez

eafrias94@gmail.com

Orcid: 0000-0001-8930-979

Universidad Técnica de Ambato,
Ambato, Ecuador.

Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Maestría en Gestión del Talento Humano. Responsable de Servicios Generales en el Hospital Regional Docente Ambato. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Resumo

A gestão do talento humano é considerada uma filosofia gerencial que envolve crenças, valores, papéis e sociedade. Por este motivo, o objetivo principal da pesquisa é determinar a relação que existe entre a gestão do talento humano e a qualidade de vida no trabalho no setor calçadista. Tratou-se de uma pesquisa descritiva, foi utilizada a modalidade do tipo documental de campo, com abordagem quantitativa. A população utilizada para a aplicação dos instrumentos foi baseada em 65 empresas fabricantes de calçados na província de Tungurahua. Enquanto apenas 6 empresas do setor de calçados foram utilizadas para a amostra. Obteve-se como resultado que a qualidade de vida no trabalho é considerada como a representação positiva ou negativa de um ambiente de trabalho. Portanto, a gestão otimizada do Talento Humano permitirá atingir um patamar superior no que diz respeito à qualidade de vida do trabalhador.

Palavras chave: Gestão de talentos humanos; Indicadores individuais; ambiente de trabalho; organização, ambiente social e de trabalho

INTRODUCCIÓN

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, y Echeverría, 2016).

América Latina, ha desarrollado la capacidad institucional para fomentar el crecimiento profesional, así se puede indicar que, todos los países de la región cuentan con una Institución enfocada a la formación y desarrollo del Talento Humano.

De esta forma, 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, y 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, y Traverso, 2017)

A su vez, 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, y Giuliani, 2015).

Por tal motivo, la calidad de vida hace referencia a un ambiente laboral propicio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una institución, donde se implica estrategias de mejoramiento de condiciones laborales y motivación para causar un impacto positivo en la productividad. Por consiguiente, 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, y 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).

De tal manera, la investigación tiene como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua.

En este sentido, con la investigación se pretende identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la calidad de vida en el sector calzado de la provincia de Tungurahua, ya que, en la actualidad, gran parte de tiempo se lo dedica al desarrollo de una actividad laboral, por lo tanto, 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.

Marco teórico

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 generar políticas, programas y procedimientos que mejoran la estructura organizacional (Vera y 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, y 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, y Espín, 2015).

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, y Saeed, 2017).

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, 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, y Rodríguez, 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, y 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 y Ferrari, 2017).

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, y Martínez, 2015).

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, y 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).

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, y 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, y Díaz, 2015).

Sistema 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 y Jiménez, 2016).

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 luchen por cumplir con los objetivos organizacionales (Varela, 2015).

Calidad de vida laboral

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, Barcenas, Matabanchoy, y Zambrano, 2017).

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, y Luna, 2015).

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 (Ríos, López, y 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).

Satisfacción laboral

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, y 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, y 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, y Omar, 2017).

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 cómo el trabajador vive esta experiencia (Chiang, y 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, y 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.

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 y Krausse Karina, 2016).

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 y González, 2012).

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.

MÉTODO

La metodología de la investigación fue descriptiva, ya que nos permitió analizar la problemática, conocer situaciones y actitudes del sector calzado en relación con la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral. Se usó una modalidad de tipo documental de campo, dado a que se recolectaron y analizaron información de estudios realizados anteriormente que sirvieron como soporte para la creación de nuevos conocimientos que sirvieron de aporte, además fue de campo, porque se manejaron los datos de manera directa, otorgando mayor seguridad y soporte para el control de las variables motivo de estudio. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que, se utilizó la información numérica que permitió conocer el grado de

relación existente entre las variables de estudio, tomando en cuenta un número específico de empresas del sector calzado.

La población y la muestra que se usó para la aplicación de los instrumentos estuvieron basada en 65 empresas productoras de calzado de la provincia de Tungurahua según registro del Servicio de Rentas Internas. Mientras que solo se usó para la muestra 6 empresas del sector calzado de la provincia de Tungurahua, la selección de estas fue 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. Sin embargo, por motivos de la pandemia Covid-19 sólo se pudo aplicar el instrumento a una empresa.

