



**“UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ”
EXT. CHONE**

TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD:
ARTICULO ACADÉMICO

TEMA:
CALIDAD DE VIDA EN EL ENTORNO LABORAL UNIVERSITARIO: ESTUDIO
DE CASO EN LA ULEAM CHONE.

CARRERA:
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES:
CHUMO LUCAS BECKHAM JAHIR
SALAZAR OREJUELA EMILY ANTONELLA

TUTORA:
ING. KATIUSKA MARIBEL MENDOZA RODRÍGUEZ

CHONE – MANABÍ – ECUADOR

AGOSTO, 2026

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Ing. Katiuska Maribel Mendoza Rodríguez, docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Chone, en calidad de Tutora.

CERTIFICO

Que el presente trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Proyecto de Investigación, con el título: "Calidad de vida en el entorno laboral universitario: estudio de caso en la ULEAM Chone" ha sido revisado exhaustivamente en varias sesiones de trabajo.

Las opciones y conceptos vertidos en este trabajo de titulación es fruto de la perseverancia originalidad de sus autores: Chumo Lucas Beckham Jahir y Salazar Orejuela Emily Antonella, siendo de su exclusiva responsabilidad.

Chone, agosto de 2026



Ing. Katiuska Maribel Mendoza Rodríguez, Mgs

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

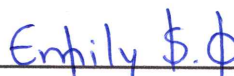
Quienes suscriben la presente: Chumo Lucas Beckham Jahir y Salazar Orejuela Emily Antonella, estudiantes de la Carrera de Administración de Empresa, declara bajo jurado que el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Ensayo o Artículo Académico, con el título: "Calidad de vida en el entorno laboral universitario: estudio de caso en la ULEAM Chone", previo a la obtención del Título de Grado de Licenciados en Administración de Empresas, es de autoría propia y ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de tercero consultado las referencias bibliográficas que incluyen en este documento.

Finalmente, los autores están de acuerdo en ceder los derechos de uso del presente a la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, para que forme parte de sus patrimonio intelectual e investigación científica.

Chone, agosto de 2026



Chumo Lucas Beckham Jahir
CI: 1314174192
AUTOR



Salazar Orejuela Emily Antonella
CI: 1316538451
AUTORA



UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO DE MANABÍ EXTENSIÓN CHONE

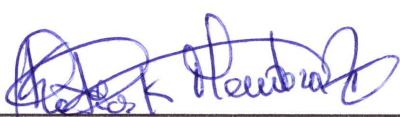
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

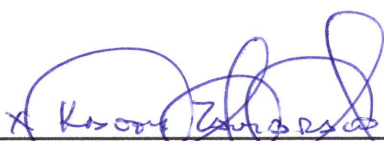
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Proyecto de Investigación con el título: "Calidad de vida en el entorno laboral universitario: estudio de caso en la ULEAM Chone", elaborado por los egresados Chumo Lucas Beckham Jahir y Salazar Orejuela Emily Antonella de la carrera de Administración de Empresas.

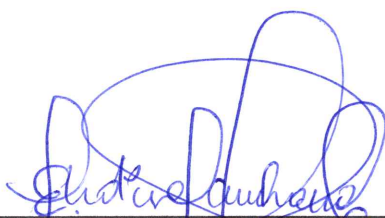
Chone, agosto de 2026



Lic. Rocío Bermúdez Cevallos, Mgs
DECANA

Ing. Katuska Maribel Mendoza Rodríguez, Mgs
TUTORA

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Lic. Indira Zambrano Cedeño, Mgs
SECRETARIA

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres y hermanos, quienes con su apoyo incondicional y motivación fueron un pilar fundamental para culminar esta etapa.

Chumo Lucas Beckham Jahir

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres Mónica y Javier, mi hermana Dara y a Dios; que siempre estuvieron a mi lado.

Esto es el reflejo de años de sacrificio, paciencia y lágrimas.

Salazar Orejuela Emily Antonella

RECONOCIMIENTO

Los autores expresan su sincero agradecimiento a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), extensión Chone, por las facilidades brindadas para el desarrollo de la presente investigación. A nuestra tutora de titulación, Ing. Katuska Maribel Mendoza Rodríguez, por su orientación, observaciones y disposición para guiarnos en cada etapa de la investigación.

Asimismo, agradecen al personal docente, administrativo y de servicios que participó de manera voluntaria en la aplicación de los instrumentos de recolección de información, aportando valiosamente al cumplimiento de los objetivos planteados. De igual manera, se reconoce el apoyo y orientación académica de los docentes y tutores que contribuyeron al fortalecimiento y culminación de este estudio.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
Declaración de autoría.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
Dedicatoria.....	v
Dedicatoria.....	vi
Reconocimiento	vii
Tablas y figuras	viii
Resumen	9
Abstract.....	10
1. Introducción	11
2. Metodología	13
3. Resultados	16
4. Discusión	22
5. Conclusiones	24
6. Bibliográficas	25

TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Categorías emergentes derivadas de la entrevista realizada a la autoridad académica	16
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de investigación	17
Tabla 3. Percepción sobre condiciones laborales, recursos y desarrollo institucional	18
Tabla 4. Semáforo organizacional del bienestar laboral	19
Tabla 5. Matriz de convergencia de los resultados	20
Tabla 6. Correlación entre las condiciones del entorno laboral y la calidad de vida laboral.....	21
Figura 1. Participantes de la encuesta	18
Figura 2. Percepción general sobre la calidad de vida laboral.....	19

Calidad de vida en el entorno laboral universitario: estudio de caso en la ULEAM Chone.

