

# ESTRATEGIAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS

*Data de aceite: 02/05/2024*

**Ruth Noemi Bautista Alvarez**

<https://orcid.org/0000-0002-7435-4798>

**Andrea Valentina Toapanta Yáñez**

<https://orcid.org/0009-0009-0247-2435>

**Angelita Romero-Poveda**

<https://orcid.org/0000-0003-3748-2093>

**Evelyn Alexandra Tovar Molina**

<https://orcid.org/0000-0002-3577-0131>

**Gabriela Karolina Jiménez Jácome**

<https://orcid.org/0009-0004-7934-6166>

**RESUMEN:** La presente investigación se realizó en el Cuerpo de Bomberos de los cantones Saquisilí y Pujilí, con el objetivo de diseñar estrategias para la mejora de la Calidad de Vida Laboral CVL a través del diagnóstico del estado actual, el enfoque utilizado para llevarlo a cabo fue cuantitativo, utilizando la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario de Quality of Working Life of Gohisalo (Calidad de Vida Laboral de Gohisalo), con una escala de Likert de 0 a 4. El instrumento fue aplicado a 47 colaboradores de las entidades previamente citadas. Los resultados en el Cuerpo de Bomberos del cantón Pujilí

mostraron que su estado de satisfacción se encuentra en un grado de 3/4 en las siete dimensiones del cuestionario de CVL de Gohisalo lo que se traduce en “satisfactorio”. Por otro lado, los resultados obtenidos en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saquisilí fue de 3/4 en 3 de las 7 dimensiones, y en las 4 dimensiones restantes, su puntuación fue de 4/4 expresando en la escala de Likert, lo que indica la máxima satisfacción de los trabajadores respecto a su CVL. Se propuso estrategias aliándose a las siete dimensiones para mejorar la Calidad de Vida Laboral como: método del shadow board o job shadowing, la caja de Eisenhower, world café, procesos de retroalimentación de la evaluación de desempeño, capacitaciones y plan de reconocimiento no monetario. El presupuesto total para la implementación de las estrategias de mejora de la CVL en los Cuerpos de Bomberos es de \$17.065.

**PALABRAS-CLAVE:** calidad de vida laboral, desarrollo humano, estrategias, gestión de personal.

## QUALITY OF WORK LIFE STRATEGIES FOR THE DEVELOPMENT OF GENERIC COMPETENCES

**ABSTRACT:** The present research was conducted in the Fire Departments of Saquisilí and Pujilí cantons, with the objective of designing strategies to improve the Quality of Work Life (QWL) through the diagnosis of the current state. The approach used to carry it out was quantitative, employing the survey technique and Gohisalo's Quality of Working Life questionnaire instrument, using a Likert scale from 0 to 4. The instrument was applied to 47 employees from the aforementioned entities. The results in the Fire Department of Pujilí showed that their satisfaction level is at 3/4 in the seven dimensions of Gohisalo's QWL questionnaire, translating to "satisfactory." On the other hand, the results obtained in the Fire Department of Saquisilí were 3/4 in 3 out of the 7 dimensions, and in the remaining 4 dimensions, their score was 4/4 on the Likert scale, indicating the highest level of worker satisfaction regarding their QWL. Strategies were proposed aligning with the seven dimensions to improve Quality of Work Life, such as the shadow board or job shadowing method, the Eisenhower matrix, World Café, feedback processes from performance evaluation, training, and a non-monetary recognition plan. The total budget for implementing the QWL improvement strategies in the Fire Departments is \$17,065.

**KEYWORDS:** human development, personnel management, quality of work life, strategies.

### INTRODUCCIÓN

La satisfacción o insatisfacción de los empleados de una empresa, depende de un factor importante, la calidad de vida laboral, a su vez el nivel de satisfacción determinará la productividad y desempeño de los individuos que forman parte de la empresa. Hoy en día, existen distintos factores que afectan la satisfacción laboral, por lo que todos incluyen la calidad de vida laboral.