Por otro lado, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fue la encuesta, la misma estuvo comprendida por cuatro categorías de carácter ordinal según la escala de Likert. Gracias a esto se obtuvo 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.

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 aplicó a la encuesta de tipo ordinal y se obtuvo el valor de 0,853 lo que nos muestra que el cuestionario tiene consistencia interna y por lo tanto posee validez para su aplicación.

RESULTADOS

Indicadores individuales

Sentido de pertinencia por la institución

En la tabla 1, se muestra que, el 53% de los encuestados indicaron 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.

Tabla 1. Pertinencia por la institución

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	13	13
De acuerdo	53	53
Ni acuerdo ni desacuerdo	28	28
En desacuerdo	6	6
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

En este sentido, Otzin (2015) indica que, 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.

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.

Oportunidad de crecimiento y emprendimiento laboralmente

En la tabla 2 se muestra que, el 40% de los trabajadores de la empresa tienen un

Tabla 2. Crecimiento y emprendimiento en la institución

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	11	11
De acuerdo	25	25
Ni acuerdo ni desacuerdo	40	40
En desacuerdo	21	21
Totalmente desacuerdo	3	3
Total	100	100

Así que se puede decir, que, 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).

Trabajo colaborativo y coordinación de equipos en la institución

Se muestra que, 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.

Tabla 3. Trabajo colaborativo y coordinación de equipos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	51	51
Ni acuerdo ni desacuerdo	27	27
En desacuerdo	22	21
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

En este sentido, el trabajo colaborativo 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, y Jiménez, 2018).

Valoración laboral y remuneración

Se muestra que, 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.

Tabla 4. Valoración laboral y remuneración

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	51	51
Ni acuerdo ni desacuerdo	27	27
En desacuerdo	22	21
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

Por ende, 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).

Medio de ambiente de trabajo

Disposición de materiales y equipos necesarios para realizar de manera óptima las actividades

Tabla 5. Disposición de materiales y equipos.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	47	47
Ni acuerdo ni desacuerdo	41	41
En desacuerdo	12	12
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

En relación a los resultados obtenidos, se muestra en la tabla 5, 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.

De esta manera, 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.

Efectos en el desempeño por el espacio laboral

Los resultados obtenidos se muestran en la tabla 6, donde el 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.

Tabla 6. Efectos perjudiciales en el desempeño por el espacio laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	33	33
Ni acuerdo ni desacuerdo	26	26
En desacuerdo	41	41
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

Se puede decir que, las condiciones de trabajo se consideran las variables porque 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).

Condiciones de trabajo representan riesgos para la salud del trabajador

La tabla 7 destaca 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.

Tabla 7. Riesgos para la salud las condiciones laborales.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	35	35
Ni acuerdo ni desacuerdo	32	32
En desacuerdo	33	33
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

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).

Capacitación y actualización de nuevas tecnologías por parte de la institución

En la tabla 8, se muestra que 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.

Tabla 8. Capacitación y actualización de nuevas tecnologías

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	39	39
Ni acuerdo ni desacuerdo	41	41
En desacuerdo	20	20
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

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. Por ende, es fundamental que las empresas consideren la capacitación como una inversión segura, que les permite estar sobre o encima de la competencia (Zazueta, López, y María, 2017).

Organización

Funciones y responsabilidades definidas a cada uno de los empleados de la institución

Se muestra en la tabla 9 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.

Tabla 9. Funciones y responsabilidades definidas a cada uno de los empleados.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	43	43
Ni acuerdo ni desacuerdo	45	45
En desacuerdo	12	12
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

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, para 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, y Hermans, 2017).

Los cargos en la institución permiten aumentar las habilidades profesionales y personales de los empleados

En la tabla 10 se muestra 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.

Tabla 10. Los cargos en la institución permiten aumentar las habilidades profesionales y personales de los empleados.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	44	44
Ni acuerdo ni desacuerdo	37	37
En desacuerdo	19	19
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

Por lo tanto, 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. (Miranda, Hernández, y Hernández, 2015).