Autores: Salazar Orejuela Emily Antonella

e1316538451@live.uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-0230-187X>

Chumo Lucas Beckham Jahir

e1314174192@live.uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0000-8550-7748>

Docente de la “Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí” extensión Chone

Ing. Katiuska Maribel Mendoza Rodríguez

Katiuska.mendoza@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0006-4900-9681>

Resumen

La calidad de vida laboral es un factor clave para el bienestar del talento humano y el buen funcionamiento de las instituciones de educación superior, por su relación con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño institucional, así como para el logro de sus objetivos y metas institucionales. Esta investigación buscó analizar la calidad de vida laboral del personal administrativo, de servicio y docente de la ULEAM Chone, considerando los factores físicos, organizacionales y psicosociales que afectan su bienestar y satisfacción en el trabajo. Se usó un enfoque mixto, con diseño analítico-descriptivo, aplicando una entrevista semiestructurada a la autoridad académica y una encuesta al personal de la carrera. La confiabilidad del instrumento se evaluó con el Alfa de Cronbach, obteniendo 0,88 lo que indica una consistencia interna alta. Los datos cuantitativos se trabajaron con frecuencias y porcentajes, y la información cualitativa se interpretó mediante categorías emergentes. Los resultados mostraron una percepción positiva de la calidad de vida laboral, destacando el ambiente de trabajo, las relaciones entre compañeros, las oportunidades de crecimiento profesional y el acceso a los recursos institucionales. Sin embargo, se identificaron aspectos por mejorar, como el reconocimiento laboral, la comunicación interna y el fortalecimiento de acciones orientadas al bienestar físico y emocional del personal. Se concluye que la ULEAM Chone cuenta con condiciones que favorecen el bienestar de sus colaboradores, aunque es necesario fortalecer las estrategias institucionales para consolidar una gestión integral del talento humano y promover la mejora continua de la calidad de vida laboral.

Palabras claves: Calidad de Vida Laboral, Bienestar Laboral, Satisfacción Laboral, Entorno Universitario, Talento Humano.

Abstract

Quality of work life is a key factor in the well-being of human resources and the smooth operation of institutions of higher education, given its relationship to job satisfaction, organizational commitment, and institutional performance, as well as to the achievement of their institutional objectives and goals. This study sought to analyze the quality of work life among administrative, support, and teaching staff at ULEAM Chone, considering the physical, organizational, and psychosocial factors that affect their well-being and job satisfaction. A mixed-methods approach was used, with an analytical-descriptive design, involving a semistructured interview with academic leadership and a survey of faculty and staff. The reliability of the instrument was assessed using Cronbach's alpha, yielding a value of 0.88, which indicates high internal consistency. Quantitative data were analyzed using frequencies and percentages, and qualitative information was interpreted through emerging categories. The results showed a positive perception of work-life quality, highlighting the work environment, relationships among coworkers, opportunities for professional growth, and access to institutional resources. However, areas for improvement were identified, such as recognition at work, internal communication, and strengthening initiatives aimed at the physical and emotional well-being of staff. It is concluded that ULEAM Chone has conditions that promote the well-being of its employees, although it is necessary to strengthen institutional strategies to consolidate comprehensive human talent management and promote continuous improvement in the quality of work life.

Keywords: Quality of Working Life, Well-being at Work, Job Satisfaction, University Environment, Human Talent.

1. Introducción

La calidad de vida laboral es un constructo completo que reúne dimensiones organizacionales, físicas y psicosociales del trabajo, junto con la percepción subjetiva del bienestar, el equilibrio entre lo laboral y lo personal, así como la satisfacción. Castillo y López (2022) la caracteriza como la perspectiva de los empleados de una empresa sobre su grado de satisfecho o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, ajustando el grado de bienestar y el progreso que estas condiciones generan, ya sea de manera positiva o negativa (pág. 19).

En gran medida, tanto la satisfacción laboral como la calidad de vida de los empleados están ligadas al desarrollo humano y a la sostenibilidad de las organizaciones. Green et al., (2024) demuestran que las variables de calidad del trabajo tienen los vínculos esperados con la satisfacción laboral, que en sí misma tiene un gran impacto en la satisfacción con la vida (pág. 838). En esa misma línea, Observatorio de Salud Mental y Adicciones (2025) apunta que son varios los factores que pueden influir en la satisfacción laboral, entre ellos, el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, la carga de trabajo, la relación con los demás, la calidad de los recursos disponibles y la autonomía en la toma de decisiones.