Los líderes empresariales comprenden la importancia de una buena calidad de vida laboral, ya que ayuda a crear un ambiente de trabajo saludable, entonces una mayor productividad será el reflejo de empleados satisfechos.

El propósito de la investigación fue determinar el nivel de Calidad de Vida Laboral (CVL) de los miembros de los cuerpos de bomberos de los cantones de Saquisilí y Pujilí con el fin de ofrecer lineamientos estratégicos para mejorar la CVL del personal en servicio, evitar el agotamiento de los empleados, prevenir problemas de salud que perjudican al cuerpo de bomberos y por ende a la colectividad beneficiaria de este servicio público.

Esta investigación persigue concientizar a los líderes del cuerpo de bomberos, que para su caso son los comandantes, sobre la importancia de una CVL adecuada y cómo esta influye en el trabajo desarrollado por sus subalternos. Además, al diagnosticar el estado actual de las CVL, se puede sugerir estrategias de mejora para ser instrumento base que puede ser replicado en otros cuerpos de bomberos de los diferentes cantones y provincias del país.

Así los objetivos de esta investigación se presentan a continuación:

- Diseñar estrategias para la mejora de la Calidad de Vida Laboral en los Cuerpos de Bomberos de Saquisilí, Pujilí.
- Fundamentar teóricamente las dimensiones de calidad de vida laboral.
- Diagnosticar el estado actual de calidad de vida laboral en los Cuerpos de Bomberos de Saquisilí, Pujilí.
- Proponer una guía de estrategias para la mejora de la calidad de vida laboral de los colaboradores en los Cuerpos de Bomberos de Saquisilí, Pujilí.

Loli et al. (2018) llevaron a cabo un estudio con el propósito de analizar la relación entre la CVL y el soporte institucional para el trabajo, en una muestra de 638 personas que se encontraban cursando estudios en diferentes centros formativos, se aplicó el cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo (CVT GOHISALO), los principales hallazgos indican un alto número de participantes que experimentaban insatisfacción en su CVL y de soporte institucional para el trabajo. Encontrando una asociación significativa y dependencia mutua entre ambas variables. Esto además infiere que este panorama está perturbando el desempeño y rendimiento de los profesionales en la ciudad de Lima.

Caicedo (2019) Investigó el nivel de CVL que experimentan los trabajadores del área de salud en Latinoamérica, con enfoque de meta análisis y a través de la aplicación del cuestionario de CVT- GOHISALO, los resultados obtenidos fueron sometidos a una prueba de heterogeneidad por medio de la prueba de Chi-Cuadrado. La investigación se basó en el estudio que incluyó a 1024 participantes y cuyo principal hallazgo reveló que el nivel de CVL de los trabajadores de la salud es predominantemente bajo, resaltando que las dimensiones con mayor y menor calificación fueron “soporte institucional para el trabajo” y “bienestar logrado a través del trabajo” respectivamente.

Aquino y Delgado (2023), realizaron un estudio con enfoque cuantitativo y diseño correlacional, aplicando dos escalas de Likert, a una muestra de 200 personas pertenecientes a una empresa privada. La primera escala evaluó la calidad de vida laboral y la segunda escala, midió el estrés laboral. Se obtuvo como resultado una correlación inversa significativa entre las variables, es decir, a medida que la calidad de vida laboral de los trabajadores mejora, el nivel de estrés se mantendrá en niveles bajos. Se demostró que predominó un nivel alto de CVL en los colaboradores, mientras que el estrés, se encontró un nivel bajo en el 100% de los participantes.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (1996), señaló que la calidad de vida, es la percepción que tiene un individuo respecto a su lugar en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, normas y sus inquietudes, siendo la calidad de vida la percepción del individuo respecto a su entorno y la evaluación satisfactoria o insatisfactoria del mismo.

Cruz (2018) indica sobre la CVL que es una medición que se centra en cómo los empleados perciben su nivel de contenido o descontento con el entorno laboral, lo que lleva a evaluar su bienestar y desarrollo. Una evaluación negativa afecta el rendimiento de la empresa, mientras que un alto nivel de satisfacción mejora la productividad y el desempeño de los empleados, contribuyendo así al éxito de la entidad.

