



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA CALIDAD DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO

DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BABAHOYO, 2025

Autor:

ANTHONY WALTER BAÑO GAVILANEZ

Tutor:

MGS. ERIKA JADIRA ROMERO CÁRDENAS

Milagro, Septiembre 2025

ECUADOR

Constancia de aceptación por el tutor



INFORME DEL TUTOR

Milagro, 25 de septiembre del 2025

Ingeniero
Eduardo Espinoza Solis, Ph.D
Decano de Posgrado

De mis consideraciones

Por medio de la presente certifico haber acompañado en el desarrollo del trabajo de titulación en calidad de profesor tutor, al maestrante **ANTHONY WALTER BAÑO GAVILANEZ**, con el tema: **“LA CALIDAD DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BABAHOYO, 2025”**. En el cual se realizaron 8 tutorías, las mismas que se encuentran registradas en el Sistema de Gestión Académica.

Además, notifico que el Trabajo de Titulación cumple con los parámetros de calidad y forma requeridos por el programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MODALIDAD EN LÍNEA**, cumpliendo con el porcentaje de originalidad del 0.8%.

Pongo de manifiesto que autorizo la entrega del documento desarrollado a los entes pertinentes para proceder a la revisión y posterior defensa del Trabajo de Titulación presentado por el maestrante.



Atentamente,
ESPINOZA BRAVO MARIA GABRIELA, Msc.
C.I. 1206142893

Declaración de autoría de la investigación

Yo, **ANTHONY WALTER BAÑO GAVILANEZ**, con Cédula de Identidad Nro. **1206800326**, estudiante de la **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), declaro bajo juramento que el informe de investigación previo a la obtención de mi título profesional, titulado:

"LA CALIDAD DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BABAHOYO, 2025"

Es de mi **exclusiva autoría** y propiedad intelectual, al suscribir el presente documento, certifico y garantizo que:

1. El contenido íntegro del trabajo es el resultado de mi esfuerzo personal y mi proceso de investigación.
2. He realizado la revisión bibliográfica pertinente y todas las fuentes, referencias, gráficos, figuras y citas utilizadas que provienen de otros autores o trabajos académicos han sido debidamente indicadas y referenciadas según las **Normas APA Séptima Edición**.
3. No he incurrido en plagio ni en ninguna otra forma de deshonestidad académica.
4. Asumo la plena y total responsabilidad por los juicios, opiniones, resultados y conclusiones vertidas en este informe, liberando de toda responsabilidad legal y académica al Director/a de Tesis y a la Universidad Estatal de Milagro.

En virtud de lo expuesto, doy fe de la autenticidad del trabajo y de mi responsabilidad.

Milagro, 24 de Septiembre de 2025.

Firma del Autor:



ANTHONY WALTER BAÑO
GAVILANEZ

ANTHONY WALTER BAÑO GAVILANEZ

C.I.: 1206800326

Certificación de la defensa



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO FACULTAD DE POSGRADO ACTA DE SUSTENTACIÓN MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los once días del mes de noviembre del dos mil veinticinco, siendo las 11:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC BAÑO GAVILANEZ ANTHONY WALTER, a defender el Trabajo de Titulación denominado "LA CALIDAD DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BABAHYOY, 2025"., ante el Tribunal de Calificación integrado por: Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO, Presidente(a), Mba. CABRERA RUILOVA JOSUE JESUS en calidad de Vocal; y, Muct RODRIGUEZ CASTILLO NADIA ELIZABETH que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	57.13
DEFENSA ORAL	38.33
PROMEDIO	95.47
EQUIVALENTE	MUY BUENO

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 12:00 horas.



Mth. NARANJO CABRERA CARLOS ROLANDO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Mba. CABRERA RUILOVA JOSUE JESUS
VOCAL



Muct RODRIGUEZ CASTILLO NADIA ELIZABETH
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



LIC BAÑO GAVILANEZ ANTHONY WALTER
MAGISTER

Dedicatoria

A la memoria de mi Abuela, GLADYS LEONOR VINUEZA BURGOS, quien desde el cielo sigue siendo la luz que me guía y la voz que me impulsa. Ella soñó con verme alcanzar las cimas más altas y este logro es la materialización de su fe y mi promesa. Gracias por la **inspiración inagotable** y por enseñarme el valor de la perseverancia.

A mi madre, SONNIA MARITZA GAVILANEZ VINUEZA, ejemplo vivo de **fortaleza**, amor incondicional y sacrificio. Eres mi cimiento inamovible, el punto de partida de todo triunfo.

A mis amados sobrinos, SONIA FIORELLA y LUCAS ROBERTO SALINAS AGUILAR, que son mis hijos en el corazón. Ustedes son la razón y la motivación diaria para demostrar que, con **constancia, todo se puede** en cuanto se propone. Que esta tesis sea un testimonio de esfuerzo para sus vidas.

A mis hermanos, SONIA VANESSA AGUILAR GAVILANEZ y TAYLOR ALEXANDER ARTEAGA GAVILANEZ, por ser mis primeros compañeros de vida y mi apoyo incondicional.

Y a FERNANDO VALERO GUERRERO, por su invaluable compañía y apoyo constante durante todo este trayecto académico.

Agradecimiento

Mi más sincero y profundo agradecimiento a las siguientes instituciones y personas, sin cuya colaboración este Trabajo de Investigación no habría sido posible:

1.1.1. A la Academia

A la **Universidad Estatal de Milagro (UNEMI)**, por ofrecerme la oportunidad de cursar la **Maestría en Administración Pública con Mención en Desarrollo Organizacional**, y por brindarme la plataforma académica y la formación necesarias para alcanzar este logro profesional.

1.1.2. A la Dirección de Tesis y Cátedra

A la **Mgs. ERIKA JADIRA ROMERO CÁRDENAS**, mi tutora, por su invaluable guía, paciencia y dedicación, fundamentales para la rigurosidad metodológica del presente estudio.

De manera especial, extendiendo mi gratitud a la **Mgs. JENNIFER LÓPEZ**, tutora del curso de titulación, cuyo acompañamiento en las fases iniciales y en la estructuración del proyecto fue crucial para sentar las bases de esta investigación.

1.1.3. Al Apoyo Estratégico y Colaboradores

Al **Ing. BOLÍVAR ALVARADO TERÁN**, por su decisivo empujón económico y su amistad incondicional, que brindaron el soporte logístico y financiero necesario para culminar esta etapa académica. Al **Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Babahoyo**, y especialmente a sus **trabajadores**, por su apertura y participación activa en la recolección de datos, esencial para validar los resultados.

1.1.4. A mi Familia

Finalmente, a mi familia, por su comprensión durante las horas de estudio y por el apoyo moral constante que me permitió mantener la concentración y la motivación hasta la culminación de este proyecto.

Cesión de derechos de autor a la UNEMI

Yo, **ANTHONY WALTER BAÑO GAVILANEZ**, con Cédula de Identidad Nro. **1206800326**, autor del Trabajo de Investigación titulado:

"LA CALIDAD DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BABAHOYO, 2025"

previo a la obtención del Grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. Cedo a título gratuito a la **UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO (UNEMI)** los derechos de reproducción, comunicación pública y distribución de la obra, a fin de que pueda ser utilizada para la difusión de sus contenidos a través del repositorio institucional y otros medios digitales y físicos que la Universidad estime pertinentes.
2. Declaro que la obra es original y que cumpla con la legislación ecuatoriana y las políticas de la UNEMI respecto a los derechos de autor, liberando a la Universidad de cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de un incumplimiento en esta materia.
3. Manifiesto mi conformidad para que el presente Trabajo de Investigación sea publicado en formato impreso y digital, y esté disponible para la consulta pública, garantizando el acceso abierto a la comunidad académica y científica.

En la ciudad de **Milagro**, a los 24 días del mes de **Septiembre** del año 2025.

Firma del Autor:



VERIFICACIÓN DE FIRMAS DIGITALES POR
ANTHONY WALTER BAÑO GAVILANEZ

ANTHONY WALTER BAÑO GAVILANEZ

C.I.: 1206800326

Índice General

Constancia de aceptación por el tutor.....	ii
Declaración de autoría de la investigación	iii
Certificación de la defensa	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Cesión de derechos de autor a la UNEMI	vii
Índice General	viii
Índice de tablas.....	x
Resumen	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	3
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.1. Problematicación	3
1.1.2. Delimitación del problema	4
1.1.3. Formulación del problema	4
1.1.4. Sistematización del problema	5
1.2. OBJETIVOS.....	5
1.2.1. Objetivo general	5
1.2.2. Objetivos específicos	5
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	6
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL	7
2.1. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1.1. Antecedentes históricos	7
2.1.2. Antecedentes referenciales	8
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	9
2.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	11
2.3.1. Hipótesis general	11
2.3.2. Hipótesis particulares	12
2.3.3. Declaración de variables	12
2.3.4. Operacionalización de las variables	13
CAPÍTULO III. MARCO Metodológico.....	15
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL.....	15
3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA.....	15
3.2.1. Características de la población	15
3.2.2. Delimitación de la población	16
3.2.3. Tipo de muestra	17

3.2.4. Tamaño de muestra	18
3.2.5. Proceso de selección	19
3.3. LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS	19
3.3.1. Métodos teóricos	19
3.3.2. Técnicas e instrumentos	19
3.4. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN	22
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	24
4.1. ANALISIS DESCRIPTIVO:.....	24
4.2. ANALISIS EXPLORATORIO	27
4.3. RESULTADOS Y ANALISIS INFERENCIAL	36
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	43
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.....	46
CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES	47
CAPÍTULO VIII. BIBLIOGRAFÍA	48
CAPÍTULO IX. ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente</i>	13
Tabla 2	<i>Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente</i>	14
Tabla 3	<i>Total de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Babahoyo</i>	16
Tabla 4	<i>Criterios de Inclusión y Exclusión</i>	17
Tabla 5	<i>Población Objetiva</i>	17
Tabla 6	<i>Cálculo del Tamaño de Muestra</i>	18
Tabla 7	<i>Coeficiente alfa de Cronbach Instrumento 1</i>	22
Tabla 8	<i>Coeficiente alfa de Cronbach Instrumento 2</i>	22
Tabla 9	<i>Rango de Baremos e Interpretación Likert para Dimensiones</i>	24
Tabla 10	<i>Rango de Baremos e Interpretación Likert para Variables</i>	24
Tabla 11	<i>Valores Estadísticos Descriptivos Variable 1</i>	25
Tabla 12	<i>Valores Estadísticos Descriptivos Variable 2</i>	25
Tabla 13	<i>Frecuencias de los resultados de la Variable 1 y sus Dimensiones</i>	26
Tabla 14	<i>Frecuencias de los resultados de la Variable 2 y sus Dimensiones</i>	27
Tabla 15	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 1</i>	28
Tabla 16	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 2</i>	29
Tabla 17	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 3</i>	30
Tabla 18	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 4</i>	31
Tabla 19	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 1</i>	32
Tabla 20	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 2</i>	33
Tabla 21	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 3</i>	34
Tabla 22	<i>Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 4</i>	35
Tabla 23	<i>Prueba de Normalidad</i>	37
Tabla 24	<i>Interpretación del Valor del Rho de Spearman</i>	38
Tabla 25	<i>Calculo del Rho Spearman Calidad de Vida – Desempeño Laboral</i>	38
Tabla 26	<i>Coeficiente de influencia – Según cálculo de regresión</i>	39
Tabla 27	<i>Coeficiente de influencia de las Dimensiones de la Calidad de Vida en el Desempeño Laboral</i>	39
Tabla 28	<i>Calculo del Rho Spearman Bienestar Fisico– Desempeño Laboral</i>	40
Tabla 29	<i>Calculo del Rho Spearman Bienestar Emocional – Desempeño Laboral</i>	40
Tabla 30	<i>Calculo del Rho Spearman Bienestar Social – Desempeño Laboral</i>	41
Tabla 31	<i>Calculo del Rho Satisfacción Propia – Desempeño Laboral</i>	42

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar en qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Babahoyo durante el año 2025. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y correlacional, con un diseño no experimental u observacional y transversal. El universo de estudio estuvo constituido por los trabajadores del GAD del cantón Babahoyo, a quienes se les aplicó un instrumento para medir las variables de Calidad de Vida (incluyendo Bienestar Físico, Emocional, Social y Satisfacción Propia) y Desempeño Laboral (medido por Factores Fisiológicos, Ambiente y Relaciones Laborales, Condiciones Laborales y Desarrollo Profesional). Los resultados obtenidos evidenciaron una relación positivamente moderada y significativa entre ambas variables. Específicamente, se determinó que la Calidad de Vida influye en un 70.2% en el Desempeño Laboral de los trabajadores, con un 74.07% de los encuestados reportando un nivel Alto de desempeño. Se concluye que las dimensiones de Bienestar Físico, Bienestar Emocional y Satisfacción Propia ejercen un impacto considerable y positivo en la capacidad de rendimiento de los servidores públicos. Este hallazgo subraya la necesidad de que el GAD implemente políticas de bienestar que optimicen el entorno laboral y aseguren el cumplimiento eficiente de las metas institucionales.