La literatura científica reconoce que la calidad de vida laboral depende de la interacción entre las condiciones físicas del entorno de trabajo, la organización institucional y los factores psicosociales. Las condiciones físicas comprenden la infraestructura, el equipamiento, la seguridad y los recursos disponibles para el desempeño laboral (Rodrigues et al., 2025; INSST, 2025). Por su parte, las condiciones organizacionales incluyen aspectos relacionados con el liderazgo, la comunicación, la organización del trabajo, la estabilidad laboral, las oportunidades de capacitación y el desarrollo profesional, elementos que favorecen la motivación y el compromiso organizacional (Grari y Bessouh, 2025; Aguilar-Hernández et al., 2023). En ese mismo aporte, los factores psicosociales, como el estrés laboral, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, ejercen una influencia directa sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral del personal (Ramírez y Riaño; Vargas, 2025)

En el ámbito universitario, estas dimensiones cobran una importancia particular por la complejidad que implican las funciones académicas y administrativas al mismo tiempo. Varios estudios muestran que el personal de educación superior enfrenta sobrecarga laboral, presión constante por cumplir responsabilidades en dos frentes el académico y el administrativo, además de políticas institucionales de bienestar que muchas veces resultan insuficientes. Todo esto eleva los niveles de estrés y termina afectando la satisfacción laboral (Vargas, 2025). En esa misma línea, Das et al. (2025) señalan que el clima organizacional, el liderazgo, las

relaciones interpersonales y las condiciones físicas del entorno son factores que pesan bastante en la calidad de vida laboral dentro de las instituciones de educación superior.

En la ULEAM extensión Chone, sin embargo, no se encuentran investigaciones recientes que permitan hacer un diagnóstico integral de la calidad de vida laboral del personal docente, administrativo y de servicios de la carrera de Administración de Empresas. Esa ausencia no es un detalle menor: sin evidencia concreta, es difícil formular estrategias institucionales que apunten al bienestar laboral y a una gestión del talento humano más efectiva.

A esto se suma que en el día a día institucional pueden identificarse situaciones relacionadas con la organización del trabajo, la disponibilidad de recursos, las relaciones entre compañeros y la distribución de funciones, todas con potencial de influir en cómo percibe el personal su propio bienestar. El problema es que ninguna de estas condiciones ha sido evaluada de forma sistemática, lo que deja sin sustento la toma de decisiones institucionales sobre estos temas.

Por estas razones, esta investigación encuentra su justificación principal en su utilidad práctica, ofrece un diagnóstico sobre la calidad de vida laboral del personal de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM Chone, que puede servir para fortalecer las políticas de bienestar, mejorar el clima organizacional y favorecer el desarrollo del talento humano. Así mismo, aporta evidencia en un contexto donde los estudios sobre esta temática en instituciones de educación superior de Manabí siguen siendo escasos.

En este contexto, se formuló el siguiente problema científico: ¿Cuál es la relación entre las condiciones del entorno laboral y la calidad de vida laboral del personal docente, administrativo, de servicio de la ULEAM extensión Chone? En correspondencia con el problema planteado, se definió como objetivo de estudio analizar la calidad de vida laboral del personal administrativo, de servicio y docentes de la ULEAM Chones, para la identificación de factores influyentes en su bienestar y satisfacción laboral. Como objeto de estudio se tiene la calidad de vida laboral en instituciones de educación superior, mientras que el campo de acción se delimita específicamente a la calidad de vida laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM Chone.

Para el cumplimiento del objetivo propuesto, se plantean las siguientes tareas científicas: Identificar las condiciones laborales físicas, organizaciones y psicosociales que afectan la calidad de vida en el entorno laboral universitario de la ULEAM Chone. Describir la percepción de los colaboradores sobre su bienestar, satisfacción laboral y relaciones interpersonales; y proponer recomendaciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer el bienestar del personal de la institución.

2. Metodología

Esta investigación se desarrolló en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), universidad pública situada en el cantón Chone, provincia de Manabí, Ecuador. El análisis se centró en la carrera de administración de empresas, tomando como base a su personal administrativo, docente y de servicios. En correspondencia con el problema planteado, la variable principal de estudio es la calidad de vida laboral, la cual se analizó en relación con las condiciones del entorno laboral, consideradas como variable explicativa. Esta relación permitió comprender de qué manera los factores físicos, organizacionales y psicosociales inciden en el bienestar del personal dentro del contexto institucional que se está analizando.

Bajo este esquema, la calidad de vida laboral se definió como variable dependiente, mientras que las condiciones del entorno laboral se consideran como variable independiente, lo que hizo posible analizar la influencia de estas condiciones sobre el bienestar del personal en el contexto institucional estudiado.

La investigación empleó un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos para lograr un diagnóstico completo de la calidad de vida laboral en la ULEAM Chone. El diseño corresponde a un estudio de caso de tipo analítico-descriptivo, porque se centra en un contexto específico, la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone, con el propósito de analizar en profundidad las condiciones del entorno laboral y su relación con la calidad de vida laboral del personal. La investigación con métodos mixtos es un enfoque que combina lo cualitativo y lo cuantitativo de la investigación dentro de un solo estudio. Esta integración permitió a los investigadores fortalecer la información de ambos métodos (Ahmed y Pereira, 2024).

Además, se utilizaron la revisión bibliográfica y la de campo, con la finalidad de analizar la calidad de vida laboral del personal administrativo, de servicio y docente de la carrera Administración de Empresas de la ULEAM, a través de una perspectiva teórica y empírica. Esto lo fundamenta la Universidad Nacional Autónoma de México (2022) indicando que, la investigación bibliográfica emplea fuentes secundarias, como libros y artículos, para recolectar y examinar información preexistente acerca de un tema, con el objetivo de crear un marco teórico. Por otro lado, la investigación de campo permitió obtener información de primera mano en el mismo sitio de estudio usando métodos como encuestas y entrevistas para comprender a profundidad el problema. Ambas son métodos científicos para generar conocimiento, pero difieren en la fuente de datos: la primera es documental y la segunda es empírica.