García y Forero (2016) refuerzan esta idea manifestando que la CVL se puede entender como la apreciación entre las exigencias laborales y los recursos disponibles en el entorno para cumplir con esas demandas, que pueden surgir tanto del trabajador como de la organización. Este concepto engloba aspectos subjetivos y objetivos, siendo los subjetivos aquellas creencias que el trabajador desarrolla basadas en las realidades cotidianas laborales.

La CVL beneficia a mejorar el ambiente laboral, al respecto Moreno (2023) argumenta que un clima laboral positivo logra que los empleados se sientan bien al ir a trabajar, y esto proporciona la motivación necesaria para mantenerlos productivos y activos durante todo el día.

Para Peñarrieta et al. (2015) el CVT-GOHISALO, es un instrumento de medición se encuentra estructurado de 31 ítems y siete dimensiones, se utilizó la escala tipo Likert, otorgando un valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; en que 0 corresponde a nada satisfecho y 4 corresponde a máxima satisfacción. El instrumento establece como patrón una interacción múltiple entre el individuo y su entorno en donde se pueden conjugar tres planos y sus correspondientes dimensiones:

- Primer plano: engloba los aspectos vinculados con la vida personal o externa del trabajador, que ejercen una influencia significativa, ya que no son comportamientos aislados. Dimensiones: desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.
- Segundo plano: se enfoca en el individuo y su interacción cercana con el trabajo, así como en las relaciones que mantiene con otros miembros del entorno laboral. Este plano desempeña un papel central tanto en la salud personal como en la de la organización. Dimensiones: satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo.
- Tercer plano: abordan aspectos más directamente relacionados con el objeto de trabajo en sí, se centran en los elementos que componen el entorno laboral y que son fundamentales para garantizar una experiencia laboral satisfactoria y saludable. Dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo y la integración al puesto de trabajo.

Para (Montoya, 2009) las estrategias organizacionales, son una agrupación o conjunto de direcciones analizadas previamente y por ende conscientes, éstas guiarán las decisiones que a futuro deban tomarse dentro de una empresa para enfrentar los retos que se presenten, por tanto deben orientarse a los objetivos institucionales pero a la vez deben tener la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes, es decir, ser flexibles .

## MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque utilizado para realizar el proyecto investigativo es netamente cuantitativo, de acuerdo con Hernández et al. (2010) con este enfoque se recolecta datos numéricos que son analizados estadísticamente, se busca extrapolar los hallazgos obtenidos en un conjunto específico a una población más amplia. Se realizó así también una investigación no experimental y transversal, que de acuerdo con Cabezas et al. (2018), no experimental se refiere a aquellas investigaciones donde las variables estudiadas no se han manipulado por tanto se observan en un fenómeno en su contexto o forma natural, mientras que transversal implica que la recolección de datos en una sola ocasión. Utilizando como base la técnica de encuesta, y su instrumento, el cuestionario, se logra extraer datos de una muestra poblacional gracias las preguntas diseñada con antelación, para Paragua et al. (2022) el instrumento debe ser revisado a fin de evaluar la pertinencia de las preguntas y las respuestas deben ser cuantificadas facilitando su análisis estadístico, así, por medio de esta se extrajeron datos que permitieron abordar la variable de investigación y determinar el estado actual de CVL.

Lo anterior ha sido complementado con el método de investigación bibliográfica, dado que se extrajo información existente, al respecto, Salas (2019), señala que el objetivo consiste en analizar las obras clave o escritos relacionadas con un tema específico, de este modo la revisión documental permitió definir claramente el instrumento de recolección de información, que, con una base científica, facilitó levantar datos confiables. Además, el método de investigación descriptiva, como mencionan Paragua et al. (2022), explora las particularidades de un fenómeno ya existente; en otras palabras, detalla o define la situación actual de las cosas, del fenómeno o del problema, este método, por tanto, contribuyó a describir, medir y analizar las características de la población estudiada, para el caso de estudio los miembros de los cuerpos de bomberos de Pujilí y Saquisilí.