Palabras claves: Calidad de vida, Desempeño laboral, GAD Babahoyo, Bienestar laboral, Evaluación del desempeño, Administración pública.

INTRODUCCIÓN

El término Calidad de Vida (CV), desde el punto de vista Laboral, según Garay (1996), se manifiesta como la integración de distintos enfoques que permiten evaluar el nivel de bienestar percibido por un individuo, siendo este influenciado por factores físicos, emocionales, sociales y económicos. Asimismo, Zohurul y Siengthai (2009), mencionan que, el desempeño laboral son las actividades o procedimientos realizados por los empleados para el cumplimiento de los objetivos o metas establecidos por la organización a la que perteneces; por otro lado, Tello (2022), menciona que este cumplimiento está directamente influenciado por la percepción de satisfacción que experimentan los colaboradores.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, en la actualidad, según Lumbreras-Guzmán et al. (2020), las organizaciones de estatales carecen de metodologías y herramientas que optimicen su gestión directiva, con el objetivo de asegurar la calidad de vida de los trabajadores, garantizando de esta manera el adecuado desempeño laboral de estos; por lo que, es necesario el llevar a cabo evaluaciones integrales, y de forma regular, que garanticen definir la percepción de la Calidad de Vida que tiene cada trabajador y su relación con el desempeño laboral que estos manifiestan.

Situación que, se logra evidenciar en muchos países de Latinoamérica, donde se evidencia que los cambios estructurales y la incorporación de tecnologías han demandado una revisión del papel del trabajador público; conllevando de esta manera a que, los estados busquen determinar estrategias que incrementen la percepción de bienestar de sus empleados, reconociendo que la calidad de vida tiene una relación directa con el desempeño laboral (Granados, 2014). Cabe resaltar que, en Ecuador, y particularmente en el cantón Babahoyo, se logra evidenciar que, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), no le toma importancia a la percepción que tienen sus trabajadores sobre su calidad de vida y como esto incide en su desempeño laboral, debido a los escasos estudios que aborden el tema; generando con ello que, no se logre asegurar el cumplimiento en las metas planificadas.

Es de esta manera que, la presente investigación planteó como objetivo general, el **Determinar en qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo en el año 2025;**

debido, en gran parte a los escasos estudios que se han desarrollado sobre el tema. De esta manera, se buscó generar conocimientos nuevos, los cuales enriquezcan la comprensión de como la percepción que tiene un individuo sobre la calidad de su vida, puede asegurar un adecuado desempeño laboral del mismo; facilitando posteriormente la creación de estrategias que logren aprovechar esta relación con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las metas organizacionales planificadas.

En base al párrafo anterior, el desarrollo de la presente investigación adquiere relevancia, debido a que el análisis de los resultados obtenidos, conllevaron a la obtención de nuevos conceptos relacionados a la calidad de vida y su influencia en el desempeño laboral, a través de observar la interacción de estas variables en un contexto real, conllevando a consolidar nuevos conocimientos que enriquecieron nuestra comprensión sobre estas variables. Asimismo, al partir de la presente investigación, se podrá permitir desarrollar futuras investigaciones, que planteen estrategias que aseguren un adecuado desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada organización, en base a su percepción sobre la calidad de vida que poseen.

Para lo cual, se utilizó una metodología basada en un tipo de investigación **aplicada**, según su finalidad, al aplicar los instrumentos de recolección de datos sobre la muestra seleccionada, para la recolección directa de datos que ayudaron en el análisis de la interacción que tuvieron las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, siguiendo lo mencionado por Hernandez et al. (2014), se determinó que debido a que la investigación busca esclarecer la relación existente entre las variables esta fue, según su objetivo gnoseológico, de tipo **correlacional**.

Ademas se identificó que, según Arispe Alburqueque et al. (2020), debido a que la investigación no buscó observar la evolución o cambio que tiene la interacción de las variables a través del tiempo y que la aplicación de los instrumentos se dio en una sola oportunidad, esta según la orientación temporal, fue de tipo **Transversal**; finalmente, según el control de las variables, fue de tipo **No Experimental u Observacional**, debido a que no se tuvo ningún tipo de intervención en las variables o su forma de interacción durante el tiempo en el que se desarrolló la investigación, describiendo de manera literal los fenómenos observados durante la interacción de las variables (Arias y Covinos, 2021).

CAPÍTULO II.

EL PROBLEMA

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1. Problematicación

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo laboran aproximadamente 420 servidores públicos distribuidos entre áreas administrativas, operativas y técnicas, quienes constituyen el eje fundamental para la gestión institucional y la prestación de servicios a la ciudadanía. No obstante, informes internos y encuestas aplicadas por la Dirección de Talento Humano evidencian que en los últimos años se han registrado niveles variables de satisfacción laboral y una rotación anual cercana al 12 %, especialmente en personal técnico y de atención al usuario. Asimismo, los resultados de las evaluaciones de desempeño del período 2023 reflejaron que solo un 68 % de los trabajadores alcanzó calificaciones superiores a “satisfactorio”, lo que sugiere la existencia de factores vinculados a la calidad de vida laboral que inciden en la productividad y compromiso institucional. Estos antecedentes empíricos justifican la necesidad de analizar con profundidad la relación entre las condiciones de bienestar y el desempeño de los trabajadores del GAD de Babahoyo, con el propósito de proponer estrategias que fortalezcan su desarrollo personal y profesional.

La Alcaldía Ciudadana de Babahoyo (2023), presenta su “*Plan Estratégico Institucional 2023-2027*”, en el cual se detalla que, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Babahoyo, tiene como misión el mejorar la calidad de vida de la población; al mismo tiempo que mantiene una visión del mejoramiento continuo de la calidad y eficacia de los servicios y procesos a fin de satisfacer las necesidades de la comunidad; es de esta manera que mantiene como principios rectores y/o valores a la comunicación permanente, el trabajo coordinado, el compromiso, la transparencia y el mejoramiento continuo, entre otros. Con la finalidad de cumplir con los objetivos estratégicos institucionales planificados para el mencionado periodo.

De esta manera, para lograr cumplir con los objetivos antes mencionados, las organizaciones estatales deben asegurar la correcta ejecución de las actividades o procedimientos que estén relacionados al cumplimiento de dichos objetivos, los cuales según Zohurul y Siengthai (2009), se miden a través del desempeño laboral de los trabajadores de la organización; no

obstante, según Lumbreras-Guzmán et al. (2020), las organizaciones de estatales carecen de metodologías y herramientas que optimicen su gestión directiva; al mismo tiempo que, logren garantizar el adecuado desempeño laboral de los trabajadores.

Cabe recalcar que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Babahoyo en el año 2025; se logró evidenciar que, no existen estrategias para el aseguramiento del desempeño laboral de sus trabajadores; lo cual, según Sarrin y Vertiz (2023), se puede controlar en base a mantener niveles elevados de percepción sobre la calidad de vida en los trabajadores; debido a que, el cuidado y bienestar que presentan los trabajadores ayudaran a facilitar la ejecución de las actividades laborales que desempeñen. Esto se ve reforzado por lo mencionado por Torres-Rosero et al. (2023), quienes determinaron que, el desempeño laboral y su evaluación, sirve como insumo para que los directivos tomen decisiones en cuanto a las retribuciones hacia un colaborador, conduciendo eventualmente a elevar su calidad de vida.

De esta manera, se debe tomar importancia a la percepción que tienen sus trabajadores sobre su calidad de vida y como esto incide en su desempeño laboral; lo que sumado a, los escasos estudios que aborden el tema; generen que, no se logre asegurar un adecuado desempeño laboral de los trabajadores y por ende el cumplimiento en las metas organizacionales planificadas para la presente organización estudiada.

2.1.2. Delimitación del problema

De lo antes mencionado, se delimitó al problema en buscar ver como la calidad de vida influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo en el año 2025.

2.1.3. Formulación del problema

¿En qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025?

2.1.4. Sistematización del problema

Variable Independiente: Calidad de Vida – Dimensiones: Bienestar Físico, Bienestar Emocional, Bienestar Social y Satisfacción Propia

Variable Dependiente: Desempeño Laboral – Dimensiones: Factores Fisiológico, Ambiente Laboral y Relaciones, Condiciones Laborales y Desarrollo Profesional

¿En qué medida el Bienestar Físico influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025?

¿En qué medida el Bienestar Emocional influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025?

¿En qué medida el Bienestar Social influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025?

¿En qué medida la Satisfacción Propia influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025?

2.2. OBJETIVOS

2.2.1. Objetivo general

Determinar en qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

2.2.2. Objetivos específicos

Determinar en qué medida el Bienestar Físico influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

Identificar en qué medida el Bienestar Emocional influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

Obtener en qué medida el Bienestar Social influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

Calcular en qué medida la Satisfacción Propia influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

2.3. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio se justifica desde su relevancia teórica, debido que al desarrollar la presente investigación se obtendrán nuevos conceptos relacionados con la calidad de vida y su impacto en el desempeño laboral, a través de observar su interacción en un contexto real, conllevando a generar nuevo conocimiento que enriquezca nuestra comprensión de estas variables.

Asimismo, se evidenciará su relevancia práctica, al partir de una comprensión clara de la relación entre las variables, lo que permitirá desarrollar futuras investigaciones o estrategias que aseguren un adecuado desempeño laboral de los colaboradores en cualquier organización, contribuyendo así al crecimiento de estas.

Además, el estudio posee una relevancia metodológica, debido a que esta se desarrolla siguiendo lo estipulado en distintas bases metodológicas, conllevando a ellos a generar unas nuevas formas de aplicar las metodologías ya existentes

CAPÍTULO III.

MARCO REFERENCIAL

3.1. MARCO TEÓRICO

3.1.1. Antecedentes históricos

El concepto "Calidad de Vida", de manera general, comenzó a mencionarse alrededor del año 1930, enfocándose en la satisfacción de necesidades biológicas a través del trabajo. Entre 1950 y 1979, se separaron los conceptos de Calidad sobre la Vida (CV) y Calidad de Vida Laboral (CVL). De 1980 a 1990, se centró en la capacidad adquisitiva de avances sociales y científicos. Desde el año 2000, se asocia con el desarrollo interpersonal y satisfacción del ambiente laboral. Para 2021, la calidad de vida se determina por la satisfacción personal, felicidad, percepción del éxito, bienestar, satisfacción con la vida, bienestar emocional, seguridad financiera, salud, habilidades y desarrollo.

En este tiempo, se desarrolló la teoría de la motivación de Maslow, 1987; la cual estableció que los seres humanos están motivados por el deseo de satisfacer sus necesidades básicas, las cuales tienen una jerarquía, no obstante esta puede diferir de acuerdo al individuo; no obstante, estudios recientes sostienen que el reconocer los logros y fomentar las relaciones interpersonales lograr favorecer la percepción de estabilidad, demostrando que el lado emocional y el lado financiero son los pilares para comprender los niveles de calidad de vida que tiene un individuo. Por otro lado, Sarrin y Vertiz (2023), mencionan que, el satisfacer las necesidades básicas, mencionadas anteriormente, conlleva a lograr el bienestar de una persona, las cuales se pueden dividir en distintos aspectos como lo son el bienestar físico, el bienestar emocional, el bienestar social y la satisfacción propia.