Para la recolección de la información se emplearon las siguientes técnicas: la encuesta se aplicó para recolectar información relativa a la percepción del personal sobre su calidad de

vida laboral, bienestar y satisfacción en la universidad. Tal como lo expresa Feria et al., (2020) la encuesta es un método de recolección de datos, utilizando un instrumentos impreso o digital, destinado a obtener respuestas del problema en estudio, y que las personas que aportan la información llenan por sí mismos (pág. 68; 72; 73).

El instrumento se diseñó en correspondencia con la matriz de operacionalización de variables, garantizando la medición de cada una de las dimensiones e indicadores definidos basado en la escala de Likert. El cuestionario es una forma de recopilar información y se utilizó ampliamente en diversos campos, incluyendo la investigación, la evaluación, la educación y la evaluación del desempeño. Al existir distintos tipos de cuestionarios, en la actualidad la más utilizada es la escala tipo Likert (Medina Romero et al., 2023, pág. 39).

El instrumento pasó por un proceso de validación de contenido a través de juicio de expertos, con el objetivo de asegurar que los ítems fueran claros, pertinentes y coherentes con las variables del estudio. Una vez superada esa etapa, se evaluó la confiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, para verificar que los ítems que lo conformaban tuvieran una consistencia interna adecuada. El coeficiente alfa de Cronbach según Toro et al., (2022) cuando los ítems de una escala están correlacionados, el cálculo se realiza utilizando la varianza de cada ítem y la varianza de la suma de las preguntas para cada participante (pág. 17).

La entrevista semiestructurada se aplicó a la autoridad de la carrera la decana de la carrera Lcda. Rocío Bermúdez, seleccionada como informante clave debido a su conocimiento integral sobre la gestión institucional y las condiciones laborales del personal. Esta técnica permitió profundizar en aspectos cualitativos del fenómeno estudiado y complementar los resultados obtenidos mediante la encuesta.

La población estuvo conformada por 120 colaboradores de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone, entre personal administrativo, docente y de servicios. En un principio se pensó hacer un estudio censal, pero durante la aplicación del instrumento solo se obtuvieron 37 respuestas válidas, correspondientes a quienes decidieron participar de forma voluntaria. Esa participación estuvo condicionada tanto por la disponibilidad del personal como por la decisión individual de cada uno de responder el cuestionario, respetándose en todo momento los principios de voluntariedad, confidencialidad y anonimato.

Los datos cuantitativos se procesaron con el software Jamovi. inicialmente se realizó un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes, con el fin de caracterizar las respuestas obtenidas en la encuesta. Luego, para explorar la relación entre las condiciones del entorno laboral y la calidad de vida laboral, se aplicó un análisis de correlación mediante el coeficiente de Spearman, que resultó el más adecuado dado que las variables se midieron con

una escala Likert de cinco puntos. Por su parte, la información cualitativa se trabajó desde un enfoque interpretativo, identificando categorías emergentes a partir de la entrevista semiestructurada. Esto permitió complementar los resultados cuantitativos y darles una lectura más integral.

3. Resultados

Con el propósito de analizar la calidad de vida laboral del personal de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM, extensión Chone, se integraron los resultados de una entrevista semiestructurada aplicada a la decana de la carrera junto con una encuesta dirigida al personal docente, administrativo y de servicios. Combinar ambas técnicas permitió, precisamente, contrastar la percepción institucional con lo que realmente viven los colaboradores en cuanto a las condiciones laborales físicas, organizacionales y psicosociales.

Se realizó una entrevista semiestructurada a la decana de la carrera, Lcda. Rocío Bermúdez, elegida como informante clave por su trayectoria y conocimiento de la gestión institucional. Del análisis de sus respuestas surgieron categorías relacionadas con las condiciones laborales físicas, organizacionales y psicosociales, junto con aspectos vinculados al bienestar, la satisfacción en el trabajo y las posibilidades de mejora dentro de la institución.

Tabla 1. Categorías emergentes derivadas de la entrevista realizada a la autoridad académica

Categoría	Evidencia identificada	Interpretación
Condiciones físicas	Se destacan mejoras significativas en infraestructura, equipamiento tecnológico, recursos didácticos y adecuación progresiva de espacios institucionales.	Las condiciones físicas son percibidas como favorables para el desarrollo de las actividades académicas y administrativas, contribuyendo al bienestar laboral.
Condiciones organizacionales	La universidad promueve capacitaciones permanentes, programas de formación y proyectos orientados al bienestar del personal. Así mismo, se resaltan la estabilidad laboral y el pago puntual de remuneraciones.	La institución mantiene acciones orientadas al fortalecimiento del desempeño laboral y al desarrollo profesional de sus colaboradores.
Factores psicosociales	Se identifican la vocación de servicio, el compromiso institucional, la planificación y la actitud personal como elementos que influyen en la calidad de vida laboral.	Los factores psicosociales son considerados precisos para la satisfacción laboral y el conocimiento del entorno de trabajo.
Bienestar y satisfacción laboral	La entrevistada manifestó sentirse satisfecha con las condiciones laborales existentes y describió el ambiente institucional como agradable	Existe una percepción favorable sobre el bienestar laboral dentro de la institución.
Relaciones interpersonales y clima laboral	La comunicación, el diálogo y la escucha activa son señalados como componentes fundamentales para la resolución de conflictos y el fortalecimiento de las relaciones laborales.	Las relaciones interpersonales se sostienen en procesos de comunicación efectiva y trabajo colaborativo.
Liderazgo institucional	Se reconoce el liderazgo de las autoridades universitarias y su	El liderazgo influye positivamente en el compromiso