**Procedimiento.** Esta investigación está conformada por dos partes clave: la primera radica en la recolección y análisis de información en fuentes arbitradas, mediante las cuales se ha logrado llegar a un análisis teórico indispensable para establecer las bases que permitieron desarrollar el tema; la segunda parte comprende la aplicación del instrumento a los participantes de esta investigación, en este caso la encuesta, misma que fue sometida a la medición de confiabilidad mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach alcanzando un valor de 0,96, lo que representa según Quero (2010), un nivel de consistencia interna o confiabilidad excelente, es decir, la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida.

**Materiales.** En la investigación realizada se utilizaron los ordenadores portátiles, que permitieron a las investigadoras procesar la información recolectada, en cuanto a software se utilizó los utilitarios de Microsoft: Word y Excel, el cuestionario CVT-GOHISALO (2010) con sus siete dimensiones se presentó en formato digital a través de Google formularios, además fueron utilizados los suministros consumibles como papel para la presentación física de los resultados de investigación.

**Otros.** Es necesario mencionar a los participantes y el proceso de recolección de datos aplicado en esta investigación.

*Participantes.* La población de estudio para esta investigación, de 49 colaboradores de los dos Cuerpos de Bomberos, siendo 13 de Saquisilí y 36 de Pujilí, de los cuales se obtuvo información de aproximadamente el 95%, dado que sólo 47 colaboradores respondieron al instrumento proporcionado.

*Recolección de datos.* Es necesario destacar que las variables bajo estudio son de carácter cualitativo, ya que el objetivo del proyecto de investigación es entender la percepción de la población sobre su CVL. No obstante, para poder analizar y presentar resultados, se requiere contar con datos que permitan obtener resultados cuantitativos sobre su nivel actual de satisfacción. Esto motivo el uso del instrumento CVL-Gohisalo con sus 31 ítems y la escala ordinal de Likert, que va del 0 (nada satisfecho) al 4 (totalmente satisfecho). La escala de Likert, según lo señalado por Matas (2018) consiste en instrumentos psicométricos en los que la persona encuestada debe expresar su acuerdo o desacuerdo con respecto a un indicador, utilizando una escala ordinal y unidimensional.

La aplicación del instrumento se realizó con la creación de un link de acceso generado desde Google Formularios, se informó a todos los participantes sobre los objetivos del estudio y los mismos dieron su aceptación para responder este cuestionario, por lo que se procedió a enviar el link a los beneficiarios del proyecto de investigación.

Usando un enfoque cuantitativo, luego de la aplicación del instrumento, se generó la Matriz de Datos en Excel donde fueron tabuladas las respuestas y se realizó el cálculo de la mediana de las diferentes dimensiones, para Garcés (2000) la mediana representada como Mdn, es el valor que se encuentra justo en el medio de un conjunto de números ordenados, es decir, el 50% de los valores en la serie están por encima de la mediana, mientras que el otro 50% está por debajo de ella, lo que permitió obtener resultados objetivos del estado de percepción actual en cuanto a la CVL de la población de estudio. El uso de los softwares antes mencionados simplificó el proceso de investigación garantizando la precisión y fiabilidad de los datos obtenidos, contribuyendo así a la integridad del estudio sobre la CVL en los Cuerpos de Bomberos de Pujilí y Saquisilí.

## RESULTADOS

En cuanto a las características socio demográficas se considera relevante mencionar que se apreció una participación mayoritaria de los sujetos de investigación del género masculino con 79%, y el femenino 21%. Con relación a la edad de los colaboradores, se encontró que un 48,94% poseen una edad entre 30 y 39 años. En cuanto al estado civil, el 53,19% se encontraban casados, mientras que el 14,89% estaban divorciados. Los niveles de estudio mostraron es que un 46,81% contaban con educación técnica, mientras que un 29,79% contaban con educación superior pregrado. En los resultados de tiempo

laboral se obtuvo un 85,11% de los colaboradores brindaban su servicio en los Cuerpos de bomberos hace más de 5 años, siendo este un factor que muestra fiabilidad en cuanto a los resultados, pues su percepción de la CVL es objetiva y concisa.