Por otro lado, desde el punto de vista histórico, el concepto “*Desempeño Laboral*”, es comúnmente denominado como el nivel de cumplimiento que tienen los trabajadores con en sus actividades laborales, siendo esta definición dada por Katzell y Yankelovich (1975); seguidamente, Calderon Hernandez et al. (2003), menciona que el desempeño laboral se basa en la percepción de bienestar puede ser material, emocional, social, personal, físico, dentro del ámbito laboral y siempre depende de la perspectiva de la persona. Por otro lado, Libano et al.

(2003), establece que desempeño laboral es la manifestación física del bienestar laboral reflejado en el cumplimiento óptimo de las actividades encomendadas.

3.1.2. Antecedentes referenciales

Rivas Torres et al. (2020), presentaron el artículo titulado *“La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana”*, el cual desarrollaron un nuevo paradigma sobre la calidad de vida basado en el pensamiento complejo; determinando que, la calidad de vida, como concepto, es demasiado complejo y que actualmente es un conocimiento inacabado; debido a que, se tiene la posibilidad, en base al conocimiento actual, de seguir originando ejercicios hermenéuticos, los contemplen nuevas realidades y dimensiones de análisis, de esta manera se puede investigar su comportamiento en distintos contextos y de esta manera obtener beneficios en su integración a otros paradigmas.

Lo antes mencionado, se ve respaldado por el estudio *“La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022”*, realizado por Sarrin y Vertiz (2023), el cual tuvo como finalidad el comprender, analizar e interpretar, como era la relación entre la Calidad de Vida y los factores del desempeño laboral, para lo cual aplicaron un estudio de tipo no experimental - transversal, con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional; de esta manera indicaron que, se existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables; y por ende sostuvieron que, asegurar niveles de percepción altos de calidad de vida contribuye en controlar un adecuado desempeño laboral; debido a que, el cuidado y bienestar que presenta una persona ayudará en facilitar la ejecución de las actividades laborales que desempeñe.

Asimismo, el estudio de Torres-Rosero et al. (2023), denominado *“La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador”*, la cual se planteó como objetivo el analizar la evaluación del desempeño laboral y sus respectivos efectos en la calidad de vida de los trabajadores de una determinada organización; donde emplearon una metodología basada en la revisión sistémica de literatura; de esta manera lograron concluir que, el desempeño laboral y su evaluación, sirve como insumo para que los directivos tomen decisiones en cuanto a las retribuciones hacia un colaborador, conduciendo eventualmente a elevar su calidad de vida;

del mismo modo, se debe desarrollar estrategias que logren asegurar este desempeño en base a mantener elevados los niveles de apreciación sobre la calidad de vida que tiene cada trabajador.

Lo anteriormente descrito se ve reforzado por la investigación realizada por López-Martínez et al. (2021), titulada *“Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas”*, la cual logró identificar como la calidad de vida logra relacionarse de manera significativa con los niveles de desempeño laboral que manifiestan los trabajadores del centro médico antes mencionado; para lo cual, aplicaron un estudio cuantitativo, transversal y predictivo; determinando que, la calidad de vida logra determinar los niveles de desempeño laboral, en un incidencia de 80.60% de las veces; demostrando de esta manera la relación íntima que tiene la calidad de vida y el desempeño laboral.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

El bienestar físico, según Requena Santos (2000), se refiere a como el individuo percibe tener buena salud, a través de los hábitos y estilos de vida que logren asegurar que su cuerpo este en buena forma; esto conlleva a que, el individuo logre manifestar capacidades físicas que logren ayudarlo al cumplimiento de sus actividades cotidianas, incluidas las laborales. Cabe recalcar que, los principales factores que influyen para que un individuo posea un elevado bienestar físico son las que involucran al desarrollo de actividades físicas y las relacionadas con la nutrición que este tenga; debido a que ambos son pilares fundamentales para el desarrollo de las aptitudes físicas y la buena salud que tiene todo individuo.

Asimismo, el bienestar emocional, según lo planteado por Requena Santos (2000), se relaciona a la percepción que tiene el individuo sobre la tranquila, seguridad y la no afectaciones nerviosas; este bienestar, está íntimamente ligado a la felicidad o satisfacción con la vida que manifiesta el individuo y al nivel con el que afronta los problemas que logran afectar su salud mental. De esta manera, se asegura que el individuo logre un discernimiento adecuado al momento de la ejecución de sus actividades laborales, siendo estas no influenciadas por factores psicológicos propios del mismo.

El Bienestar Social, según Requena Santos (2000), se refiere al grado de satisfacción que siente el individuo al interactuar con otras personas y participar en cualquier actividad como una más; de esta manera, el individuo se siente que es parte de la sociedad. Asimismo, el individuo adquiere un sentimiento de pertenencia para con el grupo, lo que dentro del ambiente laboral, origina que se aumente el engagement o fidelización que este puede manifestar para con la organización; debido a que adquiere la percepción de ser parte imprescindible de los procesos organizacionales.

Del mismo modo, la Satisfacción Propia, está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico; dicho de otra manera, se basa en la forma en como el individuo siente que logra sus objetivos personales, mejora como persona y se desarrolla como individuo; partiendo de la apreciación que tiene con ser independiente y el cómo es percibido por su entorno. Para esto se evalúa su capacidad de autonomía y realización que ha adquirido el individuo con el tiempo de vida que tiene. (Requena Santos, 2000)

Es de esta manera que, la calidad de vida se conceptualiza, según Lumbreras-Guzmán et al. (2020), como el grado de percepción que los individuos perciben en relación al cumplimiento de sus necesidades, y se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, centrado en las necesidades relativas a los aspectos que involucren su bienestar. Es de esta manera que, la calidad de vida se conceptualiza como una evaluación subjetiva del impacto de la satisfacción de un individuo (satisfacción percibida o casi completa) sobre su capacidad para mantener un nivel de funcionamiento capaz de realizar tareas importantes (actividades), efectos en su salud general y al mismo tiempo su desarrollo personal.

Por otro lado, la definición del desempeño laboral se expresa como: “actividades y procedimientos realizados por los empleados los que ayudaran a lograr los objetivos establecidos para el éxito empresarial” (Tello, 2022). Por otro lado, el desempeño laboral, se refiere a procesos integrados orientados al cumplimiento de las actividades y el éxito de las organizaciones, los cuales están influenciados por el ambiente laboral; es decir, si no existe un buen ambiente laboral, seguro y saludable no obtendremos un buen desempeño de los trabajadores (Philip Morris International, 2021, p.11). De esta manera, los factores que rigen el comportamiento del

individuo al momento de la ejecución de sus actividades laborales, son los factores fisiológicos, el ambiente laboral, las condiciones laborales y el desarrollo profesional. (Sarrin y Vertiz, 2023)

De lo antes mencionado podemos decir que, los Factores Fisiológicos, son referentes a la forma en como gestionamos nuestra salud, así como los hábitos de cómo mantener buenas condiciones de salud (Sarrin y Vertiz, 2023). Asimismo, Lauracio Apaza (2018), recalca que el estilo de vida y la percepción de la calidad de vida que tiene un individuo, está directamente ligado al bienestar físico, el cual influye significativamente en el desempeño laboral, específicamente en como se desarrollan los factores fisiológicos, y por ende, en la capacidad que se tiene para la ejecución de las actividades propias del puesto laboral.

Asimismo, el Ambiente Laboral y Relaciones, se explica como la percepción que el individuo tiene sobre su entorno laboral y como este interactúa con el mismo. Refiriéndose a las comodidades o beneficios que brinda la infraestructura donde se desarrolla las actividades laborales, así como las personas que en ella se encuentran y las relaciones que se tengan con estas. (Sarrin y Vertiz, 2023).

Es preciso señalar que, las condiciones laborales, se refiere a la percepción del confort con el lugar de trabajo, así como la implementación que este tiene y su impacto en la ejecución de sus actividades laborales; aunado a ello, las condiciones contractuales, el lugar donde se encuentra el centro de labores y las facilidades que este brinda al individuo para la correcta ejecución de sus actividades laborales. (Sarrin y Vertiz, 2023)

Además, el desarrollo profesional, se refiere al crecimiento a nivel laboral que un empleado puede tener dentro de la empresa; cambios que lo harán sentirse satisfecho con su evolución en la empresa, y que repercutirán positivamente en su motivación y productividad; al mismo tiempo que, se logra evidenciar por los niveles de engagement o fidelización que tiene el trabajador con su centro de labores. (Sarrin y Vertiz, 2023).

3.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.3.1. Hipótesis general

La calidad de vida influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

3.3.2. Hipótesis particulares

El Bienestar Físico influye significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025.

El Bienestar Emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025.

El Bienestar Social influye significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025.

La Satisfacción Propia influye significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

3.3.3. Declaración de variables

a. Variable Independiente:

La calidad de vida, es de tipo cuantitativa y según Lumbreras-Guzmán et al. (2020), es el grado de percepción que los individuos perciben en relación al cumplimiento de sus necesidades, y se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, centrado en las necesidades relativas a los aspectos que involucren su bienestar. Es de esta manera que, la calidad de vida se conceptualiza como una evaluación subjetiva del impacto de la satisfacción de un individuo (satisfacción percibida o casi completa) sobre su capacidad para mantener un nivel de funcionamiento capaz de realizar tareas importantes(actividades), efectos en su salud general y al mismo tiempo su desarrollo personal.

b. Variable Dependiente:

El desempeño laboral, es de tipo cuantitativa y según Tello (2022), son las actividades y procedimientos realizados por los empleados los que ayudaran a lograr los objetivos establecidos para el éxito de la organización.

3.3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente

Variabl e	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensi ones	Indicadores	Ítems o Preguntas	Unidad de Análisis	Instrument o
VI:	La calidad de vida se conceptualiza como una evaluación subjetiva del impacto de la satisfacción de un individuo (satisfacción percibida o	Para medir la variable fue necesario el poder aplicar la técnica de la Encuesta y construir y aplicar un Cuestionario estructurado en 16 ítems, bajo la escala de Likert: 1. Nunca; 2. Casi Nunca; 3. Algunas Veces; 4. Casi Siempre; 5. Siempre. Además, dará la oportunidad de analizar e interpretar las opiniones de los encuestados (Unidad de análisis) para evaluar críticamente los resultados de las variables investigadas. (Arias Gonzales, 2020)	Bienest ar	Actividad Física	Realiza con frecuencia algún deportes o actividad física	Los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo	Encuesta
				Nutrición	Con que frecuencia usted se preocupa por llevar una dieta balanceada		
			Físico	Adicciones	Con que frecuencia usted realiza actividades que benefician su salud personal		
				Problemas de Salud	Con que frecuencia considera usted que tiene una buena salud		
			Bienest ar	Satisfacción	Comúnmente se siente Alegre y con buen ánimo		
				Salud Mental	Con que frecuencia considera usted que posee una buena salud mental (Ausencia de cuadros de ansiedad o depresión)		
				Emocio nal	Sentimientos Negativos		
				Nivel de Estrés	Con que frecuencia se siente relajado durante todas la ejecución de sus actividades laborales		
			Bienest ar	Actividades Sociales	Con que frecuencia se reúne con amistades para realizar actividades en conjunto		
				Relaciones Interpersonales	Con que frecuencia usted puede entablar fácilmente amistades con personas desconocidas		
La Calidad de Vida	casi completa) sobre su capacidad para mantener un nivel de funcionamiento capaz de realizar tareas importantes. Actividades y efectos en su salud general. (Lora, 2008)	(Unidad de análisis) para evaluar críticamente los resultados de las variables investigadas. (Arias Gonzales, 2020)	Social	Clima Familiar y Amical	Con que frecuencia se comunica con sus familiares cercanos		
				Integración y Participación Social	Suele a menudo participar de eventos sociales organizados por su comunidad		
			Satisfac ción Propia	Autonomía	Con que frecuencia siente que es dueño de sus decisiones		
				Realización	Con que frecuencia siente que está viviendo en un ambiente bueno para su desarrollo		
				Cumplimiento de Objetivos	Suele a menudo lograr conseguir los objetivos que se propone		
				Autoconcepto	Siente que puede comprender con claridad sus pensamientos, deseos y comportamientos		

Nota. En la tabla anterior se muestra la operacionalización de la Variable Independiente. Elaboración Propia.

