



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Calidad de vida laboral y productividad en los empleados de planta de
la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Mero Quijije, Jhonny Homero (ORCID: 0000-0001-9562-7989)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos que me impulsan en mi día a día a seguir luchando por brindarles un mejor futuro, por llenar de alegría cada momento que compartimos juntos.

A mi esposa por su apoyo incondicional, por la comprensión y sobre todo por el cuidado permanente en los momentos más difíciles que uno atraviesa en la vida.

A mis padres por haber inculcado el respeto y responsabilidad en cada una de mis acciones, así por el regalo divino de haberme dado la vida.

A Dios por cuidarme, guiarme, protegerme y haber permitido que tenga la oportunidad de alcanzar un escalón más en mi vida profesional.

Agradecimiento

A la empresa Productos Tissue del Ecuador por haberme ayudado y facilitado los accesos e información necesaria para el desarrollo de esta investigación.

A mis padres por el todo el apoyo brindado durante el desarrollo de mi carrera, así como por guiarme adecuadamente.

A mi familia por la comprensión brindada durante todo este tiempo y por su ayuda incondicional en cada momento.

A Dios por haberme brindado salud y bienestar en todo este tiempo.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método y análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas.

Tabla 1: Análisis descriptivo de la Calidad de Vida Laboral.....	20
Tabla 2: Análisis descriptivo de la Productividad.....	21
Tabla 3: Relación entre Calidad de Vida Laboral y eficacia.....	22
Tabla 4: Relación entre Calidad de Vida Laboral y eficiencia.....	23
Tabla 5: Relación entre Calidad de Vida Laboral y efectividad.....	24
Tabla 6: Relación entre Calidad de Vida y Productividad.....	25
Tabla 7: Matriz de operacionalización de las variables.....	32
Tabla 8: Coeficiente de Alfa de Cronbach.....	63
Tabla 9: Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad.....	63

Índice de figuras.

Figura 1: Comparativo modelo CVT-GOHISALO-2010 vs Procesos Dinámicos.	10
Figura 2: Modelo integral de productividad.....	12
Figura 3: Unidades de análisis de la productividad.....	13

Resumen

La presente investigación titulada Calidad de vida laboral y Productividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021. Realizada con el objetivo de determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y la productividad de los colaboradores de planta. El tipo de investigación fue aplicada con un diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 90 empleados, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron encuestas para calidad de vida laboral y productividad las mismas que se encontraban estructuradas para análisis bajo la escala de Likert. Posterior al procesamiento de datos se obtuvieron los resultados calidad de vida laboral en 67% en los empleados de planta, así mismo, en la variable productividad un 76% presentó un nivel alto. de igual forma se obtuvo una relación significativa alta de 0.846 y un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo cual se deduce que a mayor calidad de vida laboral se incrementa la productividad en los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

Palabras Claves: Calidad de vida laboral, Productividad, motivación, bienestar

Abstract

This research entitled Quality of work life and productivity of plant employees of the company Productos Tissue del Ecuador S.A., 2021. The objective of this research was to determine the relationship between quality of work life and productivity of plant employees. The type of research was applied with a non-experimental and correlational design. The sample consisted of 90 employees, the instruments used for data collection were surveys for quality of work life and productivity, which were structured for analysis under the Likert scale. After data processing, the results obtained were quality of work life in 67% of the plant employees, likewise, in the productivity variable, 76% presented a high level. Likewise, a high significant relationship of 0.846 was obtained and a significance level of $p=0.000 < 0.01$, which corresponds to a reliability level of 99%. Therefore, it can be deduced that the higher the quality of work life, the higher the productivity of the plant employees of Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

Key words: Quality of work life, productivity, motivation, well-being.

I. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones a nivel mundial, así como la presión ejercida por los consumidores e inversionistas, marcan un precedente de constante presión, para que las organizaciones desarrollen ambientes de trabajo justos que conlleven a contar con empleados que trabajen bajo presión y cumplimiento, lo que evidencia la necesidad de innovar los ambientes laborales que permitan asegurar un alto nivel competitivo, los cambios significativos determinan que uno de los recursos más atesorados de las empresas son sus empleados, los cuales con sus esfuerzos logran que las organizaciones se mantengan en el tiempo obteniendo mejores resultados; de esta manera los resultados obtenidos y la productividad de la empresa se verán influenciados por la calidad de vida laboral. (Molina, Pérez, Lizárraga, Larrañaga, 2018).

El trabajo representa una de las necesidades esenciales y una de las más importantes que repercuten en la calidad de vida que tienen las personas. Estas personas ocupan gran parte de su día o de su tiempo realizando actividades laborales; necesitando para ello un desgaste físico y psicológico. Estas razones hacen necesaria una atención primordial por reducir o desaparecer el estrés e incrementar la productividad, se hace primordial invertir en cambiar la calidad de vida de los empleados. Por tal motivo las compañías que ofrecen un área de trabajo más agradable para todos alcanzaran sus objetivos con mayor productividad, lealtad y compromiso de sus empleados (Gympass, 2020).

En Chile el ambiente laboral ha mostrado cambios a lo largo del tiempo. Considerando la historia demostrada, podemos mencionar que en su momento la mujer dedicaba la mayor cantidad del tiempo a las actividades del hogar junto con el cuidado de sus hijos; sin embargo, actualmente el escenario es diferente, el responsable masculino como el femenino tienen una alta responsabilidad en el trabajo como obligaciones con su familia, cumpliendo diferentes roles dentro de la

organización donde se ven expuestos a conductas abusivas que generan un desmejoramiento en su salud física, psicológica y social. Al respecto, resulta frecuente encontrar obstáculos para mantener una equidad entre lo laboral y lo familiar, (Jiménez, Bravo, Toledo, 2020).

En Ecuador, los trabajadores que tienen satisfacción laboral son un motor de productividad y desarrollo en una sociedad. Haciendo necesario entonces, investigar cada uno de los aspectos que se asocian, así como el desarrollo de este en el tiempo, dentro del análisis realizado se considera una originalidad al no tener trabajos precedentes. Los resultados revelan que el ingreso salarial se considera uno de los condicionantes de mayor peso seguido de los beneficios laborales que se reciben. Así mismo, se observa que entre el 2007 y 2015 existieron cambios en la satisfacción laboral relacionado con los cambios a nivel de estructura que desarrollo el mercado laboral ecuatoriano (40,6%); cambios favorables en el desarrollo del conocimiento, tiempo de trabajo x|y otros beneficios 40,2% y un 19,2% no puede ser explicado por este modelo (Grijalva, Palacios, Patiño y Tamayo, 2017). Así mismo en el Plan Nacional para el buen vivir de Ecuador, indica la importancia de la satisfacción en el trabajo haciendo referencia a la relación que debe existir entre lo laboral, lo familiar y lo personal; relacionados por la superación académica y entusiasmo los cuales buscan un enfoque en la construcción del mejoramiento del talento humano y la obtención de los objetivos planteados (Secretaría nacional de Planificación y Desarrollo de Ecuador, Senplades, 2013).

Al no haber contado con escenarios apropiados, que generen un ambiente adecuado y óptimo para la ejecución de las actividades en el ámbito laboral; así como la ausencia de haber podido mantener el equilibrio personal-laboral; por lo que se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la productividad con los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.? Esta interrogante está enmarcada dentro

del principio de equilibrio donde las organizaciones deben brindar esos mecanismos que garanticen al empleado desenvolverse en un ambiente adecuado con foco en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La presente investigación posee una justificación teórica, ya que en su variable calidad de vida laboral, Patlán (2017) se establecen cuatro dimensiones: Factores socio laboral, del trabajo y organización, ambiente de trabajo e individuales; así también en la variable productividad, Según Koontz, Wehrich y Cannice (2012) define se estructura en tres dimensiones: Eficacia, Eficiencia y Efectividad. Por otra parte, también posee una justificación práctica ya que los datos que se obtengan servirán de base para establecer políticas y programas que aporten con mejoras en los colaboradores de las empresas ecuatorianas. Por otra parte, se justifica de manera metodológica por que se van a crear instrumentos de medición que van a contar con los criterios básicos de validez y confiabilidad y por ende pueden ser utilizados por otros investigadores.

Por lo cual planteamos como objetivo general: La determinación de la relación entre calidad de vida laboral y la productividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021. Contando para ello con sus objetivos específicos los cuales son: Establecer la relación de la calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021; Establecer la relación de la calidad de vida laboral en la eficiencia de los colaboradores de la planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021; Establecer la relación de la calidad de vida laboral en la efectividad de los colaboradores de la planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021. La hipótesis general positiva considera que la calidad de vida laboral **si** se relaciona con la productividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo considera como antecedentes internacionales a: Zapata, Zurita (2014) cuyo trabajo se titula “Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud de Chile” cuyo objetivo fue establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout. Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Donde se genera como conclusión que la Calidad de Vida laboral se relaciona directamente con la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

Blanch (2014) en su trabajo titulado “Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados” cuyo objetivo fue establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la subjetividad laboral. Esta investigación contó con un diseño no experimental y longitudinal y de tipo correccional. Por lo investigado y los resultados de los datos relevados se tiene como conclusión que las condiciones de trabajo saturadas de riesgos psicosociales tienen una imponente representativa; así como las estrategias para empoderar al personal tienen efectos organizacionales.

Rubio (2019) en su trabajo titulado “Calidad de vida y productividad en el trabajo de docentes de la unidad educativa Diocesano de Chimbote” cuyo objetivo fue establecer si existe relación entre la calidad de vida y productividad en el trabajo. La investigación fue de tipo no experimental. Luego de analizar la información procesada se obtuvo niveles altos para las dos variables en un 77,1% y 66.2% respectivamente. Como conclusión se confirma la hipótesis planteada en la investigación, De igual forma también manifiesta que la aplicación de alternativas de capacitación e inversión tecnológica incrementan la productividad en el trabajo. así mismo Sosa (2018) menciona que luego de obtener los resultados de los análisis en la recolección de datos, concluyeron que si existe relación entre la motivación laboral y productividad con un coeficiente de correlación de 0.883.

López (2018) cuyo trabajo tiene como título “Calidad de vida y desempeño laboral del personal del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018” presentó como objetivo establecer la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral. La investigación fue de tipo básica y luego de obtener los resultados se puede presentar que las variables si se relacionan entre sí.

Así mismo a nivel nacional tenemos a Guerrero (2020) cuyo trabajo se titula “Satisfacción laboral y productividad laboral en el Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión en Villa María del Triunfo 2020” cuyo objetivo fue establecer si existe relación entre satisfacción laboral y productividad laboral, el nivel de investigación es descriptivo relacional. Donde se acepta la hipótesis general dando positiva la relación existente entre las variables; de igual forma se manifiesta que la inversión que realiza la organización en sus empleados genera mayor satisfacción laboral permitiendo obtener trabajadores más eficientes, comprometidos y con un nivel de productividad muy alto. Por otra parte, según lo mencionado en De la Torre, Salazar (2017) en los resultados de su investigación manifiesta que se obtuvo un nivel de relación medio entre las variables satisfacción laboral y productividad afectándose entre sí.

Núñez (2019) en su trabajo titulado “Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador en provincia Los Ríos 2019” donde su objetivo principal era determinar si existía relación entre las dos variables mencionadas, esta investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental transversal y luego del análisis de datos se llegó a la conclusión de que estas variables se relacionan e impactan en la población de estudio.