	acompañamiento constante a las diferentes unidades académicas.	y la motivación del personal.
Salud mental y bienestar emocional	Se identificó la existencia de proyectos relacionados con la salud mental; sin embargo, la colaboración del personal en algunas actividades es limitada	Aunque existen iniciativas institucionales de apoyo al bienestar emocional, es preciso fortalecer la participación de los colaboradores.
Oportunidades de mejora	Se enfatiza la necesidad de continuar fortaleciendo el uso de la tecnología, ampliar espacios de capacitación y consolidar acciones orientadas al bienestar integral del talento humano.	La mejora continua de los recursos institucionales y de los programas de bienestar puede contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida laboral.

Nota. Categorías emergentes obtenidas a partir del análisis de la entrevista semiestructurada aplicada a la decana de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone, Lcda. Rocío Bermúdez. Elaboración propia (2026).

Los resultados de la entrevista presentados en la tabla 1 apuntan hacia una percepción favorable de las condiciones laborales en la ULEAM extensión Chone. La autoridad entrevistada resaltó, entre otros aspectos, la disponibilidad de recursos tecnológicos, las oportunidades de capacitación, la estabilidad laboral y el liderazgo institucional como elementos que contribuyen al bienestar del personal. Sin embargo, también se identificó algo que conviene no pasar por alto, la necesidad de fortalecer la participación de los colaboradores en programas vinculados al bienestar y la salud mental.

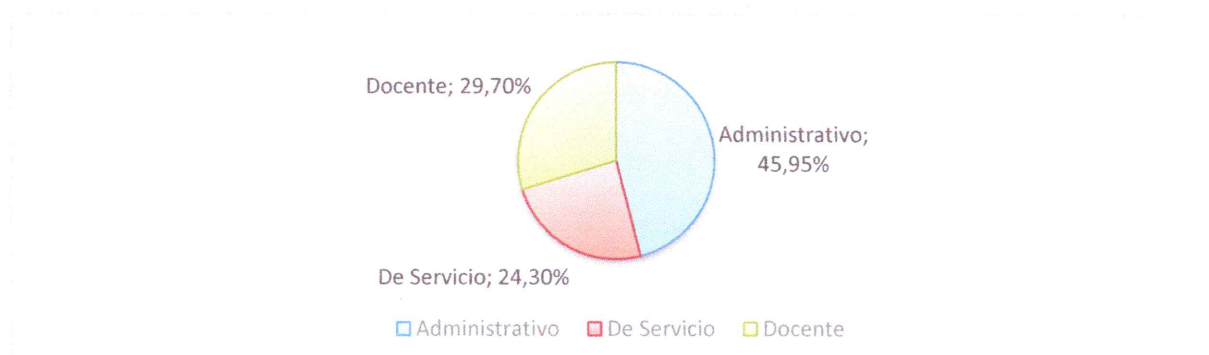
Antes de analizar los resultados de la encuesta, se evaluó la consistencia interna del cuestionario a través del coeficiente Alfa de Cronbach, usando el software Jamovi. El análisis arrojó un valor de $\alpha = 0,888$, lo cual evidencia una buena confiabilidad del instrumento y confirma que el instrumento presentó una adecuada consistencia interna para evaluar la percepción del personal de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone sobre las condiciones del entorno laboral y la calidad de vida laboral.

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de investigación

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
Alfa de Cronbach	
Escala	0.888

Nota. Elaboración propia a partir del análisis realizado en Jamovi

La población estuvo conformada por 120 colaboradores de la carrera de Administración de Empresas; sin embargo, la muestra efectiva quedó integrada por los 37 participantes que respondieron voluntariamente el cuestionario.

Figura 1. Participantes de la encuesta

Nota. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal de la ULEAM extensión Chone

Los resultados muestran que el personal administrativo fue quien más participó, con un 45,9%, seguido del personal docente (29,7%) y, finalmente, del personal de servicios (24,3%). Esta distribución permitió recoger información desde distintas funciones dentro de la institución, lo cual permitió obtener una visión más amplia de la realidad laboral de la institución.

Para facilitar la interpretación de los resultados de la escala Likert de cinco puntos, las respuestas se agruparon en tres categorías: valoración favorable, que reúne las opciones “de acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” (4 y 5); valoración media, correspondiente a la opción “Neutral” (3); y valoración baja, que agrupa “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo” (1 y 2). Esta forma de clasificar las respuestas ayudó a tener una lectura más clara sobre cómo perciben los colaboradores, en general, las distintas dimensiones de la calidad de vida laboral que se evaluaron.

Tabla 3. Percepción sobre condiciones laborales, recursos y desarrollo institucional

Aspecto evaluado	Valoración favorable (4-5)	Valoración media (3)	Valoración baja (1-2)
Carga laboral adecuada	72,9%	13,5%	13,5%
Recursos, materiales e infraestructura	67,5%	24,3%	8,1%
Oportunidades de desarrollo profesional	78,4%	16,2%	5,4%

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta aplicada (2026).