Tabla 2
Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Preguntas	Unidad de Análisis	Instrumento
VD: Desempeño Laboral	Según Bohórquez (2007)* Son los factores que influyen en el cumplimiento de las funciones del trabajador en el logro de los resultados y metas que se dan en su puesto de trabajo y que finalmente conllevan al cumplimiento de metas dentro de la organización en un determinado tiempo".	Para medir la variable fue necesario el poder aplicar la técnica de la Encuesta y construir y aplicar un Cuestionario estructurado en 16 ítems, bajo la escala de Likert: 1. Nunca; 2. Casi Nunca; 3. Algunas Veces; 4. Casi Siempre; 5. Siempre. Además, dará la oportunidad de analizar e interpretar las opiniones de los encuestados (Unidad de análisis) para evaluar críticamente los resultados de las variables investigadas. (Arias Gonzales, 2020)	Factores Fisiológico	Seguimiento y Control de la Salud	Con que frecuencia se preocupa constantemente por saber cuál es su estado de Salud	Los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado o del cantón Babahoyo	Encuesta
				Estres Laboral	Con que frecuencia considera que está libre de sufrir episodios de stress o ansiedad dentro de su centro de labores		
				Equipos de Protección Personal	Con que frecuencia se preocupa por usar el equipo de protección personal al momento de realizar sus labores		
				Campañas de Bienestar de Salud	Con que frecuencia asiste a las campañas de Bienestar de Salud que promueve la Clínica San Pablo		
				Apoyo entre compañeros	Realiza con facilidad actividades con otros colegas Con que frecuencia las conversaciones que tiene		
			Ambiente Laboral y Relaciones	Comunicación Respetuosa	con otros trabajadores se realiza con el debido respeto		
				Recompensas y Bonos	Se le recompensa económicamente por haber conseguido superar los objetivos en el desempeño de sus funciones		
				Conflictos Laborales	Con que frecuencia se ve involucrado en algún conflicto con otro compañero de trabajo		
				Seguridad de las Instalaciones	Siente que trabaja en un ambiente seguro, libre de peligros		
				Ubicación del Centro de Labores	Se siente conforme con la ubicación de su Centro de Labores		
			Condiciones Laborales	Implementación Adecuada	Siente que tiene todas las herramientas necesarias para el óptimo desempeño de sus funciones		
				Funciones Laborales Acordes al Puesto	Sabe exactamente todas las funciones que tiene su puesto		
				Satisfacción con el Sueldo	Siente que es justo el sueldo que recibe por sus actividades laborales		
			Desarrollo Profesional	Satisfacción con el Puesto Laboral	Se siente conforme con el puesto que desempeña actualmente		
				Balance Trabajo - Vida	Con que frecuencia siente que su trabajo no afecta su vida personal		
				Balance Trabajo - Profesión	Con que frecuencia siente que su trabajo ayuda a su desarrollo profesional		

CAPÍTULO IV.

MARCO METODOLÓGICO

4.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL

El presente estudio, utilizó una metodología basada en un tipo de investigación **aplicada**, según su finalidad, al aplicar los instrumentos de recolección de datos sobre la muestra seleccionada, para la recolección directa de datos que ayudaron en el análisis de la interacción que tuvieron las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, siguiendo lo mencionado por Hernandez et al. (2014), se determinó que debido a que la investigación busca esclarecer la relación existente entre las variables esta fue, según su objetivo gnoseológico, de tipo **correlacional**.

Ademas se determinó que, teniendo en cuenta lo mencionado por Arispe Alburqueque et al. (2020), debido a que la investigación no buscó observar la evolución o cambio que tiene la interacción de las variables a través del tiempo y que la aplicación de los instrumentos se dio en una sola oportunidad, esta según la orientación temporal, fue de tipo **Transversal**; finalmente, según el control de las variables, fue de tipo **No Experimental u Observacional**, debido a que no se tuvo ningún tipo de intervención en las variables o su forma de interacción durante el tiempo en el que se desarrolló la investigación, describiendo de manera literal los fenómenos observados durante la interacción de las variables (Arias y Covinos, 2021)

Además el diseño de la investigación fue de enfoque **cuantitativo**, debido a que los resultados obtenidos representan un valor, los cuales luego de ser analizados puede responder con certeza a las hipótesis planteadas según el contexto particular donde fueron formuladas (López y Fachelli, 2017).

4.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

4.2.1. Características de la población

La característica principal de la población es que, esta estuvo conformada por los trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo en el año 2025.

4.2.2. Delimitación de la población

Según Ventura-Leon (2017), menciona que la población es “conjunto de elementos que contiene ciertas características que se pretende estudiar”. Por ello, se resaltó las diferencias entre la población y la muestra, ya que existe un carácter inductivo (de lo particular a lo general), de esta manera se determinó que la población estuvo conformada por los **trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Babahoyo en el año 2025**, la cual según el plan estratégico para el periodo 2023-2027 de la Alcaldía Ciudadana de Babahoyo (2023), se tiene una cantidad total de **783 trabajadores**, los cuales están distribuidos según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3

Total de Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Babahoyo

Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Babahoyo			
Cargo	Femenino	Masculino	Total
Alcalde		1	1
Concejales	4	5	9
Asesores		1	1
Secretaria General	1		1
Directores	6	13	19
Funcionarios LOSEP	205	169	374
Funcionarios Código de Trabajo	33	345	378
Total General	249	534	783

Nota. En la tabla se muestra la totalidad de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Babahoyo. Extraído del Plan Estratégico Institucional GADM Babahoyo 2023-2027; pp. 24.

De esta manera se obtuvo la población total o universo (Martínez, 2013), no obstante se ha creyó conveniente la obtención de una población objetiva o diana, debido a que algunos trabajadores mencionados en la tabla anterior, no forman parte de la capacidad operativa real encargada del cumplimiento de los objetivos institucionales planificados; es de esta manera que, se aplicó criterios de inclusión y exclusión, con la finalidad de determinar la magnitud de la mencionada población, los cuales se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 4
Criterios de Inclusión y Exclusión

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
* Trabajadores de Ambos Sexos	* Trabajadores de entre 25 a 40 años de edad
* Trabajadores que laboren en el año 2025	* Trabajadores contratados a tiempo completo
* Trabajadores que laboren en todos los turnos de atención	* Trabajadores que no tengan contratos por locación o prestación de servicios.
* Trabajadores de cualquier nivel de Jerarquía	* Trabajadores que laboren en puestos que no sean de confianza y desarrollen actividades dentro de los procesos de cumplimiento de las metas institucionales.

Nota. En la tabla se muestra los criterios de inclusión y exclusión para la selección de la población de estudio. Elaboración Propia.

De la tabla anterior, se puede determinar que la población objetiva para el presente estudio es de **372 trabajadores**, según se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 5
Población Objetiva

Población Objetiva			
Cargo	Femenino	Masculino	Total
Directores	3	5	8
Funcionarios LOSEP	170	82	252
Funcionarios Código de Trabajo	19	93	112
Total General	192	180	372

Nota. En la tabla se muestra la población objetiva resultante de la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión. Elaboración Propia.

La tabla anterior, determinó que se posee una población finita la cual está conformada por el personal que cumplió con los criterios de inclusión y exclusión antes mencionados.

4.2.3. Tipo de muestra

Una vez determinado la población objetiva o diana, se procedió a evaluar la forma del muestreo a realizar, para lo cual se tuvo en cuenta lo mencionado por Otzen y Manterola (2017), los cuales mencionan que el muestreo se refiere a la forma de seleccionar que individuos pertenecientes a la población formaran parte de la muestra, para lo cual se aplicó un tipo de muestreo probabilístico, de esta manera garantizando que todos los individuos tengan la misma posibilidad de ser escogidos.

4.2.4. Tamaño de muestra

En este punto, se tuvo en cuenta lo descrito por Morales Vallejo (2012), donde nos indica que para que cuando se logra identificada a cada uno de los elementos de la población, debemos considerar que esta es una población finita, para lo cual se aplicó la ecuación estadística para el cálculo del tamaño de la muestra en base a poblaciones finitas, obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 6
Cálculo del Tamaño de Muestra

$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{Z^2} + pq}$			
Donde:			
n	=	Tamaño de la muestra =	
N	=	Tamaño de la Población =	372.00
p	=	Posibilidad de que ocurra un evento =	0.50
q	=	Posibilidad de no ocurrencia del evento =	0.50
E	=	Error admisible, se considera 5% =	0.05
Z	=	Nivel de Confianza, para un 95%, Z =	1.96
Calculando los Valores de la formula			
		E ² =	0.00
		Z ² =	3.84
		pq=	0.25
		Npq	93.00
		N-1	371.00
		(N-1)E ²	0.93
		(N-1)E ² /Z ²	0.24
		(N-1)E ² /Z ² + pq	0.49
		Npq/((N-1)E ² /Z ² + pq)	189.24
n	=	Tamaño de la muestra =	189.00

Nota. En la tabla se muestra el cálculo del tamaño de la muestra. Elaboración Propia.

De esta manera se obtuvo un tamaño de muestra de **189 trabajadores**, de este cálculo se procedió a tomar lo dicho por García-García et al. (2013), donde se asumió que para la muestra piloto sea el 20% del tamaño de la muestra total, por lo que tuvimos **38 trabajadores** como muestra piloto; la misma que sirvió para el cálculo de la confiabilidad del instrumento.

4.2.5. Proceso de selección

Para el proceso de selección se tomó el procedimiento de **Números randómicos o números aleatorios**, en base a la posibilidad de que cualquier miembro de la población finita identificada anteriormente, puede pertenecer a la muestra; de esta manera, se realizó la selección de manera aleatoria hasta completar el tamaño de la muestra y del mismo modo los sujetos que formaron parte de la muestra tuvieron una participación de forma anónima.

4.3. LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS

4.3.1. Métodos teóricos

Según Arispe Alburquerque et al. (2020), los métodos de investigación se definen como la totalidad de los aspectos operativos dentro del proceso de investigación; es de esta manera que según el enfoque o paradigma de la presente investigación, se determinó que el método a aplicar en el presente es:

Hipotético – deductivo, el cual parte de una hipótesis la cual se busca falsear, refutar o validar; permitiendo de esta manera, obtener conclusiones las cuales están previamente confrontadas con los hechos reales observados y recolectados mediante las técnicas e instrumentos previamente determinados.

4.3.2. Técnicas e instrumentos

Las **Técnicas e Instrumentos** para la recolección de datos, para lo cual se tuvo en cuenta lo descrito por Arias Gonzales (2020), quien menciona que las técnicas son un conjunto de normas que regulan el proceso de investigación y los instrumentos son las herramientas que sirven a las técnicas de investigación la recolección de datos de un proceso de investigación.

De esta manera, se determinó a **La Encuesta**, como técnica de recolección de datos, debido a que es una técnica muy conocida y empleada en los estudios que desean correlacionales la cual se aplica mediante la utilización de un instrumento llamado cuestionario, la cual está destinada a obtener la información brindada por las personas sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones; centrándose en realizar preguntas preestablecidas que resultaran en la obtención de datos cuantitativos o cualitativos; además de ser valorado mediante un sistema de respuestas con valor escalonado (Sánchez Carlessi et al., 2018).

Esta técnica, recopilan y resguardan datos de forma digital, siendo en su mayoría numéricos; de esta manera ayuda a la evaluación e interpretación cuantitativa de los mismos (López-Roldán y Fachelli, 2015).

En base a lo anteriormente mencionado, se escogió a **El Cuestionario**, como el instrumento que se aplicó a la muestra determinada, debido a que consiste en un grupo de preguntas planteadas e itemizadas las cuales tienen un conjunto de posibles respuestas, donde el encuestado debe responder, para poder proceder a valorar sus respuestas mediante una escala ordinal. No hay respuesta correcta o incorrecta, por buscar el cuantificar la percepción del encuestado lo más objetivamente posible. Cada respuesta conduce a resultados diferentes y se aplica a grupos de personas (Arias Gonzales, 2020)

Asimismo, se tomó en cuenta lo descrito por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), para lo cual se elaboró los cuestionarios en base a preguntas estructuradas, de acuerdo a las variables y sus dimensiones; bajo una escala de Likert donde: 1=Nunca; 2=Casi Nunca; 3=Algunas Veces; 4=Casi Siempre; 5=Siempre. Este instrumento se aplicará a los colaboradores que forman parte de la muestra; la cual se tomó en un único momento, de esta manera se pudo observar el fenómeno de interacción que tuvo las variables de estudio.