López (2017) en su trabajo titulado “Evaluación del clima laboral de una empresa bananera ubicada en la provincia de Los Ríos” presentó como objetivo la evaluación del clima laboral en la población de estudio, la cual fue de tipo cuantitativa y con un alcance exploratorio descriptivo. Por los resultados obtenidos en el análisis de datos se llega a la conclusión de que la empresa identificó los factores que inciden el clima laboral y su afectación positiva y negativa en cada uno de los colaboradores.

Hermosa (2016) en su trabajo titulado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de una empresa ensambladora de vehículos” definió su objetivo principal en la determinación de la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores, La presente investigación es de tipo cuantitativa y explicativa. Por otra parte, luego de aplicar la metodología de recolección de datos se puede llegar a la conclusión que no existe influencia entre las variables generando un punto de atención importante para la administración.

Para concluir en los antecedentes locales, tenemos que Diago (2019) en su trabajo titulado “Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019” cuyo objetivo principal buscó establecer si se relaciona la satisfacción laboral con la productividad, teniendo una investigación de tipo descriptivo correlacional, la misma que luego de los resultados presentados se llega a la conclusión de la existencia de una alta relación entre las variables con un valor Rho de Spearman de 0.853. de igual forma en la investigación de Idrovo, Serrano, Villa (2019) detalla que el resultado obtenido mostró correlación entre las dimensiones de participación y ambiente; adicional en los cuestionarios aplicados se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.782, sin embargo se determina que no se mantuvo una confiabilidad de la información obtenida debido a que los trabajadores pudieron verse influenciados por temor a responder los cuestionarios.

Huacon (2018) en su trabajo titulado “Clima laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018” Determinó como objetivo principal establecer la relación existente entre las dos variables objeto del estudio, para esto la investigación fue cuantitativa y transversal, y luego del análisis de datos se llegó a la conclusión de que el clima laboral y el desempeño del docente se relacionan entre si tal como lo expresa el indicador de rho de Pearson con un valor de 0,855.

Carranza (2019) en su trabajo titulado “Propuesta de un plan de mejora en el clima laboral que favorezca la productividad de la empresa Sicobra S.A, del cantón Guayaquil” definió dentro de su objetivo principal la entrega de un plan de acción para que el clima laboral influya positivamente en la productividad, para esto realizó una investigación de tipo descriptiva, explicativa y correlacional. Y luego del análisis de los datos se pudo concluir que la mejora del clima no solo depende de la administración sino de las competencias y aporte de los empleados en las actividades requeridas, guardando una estrecha relación en las variables analizadas, las cuales influyen en una productividad marcada en beneficio de la organización.

González (2014) en su trabajo titulado “Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil” definió como objetivo principal la presentación de propuesta que permita alcanzar resultados satisfactorios considerando las limitaciones de orden económico. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo. Donde luego de los resultados obtenidos se llega a la conclusión que existe inconformidad entre el recurso humano administrativo y el de mano de obra; por otra parte, un comentario general se menciona que conseguir un trabajo y obtener un buen sueldo en el sector privado es muy duro.

La sustentación de las bases teóricas tanto de la calidad de vida laboral como de la productividad estuvieron relacionadas a teorías científicas de autores renombrados.

Tenemos el caso para la calidad de vida laboral, según Patlán (2017), se define por el nivel de percepción subjetiva que poseen los individuos o grupos sociales referente a la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer esas necesidades, superando los aspectos económicos que retribuyen un trabajo; ubicándose en el ámbito de la satisfacción de necesidades y desarrollo humano.

Según Ospina (2019), El factor emotivo que tiene un empleado con las actividades que realiza simboliza la calidad de vida laboral que percibe, el ambiente laboral y el sitio de trabajo no es algo que le concierna solo a el colaborador, la responsabilidad recae en la alta dirección, quien puede relacionar la materialización de los buenos resultados futuros con el manejo adecuado del ambiente de trabajo. Ya que no existe algo más adecuado que las organizaciones puedan contar con personas emocionadas y comprometidas, dispuestos a dar la milla extra para generar productividad y alcanzar los objetivos organizacionales, así mismo, según Duran (2010) menciona que el bienestar que proponga la organización debe estar estrechamente relacionado con los mecanismos laborales que favorezcan el ambiente al colaborador mejorando su productividad.

Según Grote, Guest (2017), define que las características actualizadas de la calidad de vida laboral relacionan al marco analítico establecido; definido por la utilización del diseño de trabajo como ejemplo por el resultado de estimulación obtenido al combinar el rigor académico y la relevancia práctica para apoyar las intervenciones destinadas a fomentar el bienestar de los trabajadores.

Según Huerta, Pedraja, Contreras, Almodóvar (2011), la alteración del orden social y psicológico reflejado en la calidad de vida laboral repercute en datos que se puedan analizar de manera estadística y psicológica. Referencia un concepto de disciplina y democratización en el trabajo; por otra parte, también referencia teorías que buscaban de cerca la humanización del trabajo.

Según Patlan (2017), la calidad de vida laboral se define por cuatro dimensiones. Factores Individuales: Busca demostrar la personalidad del individuo, que se define por la búsqueda de sensaciones, impulsos, empatía o agresividad, en este factor se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: a) Equilibrio trabajo familia: poder conseguir el camino que encuentre ambas rutas en tiempo y en espacio b) Satisfacción en el trabajo: es el grado placentero que un individuo puede demostrar al encontrarse en un sitio de trabajo; c) Desarrollo laboral y profesional: la visualización de un camino que conjugue con las expectativas de crecimiento en lo personal y laboral; d) Motivación en el trabajo: Definido por el grado de impulso continuo que recibe un individuo mientras ejecutas actividades laborales; e) Bienestar en el trabajo: Relación de tranquilidad sobre los beneficios laborales que se esperan obtener.

Factores del ambiente de trabajo: Corresponde a la presencia de factores de carácter físico los cuales se encuentran presentes en el puesto de trabajo, en este factor se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: a) Condiciones y medio ambiente de trabajo: Exigencias básicas que permiten el desarrollo de las funciones de manera segura; b) Salud y seguridad en el trabajo: la mejor expresión que existe para garantizar que las tareas se ejecuten con normalidad.

Factores del trabajo y la organización: Corresponde a la forma en que el ambiente laboral influye en los aspectos que se relacionan con el individuo, en este factor se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: a) Contenido y significado del trabajo: corresponde al valor y significado que les da el trabajador a las actividades

realizadas; b) Retribución económica adecuada: percepción por una compensación justa por el aporte entregado en un tiempo determinado o establecido en función de las normas o reglamentos que regulen la actividad; c) Control y autonomía en el trabajo: Se enmarca en un nivel de aseguramiento y libertad para ejercer las actividades sin hostigamiento; d) Estabilidad laboral: Confianza en el desarrollo de sus funciones a largo plazo; e) Participación en la toma de decisiones: Relación de inclusión en los temas relevantes que se definen por la administración. Factores del entorno socio laboral: Corresponde a la influencia directa que se tiene sobre el bienestar o malestar de los empleados, es este factor se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: a) Relaciones interpersonales: comunicación libre y abierta en todos los niveles jerárquicos; b) Retroalimentación: recepción de información necesaria para mejorar su desempeño o para corregir aspectos que lo lleven a lograr objetivos personales laborales y profesionales; c) Apoyo organizacional: Percepción de respaldo de las jefaturas y de la organización en función de las responsabilidades y tareas asignadas definidos por el perfil del cargo; d) Reconocimiento: grado de estímulo por los logros y el desempeño de sus actividades, que busca representar en nivel de preocupación que genera la organización por su equipo de trabajo.

Según Castellano, López (2020), menciona que, los cambios en los procesos dinámicos moldean la conducta humana, modificando los flujos que se trasladan a una organización tales como el liderazgo, motivación, conflicto, comunicación, información y aprendizaje continuo. Por otra parte, existe un comparativo de los procesos dinámicos con el modelo CVT-GOHISALO-2010 como basé al tener varios antecedentes relacionados a la calidad de vida laboral, representado por la siguiente figura que contiene las coincidencias en las variables relacionadas.

Figura 1.

Comparativo modelo CVT-GOHISALO-2010 vs Procesos Dinámicos

		Variables incluidas (1)
Procesos Dinámicos	Liderazgo	12
	Motivación	13
	Conflicto	2
	Comunicación	4
	Información	1
	Capacitación	2
	Aprendizaje	1

(1) Cantidad de variables referidas a procesos dinámicos incluidas en CVT-GOHISALO-2010

Nota: Modelo comparativo con los procesos dinámicos, Universidad Nacional de Misiones. Pertenece a este sitio:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357965431003/index.html>

Según Garrido, Uribe, Blanch (2011) Las condiciones que enmarcan los parámetros de seguridad, salud y bienestar que necesita el empleado para mejorar la forma en la que vive relacionan al concepto de calidad de vida laboral; es así como la condición principal deriva a aspectos que están sujetos a las características de las condiciones del trabajo, enfocado a generar ambientes más productivos desde el punto de vista laboral, así mismo Ezzat, Ehab (2019) ratifica que los empleados se encuentran en un estado cauteloso antes de ingresar al puesto de trabajo e inicio de actividades, precautelando toda acción que evite ser víctimas de un ambiente un poco hostil o forzado dentro del campo laboral, avizorando un ambiente tenso que los mantiene a buen recaudo en el desarrollo del mismo.

Según Martínez, Oviedo, Luna (2013), la estrecha relación existente entre el lugar de trabajo y cada uno de los factores relacionados de manera directa con la satisfacción laboral, el ambiente ergonómico y la seguridad, permiten al colaborador

generar un mejor desempeño en sus labores diarias e incrementar los beneficios asociados a esta condición.

Según Alalu (2016), La calidad de vida laboral definido en el contexto global, hace referencia a que tan satisfechos se encuentran los trabajadores en la relación a su día a día en el trabajo; mostrando externamente el sentimiento relacionado en las actividades laborales priorizando el desarrollo y beneficio del colaborador.

En la variable productividad, Según Grifols (2017), conceptualiza a la productividad laboral como el equivalente entre el resultado y los recursos utilizados de manera necesaria para obtener una producción determinada, por otra parte, define a la productividad que puede generar una persona como al número de unidades reales realizadas por la misma, en una unidad de tiempo determinado. de igual forma define las siguientes formulas a manera de referencia para efectos de entendimiento:

Productividad Personal = Tarea completada (valor) / tiempo empleado

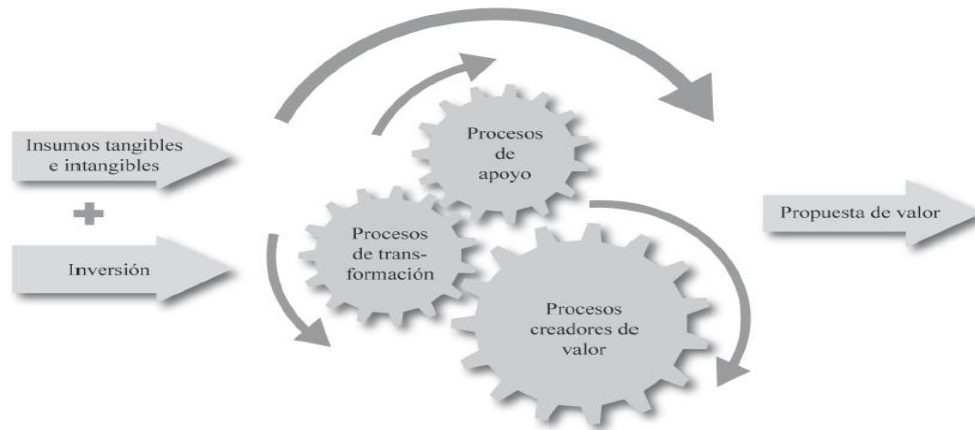
Productividad Laboral = Servicio prestado (valor) / (Costo herramientas + Salarios)

Según Medina (2010). Entre los modelos de la productividad se contaba con productividad parcial, productividad total o productividad de valor agregado; sin embargo, los modelos mencionados no explicaban la relación entre la productividad y la estrategia empresarial careciendo de una proyección productiva que permita lograr el máximo resultado. En cambio, el modelo integral de la productividad inicia de la evaluación de los segmentos estratégicos y de las propuestas de valor que la empresa brinda en cada segmento, teniendo como objetivo principal tomar los insumos palpables y no palpables transformándolos en procesos empresariales de gran beneficio y valor para los clientes. Por otra parte, el modelo integral planteado elabora una metodología de gestión que busca la integración entre los insumos

palpables y no palpables dentro de una estrategia organizacional considerando una propuesta de valor.