En relación al análisis de resultados del cálculo de la mediana en las siete dimensiones se obtuvo un resultado de 3 / 4 en la escala de Likert, demostrando que los colaboradores de los dos Cuerpos de bomberos se sienten satisfechos en cuanto a su actual CVL tal y como se demuestra en el Gráfico 1, sin embargo, se debe tener en cuenta que, aunque su satisfacción sea buena no llega a excelente, por lo tanto, existen áreas en las que se deberá buscar estrategias de mejora.

### Resultado general CVL

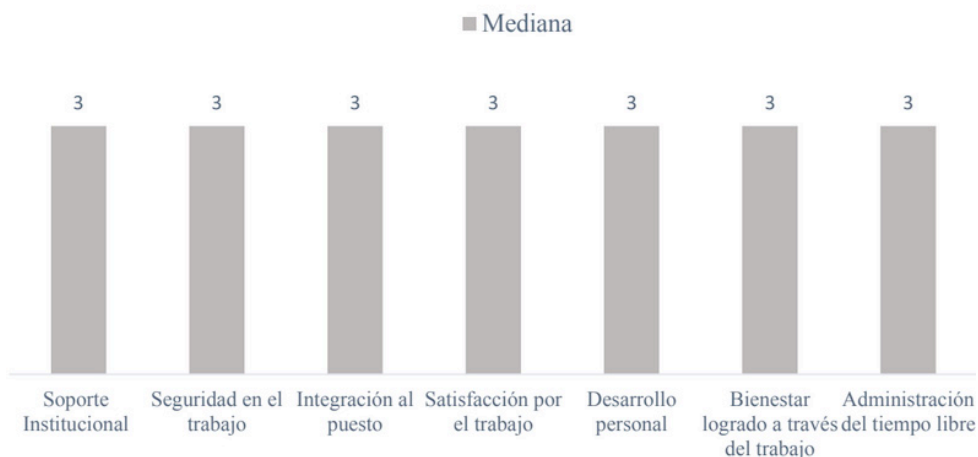


Gráfico 1. Resultado general del cálculo de las dimensiones de CVL

La mediana en el Cuerpo de Bomberos del cantón Saquisilí (CBS) obtuvo los resultados que se pueden visualizar en la Tabla 1, en cuanto a su estado de satisfacción, en las dimensiones; Soporte Institucional, Seguridad en el Trabajo e Integración al puesto de Trabajo, alcanzaron un puntaje de 3 / 4 demostrando que se encuentra satisfechos en cuanto a su CVL; sin embargo, al no llegar a obtener la máxima puntuación en la escala, se concluye que existen áreas de mejora que se pueden realizar en dicho cuerpo de bomberos, para las dimensiones de Satisfacción por el trabajo, Desarrollo personal, Bienestar logrado a través del trabajo y Administración del tiempo libre se obtuvo un puntaje de 4, lo cual demuestra máxima satisfacción de los colaboradores.

<b>Dimensiones de CVL</b>	<b>Mediana</b>
Soporte Institucional	3
Seguridad en el trabajo	3
Integración al puesto	3
Satisfacción por el trabajo	4
Desarrollo personal	4
Bienestar logrado a través del trabajo	4
Administración del tiempo libre	4

Tabla 1. Resultados de la mediana de las dimensiones del Cuestionario de CVL en el CBS

En el cálculo de la mediana del Cuerpo de Bomberos del cantón Pujilí (CBP) se obtuvo resultados en una escala de 3 en las siete dimensiones del instrumento de CVL-Gohisalo como se puede apreciar en la Tabla 2, demostrando de manera cuantitativa que los colaboradores actualmente se encuentran satisfechos.