Una vez elaborados los Cuestionarios para las variables de estudio, se procedió a realizar su **validación** la cual fue mediante un juicio de expertos cabe mencionar que para garantizar una mayor amplitud de planteamientos y puntos de vista diferentes se debe elegir varios expertos que evalúen un mismo ítem, no obstante, basándome en las ideas de Bolado et al. (1999), se sugiere un numero promedio entre 3 a 5 expertos para este tipo de investigación, por lo que se escogió un

total de 3 expertos los cuales tenían como requisito mínimo tener el grado de magister con referencia a los temas que se tratan en la presente investigación.

Para lo cual, y siguiendo lo recomendado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los expertos consultados llenarán la **Matriz de Evaluación por Juicio de Expertos**, en los cuales valoraron diez (10) dimensiones con sus respectivos indicadores en una escala de Likert, de esta manera obteniendo un resultado cuantificado que logro representar la opinión que tuvieron los expertos sobre los instrumentos elaborados; posteriormente, para observar si los resultados que ofrecieron los expertos son consistentes o poseen relación entre sí.

Adicionalmente, se tomó en cuenta lo mencionado por Robles Pastor (2018), la cual menciona que el procedimiento denominado “juicio de expertos” es simplemente una forma de evaluar la validez de contenido de un instrumento, no obstante es necesario evaluar la concordancia de los expertos y determinar con mayor precisión si el instrumento es válido universalmente, para lo cual se cuantifica la validez del contenido del juicio de expertos a través del cálculo del coeficiente V de Aiken, descrito como “*un coeficiente que permite cuantificar la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de N jueces*”, mediante el uso de una matriz de cálculo (Dominguez-Lara, 2016).

No obstante, debido a que los cuestionarios aplicados estuvieron adaptados del aplicado en la investigación titulada “*La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022*”, presentada por Sarrin y Vertiz (2023), la cual ya ha sido validada por expertos en el tema; y por lo tanto, según Arias y Covinos (2021), estas ya no deben ser validadas posteriormente, debido a que los resultados evalúan las mismas variables; sin embargo, esto no descarta la verificación de la confiabilidad del instrumento, debido a que el contexto en donde se aplicó es distinto al original.

Es de esta manera que, para garantizar la confiabilidad del instrumento, Arispe Alburqueque et al.(2020), nos dice que existe tres formas básicas para calcular el coeficiente de confiabilidad, las cuales son Consistencia Interna (Relación entre el resultados de los Ítems de Escala - Alfa de Cronbach), Consistencia Paralela (Aplicación de varias veces el instrumento con la finalidad de obtener un resultado constante) y Consistencia Interna de Mitades (Se aplica una sola vez el instrumento, pero los ítem son sesgados a la mitad), siendo de esta manera que se

escogió la consistencia interna como forma del cálculo de confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach.

Este coeficiente alfa de Cronbach, fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach, determinando que sirve para medir la fiabilidad de los resultados obtenidos de un conjunto de mediciones, este conjunto de mediciones debe combinarse aditivamente para poder hallar una puntuación global y todos estos miden a la dimensión en la misma escala y sentido (Celina-Oviedo y Campo-Arias, 2002).

De lo mencionado en los párrafos anteriores, y teniendo en cuenta lo descrito en el punto 3.2.4 del presente informe, se realizó el cálculo del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach sobre una muestra piloto conformada por 38 trabajadores de gobierno autónomo descentralizado del Cantón Babahoyo en el año 2025, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 7
Coeficiente alfa de Cronbach Instrumento 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.855	16

Fuente. En la tabla se muestra el valor del coeficiente alfa de Cronbach del Instrumento 1. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26.

Tabla 8
Coeficiente alfa de Cronbach Instrumento 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.850	16

Fuente. En la tabla se muestra el valor del coeficiente alfa de Cronbach del Instrumento 2. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De las tablas anteriores, se puede determinar que los coeficientes de confiabilidad, alfa de Cronbach, de los instrumentos 1 y 2 fueron 0.855 y 0.850, respectivamente; los cuales al ser mayores de 0.70, son considerados, según Arispe Alburquerque et al. (2020), como aceptables; por lo que se dedujo que ambos instrumentos son confiables.

4.4. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

Para realizar los **procedimientos de procesamiento y análisis de los datos** obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, fue necesario definir con claridad que es **análisis de datos**, el cual es el proceso de exploración, transformación, examinación y prueba,

siendo el **procesamiento de datos**, la forma en cómo se recolectan, resguardan, seleccionan y transforman los datos que serán posteriormente analizados; de esta manera el procedimiento de procesamiento y análisis de datos se inició con solicitar el permiso pertinente a la persona encargada de la gestión de la Entidad para la aplicación de los instrumentos

Posteriormente, se procedió a la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores de manera aleatoria, donde llenaron los cuadros correspondientes a la recolección de datos y se elaboró la matriz de puntuaciones de las 2 variables (Hernandez Sampiero et al., 2014). Para almacenar los datos, se tuvo en cuenta lo dicho por Hernandez-Sampieri et al. (2014), y se elaboró un **libro de códigos incluyendo todos los ítems uno por uno**, el cual nos sirvió para elaborar **la matriz de datos** para lo que se utilizó el software MS Excel.

Esta matriz nos ayudó en algunos análisis descriptivos que se realizó en la primera parte del análisis de los datos recolectados; luego una vez ordenados los datos se procedió al traspaso de los mismos al software SPSS-STATISTIC V.26, debido a que en la actualidad ya casi nadie lo hace de forma manual ni aplicando fórmulas, en especial si hay un volumen considerable de datos, por lo que el análisis de los datos se efectuó sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional.(Arias Gonzales y Covinos Gallardo, 2021).

De esta manera, se logró la validación correspondiente de los datos recolectados; con lo cual se determinó los índices de correlación y estadísticos correspondientes presentando la información en tablas. Una vez que los datos se han codificado, transferidos a una matriz, guardados en un archivo y “limpiados” los errores, se procedió a analizarlos; para finalmente, desarrollar los objetivos propuestos, discutirlos y elaborar las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

CAPÍTULO V.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO:

De los resultados recolectados de la aplicación de los instrumentos para ambas variables de estudio; se procedió a realizar la **Matriz de Transformación de Datos**, con la finalidad de obtener los niveles que manifestaron los encuestados con respecto a las dimensiones de cada variable y estas mismas respectivamente; para lo cual, se realizó un cuadro de escala de Likert en base a rangos de Baremos, según lo propuesto por Rojas Umaña (2022), dando como resultado las siguientes tablas de rangos baremos y su interpretación en escala de Likert:

Tabla 9
Rango de Baremos e Interpretación Likert para Dimensiones

	1	2	3	4	5
	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
V. Lim. Inf.	4	7	11	14	17
V. Lim. Sup..	6	10	13	16	20

Fuente. En la tabla se muestra los rangos baremos de la sumatoria de resultados y su interpretación en escala de Likert. Elaboración Propia.

Tabla 10
Rango de Baremos e Interpretación Likert para Variables

	1	2	3	4	5
	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
V. Lim. Inf.	16	29	42	55	68
V. Lim. Sup..	28	41	54	67	80

Fuente. En la tabla se muestra los rangos baremos de la sumatoria de resultados y su interpretación en escala de Likert. Elaboración Propia.

Es de esta manera que, teniendo en cuenta los datos anteriores se pudo obtener los resultados estadísticos descriptivos de las dimensiones y variables analizadas en la presente investigación; obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 11
Valores Estadísticos Descriptivos Variable 1

	Bienestar Físico	Bienestar Emocional	Bienestar Social	Satisfacción Propia	CALIDAD DE VIDA
N	189	189	189	189	189
Media	4.03	4.04	3.90	4.04	3.86
Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Moda	4	4	4	4	4
Asimetría	-1.145	-0.921	-0.928	-1.188	-1.268
Error estándar de asimetría	0.177	0.177	0.177	0.177	0.177
Curtosis	1.728	0.001	0.478	1.314	1.915
Error estándar de curtosis	0.352	0.352	0.352	0.352	0.352
Mínimo	1	2	1	1	2
Máximo	5	5	5	5	5

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados estadísticos descriptivos de la Variable 1. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

Tabla 12
Valores Estadísticos Descriptivos Variable 2

	Factores Fisiológico	Ambiente Laboral y Relaciones	Condiciones Laborales	Desarrollo Profesional	EL DESEMPEÑO LABORAL
N	189	189	189	189	189
Media	4.03	4.03	3.89	4.06	3.86
Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Moda	4	4	4	4	4
Asimetría	-1.123	-0.898	-0.907	-1.217	-1.268
Error estándar de asimetría	0.177	0.177	0.177	0.177	0.177
Curtosis	1.640	-0.043	0.376	1.351	1.915
Error estándar de curtosis	0.352	0.352	0.352	0.352	0.352
Mínimo	1	2	1	1	2
Máximo	5	5	5	5	5

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados estadísticos descriptivos de la Variable 2. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De lo mencionado en las tablas 9, 10, 11 y 12; se pudo determinar que el nivel que manifiestan en su mayoría los trabajadores para la variable Calidad de Vida y sus dimensiones es el **Alto (4)**, debido a que la moda de los resultados que se obtuvo da como resultado el valor 4; así mismo, para la Variable Desempeño Laboral y sus dimensiones, sucede el mismo caso.

Es de esta manera que se procedió a detallar las frecuencias de los niveles manifestados por la muestra para cada una de las variables y sus dimensiones, de esta manera se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 13
Frecuencias de los resultados de la Variable 1 y sus Dimensiones

	Bienestar Físico		Bienestar Emocional		Bienestar Social		Satisfacción Propia		CALIDAD DE VIDA	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy Bajo	4	2.12%	0	0.00%	4	2.12%	1	0.53%	0	0.00%
Bajo	6	3.17%	19	10.05%	19	10.05%	10	5.29%	14	7.41%
Regular	22	11.64%	17	8.99%	18	9.52%	27	14.29%	13	6.88%
Alto	101	53.44%	84	44.44%	97	51.32%	82	43.39%	141	74.60%
Muy Alto	56	29.63%	69	36.51%	51	26.98%	69	36.51%	21	11.11%
TOTAL	189	100%	189	100%	189	100%	189	100%	189	100%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias de la Variable 1 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior, se puede apreciar que para la dimensión bienestar físico, en su mayoría obtuvo un nivel alto con un 53.44% de manifestación; asimismo, la dimensión bienestar emocional obtuvo en su mayoría un nivel alto con un 44.44%, sin embargo, posee un resultado similar en el nivel muy alto con un 36.51%; por otro lado, la dimensión bienestar social, tuvo un nivel alto en su mayoría con un resultado de 51.32%; del mismo modo, la dimensión satisfacción propia tuvo en su mayoría manifestaciones de niveles altos y muy altos con 43.39% y 36.51% respectivamente; finalmente, la Variable Calidad de Vida obtuvo una manifestación mayoritaria de un nivel Alto con un 74.60%.

Tabla 14*Frecuencias de los resultados de la Variable 2 y sus Dimensiones*

	Factores Fisiológico		Ambiente Laboral y Relaciones		Condiciones Laborales		Desarrollo Profesional		EL DESEMPEÑO LABORAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Muy Bajo	4	2.12%	0	0.00%	11	5.82%	1	0.53%	0	0.00%
Bajo	13	6.88%	23	12.17%	16	8.47%	14	7.41%	18	9.52%
Regular	21	11.11%	17	8.99%	23	12.17%	31	16.40%	13	6.88%
Alto	92	48.68%	84	44.44%	95	50.26%	74	39.15%	140	74.07%
Muy Alto	59	31.22%	65	34.39%	44	23.28%	69	36.51%	18	9.52%
TOTAL	189	100%	189	100%	189	100%	189	100%	189	100%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias de la Variable 2 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior, se puede apreciar que para la dimensión Factores fisiológicos, en su mayoría obtuvo un nivel alto con un 48.68% de manifestación; asimismo, la dimensión ambiente laboral y relaciones obtuvo en su mayoría un nivel alto con un 44.44%, sin embargo, posee un resultado similar en el nivel muy alto con un 34.39%; por otro lado, la dimensión condiciones laborales, tuvo un nivel alto en su mayoría con un resultado de 50.26%; del mismo modo, la dimensión desarrollo profesional tuvo en su mayoría manifestaciones de niveles altos y muy altos con 39.15% y 36.51% respectivamente; finalmente, la Variable Desempeño Laboral obtuvo una manifestación mayoritaria de un nivel Alto con un 74.07%.