Figura 2.

El modelo integral de productividad



Nota: Evaluación de la estrategia empresarial, propuesta de valor y sectores objetivo; Tomado de la revista Escuela de Administración de negocios <https://doi.org/10.21158/01208160.n69.2010.519>

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012), estructura la productividad en tres dimensiones. Eficacia: Donde se establece la orientación a conseguir las metas y objetivos definidos, sin referenciar el uso que se les haya dado a los recursos hace énfasis en los resultados obtenidos versus los objetivos propuestos. Las acciones derivadas de la eficacia necesitan tener presente indicadores como responsabilidad, relaciones interpersonales, conocimientos laborales, lealtad y valores institucionales; Eficiencia: Se define como el resultado de alcanzar los fines con el mínimo de recursos, Las acciones derivadas a la eficiencia necesitan tener presente indicadores como cumplimiento, capacidad bajo presión, superar metas, puntualidad, sanciones y actitud positiva al cambio. Efectividad: Se resume como el logro de los objetivos, la efectividad no es suficiente al menos que una empresa sea también eficiente en el logro de los objetivos. Las acciones derivadas a la efectividad necesitan tener indicadores como investigación para el trabajo, buen uso de instrumentos de trabajo, entusiasmo, superación académica y

conocimientos; Así mismo, según Kinicki, Urrutia (2003) la efectividad presenta el detalle de la capacidad evidenciada por un elemento para obtener el resultado esperado al realizar una actividad.

Según Callata y Gonzales (2017) la eficiencia menciona los recursos empleados y los resultados obtenidos; así como la relación entre los recursos proyectados y contemplados; también el grado en que estos se aprovechan hasta convertirse en productos; se enfoca en alcanzar las metas, a pesar de las complejidades que pueden producirse durante su acometido, De igual forma, según Ganga, Cassinelli, Santana, Quiroz (2014) menciona que la eficiencia se materializa cuando se alcanzan a conseguir las metas establecidas en un periodo determinado.

Según Peña (2016) la productividad personal hoy es mucho más que una gestión del tiempo, que ser eficaz, ser eficiente o ser efectivo. En el mundo actual nos lleva a perder el equilibrio físico, mental y emocional. Hace que sustraigamos horas de descanso; Hoy en día la productividad personal significa mantener el equilibrio que nuestro cuerpo y mente requieren, y seguir las pautas correctas de lo que realmente es importante, por otro lado, según Fernández y Sánchez (1997) la productividad permite totalizar todas las condiciones ventajosas que generan un buen desempeño organizacional.

Según Rivas (2020) la productividad que genera una persona o colaborador se refiere a la producción que el individuo genera, considerando esto se puede definir que una productividad alta, aporta significativamente a la producción global de la compañía, por el contrario, si la productividad es baja el colaborador no será de mucho beneficio para la compañía, de igual forma Mesías (2017) indica que la productividad depende de la cantidad de servicios realizados y la inmediata disponibilidad de recursos y bienes; así mismo según Céspedes, Lavado, Ramírez (2016) La utilización eficiente de los recursos productivos generan una alta

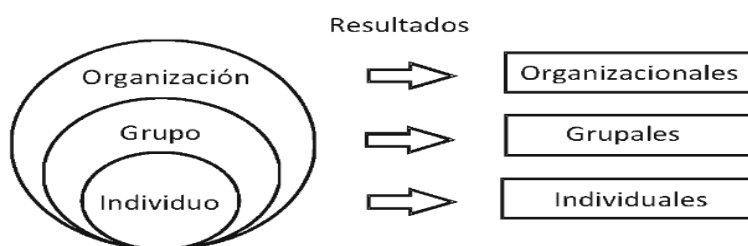
productividad, el ciclo de vida dentro del análisis del capital humano es primordial, ya que en términos tangibles se aprovechan para incrementar la productividad de manera sostenida.

Según Luzardo, Rojas (2018) La productividad es el determinante para sustentar el nivel de vida a largo plazo en una nación, ya que el nivel de vida va a depender de la capacidad que tengan las organizaciones para alcanzar altos niveles de productividad y poder aumentar esto a lo largo del tiempo. El aporte del capital humano en la economía es de vital asociado con el conocimiento que es una de las principales fuentes de aprovechamiento competitivo, ya que durante un periodo largo de tiempo se consideró solo como un factor de producción a explotar; sin embargo, en la actualidad se destaca como un rol activo en el constante desarrollo de la productividad.

Según Cequea, Núñez (2011) dentro de las características principales de la productividad, tenemos factores que relacionan directamente al factor humano como actor que está presente en todos los momentos de la generación productiva. Adicional se analiza a la productividad como un constructo diferenciado por tres unidades de análisis diferente como son: individuo, grupo y organización.

Figura N°3.

Unidades de análisis de la productividad



Nota: Factores que relacionan a la persona con la productividad, tomado de Revista Venezolana de Gerencia No 53, 2011 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

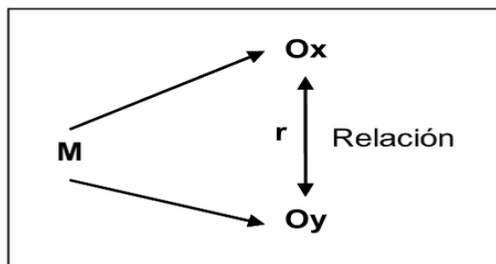
Tipo de Investigación: Según Gómez, Reidl (2010) la investigación aplicada busca encontrar una respuesta a problemas específicos que se le presentan al investigador al momento de la ejecución de la investigación.

Diseño de Investigación

La presente investigación es de diseño transversal y no experimental; no experimental porque ninguna variable será manipulada y transversal porque se estudiará en un tiempo determinado. Además, será correlacional porque este tipo de estudios presenta como objetivo principal, establecer la relación entre la calidad de vida laboral y productividad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Figura N°4

Diagrama correlacional



Nota: Relación entre la muestra y las variables de estudio de manera correlacional, pertenece al repositorio Universidad Nacional de Ingeniería-Lima.
<http://dx.doi.org/10.21754/tecnia.v27i1.124>

3.2 Variables y Operacionalización

Definición conceptual.

Variable independiente: Calidad de vida laboral, se define por el nivel de percepción subjetiva que poseen los individuos o grupos sociales referente a la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer

esas necesidades, superando los aspectos económicos que retribuyen un trabajo; ubicándose en el ámbito de la satisfacción de necesidades y desarrollo humano. (Patlan, 2017).

Variable dependiente: Productividad, La productividad laboral como el equivalente entre el resultado y los recursos utilizados de manera necesaria para obtener una producción determinada, por otra parte, define a la productividad que puede generar una persona como al número de unidades reales producidas por la misma, en una unidad de tiempo determinado. (Grifol, 2017).

Definición operacional

Variable independiente: Calidad de vida laboral, Corresponde al proceso en donde se ejecutan los factores socio laboral, del trabajo y organización, ambiente de trabajo e individuales. Los indicadores a desarrollar para esta variable son: Bienestar en el trabajo, motivación en el trabajo, satisfacción con el trabajo, Equilibrio trabajo familia, condiciones y ambientes de trabajo, desarrollo profesional y laboral, Control y autonomía del trabajo, contenido y significado del trabajo , retribución económica, seguridad y salud en el trabajo, reconocimiento, apoyo organizacional, relaciones interpersonales, retroalimentación, estabilidad laboral, participación en la toma de decisiones. La escala de medición de esta variable será ordinal.

Variable dependiente: Productividad, La productividad laboral corresponde a un correcto manejo de los recursos y variables representados tanto por la eficacia, eficiencia y efectividad. Los indicadores para desarrollar en esta variable son: responsabilidad, relaciones interpersonales, lealtad, valores institucionales, conocimientos laborales, capacidad bajo presión, superar metas, sanciones, cumplimiento, actitud positiva al cambio, puntualidad, buen uso de instrumentos

de trabajo, investigación para el trabajo, conocimientos, entusiasmo y superación académica. Se aplicará una medición ordinal para esta variable.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Arias, Villacis, Miranda (2016) califica a la población como un conjunto de individuos que pueden definirse y limitarse permitiendo que se pueda acceder para la elección de la muestra.

En la determinación de la investigación se establece una población de 120 empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

Criterios de inclusión: Quintana, Montgomery (2006) establece el acopio de datos que permitan determinar la consideración de participación por la conveniencia y los objetivos propuestos en la investigación.

En este caso se incluyó a todos los colaboradores que presenten una asistencia recurrente en la planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

Criterios de exclusión: Se encuentren ausentes por vacaciones o permiso médico, lo que les imposibilite asistir a la planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

Muestra: Otzen, Manterola (2017) indica que la muestra representa un subconjunto de casos plenamente extrapolables que permiten generalizar los resultados que se observen en la misma, determinando la población accesible que están disponibles para la investigación. Pudiendo determinar mediante la aplicación de la fórmula para el tamaño de muestra, un total de 90 colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta. (Ver Anexo 6)

Muestreo: Determinado por un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, según López (2004) se caracteriza por su sencillez en su ejecución, donde cada participante contara con las mismas posibilidades de poder incluirse en la selección. aplicando técnicas que me permitan llevar el desarrollo de la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica: Se utilizó la encuesta, por medio de la cual se obtendrán los datos necesarios; su aplicación me permite recoger datos confiables y medibles para obtener conclusiones determinantes sobre el conjunto de personas a quien se le realizó la encuesta.

Según Hernandez, Duana (2020) el uso de las técnicas de información es un momento donde se realiza una inspección y transformación de los datos con el objetivo de priorizar la información más adecuada, permitiendo obtener datos determinantes para la toma de decisiones.

Instrumento: Aplicamos el cuestionario, este instrumento contó con criterios éticos que garantizan la aplicación de medios correctos, entre ellos la responsabilidad para la obtención de los recursos, la honestidad para el manejo de las fuentes y confidencialidad donde la información obtenida será utilizada con fines académicos. (Hernández, Duana 2020).