<b>Dimensiones de CVL</b>	<b>Mediana</b>
Soporte Institucional	3
Seguridad en el trabajo	3
Integración al puesto	3
Satisfacción por el trabajo	3
Desarrollo personal	3
Bienestar logrado a través del trabajo	3
Administración del tiempo libre	3

Tabla 2. Resultados de la mediana de las dimensiones del Cuestionario de CVL en el CBP

Si bien el grado de satisfacción tanto general como el determinado tanto en el CBS y CBP, son satisfactorios, el puntaje alcanzado no es el más alto, por tanto, se llega a la conclusión de que hay aspectos que se pueden mejorar en estos dos cuerpos de bomberos, para alcanzar esto se plantean las estrategias que se pueden apreciar en términos generales en la Tabla 3, mismas que se enfocan en las siete dimensiones del instrumento de Gohisalo. Además, en la Tabla 4 se observa el presupuesto referencial para aplicar las estrategias.



<b>Estrategias Organizacionales</b>		
Dimensiones	Estrategias	Objetivos
Desarrollo personal del trabajador	Método del Shadow Board o Job Shadowing	Establecer un método de aprendizaje más eficiente de la cultura, entorno laboral; y funciones de los puestos Bomberiles
Administración del tiempo libre	La caja de Eisenhower	Proponer un método de administración de tiempo que permita clasificar las tareas de acuerdo a la prioridad y tiempo que se desea invertir en ellas
Seguridad en el trabajo	World Café- Charlas	Desarrollar un entorno de conversación acogedor y agradable en el que se planteen temas de reflexión y autoconciencia para los trabajadores
Bienestar logrado a través del trabajo		
Soporte Institucional para el trabajador	Procesos de retroalimentación de la evaluación de desempeño	Generar mecanismos de retroalimentación del proceso de evaluación de desempeño en los cuerpos bomberiles que permitan identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores
Satisfacción en el trabajo	Capacitaciones	Planificar procesos de capacitación alineados a las necesidades de los Cuerpos Bomberiles
Integración al puesto de trabajo	Plan de reconocimiento no monetario	Implementar procesos de reconocimiento no monetario en los Cuerpos Bomberiles

<b>Estrategias Organizacionales</b>		
Dimensiones	Estrategias	Objetivos
Desarrollo personal del trabajador	Método del Shadow Board o Job Shadowing	Establecer un método de aprendizaje más eficiente de la cultura, entorno laboral; y funciones de los puestos Bomberiles
Administración del tiempo libre	La caja de Eisenhower	Proponer un método de administración de tiempo que permita clasificar las tareas de acuerdo a la prioridad y tiempo que se desea invertir en ellas
Seguridad en el trabajo	World Café- Charlas	Desarrollar un entorno de conversación acogedor y agradable en el que se planteen temas de reflexión y autoconciencia para los trabajadores
Bienestar logrado a través del trabajo		
Soporte Institucional para el trabajador	Procesos de retroalimentación de la evaluación de desempeño	Generar mecanismos de retroalimentación del proceso de evaluación de desempeño en los cuerpos bomberiles que permitan identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores
Satisfacción en el trabajo	Capacitaciones	Planificar procesos de capacitación alineados a las necesidades de los Cuerpos Bomberiles
Integración al puesto de trabajo	Plan de reconocimiento no monetario	Implementar procesos de reconocimiento no monetario en los Cuerpos Bomberiles

Tabla 3. Guía de estrategias organizacionales - Calidad de Vida Laboral

Estrategias	Presupuesto	Observaciones
Método del Shadow Board o Job Shadowing	\$0	Solo se necesita la participación activa de los talentos humanos y contar con la autorización del comandante
La caja de Eisenhower	\$0	Los materiales necesarios para su ejecución son de oficina
World Café- Charlas	\$50	Esta estrategia requiere de \$50 mensuales, para la compra de snacks y bebidas
Procesos de retroalimentación de la evaluación de desempeño	\$0	Las evaluaciones de desempeño son un requerimiento normativo, y el proceso de retroalimentación se realiza de manera verbal
Capacitaciones	\$17.015	Capacitación contra incendios y atención al público \$16.415 para los 49 colaboradores. Capacitación rescate en las alturas esta será \$600 otorgado únicamente a la persona que haya ganado dentro del proceso de otorgación de méritos en cada cuerpo de bomberos
Plan de reconocimiento no monetario	\$0	Esta estrategia no requiere de presupuesto, porque los reconocimientos se realizarán de manera online y presencial, utilizando materiales de oficina
Total de presupuesto	\$17.065	