Los resultados reflejan, en general, una percepción favorable sobre las condiciones organizacionales. Un 72,9% de los participantes considera adecuada su carga laboral, mientras que un 67,5% señala contar con los recursos e infraestructura necesarios para cumplir con sus funciones. A esto se suma que el 78,4% percibe que la institución ofrece oportunidades de desarrollo profesional y personal, lo que evidencia una valoración bastante positiva respecto a las acciones institucionales enfocadas en el crecimiento del talento humano.

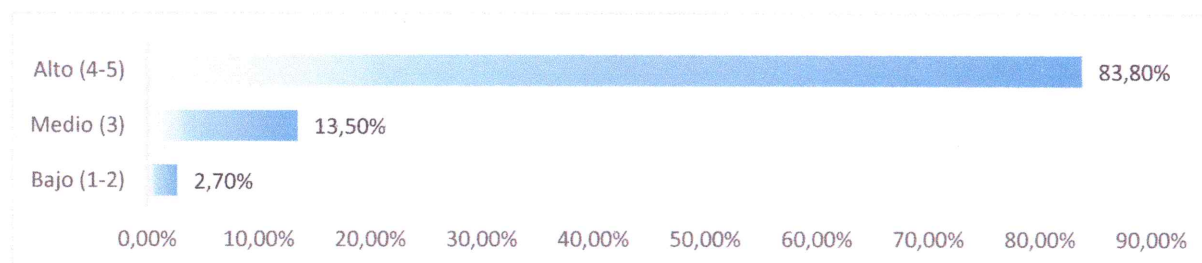
Tabla 4. Semáforo organizacional del bienestar laboral

Indicador		% Favorable	Nivel
Satisfacción con el ambiente laboral	●	91,90%	Fortaleza
Respeto, colaboración y empatía	●	83,70%	Fortaleza
Comunicación entre autoridades y personal	●	75,60%	Seguimiento
Salud física y mental	●	75,60%	Seguimiento
Reconocimiento laboral	●	70,20%	Seguimiento

Nota. Encuesta aplicada al personal de la ULEAM extensión Chone.

El semáforo organizacional deja ver que las principales fortalezas institucionales están relacionadas con el ambiente laboral y las relaciones interpersonales. En cambio, la comunicación institucional, el reconocimiento laboral y las acciones orientadas al bienestar físico y mental aparecen como aspectos que requieren seguimiento, de cara a fortalecer la calidad de vida laboral del personal.

Estos hallazgos coinciden solo en parte con lo señalado en la entrevista, donde la decana mencionó que la universidad sí desarrolla programas de capacitación y proyectos relacionados con la salud mental; aunque también reconoció que la participación del personal en estas iniciativas todavía es limitada. Al triangular ambas fuentes, se puede notar que el reto no está únicamente en que existan programas institucionales, sino en fortalecer la participación y el acceso de los colaboradores a estas estrategias.

Figura 2. Percepción general sobre la calidad de vida laboral

Nota. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal de la ULEAM extensión Chone.

En términos generales, los resultados muestran que el 83,8% de los colaboradores tiene una percepción favorable sobre su calidad de vida laboral, mientras que un 13,5% se ubica en una valoración intermedia. Esto apunta a una tendencia positiva en cuanto al bienestar dentro de la institución, aunque todavía quedan algunos aspectos por fortalecer, sobre todo en lo relacionado con el reconocimiento, la comunicación y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

Al contrastar estos resultados con la entrevista, se nota una concordancia clara en cuanto a la valoración favorable de las condiciones laborales; sin embargo, ambas fuentes

coinciden también en que hace falta fortalecer el reconocimiento al desempeño, la comunicación institucional y la participación en programas de bienestar y salud mental, siendo estos los principales aspectos de mejora que arrojó el estudio.

Al integrar la información cualitativa y cuantitativa, se pudo identificar que la calidad de vida laboral en la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone es percibida, en general, de manera favorable por la mayoría del personal. Aun así, el análisis conjunto dejó en evidencia tres áreas que requieren atención prioritaria: 1) fortalecer los mecanismos de reconocimiento al desempeño; 2) consolidar canales de comunicación interna que favorezcan la participación y el diálogo entre autoridades y colaboradores; 3) incrementar la participación del personal en los programas de bienestar y salud mental que promueve la institución.

Tabla 5. Matriz de convergencia de los resultados

Categoría	Entrevista	Encuesta	Convergencia
Condiciones físicas	Mejoras en infraestructura y tecnología.	67,5% favorable / 32,5% media - baja	Moderada
Condiciones organizacionales	Capacitación, estabilidad laboral y apoyo institucional.	78,4 % percibe oportunidades de desarrollo.	Alta
Bienestar laboral	Ambiente favorable y satisfacción institucional.	83,8% con percepción favorable	Alta
Comunicación institucional	Diálogo como mecanismos de solución.	Valoración favorable, menor que otras dimensiones	Parcial
Salud mental	Programas institucionales con baja participación	Valoraciones intermedias	Parcial
Oportunidades de mejora	Fortalecer capacitación, tecnología y bienestar	Mejora en comunicación, reconocimiento y bienestar	Alta

Nota. Elaboración propia

La matriz de convergencia pone de manifiesto una relación clara entre los datos de la encuesta y los de las entrevistas. Ambos enfoques destacan los puntos fuertes de la organización, las perspectivas de crecimiento y la impresión general sobre la calidad de vida laboral. También llaman la atención sobre varios ámbitos en los que aún hay que trabajar, como la mejora del bienestar de los trabajadores, la salud mental y la comunicación dentro de la organización.