Validez y Confiabilidad

El cuestionario tuvo la validación de tres expertos, quienes luego de la revisión determinaron la validez de este, emitiendo opiniones favorables; se realizó la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach a través del programa SPSS versión 24. Hernández, Fernández, Baptista (2014) mencionan que debido al alto grado de satisfacción en los resultantes obtenidos; se considera como la prueba más utilizada y sencilla al momento de determinar su confiabilidad, generando

valores en un rango de cero a uno, donde los más cercanos a uno mostraron un resultado de mayor confiabilidad. (Ver Anexo 9)

3.5 Procedimientos

El proceso de recolección de datos en la investigación se desarrolló mediante la solicitud del número de colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021. Coordinando con el departamento de Recursos Humanos se permitió obtener la información de los 120 colaboradores; así mismo, luego de ello, en función de la fórmula aplicada se obtuvo una muestra de 90 colaboradores escogidos y que formarán parte del trabajo a realizar. La forma de llevar a cabo el mismo será mediante el uso de medios digitales, a través de la aplicación de encuestas de Google y dirigida a la población escogida mediante dirección URL.

3.6 Métodos de análisis de datos

El proceso de recolección y análisis de los datos será administrado mediante la herramienta de Google y posteriormente llevado a Excel para su tabulación, donde se tomará en cuenta su distribución aplicando la escala de Likert propuesta. Posteriormente, con la base de datos procesada, se trasladó a una hoja de SPSS para realizar el análisis correlacional de las variables utilizando el indicador de Rho de Spearman; obteniendo la relación entre la calidad de vida laboral y productividad, presentando en las tablas la visualización clara de los resultados obtenidos según lo establece las normas APA.

3.7 Aspectos éticos

La realización de la presente investigación se basa en los principios de originalidad, confidencialidad y honestidad; protegiendo datos compartidos de interés particular y con el fin de alinear el trabajo al objetivo propuesto.

IV. RESULTADOS

Para entender el resultado de los objetivos, primero se mostrarán los resultados en detalle de cada una de las variables, así como la validación del instrumento.

Tabla 1

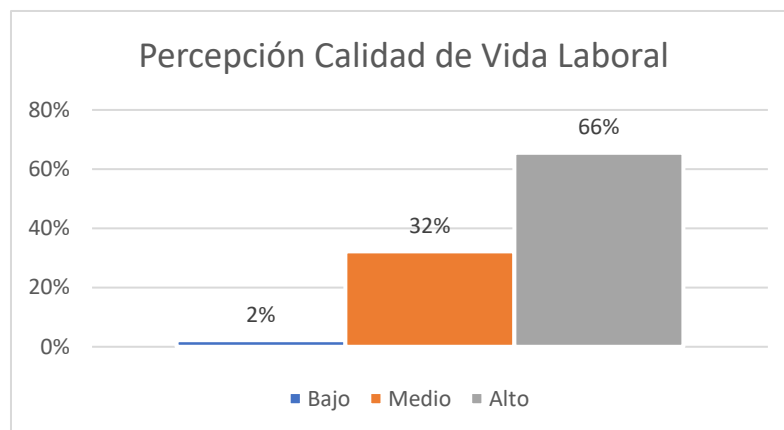
Análisis descriptivo de la Calidad de Vida Laboral.

Percepción Calidad de Vida Laboral	fi	%
Bajo	2	2.22
Medio	29	32.22
Alto	59	65.56

Nota: Elaboración Propia

Figura 5.

Análisis descriptivo Calidad de Vida Laboral



Nota: Nivel de percepción de los empleados de planta.

En el resultado bajo, el empleado percibe que la organización no satisface sus necesidades; en el medio, percibe que solo en ocasiones la organización se preocupa por satisfacer sus necesidades; y para el resultado alto, percibe que la organización satisface sus necesidades. Por lo tanto la Calidad de Vida Laboral presenta un resultado alto, ya que posee un 66% de respuestas afirmativas las cuales se encuentran compuestas por 59 colaboradores de los 90 encuestados.

Tabla 2

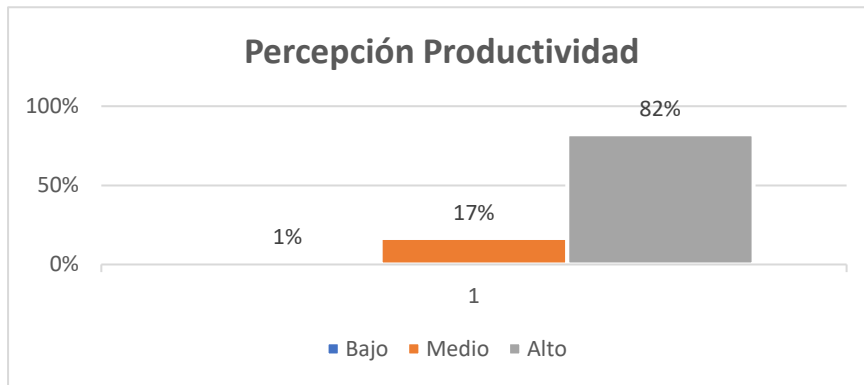
Análisis descriptivo de la Productividad.

Percepción Productividad	fi	%
Bajo	1	1.11
Medio	15	16.67
Alto	74	82.22

Nota: Elaboración Propia

Figura 6.

Análisis descriptivo Productividad



Nota: Nivel de percepción de los empleados de planta

El resultado bajo, muestra que el empleado tiene la percepción de que el trabajo realizado no es recompensado por la organización; mientras que el resultado medio, nos indica que el empleado percibe que el trabajo realizado solo en ocasiones es recompensado por la organización; para el resultado alto, se muestra que la percepción del empleado es que el trabajo realizado es muy bien recompensado por la organización. La percepción de la Productividad en los colaboradores de Planta refleja dentro de los resultados un nivel alto, ya que se representa por un 82% de respuestas afirmativas y compuesta por 74 de los 90 encuestados.

Del objetivo específico 1.

Establecer la relación de la calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

Tabla 3.

Relación entre Calidad de Vida Laboral y eficacia

		Correlación	Variable Calidad de Vida Laboral	Dimensión Eficacia
Rho de Spearman	Variable Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión Eficacia	Coeficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Nota: Datos obtenidos de SPSS.

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que entre la variable calidad de vida laboral y la dimensión eficacia existe una relación positiva alta de 0.791 y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; por lo tanto, se decide rechazar H_{01} y aceptar H_1 que manifiesta: que la calidad de vida laboral si se relaciona significativamente con la eficacia de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.

Del objetivo específico 2.

Determinar la relación de la calidad de vida laboral en la eficiencia de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador 2021.

Tabla 4.

Relación entre calidad de vida laboral y eficiencia

		Correlación	Variable Calidad de Vida Laboral	Dimensión Eficiencia
Rho de Spearman	Variable Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión Eficiencia	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Nota: Datos obtenidos de SPSS.

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que entre la variable calidad de vida laboral y la dimensión eficiencia existe una relación positiva alta de 0.793 y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; por lo tanto, se decide rechazar H_{02} y aceptar H_2 que manifiesta: La calidad de vida laboral si se relaciona significativamente con la eficiencia de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.

Del objetivo específico 3.

Determinar la relación de la calidad de vida laboral en la efectividad de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador 2021.

Tabla 5.

Relación entre calidad de vida laboral y efectividad

		Correlación	Variable Calidad de Vida Laboral	Dimensión Efectividad
Rho de Spearman	Variable Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión Efectividad	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		90	90	

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

Nota: Datos obtenidos de SPSS.

Interpretación:

En la tabla 5, se observa que entre la variable calidad de vida laboral y la dimensión efectividad existe una relación positiva alta de 0.795 y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; por lo tanto, se decide rechazar H_{03} y aceptar H_3 que manifiesta: La calidad de vida laboral si se relaciona significativamente con la efectividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.

Del objetivo general.

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la productividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A. 2021

Tabla 6.

Relación entre calidad de vida laboral y productividad.

		Correlación	Variable Calidad de Vida Laboral	Variable Productividad
Variable Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación		1,000	,846**
	Sig. (bilateral)		.	,000
Rho de Spearman	N		90	90
Variable Productividad	Coeficiente de correlación		,846**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		90	90

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

Nota: Datos obtenidos de SPSS.

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que entre la variable calidad de vida laboral y la variable productividad existe una relación positiva alta de 0.846 y un nivel de significancia $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis positiva que manifiesta: La calidad de vida laboral **si** se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

V. DISCUSIÓN

En los resultados, del objetivo específico número uno que busca establecer la relación de la calidad de vida laboral en la eficacia de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; se observó una relación positiva alta de 0.791 (79.1 %) y un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se decide aceptar la hipótesis H_1 , la misma que manifiesta que la calidad de vida laboral si se relaciona significativamente con la eficacia de los empleados de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; Estos resultados satisfactorios, se relacionan con lo mencionado en (Molina, Pérez, Lizárraga, Larrañaga, 2018), donde se menciona que las organizaciones desarrollan ambientes de trabajo justos que conllevan a tener colaboradores que trabajen bajo presión, siendo los colaboradores el recurso más atesorado, los cuales logran que las organizaciones se mantengan en el tiempo obteniendo mejores resultados; de igual forma, se relaciona con lo mencionado en (Rubio, 2019) en su trabajo titulado Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes, la investigación arrojó la obtención de niveles altos para las dos variables en un 77,1% y 66,2% respectivamente; de igual forma manifiesta que la aplicación de alternativas de capacitación e inversión tecnológica incrementan la productividad en el trabajo; por otra parte, también se relaciona con lo expresado por (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012) quien manifiesta que la eficacia en la productividad me permite orientarme al conseguir las metas y los objetivos definidos, sin referenciar el uso que les haya dado a los recursos como siempre enmarcado dentro del cumplimiento de las normas y regulaciones que se establecen dentro de una organización. Por tal razón se menciona que existe una relación significativa alta entre la calidad de vida laboral y la eficacia productiva, llegando a concluir que un mejor ambiente adecuado y justo de trabajo genera mayor eficacia en la productividad de los trabajadores de la planta.

También, en los resultados, del objetivo específico número dos que busca establecer la relación de la calidad de vida laboral en la eficiencia de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; presentó una relación positiva alta de 0.793 (79.3%) y un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; por lo tanto se decide aceptar la hipótesis H_2 , la misma que indica que la calidad de vida laboral si se relaciona significativamente con la eficiencia de los empleados de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; Estos resultados se relacionan con (Grijalva, Palacios, Patiño, Tamayo, 2017), quienes manifiestan que en Ecuador los trabajadores que tienen satisfacción laboral son un motor de productividad y desarrollo en una sociedad, en estudios realizados para identificar los factores que lo asocian se revela que el desarrollo del conocimiento, ingreso salarial, tiempo de trabajo y otros beneficios conformaron el mayor porcentaje de aceptación dentro de ellos. Así también los resultados guardan relación con lo expresado en (Céspedes, Lavado, Ramírez, 2016), quien manifiesta que la productividad mide con eficiencia el uso de los recursos en el proceso productivo; y prioriza que la eficiencia se relaciona directamente con la calidad del factor humano en términos tangibles; incrementando la productividad de manera sostenida y generando un ambiente adecuado dentro del ciclo de vida del colaborador, de igual forma, podemos relacionarlo con (Ganga, Cassinelli, Santana, Quiroz 2014) quien menciona sobre la oportunidad de aprovechar los factores asociados de mejor forma para lograr los objetivos, dado que la eficiencia se materializa en el logro de las metas planteadas en un periodo determinado, asimismo, podemos relacionarlo con lo mencionado en Mesías (2017) indica que la productividad depende de la cantidad de servicios realizados y la inmediata disponibilidad de los recursos y bienes que serán utilizados; también se relaciona con lo mencionado en (Peña, 2016) quien hace referencia a que hoy en día la productividad personal es mucho más que una gestión de tiempo, más que ser eficiente, el mundo actual nos direcciona a perder el equilibrio físico, mental y emocional. Nos reduce las horas de descanso por

actividades laborales, actualmente la productividad eficiente significa mantener el equilibrio que nuestro cuerpo y mente requieren y seguir las pautas correctas en función de los niveles de importancia y responsabilidad. Por tal razón se menciona que existe una relación significativa alta entre la calidad de vida laboral y la eficacia en la productividad, llegando a concluir que un mejor ambiente adecuado y justo de trabajo genera mayor eficacia en la productividad de los trabajadores de la planta.