Tabla 4. Presupuesto para aplicación de estrategias

## DISCUSIÓN

Este trabajo evaluó el nivel de satisfacción e insatisfacción que presentan actualmente los colaboradores de los Cuerpos de Bomberos de los cantones de Saquisilí y Pujilí, basado en el instrumento de Gohisalo desde la perspectiva de las dimensiones de CVL. Los resultados demostraron que los colaboradores se encuentran actualmente satisfechos. En el caso de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Saquisilí se obtuvo una puntuación de 4/4 representado en la escala de Likert en la “máxima satisfacción”, en las dimensiones de satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, administración del tiempo libre y desarrollo personal del trabajador. En el caso del Cuerpo de Bomberos de Pujilí, se obtuvo un puntaje de 3/4 en las siete dimensiones de estudio de la CVL, contrarrestando con el estudio de Loli et al. (2018) se puede distinguir que al contrario de sus resultados se halló que los participantes experimentan un grado de satisfacción alto, lo que es un indicativo de que probablemente esto contribuye favorablemente a su desempeño y rendimiento.

Se puede inferir que el nivel de satisfacción de los miembros de los cuerpos de bomberos es similar entre las siete dimensiones, mientras que el nivel que presentan los trabajadores de la salud varía de acuerdo con la dimensión como lo refirió la investigación de Caicedo (2018), esto puede atribuirse a la naturaleza del trabajo, a la capacidad y dirección de los líderes de esta área, entre otros. Considerando la investigación de Aquino y Delgado (2023), es posible que, dado que el nivel de CVL es alto en los CBS y CBP, el nivel de estrés de los miembros de estas entidades sea bajo.

Por lo anterior se abre la posibilidad de desarrollar otras investigaciones, inicialmente se puede replicar el estudio a otros cuerpos de bomberos del Ecuador, así también, en estas instituciones se puede investigar si el nivel de desempeño y rendimiento está relacionado con el nivel de CVL, se puede estudiar el nivel de satisfacción de CVL de los diferentes servidores públicos de los cantones referidos, finalmente se puede realizar un estudio correlacional entre el nivel de CVL y el nivel de estrés de los trabajadores de los cuerpos de los diferentes cuerpos de bomberos.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos del presente estudio, demuestran que el grado de satisfacción de las siete dimensiones que abarcan a la CVL de ambos Cuerpos Bomberiles se encuentra en una puntuación general de 3/4 alineándose al grado de satisfactorio en la escala de Likert en el que 0 es “nada satisfecho” y 4 es “totalmente satisfecho”. En el Cuerpo de Bomberos del cantón Saquisilí se obtuvo como resultado de investigación una puntuación de 3/4 en las dimensiones, soporte institucional, seguridad en el trabajo e integración al puesto de trabajo, alineándose al grado de satisfactorio, en las dimensiones; satisfacción en el trabajo, desarrollo personal, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre su puntuación fue de 4/4 expresando en la escala de Likert en la máxima satisfacción de los trabajadores respecto a su CVL. Por otro lado, en el Cuerpo de Bomberos del cantón Pujilí se obtuvo como resultado un puntaje de 3/4 en las siete dimensiones del cuestionario de CVL de Gohisalo siendo el grado de contentamiento actual de los trabajadores de este cuerpo bomberil satisfactorio. Los resultados son adecuados en lo referente a la CVL Bomberil.