5.2. ANALISIS EXPLORATORIO

El análisis exploratorio, es un proceso en el cual se usa los valores obtenidos del análisis descriptivo, para lograr obtener datos nuevos y relevantes en base a la aplicación de herramientas gráficas y cálculos estadísticos; conllevando a ampliar el conocimiento y comprensión sobre los resultados obtenidos de la aplicación de las herramientas de recolección de datos (Arispe Alburquerque et al., 2020).

Es de esta manera que para la variable N° 01 – Calidad de Vida, se tuvo en cuenta la frecuencia de la manifestación de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, y la transformación de la sumatoria de los resultados por cada dimensión, a través de la aplicación de baremos, a una escala de rango Likert, de esta manera se obtuvo las siguientes tablas:

Tabla 15*Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 1*

		CALIDAD DE VIDA				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto		
Bienestar Físico	Muy Bajo	Recuento	4	0	0	0	4
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
		% del total	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
	Bajo	Recuento	5	0	1	0	6
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	35.7%	0.0%	0.7%	0.0%	3.2%
		% del total	2.6%	0.0%	0.5%	0.0%	3.2%
	Regular	Recuento	0	12	10	0	22
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	92.3%	7.1%	0.0%	11.6%
		% del total	0.0%	6.3%	5.3%	0.0%	11.6%
	Alto	Recuento	5	0	89	7	101
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	35.7%	0.0%	63.1%	33.3%	53.4%
		% del total	2.6%	0.0%	47.1%	3.7%	53.4%
	Muy Alto	Recuento	0	1	41	14	56
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	7.7%	29.1%	66.7%	29.6%
		% del total	0.0%	0.5%	21.7%	7.4%	29.6%
	Total	Recuento	14	13	141	21	189
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	7.4%	6.9%	74.6%	11.1%	100.0%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 1 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 92.3% de las veces que la muestra manifestó poseer un bienestar físico regular, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones regulares; así mismo, en el 63.1% y 66.7% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos de la misma, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, de esta manera, se intuye que la dimensión bienestar físico aporta en su mayoría de veces a manifestar niveles positivos de Calidad de Vida.

Tabla 16*Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 2*

		CALIDAD DE VIDA				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto		
Bienestar Emocional	Bajo	Recuento	14	5	0	0	19
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	100.0%	38.5%	0.0%	0.0%	10.1%
		% del total	7.4%	2.6%	0.0%	0.0%	10.1%
	Regular	Recuento	0	5	12	0	17
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	38.5%	8.5%	0.0%	9.0%
		% del total	0.0%	2.6%	6.3%	0.0%	9.0%
	Alto	Recuento	0	3	72	9	84
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	23.1%	51.1%	42.9%	44.4%
		% del total	0.0%	1.6%	38.1%	4.8%	44.4%
	Muy Alto	Recuento	0	0	57	12	69
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	0.0%	40.4%	57.1%	36.5%
		% del total	0.0%	0.0%	30.2%	6.3%	36.5%
	Total	Recuento	14	13	141	21	189
		% dentro de CALIDAD DE VIDA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	7.4%	6.9%	74.6%	11.1%	100.0%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 1 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 100.00% de las veces que la muestra manifestó poseer un bienestar emocional bajo, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones bajas; así mismo, en el 51.1% y 57.1% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos con respecto a la dimensión analizada, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, no obstante, se intuye que la dimensión bienestar emocional puede influir significativamente de manera negativa en los niveles de Calidad de Vida de los trabajadores; por lo que, se debe procurar tener un seguimiento constante de esta dimensión.

Tabla 17
Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 3

		CALIDAD DE VIDA				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	
Bienestar Social	Recuento	4	0	0	0	4
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
	% del total	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
	Recuento	6	5	8	0	19
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	42.9%	38.5%	5.7%	0.0%	10.1%
	% del total	3.2%	2.6%	4.2%	0.0%	10.1%
	Recuento	4	5	9	0	18
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	28.6%	38.5%	6.4%	0.0%	9.5%
	% del total	2.1%	2.6%	4.8%	0.0%	9.5%
	Recuento	0	3	86	8	97
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	23.1%	61.0%	38.1%	51.3%
	% del total	0.0%	1.6%	45.5%	4.2%	51.3%
	Recuento	0	0	38	13	51
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	0.0%	27.0%	61.9%	27.0%
	% del total	0.0%	0.0%	20.1%	6.9%	27.0%
	Recuento	14	13	141	21	189
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	7.4%	6.9%	74.6%	11.1%	100.0%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 1 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 42.9% y 38.5% de las veces que la muestra manifestó poseer un bienestar emocional bajo y regular respectivamente, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones bajas y regulares respectivamente; así mismo, en el 61.0% y 61.9% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos con respecto a la dimensión analizada, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, no obstante, se intuye que la dimensión bienestar social sirve como medio para mantener los niveles de

Calidad de Vida de los trabajadores; por lo que, se debe procurar desarrollar este aspecto con la finalidad de que este logre estabilizar las manifestaciones de las demás dimensiones.

Tabla 18

Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 1 y Dimensión 4

		CALIDAD DE VIDA				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	
Satisfacción Propia	Recuento	1	0	0	0	1
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
	% del total	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
	Recuento	9	1	0	0	10
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	64.3%	7.7%	0.0%	0.0%	5.3%
	% del total	4.8%	0.5%	0.0%	0.0%	5.3%
	Recuento	4	12	11	0	27
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	28.6%	92.3%	7.8%	0.0%	14.3%
	% del total	2.1%	6.3%	5.8%	0.0%	14.3%
	Recuento	0	0	81	1	82
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	0.0%	57.4%	4.8%	43.4%
	% del total	0.0%	0.0%	42.9%	0.5%	43.4%
	Recuento	0	0	49	20	69
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	0.0%	0.0%	34.8%	95.2%	36.5%
	% del total	0.0%	0.0%	25.9%	10.6%	36.5%
	Recuento	14	13	141	21	189
	% dentro de CALIDAD DE VIDA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	7.4%	6.9%	74.6%	11.1%	100.0%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 1 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 64.3% y 92.3% de las veces que la muestra manifestó poseer un nivel de satisfacción propia bajo y regular respectivamente, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones bajas y regulares; así mismo, en el 57.4% y 95.2% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos con respecto a la dimensión analizada, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles

positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, no obstante, se logra evidenciar que la dimensión satisfacción propia, posee una fuerte relación entre la manifestación de sus resultados y los niveles de Calidad de Vida de los trabajadores obtenidos; por lo que, determina que esta dimensión es la que mayormente es tomada en cuenta por la muestra al momento de valorar los niveles que poseen sobre la Calidad de Vida; dicho de otra manera, la muestra tiende a enfocar su percepción sobre su calidad de vida conforme ellos se sientan satisfechos personalmente.

Por otro lado, para la variable N° 02 – Desempeño laboral, se tuvo en cuenta la frecuencia de la manifestación de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, y la transformación de la sumatoria de los resultados por cada dimensión, a través de la aplicación de baremos, a una escala de rango Likert, de esta manera se obtuvo las siguientes tablas:

Tabla 19

Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 1

		EL DESEMPEÑO LABORAL				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto		
Factores Fisiológico	Muy Bajo	Recuento	4	0	0	0	4
		% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
		% del total	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%
	Bajo	Recuento	12	0	1	0	13
		% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	66.7%	0.0%	0.7%	0.0%	6.9%
		% del total	6.3%	0.0%	0.5%	0.0%	6.9%
	Regular	Recuento	0	11	10	0	21
		% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	0.0%	84.6%	7.1%	0.0%	11.1%
		% del total	0.0%	5.8%	5.3%	0.0%	11.1%
	Alto	Recuento	2	0	87	3	92
		% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	11.1%	0.0%	62.1%	16.7%	48.7%
		% del total	1.1%	0.0%	46.0%	1.6%	48.7%
	Muy Alto	Recuento	0	2	42	15	59
		% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	0.0%	15.4%	30.0%	83.3%	31.2%
		% del total	0.0%	1.1%	22.2%	7.9%	31.2%
	Total	Recuento	18	13	140	18	189
		% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

% del total 9.5% 6.9% 74.1% 9.5% 100.0%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 2 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 66.7% y 84.6% de las veces que la muestra manifestó poseer un nivel de factores fisiológicos bajo y regular respectivamente, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones bajas y regulares; así mismo, en el 62.1% y 83.3% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos con respecto a la dimensión analizada, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, no obstante, se logra evidenciar que la dimensión factores fisiológicos, posee una fuerte relación entre la manifestación de sus resultados y los niveles de Desempeño Laboral de los trabajadores obtenidos; por lo que, determina que esta dimensión es la que mayormente influye al momento de valorar los niveles que poseen sobre el Desempeño Laboral; dicho de otra manera, la muestra tiende a manifestar un Desempeño Laboral conforme a los factores fisiológicos que tenga cada trabajador en ese momento.

Tabla 20
Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 2

		EL DESEMPEÑO LABORAL				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto		
Ambiente Laboral y Relaciones	Bajo	Recuento	18	5	0	0	23
		% dentro de EL	100.0%	38.5%	0.0%	0.0%	12.2%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	9.5%	2.6%	0.0%	0.0%	12.2%
	Regular	Recuento	0	5	12	0	17
		% dentro de EL	0.0%	38.5%	8.6%	0.0%	9.0%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	0.0%	2.6%	6.3%	0.0%	9.0%
	Alto	Recuento	0	3	73	8	84
		% dentro de EL	0.0%	23.1%	52.1%	44.4%	44.4%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	0.0%	1.6%	38.6%	4.2%	44.4%
	Muy Alto	Recuento	0	0	55	10	65
		% dentro de EL	0.0%	0.0%	39.3%	55.6%	34.4%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	0.0%	0.0%	29.1%	5.3%	34.4%
	Total	Recuento	18	13	140	18	189
		% dentro de EL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		DESEMPEÑO LABORAL					

	% del total	9.5%	6.9%	74.1%	9.5%	100.0%
--	-------------	------	------	-------	------	--------

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 2 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 100.00% de las veces que la muestra manifestó poseer una percepción sobre el ambiente laboral y sus relaciones de nivel bajo, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones bajas; así mismo, en el 52.1% y 55.6% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos con respecto a la dimensión analizada, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, no obstante, se intuye que la dimensión ambiente laboral y relaciones puede influir significativamente de manera negativa en los niveles de Desempeño Laboral de los trabajadores; debido a que, la muestra manifiesta que la percepción que se tiene sobre el ambiente laboral, además de las relaciones interpersonales que se manifiestan en este, lograr consolidar su desempeño laboral dentro de la entidad.

Tabla 21
Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 3

		EL DESEMPEÑO LABORAL				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto		
Condiciones Laborales	Muy Bajo	Recuento	11	0	0	0	11
		% dentro de EL	61.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	5.8%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%
	Bajo	Recuento	3	5	8	0	16
		% dentro de EL	16.7%	38.5%	5.7%	0.0%	8.5%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	1.6%	2.6%	4.2%	0.0%	8.5%
	Regular	Recuento	4	6	13	0	23
		% dentro de EL	22.2%	46.2%	9.3%	0.0%	12.2%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	2.1%	3.2%	6.9%	0.0%	12.2%
	Alto	Recuento	0	2	85	8	95
		% dentro de EL	0.0%	15.4%	60.7%	44.4%	50.3%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	0.0%	1.1%	45.0%	4.2%	50.3%
Muy Alto	Recuento	0	0	34	10	44	
	% dentro de EL	0.0%	0.0%	24.3%	55.6%	23.3%	
	DESEMPEÑO LABORAL						
	% del total	0.0%	0.0%	18.0%	5.3%	23.3%	
Total	Recuento	18	13	140	18	189	

% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
% del total	9.5%	6.9%	74.1%	9.5%	100.0%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 2 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 46.2% de las veces que la muestra manifestó poseer una percepción regular sobre las condiciones laborales, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones regulares; así mismo, en el 60.7% y 55.6% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos de la misma, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, de esta manera, se intuye que la dimensión condiciones laborales aporta en su mayoría de veces a manifestar niveles positivos de Desempeño Laboral, debido a que, al poseer condiciones laborales optimas y fomentar la recompensa a los logros, los trabajadores tendrán un incremento en su Desempeño Laboral debido al engagement y el reconocimiento por su buena labor que esto conlleva.