Asimismo, en los resultados del objetivo específico número tres que busca establecer la relación de la calidad de vida laboral en la efectividad de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; los resultados determinan que existe una relación positiva alta de 0.795 (79,5%) y un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Por lo tanto se decide aceptar la hipótesis H_3 , la misma que manifiesta que la calidad de vida laboral si se relaciona significativamente con la efectividad de los empleados de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; estos resultados satisfactorios se relacionan con lo manifestado en (Senplades, 2013), donde se expresa que en el plan nacional del buen vivir en Ecuador, se menciona la importancia de la satisfacción en el trabajo haciendo referencia a la relación que debe existir entre lo laboral, familiar y lo personal, relacionados por la superación académica y entusiasmo que se enfocan en la construcción de la base para el desarrollo del talento humano. Relacionando también lo indicado por (Jiménez, Bravo, Toledo, 2020) donde menciona que la superación académica del colaborador impacta en su productividad al hacer referencia que en la actualidad el responsable masculino como el femenino tienen una alta responsabilidad en el trabajo como obligaciones en su familia, siendo frecuente encontrar obstáculos para mantener una equidad entre lo laboral y lo familiar; complementando y siguiendo la línea de estructura de la variable podemos hacer relación con lo indicado en (Medina, 2010), donde habla del logro de los objetivos y el acompañamiento para que la organización también lo realice, dado que en el modelo integral se puede

referenciar la evaluación de los segmentos estratégicos y de las propuestas de valor brindadas a cada segmento, este modelo busca la integración de los insumos palpables y no palpables dentro de una estrategia organizacional considerando una propuesta de valor. Por otra parte, se relaciona con el comentario de (Kinicki, Urrutia, 2003) el cual menciona que la efectividad se manifiesta como la capacidad demostrada por un elemento para obtener el resultado esperado al realizar una actividad, estableciendo que el conseguir los objetivos es el enfoque principal es apropiado que las organizaciones definan un punto de equilibrio entre el logro y el uso apropiado de los recursos pudiendo así definir los criterios para la efectividad productiva en la organización. Por lo cual se deduce que el uso apropiado y eficiente de los recursos se relacionan directamente con el ambiente y condiciones de trabajo favorables para el empleado, lo cual muestra que la calidad de vida laboral tiene una relación directa en la eficiencia productiva de los colaboradores de planta.

Por último, los resultados del objetivo general que busca determinar la relación entre calidad de vida laboral y la productividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; muestran que existe una relación positiva alta de 0.846 (84,6%) y un nivel de significancia $p=0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; Asimismo se obtuvo resultados de nivel de calidad de vida alto en 66% de los colaboradores de planta, de igual forma, en la productividad el 82,2% de los colaboradores de planta presenta un nivel alto; Por lo tanto se decide aceptar la hipótesis positiva que menciona que la calidad de vida laboral **si** se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021.; relacionado con lo mencionado en (Gympass, 2020), indicando que el trabajo representa una de las necesidades esenciales y una de las más importantes que repercuten en la calidad de vida que tienen las personas, Al ocupar gran cantidad de su tiempo realizando las actividades, se hace primordial reducir el estrés y aumentar la productividad, dado que las empresas que ofrecen un área de trabajo

más agradable alcanzan sus objetivos con mayor productividad, lealtad y compromiso de sus empleados. Junto con ello llevado de la mano la necesidad de innovar en el habitáculo laboral cada vez se hace más imprescindible; con la única finalidad de que el ambiente agradable generado a los empleados se convierta en resultados que conlleven al logro de los objetivos, por otra parte también se relaciona el comentario con lo indicado por (Guerrero, 2020) donde se indica que los colaboradores deben formar parte del logro integral de las metas organizacionales, y de la inversión que esta realice generando mayor satisfacción laboral y un ambiente más cómodo en los diferentes factores relacionados, permitiendo obtener trabajadores más eficientes, comprometidos y con un nivel de productividad muy alto en relación a los objetivos establecidos; De igual forma va de la mano con lo expresado por (Garrido, Uribe, Blanch, 2011) el cual manifiesta que la calidad de vida laboral alinea su estructura a estándares de seguridad, salud, bienestar, equilibrio, satisfacción que necesita el empleado para mejorar la forma en que vive, respaldado en la autonomía que busca el individuo en su ambiente de trabajo, derivando a generar ambientes más productivos desde el punto de vista laboral; asimismo se relaciona con lo mencionado por (Martínez, Oviedo, Luna 2013) donde menciona la estrecha relación entre los factores asociados a una calidad de vida adecuada, referenciando el ambiente ergonómico y la seguridad, permiten al colaborador generar un mejor desempeño en sus labores diarias e incrementar los beneficios asociados a esta condición. siguiendo la línea se relaciona también con lo comentado por (Ospina, 2019) donde manifiesta que el factor emotivo de un empleado se relación directamente con la calidad de vida laboral, también manifiesta que la responsabilidad de generación de este ambiente recae en la alta dirección, quien puede relacionar la materialización de los buenos resultados futuros con el manejo adecuado del ambiente de trabajo. Ya que no existe algo más adecuado que las organizaciones puedan contar con personas emocionadas y comprometidas, dispuestos a dar la milla extra para generar productividad y alcanzar los objetivos organizacionales; de igual forma también se

relaciona con lo manifestado por (Duran, 2010) quien manifiesta que el bienestar que expresa la administración debe estar estrechamente relacionado con los mecanismos que favorezcan el ambiente del colaborador mejorando su productividad. Para el caso del objeto en estudio podemos incluir que la mayoría de los empleados de planta tienen una percepción alta sobre la calidad de vida laboral reflejada por buen trato, ambiente, bienestar, así como por políticas establecidas en la organización, lo cual aporta significativamente a un alto nivel de productividad. Por lo cual se deduce que a mayor calidad de vida laboral existirá incremento en la productividad de los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador

VI. CONCLUSIONES

Una vez que los resultados han sido procesados y analizados, se ha concluido:

1. Se pudo determinar que existe una relación alta y significativa entre calidad de vida laboral y la eficacia de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021., con un coeficiente de relación Rho de Spearman de 0.791 y un nivel de significancia $p=0.000 <0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. determinando que existe una alta orientación en la relación de influencia sobre el logro de los objetivos respecto a la calidad de vida laboral.

2. Se pudo determinar que existe una relación alta y significativa entre la calidad de vida laboral y la eficiencia de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021; con un coeficiente de relación Rho de Spearman de 0.793 y un nivel de significancia $p=0.000 <0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%.; especificando que se obtuvo un alto índice de relación entre la calidad de vida laboral y la eficiencia en la optimización de los recursos.

3. Se pudo determinar que existe una relación alta y significativa entre la calidad de vida laboral y la efectividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021; con un coeficiente de relación Rho de Spearman de 0.795 y un nivel de significancia $p=0.000 <0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%. Obteniendo un alto impacto en el logro de los objetivos.

4. Se pudo determinar que existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, 2021; con un coeficiente Rho de Spearman de 0.846 y un nivel de significancia $p=0.000 <0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%; llegando a confirmar el alto grado de relación que tiene la calidad de vida laboral y la productividad en el desarrollo de las actividades que generan los colaboradores del sector objeto de este estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados tenemos las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a la organización; en función de la alta relación de la eficacia en la calidad de vida laboral, que se realicen actividades virtuales de integración para el personal de planta, de tal forma que genere una dinámica de participación y colaboración activa, llegando a generar la motivación necesaria para la ejecución de las tareas.
2. De igual forma, uno de los resultados con mayor coeficiente de relación y que integra el uso eficiente de recursos para el logro de los objetivos, se recomienda que la organización genere un plan de mejora continua en cada uno de los procesos en los que participan los empleados de la planta. Esto con el fin de reforzar temas de alto impacto y mantener un adecuado control sobre todos los recursos utilizado por las áreas.
3. Así mismo luego de haber obtenido una alta relación de la efectividad en la calidad de vida laboral, se recomienda que la organización realice planes de desarrollo para todo el personal, los cuales deben contar con evaluaciones periódicas, procesos continuos de feed back, e incentivos de remuneración en relación con los resultados obtenidos en el proceso.
4. Respecto a los resultados de la correlación altamente significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad en los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador, se recomienda mejorar el sistema de evaluación del clima laboral, donde se generen mediciones preliminares que permitan ir corrigiendo las desviaciones proyectadas, de igual forma que los

planes de acción de la evaluación anual sean validados por personal ajeno a la administración del personal.

REFERENCIAS

- Alalu, L. (2016). La importancia de la calidad de vida en el trabajo. Obtenido de Corresponsables Observarse Fundación. <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Arias, J., Villacis, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Obtenido de Revista alergia México, vol. 63. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados de España. Obtenido de Universidad Autónoma de Barcelona. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>
- Cacéres, V, Gutierrez, A. (2016). Diagnostico para la ejecución de proyectos de investigación y su relación con la mejora de aprendizaje. Obtenido de repositorio Universidad Nacional de Ingeniería, Lima. https://web.archive.org/web/20200320100722id_/http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/12883/1/TECNIA_Vol.27-n1-Art.%208.pdf
- Callata, L, González, J. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la Joya, Arequipa, 2017. Obtenido de repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carranza, T. (2019) Propuesta de un plan de mejora en el clima laboral que favorezca la productividad de la empresa Sicobra S.A, del cantón Guayaquil. Obtenido del repositorio del Instituto Tecnológico Bolivariano <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/2528>

Castellano, N., López, E (2020) Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. Obtenido de repositorio de la Universidad Nacional de Misiones <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357965431003/index.html>

Cequea, M., Núñez, M. (2011) Factores humanos y su influencia en la productividad. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia, vol. 16, núm. 53 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>

Céspedes, N., Lavado, P., Ramírez, N. (2016) Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias. Obtenido de 1era edición, Lima, Universidad del Pacífico, 2016. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%c3%a9spede sNikita2016.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2011) El capital humano de las organizaciones. Obtenido de México: McGraw Hill Educación. <https://www.elsolucionario.org/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3ed/>

Diago, A. (2019) Satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores del área corporativos de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Guayaquil, 2019. Obtenido de repositorio Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Duran, M. (2010) El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Obtenido de: Revista nacional de Administración. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>

De la Torre, C., Salazar, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores en el área de créditos de la cooperativa de ahorro y crédito Santo Domingo Guzmán de la ciudad del Cusco-2017.