Para complementar el análisis descriptivo y verificar si efectivamente existe una relación entre las condiciones del entorno laboral y la calidad de vida laboral del personal de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone, se realizó un análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Esta prueba permitió establecer el grado de asociación entre ambas variables a partir de los datos recogidos en la encuesta. Los resultados

se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6. Correlación entre las condiciones del entorno laboral y la calidad de vida laboral

Matriz de correlación

		Condiciones	Calidad de Vida
Condiciones	Rho de Spearman	—	
	df	—	
	p-valor	—	
Calidad de Vida	Rho de Spearman	0.854***	—
	df	35	—
	p-valor	<.001	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de correlación realizado en Jamovi (2026).

Para analizar la relación entre las condiciones del entorno laboral y la calidad de vida laboral del personal de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM Chone, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados arrojaron una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($p = 0,854$; $p < 0,001$), lo que indica, en la práctica, que la valoración que hacen los empleados de su calidad de vida laboral mejora a medida que mejora su percepción del entorno laboral. Este resultado confirma la existencia de una asociación significativa entre ambas variables, lo cual da respuesta directa al problema de investigación y respalda el objetivo planteado desde el inicio del estudio.

4. Discusión

Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los colaboradores percibe de forma favorable las condiciones físicas y organizacionales de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone, lo cual se refleja principalmente en la disponibilidad de recursos, la infraestructura y las oportunidades de capacitación. Esto coincide con lo reportado por Rodríguez et al., (2025), quienes identificaron que las mejoras en el entorno físico, el acceso a recursos tecnológicos y las condiciones organizacionales favorecen de manera significativa la calidad de vida laboral del profesional universitario. En la misma línea, Ramos et al., (2020) señalan que los ambientes laborales con recursos adecuados incrementan tanto el bienestar psicológico como la satisfacción laboral del personal universitario. Por lo tanto, se podría inferir que la institución ha logrado construir condiciones favorables que terminan fortaleciendo el desempeño y el bienestar de sus colaboradores.

En cuanto a la percepción general de la calidad de vida laboral, los resultados muestran que el 83,8% de los participantes la valora de forma favorable. Este dato guarda relación con lo planteado por Kim (2021), quien sostiene que la calidad de vida es una percepción integral del bienestar físico, psicológico, social y laboral de las personas. Del mismo modo, el Observatorio de Salud Mental y Adicciones (2025) descubrió una correlación directa entre el bienestar emocional de los trabajadores ecuatorianos y su satisfacción laboral, lo que indica que las empresas que fomentan entornos de trabajo saludables acaban generando mayores niveles de compromiso y satisfacción. La mayoría de las opiniones favorables de los empleados en esta encuesta respaldan, por tanto, la importancia de mantener políticas organizativas destinadas a mejorar el bienestar en el trabajo.

Se ha demostrado que existe una fuerte correlación positiva entre la calidad de vida laboral y las condiciones del entorno de trabajo ($p = 0,854$; $p < 0,001$). En la práctica, esto significa que aspectos como la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos, la comunicación organizativa, el reconocimiento en el lugar de trabajo, las posibilidades de crecimiento y los programas de bienestar están directamente relacionados con una mejora percepción por parte de los trabajadores de su calidad de vida laboral.

Este hallazgo va en línea con lo que plantean Green et al. (2024), quienes sostienen que la calidad del trabajo mantiene una relación estrecha con el bienestar general y la satisfacción laboral. En esa misma dirección, Vargas (2025) señala que el apoyo organizacional y unas condiciones institucionales favorables son factores que fortalecen el bienestar psicológico de los trabajadores, algo que los datos de esta investigación también reflejan con bastante claridad.

Sin embargo, y a pesar de esta percepción favorable, los resultados también dejaron

ver algunas oportunidades de mejora relacionadas con la comunicación institucional, el reconocimiento al desempeño y la participación en programas de bienestar y salud mental. Esto coincide, aunque no del todo, con lo reportado por Otero y Solano (2024), quienes identifican que la sobrecarga laboral, la comunicación organizacional limitada y la poca participación en programas institucionales pueden favorecer el estrés y el agotamiento laboral en el personal docente. De forma parecida, Vargas (2025) sostiene que los factores psicosociales siguen siendo uno de los principales riesgos para el bienestar laboral cuando no hay estrategias permanentes de acompañamiento institucional.

Otro punto importante es el equilibrio entre la vida personal y laboral, si bien la mayoría de los participantes señaló mantener un equilibrio adecuado entre ambas dimensiones, todavía hay un grupo que se ubica en valoraciones intermedias. Esto se relaciona con lo que encontró la revisión sistemática de Ramírez-Angel y Riaño-Casallas (2022), quienes concluyen que el equilibrio trabajo-vida es uno de los principales determinantes de la salud mental y del bienestar de los trabajadores, sobre todo en organizaciones donde las demandas laborales son altas.

Al integrar la información obtenida mediante la entrevista y la encuesta, se pudo corroborar que la percepción de la autoridad académica coincide, en gran medida, con los colaboradores, lo que fortalece la validez de los hallazgos gracias a la triangulación metodológica. En conjunto, esta investigación aporta un diagnóstico actualizado sobre la calidad de vida laboral en la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone, identificando tanto fortalezas institucionales como áreas susceptibles de mejora que pueden orientar la formulación de estrategias dirigidas al bienestar integral del talento humano.