Tabla 22
Tabla Cruzada de Frecuencias Variable 2 y Dimensión 4

		EL DESEMPEÑO LABORAL				Total	
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto		
Desarrollo Profesional	Muy Bajo	Recuento	1	0	0	0	1
		% dentro de EL	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
	Bajo	Recuento	13	1	0	0	14
		% dentro de EL	72.2%	7.7%	0.0%	0.0%	7.4%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	6.9%	0.5%	0.0%	0.0%	7.4%
	Regular	Recuento	4	12	15	0	31
		% dentro de EL	22.2%	92.3%	10.7%	0.0%	16.4%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	2.1%	6.3%	7.9%	0.0%	16.4%
	Alto	Recuento	0	0	73	1	74
		% dentro de EL	0.0%	0.0%	52.1%	5.6%	39.2%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	0.0%	0.0%	38.6%	0.5%	39.2%
	Muy Alto	Recuento	0	0	52	17	69
		% dentro de EL	0.0%	0.0%	37.1%	94.4%	36.5%
		DESEMPEÑO LABORAL					
		% del total	0.0%	0.0%	27.5%	9.0%	36.5%

	Recuento	18	13	140	18	189
Total	% dentro de EL DESEMPEÑO LABORAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	9.5%	6.9%	74.1%	9.5%	100.0%

Fuente. En la tabla se muestra el valor de los resultados de las frecuencias cruzadas de la Variable 2 y sus dimensiones. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede observar que, en el 72.2% y 92.3% de las veces que la muestra manifestó poseer una percepción sobre el desarrollo profesional bajo y regular respectivamente, la variable obtuvo el mismo resultado de manifestaciones bajas y regulares respectivamente; así mismo, en el 52.1% y 94.4% de las veces que la muestra manifestó poseer niveles altos y muy altos con respecto a la dimensión analizada, la variable también manifestó el mismo número de resultados; manifestándose de esta manera que se tiene una frecuencia de similitud alrededor de los niveles positivos de la dimensión con respecto a los resultados manifestados por la variable, no obstante, se intuye que la dimensión desarrollo profesional sirve como medio para mantener los niveles de Desempeño Laboral de los trabajadores; por lo que, se debe procurar desarrollar este aspecto con la finalidad de que este logre estabilizar las manifestaciones de las demás dimensiones; esto es debido a que, la finalidad que se tiene con el desempeño de una labor es contribuir significativamente al desarrollo profesional de la persona y viceversa, la persona que tenga niveles elevados en su desarrollo profesional, será la más capacitada al momento de efectuar las actividades involucradas y evaluadas para obtener su desempeño laboral.

5.3. RESULTADOS Y ANALISIS INFERENCIAL

Para el desarrollo del presente punto, cabe recalcar que, el análisis inferencial es una rama de la Estadística encargada de hacer deducciones, es decir, inferir propiedades, conclusiones y tendencias, a partir de una muestra del conjunto (Guillen Valle et al., 2019). Por lo tanto, se procederá a la aplicación de cálculos estadísticos con la finalidad de poder desarrollar y cumplir con los objetivos planteados; cabe mencionar que para determinar que coeficiente de correlación se debe aplicar al momento de contrastar las variables y sus dimensiones, es necesario conocer el coeficiente de normalidad de los resultados obtenidos; por lo que se procedió a realizar la prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov, al tener un número de observaciones (encuestados) $n=189 > 50$, donde la normalidad está determinada por el valor de p el cual se puede interpretar como, Si $p < 0.05$, se determina que los datos no siguen una distribución normal, y si $p > 0.05$ se

determina que los datos poseen una distribución normal, este resultado determinara si se usa el Coeficiente de Correlación de Spearman o de Pearson, respectivamente para cada caso (Galindo Domínguez, 2020); de esta manera se procedió al cálculo de la normalidad la cual se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 23
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Físico	0.306	189	0.000	0.788	189	0.000
Bienestar Emocional	0.278	189	0.000	0.797	189	0.000
Bienestar Social	0.320	189	0.000	0.810	189	0.000
Satisfacción Propia	0.253	189	0.000	0.821	189	0.000
Factores Fisiológico	0.299	189	0.000	0.809	189	0.000
Ambiente Laboral y Relaciones	0.284	189	0.000	0.802	189	0.000
Condiciones Laborales	0.321	189	0.000	0.817	189	0.000
Desarrollo Profesional	0.241	189	0.000	0.833	189	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente. En la tabla se muestra los resultados de la prueba de normalidad para los resultados obtenidos de la muestra analizada. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se pudo determinar que, según el resultado obtenido del $pvalor = 0.000 < 0.05$, los datos obtenidos no siguen una distribución normal, por lo que para el análisis comparativo y el desarrollo de los objetivos de la presente, se empleará modelos estadísticos no paramétricos, de esta manera se procedió a desarrollar los objetivos planteados en la presente investigación.

Asi mismo, se escogió el realizar el Cálculo del Coef. Correlación de Spearman con la finalidad de poder determinar cuál es la relación que existe entre las variables y sus respectivas dimensiones; esto se logra a través de la interpretación del valor del Coeficiente Rho de Spearman (Hernandez Sampiero et al., 2014), para lo cual se muestra la siguiente tabla:

Tabla 24
Interpretación del Valor del Rho de Spearman

Valor Rho Spearman	Interpretación
-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

Nota.. La tabla muestra la interpretación de los valores que puede tomar el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Extraído del Libro Metodología de la Investigación del autor Hernández Sampieri et al., (2014)

De esta manera se procede a desarrollar el cálculo de los resultados cada uno de los objetivos y al mismo tiempo contrastar las hipótesis planteadas, como se muestra a continuación:

Determinar en qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

Tabla 25
Calculo del Rho Spearman Calidad de Vida – Desempeño Laboral

		CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	EL DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,665**
		0.000
		189

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

Fuente. En la tabla se muestra los resultados del coeficiente Rho Spearman entre La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede determinar que existe una correlación positiva y moderada entre las variables Calidad de Vida y Desempeño laboral, Rho Spearman 0.665; no obstante, el

resultado tiende a manifestar una correlación positiva alta, al estar ubicado con mayor cercanía al valor de 0.7; asimismo, esta es significativa debido a que $pvalor = 0.000 < 0.05$.

Del mismo modo, se determinó que la influencia que tiene la variable Calidad de Vida en los resultados que se obtuvo del Desempeño Laboral, es del 70.2% tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 26
Coficiente de influencia – Según cálculo de regresión

Modelo	Coficientes estandarizados	Sig.
	B	
1 (Constante)	1.101	0.000
CALIDAD DE VIDA	0.702	0.000

a. Variable dependiente: EL DESEMPEÑO LABORAL

Fuente. En la tabla se muestra los resultados del coeficiente de influencia según cálculo de regresión. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

Del mismo modo con la finalidad de obtener como las dimensiones de la Calidad de Vida logran determinar o influir el resultado del desempeño laboral, se realizó el mismo cálculo de regresión considerando cada una de las dimensiones obteniendo la siguiente tabla:

Tabla 27
Coficiente de influencia de las Dimensiones de la Calidad de Vida en el Desempeño Laboral

Modelo	Coficientes estandarizados	Sig.
	B	
1 (Constante)	1.090	0.000
Bienestar Físico	0.181	0.000
Bienestar Emocional	0.221	0.000
Bienestar Social	0.234	0.000
Satisfacción Propia	0.221	0.000

a. Variable dependiente: EL DESEMPEÑO LABORAL

Fuente. En la tabla se muestra los resultados del coeficiente de influencia según cálculo de regresión. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

Determinar en qué medida el Bienestar Físico influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

Tabla 28

Calculo del Rho Spearman Bienestar Físico– Desempeño Laboral

		Bienestar Físico	
Rho de Spearman	EL DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,445**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	189

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

Fuente. En la tabla se muestra los resultados del coeficiente Rho Spearman entre el Bienestar Físico y el Desempeño Laboral. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede determinar que existe una correlación positiva y moderada entre el Bienestar Físico y el Desempeño laboral, Rho Spearman 0.445; asimismo, esta es significativa debido a que $pvalor = 0.000 < 0.05$.

Asimismo, según la tabla 27, el bienestar físico influye en un 18.10% sobre los resultados del desempeño laboral.

Identificar en qué medida el Bienestar Emocional influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

Tabla 29

Calculo del Rho Spearman Bienestar Emocional – Desempeño Laboral

		Bienestar Emocional	
Rho de Spearman	EL DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,584**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	189

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

Fuente. En la tabla se muestra los resultados del coeficiente Rho Spearman entre el Bienestar Emocional y el Desempeño Laboral. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede determinar que existe una correlación positiva y moderada entre el Bienestar Emocional y el Desempeño laboral, Rho Spearman 0.584; asimismo, esta es significativa debido a que $pvalor = 0.000 < 0.05$.

Asimismo, según la tabla 27, el bienestar emocional influye en un 22.10% sobre los resultados del desempeño laboral.

Obtener en qué medida el Bienestar Social influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025

Tabla 30
Calculo del Rho Spearman Bienestar Social – Desempeño Laboral

		Bienestar Social	
Rho de Spearman	EL DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	189

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

Fuente. En la tabla se muestra los resultados del coeficiente Rho Spearman entre el Bienestar Social y el Desempeño Laboral. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

De la tabla anterior se puede determinar que existe una correlación positiva y moderada entre el Bienestar Social y el Desempeño laboral, Rho Spearman 0.492; asimismo, esta es significativa debido a que $pvalor = 0.000 < 0.05$.

Asimismo, según la tabla 27, el bienestar social influye en un 23.4% sobre los resultados del desempeño laboral.

Tabla 31
Calculo del Rho Satisfacción Propia – Desempeño Laboral

Fuente. En la tabla se muestra los resultados del coeficiente Rho Spearman entre La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral. Extraído del software SPSS-STATISTIC V.26

Asimismo, según la tabla 27, satisfacción propia influye en un 22.10% sobre los resultados del desempeño laboral.

CAPÍTULO VI.

DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo Determinar en qué medida la calidad de vida influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; se obtuvo como resultado que, la calidad de vida posee una relación positivamente moderada tendiendo a ser alta y significativa; además, influye en el 70.2% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; esto se ve reflejado en lo mencionado por Sarrin y Vertiz (2023), los cuales concluyeron que, existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables; y por ende sostuvieron que, asegurar niveles de percepción altos de calidad de vida contribuye en controlar un adecuado desempeño laboral; debido a que, el cuidado y bienestar que presenta una persona ayudará en facilitar la ejecución de las actividades laborales que desempeñe.

Asimismo, para el objetivo Determinar en qué medida el Bienestar Físico influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; se obtuvo como resultado que, el bienestar físico posee una relación positivamente moderada y significativa; además, influye en el 18.1% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; esto esta acorde con lo mencionado por Requena Santos (2000), quien menciona que el Bienestar Físico se refiere a como el individuo percibe tener buena salud y los hábitos que este posee para asegurar que su cuerpo se mantenga en forma; conllevando con ello, a que el individuo manifieste tener buenas capacidades físicas, las cuales le ayudarán al momento del cumplimiento de sus actividades cotidianas, incluidas las laborales.