Obtenido de Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3576>

Ezzat, A., Ehab, M. (2019). The determinants of job satisfaction in the Egyptian labor market. Obtenido de Review of Economics and Political Science, 4(1).
10.1108 / REPS-10-2018-012

Fernández, M., Sanchez, J. (1997) Eficiencia organizacional, concepto desarrollo y evaluación. Obtenido de: Ediciones Días de Santos
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=d3z_i6znsFUC&oi=fnd&pg=PR17&dq=Fernandez+y+Sanchez+1997&ots=AcXJneEEIM&sig=CsHodSpnz4LjDfVGnt0Kp3mpEpo#v=onepage&q=Fernandez%20y%20Sanchez%201997&f=false

Ganga, F., Cassinelli, A., Piñonez, M., Quiroz, J. (2014) El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario; Obtenido de: Revista Líder
Vol. 16, Núm. 25.
<https://revistaliderchile.com/index.php/liderchile/article/view/69>

Garrido, J., Uribe, A., Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Obtenido de Acta colombiana de Psicología, vol. 14, núm., 2. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822611003>

Gómez, G., Reidl, L. (2010). Metodología de investigación en ciencias sociales. Obtenido de UNAM México.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40835235/lucy_gilda-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1625166795&Signature=hP1mIQUQnwINGTZ1E06XTu5f09laQMUYQzRfK7E8iNXEzwX5P~Ja3HEj4ojFvHzofYx6r670JZYwSzm~Ur7350Lv3UWVeQ9Z8HjxWOO~hFHdt0OdW1occLPnQMMdgP4osPYq0eLiMhPR7bW7nSBRY5yL7EQPXghAiJekePhAJKzXV4f4IATq4a1tdMuFPnNx5pJEZTwjzz18aM~norzVx3gln1PpygDUOGG19OvClyRI34SYwNkEaNpn0tCJyKETPd9RbyMc1mxVIW7xOGXnHpdgWuVPAqAZToawTYQr53DIYkZO2fw

QSmvJ6ptPnt2pfBqgwa7Yzi6AbQEvP5Y7pQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

González, F. (2014). Propuesta para mejorar el desempeño laboral en una constructora en la ciudad de Guayaquil” Obtenido de repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/2332>

Grifols. (2017) ¿Qué es la productividad laboral? Obtenido de <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>

Grijalva, A., Palacios, J., Patiño, C., Tamayo, A. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015. Obtenido de revista de análisis estadístico https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf

Grote, G., Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research; Obtained from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726716654746>

Guerrero, V. (2020). Satisfacción laboral y productividad laboral en el Centro Materno Infantil Daniel Alcides Carrión en Villa María del Triunfo 2020”. Obtenido de repositorio Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Gympass. (2020). Como afecta la calidad de vida de los empleados su productividad. Obtenido de <https://blog.gympass.com/es-mx/calidad-de-vida-de-los-empleados/>

Hermosa, P. (2016). Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de una empresa ensambladora de vehículos. Obtenido de repositorio Universidad tecnológica Equinoccial, Quito-Ecuador).

http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/17589/67791_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Obtenido de (6ta ed.). McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, S., Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Obtenido de Boletín Científico De Las Ciencias Económico-Administrativas Del ICEA, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Huacon, B (2018) Clima laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018. Obtenido de repositorio Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.

Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., Almodóvar, P. (2011) Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Obtenido de Revista de ciencias sociales Vol. XVII, No 4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4113705>

Idrovo, A., Serrano, M., Alvarado, G. (2019). Relación entre los factores psicosociales y la calidad de vida en una empresa de productos químicos de Guayaquil 2019. Obtenido de repositorio de la UESS <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3143/1/SERRANO%20LOPEZ%20Y%20IDROVO%20MACIAS.pdf>

Jiménez, A., Bravo, C., Toledo, B. (2020). Satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de la salud pública de Chile. Obtenido de Revista de investigación Psicológica. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322020000100006&script=sci_abstract&tlng=pt

- Kinicki, A., Urrutia, H. (2004) Organizational behavior. Obtenido de: McGraw-Hill
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010. Obtenido de: México D.F: McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M. (2012), Administración una perspectiva global y empresarial. Obtenido de Mc Graw Hill decimocuarta edición.
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. Obtenido de Punto Cero v.09 n.08 Cochabamba http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext
- López, P. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Obtenido de repositorio Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- López, V. (2017). Evaluación del clima laboral de una empresa bananera, ubicada en la provincia de Los Ríos. Obtenido de repositorio Universidad Espíritu Santo, [Ríos-Ecuador.
http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1601/1/Lopez_Vanessa%20Isabel%20Evaluación%20del%20clima%20laboral.pdf](http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1601/1/Lopez_Vanessa%20Isabel%20Evaluación%20del%20clima%20laboral.pdf)
- Luzardo, M., Rojas, M. (2018) Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Obtenido de repositorio Universidad Pontificia Bolivariana <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Martínez, L., Oviedo, O., Luna, C. (2013) Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Obtenido de Salud Uninorte, vol. 29, núm. 3. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>

- Medina, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. Obtenido de Revista Escuela De Administración De Negocios, (69), 110-119. <https://doi.org/10.21158/01208160.n69.2010.519>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Núñez, J. (2019). Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador en provincia Los Ríos 2019. Obtenido de repositorio Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ospina, G. (2019) Calidad de vida en el trabajo: concepto y factores influyentes. Obtenido de Blog tu economía fácil <https://tueconomiafacil.com/calidad-de-vida-en-el-trabajo-concepto-y-factores-influyentes/>
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Obtenido de International Journal of Morphology, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Patlan, J. (2017). Construcción y propiedades Psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. Obtenido de Revista Internacional Administración & Finanzas, v. 5 (5) p. 1-19 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2094718
- Peña, J. (2016) La definición de productividad personal y la efectividad se han quedado obsoletas. Obtenido de fast become yourself <https://www.joaquinpenasiles.com/blog/2016/10/la-productividad-personal-la-eficacia-se-queda-obsoletas/>

Quintana, A., Montgomery, W. (2006) Metodología de investigación científica cualitativa, Obtenido de Tópicos de actualidad, Lima; UNMSM <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2724>

Rivas, G. (2020). Productividad: La guía definitiva para aumentar su productividad y formas de vencer la dilación. Obtenido de e-book <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=9d330890-f75a-4640-a3d0-206879587e29%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMt bGI2ZQ%3d%3d#AN=2466858&db=edsebk>

Rubio, C. (2019) Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la unidad educativa Diocesano de Chimbote. Obtenido de repositorio Universidad Cesa Vallejo, Chimbote, Perú.

Senaplades, (2020). Plan Nacional para el desarrollo 2017-2021. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida/>

Sosa, C. (2018). Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano, Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto-2018. Obtenido de repositorio Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Zapata, D., Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud de Chile. Obtenido de <https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894/725>

Anexo 5

Tabla 7. Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLE EN ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI. Calidad de Vida Laboral	Es el nivel de percepción subjetiva que poseen los individuos o grupos sociales referente a la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer esas necesidades, superando los aspectos económicos que retribuyen un trabajo. (Patlán, 2017).	Corresponde al proceso en donde se ejecutan los factores individuales, del ambiente de trabajo, del trabajo y de la organización, así como del entorno socio-laboral	Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio Trabajo-Familia • Satisfacción con el trabajo • Desarrollo laboral y profesional • Motivación en el trabajo • Bienestar en el trabajo 	Ordinal
			Factores del ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones y ambiente de trabajo • Seguridad y salud en el trabajo 	
			Factores del trabajo y de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido y significado del trabajo • Retribución económica • Autonomía y control del trabajo • Estabilidad laboral • Participación en la toma de decisiones 	
			Factores del entorno socio-laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Retroalimentación • Apoyo organizacional • Reconocimiento 	

VD. Productividad	Es el equivalente entre el resultado y los recursos utilizados de manera necesaria para obtener una producción determinada, por otra parte, define a la productividad que puede generar una persona como al número de unidades reales realizadas por la misma, en una unidad de tiempo determinado. (Grifols, 2017)	La productividad laboral corresponde a un correcto manejo de los recursos y variables representados tanto por la eficacia, eficiencia y efectividad.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos laborales • Valores institucionales • Lealtad • Relaciones interpersonales • Responsabilidad 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Actitud positiva al cambio • Sanciones • Superar metas • Capacidad bajo presión • Cumplimiento 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Superación académica • Entusiasmo • Buen uso de instrumentos de trabajo • Investigación para el trabajo 	

Nota: Elaboración Propia con base teórica

Anexo 6. Cálculo del tamaño de la muestra.

Para la determinación de la muestra se consideró lo siguiente:

n: Tamaño de la muestra obtenida (90)

N: Población total (120)

Z: Nivel de confianza 95% (Parámetro estadístico = 1,96)

e: Margen de error: 5%

p: probabilidad de que ocurra el evento en estudio: 50%

q: probabilidad de que no ocurra el evento en estudio 50%

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = 91,61 = 90$$

Anexo 7. Cuestionario de las variables Calidad de Vida Laboral y Productividad

Cuestionario: Colaboradores de Planta de la Empresa Productos Tissue del Ecuador S.A. 2021

Hola, soy estudiante de Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura y estoy realizando una investigación que tiene como objetivo Determinar la relación entre calidad de vida laboral y productividad de los empleados de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A. 2021. Es muy importante contar con su valiosa opinión. Muchas gracias.

SECCIÓN II: DESARROLLO DE CONTENIDOS

C1: Edad: _____ C2: Género:

SECCIÓN II: DESARROLLO DE CONTENIDOS

A continuación, marque dentro del recuadro su respuesta en cuanto a los indicadores propuestos para los colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A. 2021:

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni desacuerdo ni acuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo
CALIDAD DE VIDA LABORAL					
FACTORES INDIVIDUALES					
1. La empresa maneja un equilibrio entre el trabajo y la familia, con los colaboradores de la planta					
2. Los colaboradores de la planta se sienten satisfechos con el trabajo que realizan en la empresa					
3. La empresa ofrece desarrollo laboral y profesional a los colaboradores de la planta					
4. Los colaboradores de la planta se sienten motivados con el trabajo que realizan dentro de la empresa					
5. La empresa brinda bienestar en el trabajo a los colaboradores de la planta					
FACTORES DEL AMBIENTE DE TRABAJO					
6. La empresa brinda condiciones y ambiente de trabajo adecuados a los colaboradores de planta					
7. La empresa ofrece seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores de planta					
FACTORES DEL TRABAJO Y ORGANIZACIÓN					
8. La empresa transmite la importancia y el conocimiento de las actividades del trabajo a los colaboradores de la planta					
9. La empresa ofrece una retribución económica adecuada a los colaboradores de la planta					
10. La empresa ofrece autonomía y control del trabajo a los empleados de la planta					
11. La empresa ofrece estabilidad laboral a los colaboradores de la planta					

12. La empresa brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones a los colaboradores de la planta					
FACTORES DEL ENTORNO SOCIO LABORAL					
13. La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta					
14. La empresa brinda retroalimentación a los colaboradores de la planta					
15. Los colaboradores de la planta reciben apoyo organizacional por parte de la empresa					
16. La empresa brinda reconocimiento a los empleados de la planta					
PRODUCTIVIDAD					
EFICACIA					
17. La empresa ofrece conocimientos laborales a los colaboradores de la planta.					
18. La empresa difunde los valores institucionales a los colaboradores de la planta					
19. La empresa demuestra lealtad con los colaboradores de la planta					
20. La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta					
21. La empresa demuestra responsabilidad con los colaboradores de la planta					
EFICIENCIA					
22. La empresa cumple con puntualidad los compromisos adquiridos con los colaboradores de la planta					
23. La empresa incentiva una actitud positiva al cambio en los colaboradores de la planta					
24. La empresa evita aplicar sanciones a los colaboradores de la planta					
25. La empresa invita a la superación de metas a los colaboradores de planta					
26. La empresa evita la práctica de trabajo bajo presión en los colaboradores de planta					
27. La empresa incentiva el cumplimiento de metas en los colaboradores de planta					
EFFECTIVIDAD					
28. La empresa se preocupa por compartir conocimientos a los empleados de la planta					
29. La empresa apoya la superación académica en los colaboradores de la planta					
30. La empresa desarrolla varias actividades que generan entusiasmo en los colaboradores de planta					

31. La empresa prioriza el buen uso de instrumentos de trabajo en los colaboradores de la planta					
32. La empresa desarrolla metodologías de investigación para el trabajo en los colaboradores de planta					

Anexo 8. Matriz Validación

Validez Juicio de expertos o Validación por jueces

El experto o juez evalúa de manera independiente: la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; con la que están redactadas los ítems o reactivos. Así también se informa que la validación de los instrumentos será firmada por el docente de la experiencia curricular Diseño del Proyecto de Investigación, es decir, solo se exige el visto bueno del docente para su aplicación.