Esta investigación ha sido fundamental para el desarrollo de estrategias destinadas a mejorar la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores de los Cuerpos Bomberiles. Los resultados obtenidos han permitido alinear cada una de estas estrategias con las 7 dimensiones planteadas por Gohisalo, garantizando así una aproximación integral y efectiva. Estas acciones estratégicas; método del shadow board o job shadowing, la caja de eisenhower, world café, procesos de retroalimentación de la evaluación de desempeño, capacitaciones y plan de reconocimiento no monetario, están diseñadas para abordar los desafíos específicos que enfrentan los bomberos en su entorno laboral, se busca con ello alcanzar un impacto positivo significativo en su bienestar y satisfacción en el trabajo. Implementar estas estrategias con cuidado y enfoque permitirá fomentar un ambiente laboral más saludable, motivador y productivo, en beneficio tanto de los trabajadores, la institución en su conjunto y por supuesto en los ciudadanos de los cantones de Saquisilí y Pujilí quienes son los usuarios del servicio que brindan estas distinguidas instituciones.

## CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Las autoras Bautista y Toapanta, desarrollaron parte de la investigación bibliográfica, prueba de confiabilidad del instrumento, la aplicación del mismo, tabulación e interpretación de resultados, así como planteamiento de las estrategias para la mejora de la Calidad de Vida Laboral de los miembros de los cuerpos de bomberos con su respectivo diseño y presupuesto, por su parte la coautora Jiménez ha contribuido con parte de la investigación bibliográfica, verificación de citas y fuentes, revisión de metodología, constatación de resultados y discusión, a su vez la coautora Romero gracias a su amplia trayectoria y experiencia en la administración de talento humano así como en múltiples investigaciones ha sido fundamental para el diseño de la investigación, supervisión de la adecuada aplicación del instrumento de medición, verificación de los resultados obtenidos y revisión de la interpretación de los datos. La colaboración de las autoras fue esencial para la conclusión del estudio y la redacción del artículo.

**AGRADECIMIENTOS:** A la Universidad Técnica de Cotopaxi, a sus docentes y directivos quienes con su aporte han contribuido en diferentes formas para cristalizar esta investigación.

## REFERENCES

Aquino, S. y Delgado, D. 2023. Calidad de vida laboral y estrés en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2022. Tesis. Psicología. Universidad César Vallejo. Lima. PE. p 6

Cabezas, E., Naranjo, D, y Santamaría, J, 2018. Introducción a la metodología de la investigación científica. 1 ed. Sangolquí. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. p 79

Caicedo, H. 2019. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión. 11(2): 41-62. DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>

Cruz, J. 2018. La calidad de vida laboral y el estudio del. Pensamiento & gestión. (45): 58-81. DOI:<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Garcés, H. 2000. Investigación Científica. 1 ed. Quito. Abya-Yala. p 158

García, M. y Forero, C. 2016. Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá - Colombia. Acta Colombiana de Psicología. 19(1): 79-90. DOI:10.14718/ACP.2016.19.1.5

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. 2010. Metodología de la investigación. 5 ed. México D.F. McGRAW-HILL. p13

Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., y Cerón , F. 2018. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. Revista de Investigación en Psicología. 21(1): 27-50. DOI:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>

Matas, A. 2018. Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista electrónica de investigación educativa. 20(1): 38-47. DOI:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>

Montoya, I. 2009. La formación de la estrategia en Mintzberg y las posibilidades de su aportación para el futuro. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. 17(2): 23-44.

Moreno, J. 2023. Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos. <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral#:~:text=Un%20clima%20laboral%20positivo%20hace,saludables%20desempe%C3%B1an%20mejor%20su%20trabajo.>

Organización Mundial de la Salud. 1996. ¿Qué calidad de vida? Foro Mundial de la Salud. 17., 385-387.

Paragua, M., Norberto, L., Paragua, C., Bustamante, N., y Paragua, M. 2022. Investigación Científica Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis. 1 ed. Perú. Biblioteca Nacional del Perú. p 59, 95

Peñarrieta, I., Santiago, S., Krederdt, S., Guevara, G., Carhuapoma, M., y Chavez, E. 2015. Validación del instrumento: "Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención. Revista Enfermería Herediana. 7(2): 124-131. DOI:<https://doi.org/10.20453/reneh.v7i2.2562>

Quero, M. 2010. Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Telos. 12(2): 248-252. DOI:<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Salas, D. (2019). Investigación bibliográfica. <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>