5. Conclusiones

La evidencia presentada, se concluye que, las condiciones laborales físicas, organizacionales y psicosociales de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM, extensión Chone, son percibidas de forma favorable por la mayoría de los colaboradores. La disponibilidad de recursos tecnológicos, la infraestructura institucional, las oportunidades de capacitación y la estabilidad laboral son fortalezas que contribuyen a construir un entorno de trabajo adecuado y a mejorar el bienestar del personal. En este sentido, son fortalezas que contribuyen a construir un entorno de trabajo adecuado y a mejorar el bienestar del personal.

Los colaboradores mostraron niveles favorables de satisfacción laboral, buen clima organizacional y relaciones interpersonales positivas. No obstante, hubo dimensiones que obtuvieron valoraciones más bajas, como el reconocimiento institucional, la comunicación organizacional y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos resultados dejan ver que hay trabajo por hacer en cuanto a mecanismos de reconocimiento al desempeño, espacios de comunicación más permanentes y acciones que apunten al bienestar integral del personal.

Teniendo en cuenta la evidencia, combinar los resultados de la entrevista semiestructurada con los de la encuesta permitió tener una comprensión más completa de cómo vive el personal de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM extensión Chone su calidad de vida laboral. La triangulación de esa información dejó ver, por un lado, fortalezas claras en las condiciones del entorno laboral y, por otro, algunas áreas que todavía tienen margen de mejora: el reconocimiento institucional, la comunicación interna y la participación en programas de bienestar son los aspectos que más aparecen como pendientes y que, según los datos, influyen en cómo percibe el personal su calidad de vida laboral.

6. Bibliográficas

- Aguilar-Hernández, P. A., Acosta-Tzin, J. V., Raudales-García, E. V., Andino-González, P., & Sarmiento-Matute, R. E. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 25(3), 638-656. <https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Ahmed, A., & Pereira, L. J. (2024). *Mixed methods research: combining both qualitative and quantitative approaches*. https://www.researchgate.net/publication/384402328_Mixed_Methods_Research_Combining_both_qualitative_and_quantitative_approaches
- Castillo, J., & López, L. (2022). *Impacto en la calidad de vida generado por el desajuste entre el perfil profesional de la persona que ocupa el cargo y el perfil planteado por las PYMES en el Valle de Aburrá*. Universidad EAFIT. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/83beeb2c-84d7-4e37-ac50-d1c06c06caad/content>
- Das Deep, P., Ghosh, N., & Chen, Y. (2025). Agotamiento del profesorado en la educación superior: efectos en la participación: resultados del aprendizaje y institucional impulsada por inteligencia artificial. *Revista de Psicología Educativa y del Desarrollo*, 15(1), 29-42. <https://doi.org/10.5539/jedp.v15n1p29>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didascalía*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Grari, Y., & Bessouh, N. (2025). Calidad de vida laboral y satisfacción del profesorado universitario. *Hogar: Revista de Desarrollo del Sur de Florida*, 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n1-016>
- Green, F., Lee, S., Zou, M., & Zhou, Y. (2024). Work and life: the relative importance of job quality for general well-being, and implications for social surveys. *Socio-Economic Review*, 22(2), 835-857. <https://doi.org/10.1093/ser/mwae002>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). *Contenido del programa del proceso selectivo para el acceso, por el sistema general de acceso libre, en la escala de titulados superiores del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Datos Abiertos. <https://www.insst.es/el-instituto/trabaja-con-nosotros/oposiciones-insst/como-son-nuestros-procesos/temas-especificos-de-prl>

- Kim, S. (2021). *Evaluación de la calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud (WHOOQOL)*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_3282-2
- Medina Romero, M. Á., Hurtado Tiza, D. R., Muñoz Murillo, J. P., Ochoa Cervantez, D. O., & Izundegui Ordóñez, G. (2023). Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo. *INUDI* Perú, 8. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/118/160/189>
- Observatorio de Salud Mental y Adicciones. (2025). *Estudio final: Salud mental y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores ecuatorianos*. Universidad Técnica Particular de Loja. https://vinculacion.utpl.edu.ec/sites/default/files/inline-files/Estudio%20salud%20mental%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20trabajadores%20ecuatorianos_0.pdf
- Otero, N., & Solano, J. (2024). Factores que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en los docentes en una Unidad Educativa en la Ciudad de Quito. *Runas*, 5(10), 3-19. <https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.217>
- Ramírez-Angel, L. M. ., y Riaño-Casallas, M. I. . (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(92), 208-252. <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>
- Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J., & Ivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-245. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/html/>
- Toro, R., Peña, M., Avandaño, B., Mejía, S., & Bernal, A. (2022). Análisis empírico del coeficiente alfa de cronbach según opciones de respuesta, muestra y observaciones atípicas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación* , 2(63), 17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2022). *Investigación bibliográfica*. <https://seciss.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/12/12.pdf>
- Vargas Díaz, M. . (2025). Relación entre factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores de una empresa social del estado en Moñitos, Córdoba. *Alumni Editora*, 1(4), 21-38. <https://doi.org/10.70625/rmis/345>