Por otro lado, la matriz de validación utilizada para este proceso es la que mostramos a continuación, la cual tendrá que ser adaptada acorde a cada variable en estudio; es decir si la variable en estudio no tiene dimensiones se omitirá esa columna.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y productividad en colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				T. Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni Desacuerdo Ni Acuerdo	De Acuerdo	T. de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Calidad de vida laboral</p> <p>Es la percepción subjetiva que poseen los individuos o grupos sociales referente a la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer estas necesidades, superando los aspectos económicos que contribuyen.</p> <p>Se enfoca en el grado de libertad</p>	Factores Individuales	• Equilibrio Trabajo Familia	La empresa maneja un equilibrio trabajo familia con los colaboradores de planta			X	X			X		X					
		• Satisfacción con el trabajo	Los colaboradores de la planta sienten satisfacción con el trabajo q que realizan en la empresa			X				X		X					
		• Desarrollo laboral y profesional	La empresa ofrece desarrollo profesional y laboral a los colaboradores de la planta				X			X		X					
		• Motivación en el trabajo	Los colaboradores de la planta se sienten motivados con el trabajo que realizan dentro de la empresa			X				X		X	X			¿a quién se aplicará la encuesta?, es una pregunta muy genérica	
		• Bienestar en el trabajo.	La empresa brinda bienestar en el trabajo a los trabajadores de la planta			X				X		X	X			¿a quién se aplicará la encuesta?, es una pregunta mu	
	Factores del ambiente de trabajo	• Condiciones y ambientes de trabajo	La empresa brinda condiciones y ambiente de trabajo adecuados a los colaboradores de planta				X			X		X					
		• Seguridad y Salud en el trabajo	La empresa ofrece seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores de planta				X			X		X					
	Factores del trabajo y organización	• Contenido y significado del trabajo	La empresa brinda contenido y significado del trabajo a los colaboradores de la planta	X						X		X		X		Especificar mejor la pregunta	
		• Retribución económica	La empresa ofrece una retribución económica adecuada a los colaboradores de la planta				X			X		X		X			

que la persona tiene para influir en los distintos aspectos que relacionan su trabajo	• Autonomía y control del trabajo	La empresa ofrece autonomía y control del trabajo a los empleados de la planta			X				X		X		X		
	• Estabilidad laboral	La empresa ofrece estabilidad laboral a los colaboradores de la planta				X			X		X		X		
	• Participación en la toma de decisiones.	La empresa brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones a los colaboradores de la planta				X			X		X		X		
Factores del entorno socio laboral Corresponde a la influencia directa que se tiene sobre el bienestar o malestar de los empleados	• Relaciones interpersonales	La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta				X			X		X				
	• Retroalimentación	La empresa brinda retroalimentación a los colaboradores de la planta				X			X		X		X		
	• Apoyo organizacional.	Los colaboradores de la planta reciben apoyo organizacional por parte de la empresa				X			X		X		X		
	• Reconocimiento.	La empresa brinda reconocimiento a los empleados de la planta				X			X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y productividad en colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				T. Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni Desacuerdo Ni Acuerdo	De Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Productividad Es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha Producción, así mismo complementa su definición indicando que la productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo.	Eficacia Donde se establece la orientación a conseguir las metas y objetivos propuestos.	• Conocimientos laborales	La empresa ofrece conocimientos laborales a los colaboradores de la planta.		X					X		X					
		• Valores institucionales	La empresa difunde los valores institucionales a los colaboradores de la planta			X			X		X						
		• Lealtad	La empresa demuestra lealtad con los colaboradores de la planta			X			X		X						
		• Relaciones interpersonales	La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta			X			X		X						
		• Responsabilidad.	La empresa demuestra responsabilidad con los colaboradores de la planta	X							X	X				Información muy genérica.	
	Eficiencia Se define al resultado de alcanzar los fines con el mínimo de recursos.	• Puntualidad	La empresa cumple con puntualidad los compromisos adquiridos con los colaboradores de la planta			X				X		X					
		• Actitud positiva al cambio	La empresa incentiva una actitud positiva al cambio en los colaboradores de la planta			X				X		X					
		• Sanciones	La empresa evita aplicar sanciones a los colaboradores de la planta			X				X		X					

		• Superar metas	La empresa invita a la superación de metas a los colaboradores de planta				X				X		X			
		• Capacidad bajo presión	La empresa evita el desarrollo de capacidad bajo presión en los colaboradores de planta				X				X		X			
		• Cumplimiento	La empresa cultiva el cumplimiento de metas en los colaboradores de planta				X				X		X			
	Efectividad Se resume como el logro de los objetivos; la efectividad no es suficiente al menos que una empresa sea eficiente en el logro de los objetivos.	• Conocimientos	La empresa se preocupa por compartir los conocimientos a los empleados de la planta			X					X		X			
• Superación académica		La empresa apoya la superación académica en los colaboradores de la planta				X					X		X			
• Entusiasmo		La empresa desarrolla varias actividades que generan entusiasmo en los colaboradores de planta				X					X		X			
• Buen uso de instrumentos de trabajo		La empresa prioriza el buen uso de instrumentos de trabajo en los colaboradores de la planta				X					X		X			
• Investigación para el trabajo.		La empresa desarrollo metodologías de investigación para el trabajo en los colaboradores de planta				X					X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de Calidad de Vida Laboral y Productividad

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Calidad de Vida Laboral y Productividad.

DIRIGIDO A: Colaboradores de Planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Paola Fiorella Monje Yovera

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Gestión del Talento Humano

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

Firma:.....



Validez Juicio de expertos o Validación por jueces

El experto o juez evalúa de manera independiente: la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; con la que están redactadas los ítems o reactivos. Así también se informa que la validación de los instrumentos será firmada por el docente de la experiencia curricular Diseño del Proyecto de Investigación, es decir, solo se exige el visto bueno del docente para su aplicación.

Por otro lado, la matriz de validación utilizada para este proceso es la que mostramos a continuación, la cual tendrá que ser adaptada acorde a cada variable en estudio; es decir si la variable en estudio no tiene dimensiones se omitirá esa columna.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y productividad en colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				T. De acuerdo	En Desacuerdo	Ni De acuerdo Ni	De Acuerdo	T. de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		• Equilibrio TrabajoFamilia	La empresa maneja un equilibrio trabajofamilia con los colaboradores de planta						X		X		X		X		

<p style="text-align: center;">Calidad de vida laboral</p> <p>Es la percepción subjetiva que poseen los individuos o grupos sociales referente a la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer esas necesidades, superando los aspectos económicos que retribuyen un trabajo</p>	<p style="text-align: center;">Factores Individuales</p> <p>Relaciona de manera general la personalidad del individuo, que se define por la búsqueda de sensaciones, impulsos, empatía o agresividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo 	Los colaboradores de la planta sienten satisfacción con el trabajo que realizan en la empresa									X		X		X					
		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo laboral y profesional 	La empresa ofrece desarrollo profesional y laboral a los colaboradores de la planta											X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> • Motivación en el trabajo 	Los colaboradores de la planta se sienten motivados con el trabajo que realizan dentro de la empresa											X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar en el trabajo. 	La empresa brinda bienestar en el trabajo a los trabajadores de la planta											X		X		X			
	<p style="text-align: center;">Factores del ambiente de trabajo</p> <p>Corresponde a la presencia de factores de carácter físico los cuales se</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones y ambientes de trabajo 	La empresa brinda condiciones y ambiente de trabajo adecuados a los colaboradores de la planta											X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y Salud en el trabajo 	La empresa ofrece seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores de la planta											X		X		X			
	<p style="text-align: center;">Factores del trabajo y organización</p> <p>Se enfoca en el grado de libertad que la persona tiene para influir en los distintos aspectos que relacionan su trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido y significado del trabajo 	La empresa brinda contenido y significado del trabajo a los colaboradores de la planta												X		X		X		
		<ul style="list-style-type: none"> • Retribución económica 	La empresa ofrece una retribución económica adecuada a los colaboradores de la planta												X		X		X		
		<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía y control del trabajo 	La empresa ofrece autonomía y control del trabajo a los empleados de la planta												X		X		X		
		<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral 	La empresa ofrece estabilidad laboral a los colaboradores de la planta												X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la toma de decisiones. 	La empresa brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones a los colaboradores de la planta												X		X		X			

	Factores del entorno sociolaboral Corresponde a la influencia directa que se tiene sobre el bienestar o malestar de los empleados	• Relaciones interpersonales	La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta									X		X		X			
		• Retroalimentación	La empresa brinda retroalimentación a los colaboradores de la planta										X		X		X		
		• Apoyo organizacional.	Los colaboradores de la planta reciben apoyo organizacional por parte de la empresa								X		X		X		X		
		• Reconocimiento.	La empresa brinda reconocimiento a los empleados de la planta								X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONE			
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE				
				T. Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	De Acuerdo	T. de acuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
	Eficacia	• Conocimientos laborales	La empresa ofrece conocimientos laborales a los colaboradores de la planta.								X		X		X		X		

Se resume como el logro de los objetivos; la efectividad no es suficiente al menos que una empresa sea eficiente en el logro de los objetivos.	• Superación académica	La empresa apoya la superación académica en los colaboradores de la planta							X	X	X	X		
	• Entusiasmo	La empresa desarrolla varias actividades que generan entusiasmo en los colaboradores de planta								X	X	X		
	• Buen uso de instrumentos de trabajo	La empresa prioriza el buen uso de instrumentos de trabajo en los colaboradores de la planta								X	X	X		
	• Investigación para el trabajo.	La empresa desarrollo metodologías de investigación para el trabajo en los colaboradores de planta								X	X	X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de Calidad de Vida Laboral y Productividad

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Calidad de Vida Laboral y Productividad.