Por otro lado, con respecto al objetivo Identificar en qué medida el Bienestar Emocional influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; se obtuvo como resultado que, el bienestar emocional posee una relación positivamente moderada y significativa; además, influye en el 22.1% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores analizados; esto se ve reforzado por lo mencionado por Lumbreras-Guzmán et al. (2020), quienes mencionan que el bienestar emocional se relaciona a la percepción que tiene el individuo sobre la tranquila, seguridad y la no afectaciones nerviosas; así

como, a la capacidad de afrontar los problemas que logran afectar su felicidad o tranquilidad; conllevando con ello, a que el individuo logre un discernimiento adecuado al momento de la ejecución de sus actividades laborales, capacidad esencial para mantener un adecuado desempeño laboral.

Con respecto al objetivo Obtener en qué medida el Bienestar Social influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; se obtuvo que, el bienestar social posee una relación positivamente moderada y significativa; además, influye en el 23.4% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; lo que se ve reflejado en lo mencionado por López-Martínez et al. (2021), quienes mencionan que el individuo al interactuar con otras personas y participar en cualquier actividad como una más; de esta manera, adquiere un sentimiento de pertenencia para con el grupo, lo que dentro del ambiente laboral, origina que se aumente el engagement o fidelización que este puede manifestar para con la organización; debido a que adquiere la percepción de ser parte imprescindible de los procesos organizacionales.

Seguidamente, con referencia al objetivo Calcular en qué medida la Satisfacción Propia influye en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; se calculó que, la satisfacción propia influye en el 22.1% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; además, posee una relación positivamente moderada y significativa; esto es profundizado por lo mencionado por Sarrin y Vertiz (2023), los cuales determinaron que, la dimensión desarrollo profesional sirve como medio para mantener los niveles de Desempeño Laboral de los trabajadores; por lo que, se debe procurar desarrollar este aspecto con la finalidad de que este logre estabilizar las manifestaciones de las demás dimensiones; esto es debido a que, la finalidad que tiene el desempeñar una labor es contribuir significativamente al desarrollo profesional de la persona y viceversa; debido a esto, la persona que tenga niveles elevados en su desarrollo profesional, será la más capacitada al momento de efectuar las actividades involucradas y evaluadas para obtener su desempeño laboral.

Finalmente, se determinó que, las dimensiones de la calidad de vida influyen en un 85.7% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo

Descentralizado del cantón Babahoyo; lo que es avalado por lo expresado por López-Martínez et al. (2021), en su investigación titulada *“Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas”*, donde lograron determinar que la calidad de vida, conformada por las dimensiones bienestar físico, bienestar emocional, bienestar social y la satisfacción propia, logra determinar los niveles de desempeño laboral, en un incidencia de 80.60% de las veces; demostrando de esta manera la relación íntima que tiene la calidad de vida y el desempeño.

CAPÍTULO VII.

CONCLUSIONES

- Se determinó que la calidad de vida posee una relación positivamente moderada tendiendo a ser alta y significativa; además, influye en el 70.2% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025
- Se determinó que el bienestar físico posee una relación positivamente moderada y significativa; además, influye en el 18.1% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025.
- Se identificó que el bienestar emocional posee una relación positivamente moderada y significativa; además, influye en el 22.1% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025.
- Se obtuvo que el bienestar social posee una relación positivamente moderada y significativa; además, influye en el 23.4% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025.
- Se calculó que la satisfacción propia influye en el 22.1% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo, 2025; además, posee una relación positivamente moderada y significativa.
- Se concluye que las dimensiones de la calidad de vida influyen en un 85.7% del resultado del Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo.

CAPÍTULO VIII.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo que desarrollen estrategias para evaluar la calidad de vida de sus trabajadores, con la finalidad de tener dimensiones e indicadores específicos según el contexto en el cual desarrollan sus labores específicas.
- Se recomienda realizar trabajos futuros con la finalidad de determinar los factores específicos que ayuden a valorar el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo.
- Se recomienda promover actividades que ayuden a fortalecer y satisfacer las dimensiones de la calidad de vida de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo.
- Se recomienda analizar la influencia de los factores del Desempeño Laboral en la percepción sobre la Calidad de Vida que tienen los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Babahoyo.

CAPÍTULO IX.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía Ciudadana de Babahoyo. (2023). *Gadm - Babahoyo Plan Estratégico Institucional 2023-2027*.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl* (E. C. EIRL (ed.); Primera Ed). www.cienciaysociedad.org
- Arias Gonzales, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. En *Enfoques Consulting EIRL*.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., y Arellano Sacramento, C. (2020). *LA INVESTIGACION CIENTIFICA: Una aproximacion para los estudios de posgrado* (U. I. del Ecuador (ed.); Primera Ed). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Bolado, R., Ibañez, J., y Lantarón, A. (1999). *El Juicio de Expertos* (Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) (ed.)). Consejo de Seguridad Nuclear. <http://www.csn.es>
- Calderon Hernandez, G., Murillo Galvis, S. M., y Torres Narvaez, K. Y. (2003). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL* * Gregorio.
- Celina Oviedo, H., y Campo-Arias, A. (2002). Metodología en salud pública. *Revista Espanola de Salud Publica*, 76(2), 81–84. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272002000200001>
- Dominguez-Lara, S. A. (2016). Validez de contenido usando la V de Aiken con intervalos de confianza: aportes a Rodríguez et al. *Arch Argent Pediatr*, 114(3), e221–e223.
- Galindo Domínguez, H. (2020). Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos. En *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*.
<https://doi.org/10.17993/eoorgycso.2020.59>
- Garay Lillo, J. (1996). Calidad de vida. *Geriatrka*, 12(4), 35–43.

<https://doi.org/10.35563/revan.v4i2.230>

García-García, J. A., Reding-Bernal, A., y López-Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en Educación Médica*, 2(8), 217–224. [https://doi.org/10.1016/s2007-5057\(13\)72715-7](https://doi.org/10.1016/s2007-5057(13)72715-7)

Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>

Guillen Valle, O. R., Ventura Cerna, B. F., Gondo Minami, R., Suarez Reyes, F., y Martínez, E. A. (2019). *Guía práctica de SPSS para diseños paramétricos y no paramétricos*. 279.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. shorturl.at/mwS39

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (M. G. H. Education (ed.); Sexta Edic).

Hernandez Sampiero, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (McGraw-Hill (ed.); Sexta Edic). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

Lauracio Apaza, G. N. (2018). ESTILOS DE VIDA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ENFERMERA (O) DE LA RED DE SALUD ILO - 2018. En *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.

López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., y Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa. {Análisis} de {Componentes} {Principales}*. <https://ddd.uab.cat/record/118082>

López, P., y Fachelli, S. (2017). Metodología de la Invetigación. *Metodología de la Investigación*

Social Cuantitativa (2015), 0(17), 1–47. <https://acortar.link/2f5xu>

Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., y Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87–95. <https://doi.org/10.21149/10247>

Martínez Godínez, V. L. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). Harper & Row Publishers.

Morales Vallejo, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra : ¿ Cuántos sujetos necesitamos ?*

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Requena Santos, F. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Reis*, 92, 11. <https://doi.org/10.2307/40184292>

Rivas Torres, F., Acevedo Duque, A., y Castillo Blanco, V. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. *Visión Gerencial*, 19(2), 272–286.

Robles Pastor, B. F. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente UPAO*, 29(1), 193–197. <https://journal.upao.edu.pe/index.php/PuebloContinente/article/view/991/914>

Rojas Umaña, A. (2022). *Manual de aplicación del baremo de valoración de la dependencia*.

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de Términos en Investigación científico, Tecnología y humanística. En *Vicerrectorado de Investigación* (Vol. 1). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sarrín Vargas Machuca, C., y Vertiz Carrillo, C. A. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo , año 2022. *Revista*

Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(1), 1535–1549.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>

Tello Sayan, J. O. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores en una empresa constructora*. [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98303/Tello_SJO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Torres-Rosero, E. C., Chasin-Arroyo, Z. J., Angulo-Lara, M., Raptis-Estupiñán, K. V., Quisaguano-Calo, M. F., Quiñonez-Guagua, C. E., y Reina-Tello, M. E. (2023). La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1), 215–218.

<https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.618>

Ventura-Leon, J. L. (2017). ¿Poblacion o Muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Publica*, 43(3), 648–649. <https://doi.org/10.1097/00006199-199009000-00016>

Zohurul, I., y Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. *Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva during July 8-10, 2009*, 1–19.

https://www.academia.edu/download/48034193/Quality_of_work_life_and_organizational_20160813-11465-nanxmn.pdf

CAPÍTULO X.

Universidad Estatal de Milagro – Maestría en Administración Pública, mención en
Desarrollo Institucional

UNEMI



Diseño del Proyecto

Título del Proyecto: «La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del GAD del Cantón Babahoyo, 2025»

Institución: Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) – Maestría en Administración Pública, mención en Desarrollo Institucional

Tipo de estudio: No experimental, transversal y correlacional causal

Población: Trabajadores del GAD del Cantón Babahoyo

Muestra: (a definir)

Variables:

- Variable independiente: Calidad de vida (salud física, bienestar psicológico, vida familiar, entorno laboral)
- Variable dependiente: Desempeño laboral (puntualidad, productividad, compromiso, satisfacción)

Instrumentos: Cuestionario tipo Likert validado y confiable.

Procedimiento: 1. Autorización institucional (Anexo C). 2. Aplicación del cuestionario (Anexo B). 3. Recopilación de datos y análisis estadístico. 4. Interpretación de resultados.

Tutora: MÁSTER MARÍA GABRIELA ESPINOZA BRAVO

Proyecto: La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral – Babahoyo 2025

Formato de Encuestas

Institución: GAD Cantón Babahoyo

Estudio: Calidad de Vida y Desempeño Laboral 2025

Por favor, complete el siguiente cuestionario con sinceridad. Sus respuestas serán confidenciales y se usarán únicamente para fines académicos.

Sección I. Datos demográficos

1. Edad: _____
2. Género: ☐ Masculino ☐ Femenino ☐ Otro
3. Departamento / Dirección: _____
4. Antigüedad en la institución (años): _____

Sección II. Calidad de vida

Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones (1 = Muy en desacuerdo, 5 = Muy de acuerdo):

5. Mi estado de salud física me permite cumplir mis labores diarias sin dificultad.
6. Siento que tengo un buen equilibrio entre mi vida laboral y mi vida familiar.
7. Mi entorno laboral me proporciona bienestar psicológico.
8. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo adecuadamente.
9. Me siento valorado en mi entorno de trabajo.

Sección III. Desempeño laboral

10. Cumpro puntualmente con mis responsabilidades asignadas.
11. Mi productividad ha sido satisfactoria.
12. Me siento motivado con los objetivos institucionales.
13. Participo activamente en las actividades del GAD.
14. Mantengo una buena relación con mis compañeros y superiores.

Proyecto: La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral – Babahoyo 2025

Universidad Estatal de Milagro – Maestría en Administración Pública, mención en
Desarrollo Institucional

Gracias por colaborar.

Tutora: MÁSTER MARÍA GABRIELA ESPINOZA BRAVO

Proyecto: La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral – Babahoyo 2025



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN BABAHOYO

Dirección de Gestión de Talento Humano

Fecha: 25 de Agosto del 2025

Señor(a):

Anthony Baño Cavilanez

Investigador(a) responsable del proyecto de titulación


Universidad Estatal de Milagro – UNEMI

Estimado(a) señor(a):

Por medio de la presente, la Dirección de Gestión de Talento Humano del GAD del Cantón Babahoyo autoriza la realización del estudio titulado «La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del GAD del Cantón Babahoyo, 2025», desarrollado por el/la estudiante de la Maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI).

La autorización incluye la aplicación de encuestas a los funcionarios de esta institución, en cumplimiento con los criterios éticos y de confidencialidad, así como la entrega de resultados agregados al GAD si así lo requiere.

Atentamente,


Gustavo Barquet Marín
Alcalde del Cantón Babahoyo

Proyecto: La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral – Babahoyo 2025

Universidad Estatal de Milagro – Maestría en Administración Pública, mención en
Desarrollo Institucional



Director(a) de Gestión de Talento Humano
GAD Cantón Babahoyo

Tutora: MÁSTER MARÍA GABRIELA ESPINOZA BRAVO

Proyecto: La Calidad de Vida y el Desempeño Laboral – Babahoyo 2025