Comunicación fluida y constante a nivel organizacional

En la tabla 11 se muestra que, 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.

Tabla 11. Comunicación fluida y constante a nivel organizacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	51	51
Ni acuerdo ni desacuerdo	30	30
En desacuerdo	19	19
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

Así que, 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. (Favaro, 2017).

Entorno social laboral

Plan de salud dentro de la institución

En la tabla 12 se muestra que, 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.

Tabla 12. Plan de salud para los empleados

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	51	51
Ni acuerdo ni desacuerdo	30	30
En desacuerdo	19	19
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

Por ende, en la actualidad se ha fortalecido 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).

Influencia empresarial en la vida personal de los empleados

Se muestra en la tabla 13 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.

Tabla 13. Influencia empresarial en la vida personal de los empleados

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	42	42
Ni acuerdo ni desacuerdo	30	30
En desacuerdo	28	28
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

La institución tiene control total de prácticas que eviten riesgos laborales

En la tabla 14 se muestra 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.

Tabla 14. Riesgos laborales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	52	52
Ni acuerdo ni desacuerdo	32	32
En desacuerdo	16	16
Totalmente desacuerdo	0	0
Total	100	100

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.

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.

REFERENCIAS

- Acosta, R. (2015). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 89-100
- Alves, D.; Cirera, y Giuliani, A. (2015). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 145-163
- Armas, Y.; Encalada, M., y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Ecotec
- Astudillo, N.; Ortiz, M., y 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., y Espín, E. (2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 15-23
- Bordalejo, P., y 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 administración del talento humano en las empresas del sector público Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias*, 448-460
- Campuzano, M.; Ziadet, E., y Echeverría, H. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 438-448
- Carrillo, A. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Revista digital ciencias administrativas*, 61-73
- Castañeda, S.; González, D.; Haddad, J., y Hermans, D. (2017). *Revista de Psicología*. Perú: Fondo Editorial
- Chaves, L.; Grijalba, M.; Barcenás, D.; Matabanchoy, S., y Zambrano, C. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano. *Tendencia*, 69-85
- Chiang, M., y Krausse, K. (2016). Estudio empírico 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., y San Martín, J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 159-165
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. En I. Chiavenato, *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill
- Contreras, S., y 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: Una reflexión sobre su relación con las 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
- Favaro, D. (2017). Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones. *Creas*, 03-96
- Infante, M., y 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., y 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

- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, 109.130
- Manosalvas, C.; Manosalvas, L., y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 5-15
- Martínez, L.; Oviedo, O., y Luna, C. (2015). Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral. *Salud uninorte*, 542- 560
- 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., y 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., y Vesga, C. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 108-125
- Nicolaci, M. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo. *Holo gramática*, 3-48
- Niño de Guzmán, J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 19-40.
- Otzin, C. (2015). Factores de identificación y orgullo laboral en trabajadores del Departamento de Seguridad Integral en Empresa Portuaria Quetzal. *Escuintla*
- Pardo, C., y 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. *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
- Reyna, L.; Campos, E., y 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
- Revelo, O.; Collazos, C., y Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de la literatura. *Tecnológicas*, 115-134
- Ríos, M.; López, A., y López, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *Holos*, 308-320
- Robles, P.; Alabart, Y., y Rodríguez, 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
- Saeed, E.; Hamid, R.; Koochmeshki, N., y Saeed, P. (2017). Sustainable and flexible human resource management for innovative organizations. *AD-minister*, 195- 215
- Salessi, S., y Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudios de Psicología*, 89- 98
- Suescún, S.; Sarmiento, G.; Álvarez, L., y 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
- Varela, R. (2015). Administración de la compensación. En R. Varela,

- Administración de la compensación (pág. 392). México: PEARSON EDUCACIÓN
- Vera, A., y Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 25-44
- Zazueta, E.; López, M., y María, C. (2017). La importancia de los procesos de capacitación como estrategia de éxito: un análisis de la pyme restaurante de Sinaloa de Leyva. V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones, 70-84