DIRIGIDO A: Colaboradores de Planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Johan Cornelis Verhagen Cabrera

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Sistemas Integrados de Gestión con especialidad en Seguridad Laboral

VALORACIÓN: Muy Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Firmado digitalmente por:
JOHAN CORNELIS
VERHAGEN CABRERA

FIRMA DEL EVALUADOR

La opción de respuesta varía según los criterios del investigador.

M
A
T
R
I
Z
D
E
V
A
L
I
D
A
C
I
Ó
N

UNIVERSIDAD DEL CAJAMARCA ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Rolando Norabuena Meneses
Decente

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad de vida laboral y productividad en colaboradores de planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA								OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN						
				OPCIÓN DE RESPUESTA				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE			
				T. Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	T. de acuerdo	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
		• Equilibrio Trabajo Familia	La empresa maneja un equilibrio trabajo familia con los colaboradores de planta							X		X		X		X		


Calidad de vida laboral
Es la percepción subjetiva que poseen los individuos o grupos sociales referente a la satisfacción de sus necesidades y las oportunidades que tienen para satisfacer esas necesidades, superando los aspectos económicos que retribuyen un trabajo

Factores Individuales	• Satisfacción con el trabajo	Los colaboradores de la planta sienten satisfacción con el trabajo q que realizan en la empresa																	
Relaciona de manera general la personalidad del individuo, que se define por la búsqueda de sensaciones, impulsos, empatía o agresividad.	• Desarrollo laboral y profesional	La empresa ofrece desarrollo profesional y laboral a los colaboradores de la planta											X		X		X		X
	• Motivación en el trabajo	Los colaboradores de la planta se sienten motivados con el trabajo que realizan dentro de la empresa											X		X		X		X
	• Bienestar en el trabajo.	La empresa brinda bienestar en el trabajo a los trabajadores de la planta											X		X		X		X
	• Condiciones y ambientes de trabajo	La empresa brinda condiciones y ambiente de trabajo adecuados a los colaboradores de planta											X		X		X		X
Factores del ambiente de trabajo Corresponde a la presencia de factores de carácter físico los cuales se	• Seguridad y Salud en el trabajo	La empresa ofrece seguridad y salud en el trabajo a los colaboradores de planta											X		X		X		X
	• Contenido y significado del trabajo	La empresa brinda contenido y significado del trabajo a los colaboradores de la planta											X		X		X		X
Factores del trabajo y organización Se enfoca en el grado de libertad que la persona tiene para influir en los distintos aspectos que relacionan su trabajo	• Retribución económica	La empresa ofrece una retribución económica adecuada a los colaboradores de la planta											X		X		X		X
	• Autonomía y control del trabajo	La empresa ofrece autonomía y control del trabajo a los empleados de la planta											X		X		X		X
	• Estabilidad laboral	La empresa ofrece estabilidad laboral a los colaboradores de la planta											X		X		X		X
	• Participación en la toma de decisiones.	La empresa brinda la oportunidad de participar en la toma de decisiones a los colaboradores de la planta											X		X		X		X

Productividad Donde se establece la orientación a conseguir las metas y objetivos propuestos.	• Valores institucionales	La empresa difunde los valores institucionales a los colaboradores de la planta											X		X		X
	• Lealtad	La empresa demuestra lealtad con los colaboradores de la planta											X		X		X
	• Relaciones Interpersonales	La empresa brinda la oportunidad de establecer relaciones interpersonales a los colaboradores de la planta											X		X		X
	• Responsabilidad.	La empresa demuestra responsabilidad con los colaboradores de la planta											X		X		X
Eficiencia Se define al resultado de alcanzar los fines con el mínimo de recursos.	• Puntualidad	La empresa cumple con puntualidad los compromisos adquiridos con los colaboradores de la planta											X		X		X
	• Actitud positiva al cambio	La empresa incentiva una actitud positiva al cambio en los colaboradores de la planta											X		X		X
	• Sanciones	La empresa evita aplicar sanciones a los colaboradores de la planta											X		X		X
	• Superar metas	La empresa invita a la superación de metas a los colaboradores de planta											X		X		X
	• Capacidad bajo presión	La empresa evita el desarrollo de capacidad bajo presión en los colaboradores de planta											X		X		X
	• Cumplimiento	La empresa cultiva el cumplimiento de metas en los colaboradores de planta											X		X		X
Efectividad	• Conocimientos	La empresa se preocupa por compartir los conocimientos a los empleados de la planta											X		X		X

Se resume como el logro de los objetivos; la efectividad no es suficiente al menos que una empresa sea eficiente en el logro de los objetivos.	• Superación académica	La empresa apoya la superación académica en los colaboradores de la planta									X		X			X
	• Entusiasmo	La empresa desarrolla varias actividades que generan entusiasmo en los colaboradores de planta									X		X			X
	• Buen uso de instrumentos de trabajo	La empresa prioriza el buen uso de instrumentos de trabajo en los colaboradores de la planta									X		X			X
	• Investigación para el trabajo.	La empresa desarrollo metodologías de investigación para el trabajo en los colaboradores de planta									X		X			X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO


 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Rolando Horabuena Meneses
 Docente

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala Valorativa de Calidad de Vida Laboral y Productividad

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta la Calidad de Vida Laboral y Productividad.

DIRIGIDO A: Colaboradores de Planta de la empresa Productos Tissue del Ecuador S.A, 2021.

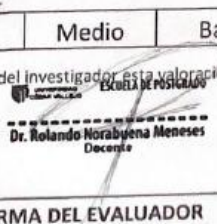
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: NORABUENA MENESES ROLANDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR AD

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador, esta valoración es solo un ejemplo)


Escuela de Posgrado
Dr. Rolando Norabuena Meneses
Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 9. Confiabilidad de instrumentos.

Tabla 8:

Coefficiente de Alfa de Cronbach Prueba Piloto

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.910	20

Nota: Información tomada de SPSS 22

Tabla 9:

Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de Confiabilidad en la medición (el instrumento Está Contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Nota: Un coeficiente más cercano a 1 (uno) generará mayor confiabilidad.

Confiabilidad del Cuestionario Calidad de Vida Laboral

Tabla 10.

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.835	16

Nota: Fuente: Tomada de SPSS 24.

Tabla 11.*Estadísticas de total de elemento*

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	56,1500	96,134	,281	.	,839
ítem 3	55,4500	94,576	,372	.	,832
ítem2	54,7500	97,355	,501	.	,825
ítem 4	54,8500	96,029	,401	.	,829
ítem 5	55,3000	92,011	,459	.	,826
ítem 6	55,1000	99,253	,302	.	,834
ítem 7	55,1000	91,358	,557	.	,819
ítem 8	54,8000	97,958	,478	.	,826
ítem 9	55,9500	94,576	,444	.	,826
ítem 10	55,1000	92,832	,494	.	,823
ítem 11	55,0000	93,368	,556	.	,820
ítem 12	56,0500	90,787	,529	.	,821
ítem 13	54,6000	98,674	,832	.	,822
ítem 14	56,2500	91,987	,635	.	,816
ítem 15	55,0000	101,368	,200	.	,839
ítem 16	54,8000	92,905	,557	.	,820

Confiabilidad del Cuestionario de Productividad

Tabla 12.

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.819	16

Fuente: Tomada de SPSS 24

Tabla 13.

Estadística de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	54,20	87,116	,437	,809
ítem 3	53,80	91,221	,153	,828
ítem2	54,15	84,976	,505	,804
ítem 4	54,25	85,039	,392	,812
ítem 5	53,80	89,537	,384	,812
ítem 6	54,20	81,958	,621	,796
ítem 7	55,50	75,316	,836	,778
ítem 8	54,50	85,842	,350	,815
ítem 9	53,80	90,168	,231	,821
ítem 10	54,15	84,976	,505	,804
ítem 11	53,60	92,253	,278	,817
ítem 12	54,35	84,871	,444	,808
ítem 13	54,50	79,526	,617	,795
ítem 14	55,40	81,200	,732	,791
ítem 15	54,65	96,239	-,027	,834
ítem 16	55,15	88,029	,373	,812

Fuente: Tomada de SPSS 24

Anexo 11. Normalidad

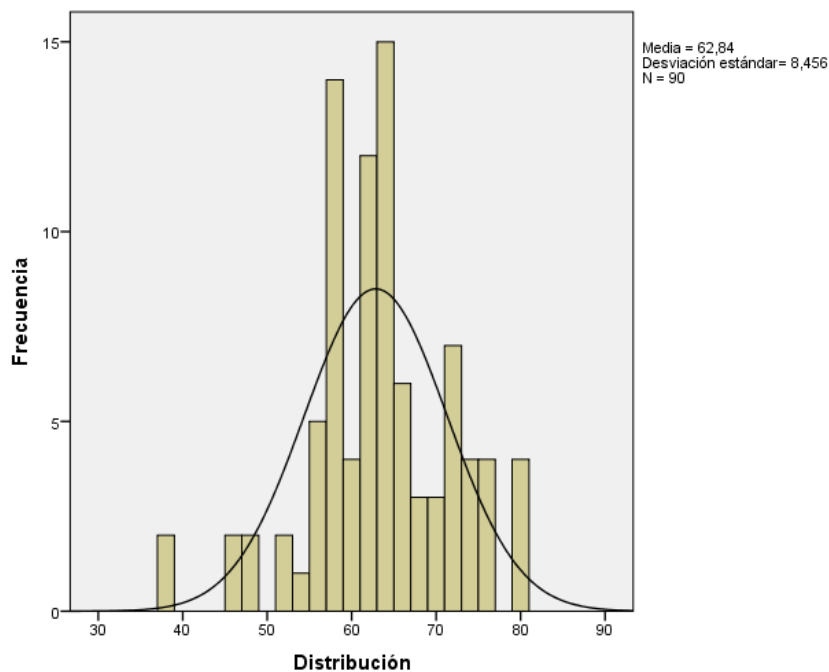
Tabla 14.

Análisis de Normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Calidad de Vida Laboral	,101	90	,024
Productividad	,184	90	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Tomada de SPSS 24.



En la tabla se puede apreciar que, al definir el tipo de distribución de la diferencia de los datos de la muestra, se evidenció que las muestras para las variables de Calidad de Vida Laboral y Productividad pertenecen a una distribución no paramétrica, es decir, los datos no forman parte de una distribución normal, debido a que $p < 0.05$.

Anexo 12. Correlación de Spearman

Tabla 15.

Coefficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 13. Carta de autorización de la empresa

Señores.

Universidad Cesar Vallejo
Escuela de Posgrado
Piura-Perú

Ciudad

De mis consideraciones:

Yo FRANCISCO CONTRERAS, con C.I. No. 096106153-8 representante legal de la empresa PRODUCTOS TISSUE DEL ECUADOR S. A., autorizo al Sr. Jhonny Homero Mero Quijije con C.I. No. 0917601445 estudiante de POSGRADO del programa académico de Maestría en Negocios a utilizar el nombre de la empresa para el Proyecto denominado "**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS EMPLEADOS DE PLANTA DE LA EMPRESA PRODUCTOS TISSUE DEL ECUADOR S.A.**"

Quien se obliga a no divulgar ni usar para fines personales la información y los resultados que se obtengan producto del desarrollo de este proyecto.

Agradeciendo de antemano por la atención prestada.

Atentamente



Francisco Contreras M.
Gerente Administrativo
Productos Tissue del Ecuador S.A.