



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA
CENTRO DE POSTGRADOS

TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE MÁSTER EN GESTIÓN DE PROYECTOS

INVESTIGACIÓN DE LA RELACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL Y EL COEFICIENTE DE ADVERSIDAD DEL
PERSONAL DE DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL
COMERCIO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
ESPE, EXTENSIÓN LATACUNGA EN EL PERÍODO 2014

ALUMNO: VÁSQUEZ ACOSTA, GALO RAMIRO

DIRECTOR: CARRASQUERO CARRASQUERO, ENDER

SANGOLQUÍ,

2016



UNIDAD DE GESTIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación INVESTIGACIÓN DE LA RELACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL COEFICIENTE DE ADVERSIDAD DEL PERSONAL DE DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, EXTENSIÓN LATACUNGA EN EL PERIODO 2014 realizado por el señor GALO RAMIRO VÁSQUEZ ACOSTA, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto me permito acreditarlo y autorizar al señor GALO RAMIRO VÁSQUEZ ACOSTA para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 06 de enero del 2016



Dr. Ender Carrasquero Carrasquero
DIRECTOR



UNIDAD DE GESTIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DE PROYECTOS

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Yo, GALO RAMIRO VÁSQUEZ ACOSTA con cédula de identidad No.0501018246, declaro que este trabajo de titulación “INVESTIGACIÓN DE LA RELACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL COEFICIENTE DE ADVERSIDAD DEL PERSONAL DE DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, EXTENSIÓN LATACUNGA EN EL PERIODO 2014” ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas. Consecuentemente declaro que este trabajo es de mi autoría, en virtud de ello me declaro responsable del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolquí, 06 de enero del 2016

Galo Ramiro Vásquez Acosta

C.C. 05010118246



UNIDAD DE GESTIÓN DE POSTGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN DE PROYECTOS

AUTORIZACIÓN

Yo, GALO RAMIRO VÁSQUEZ ACOSTA, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación “INVESTIGACIÓN DE LA RELACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL COEFICIENTE DE ADVERSIDAD DEL PERSONAL DE DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, EXTENSIÓN LATACUNGA EN EL PERIODO 2014”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi autoría y responsabilidad.

Sangolquí, 06 de enero del 2016

Galo Ramiro Vásquez Acosta

C.C. 05010118246

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS

VI PROMOCIÓN

DEDICATORIA

A mi familia, y a mi Director Dr. Ender Carrasquero; quienes con su paciencia y sabiduría han sabido guiarme que con constancia y honestidad se pueden alcanzar todos los objetivos que uno se propone.

Ing. Galo Ramiro Vásquez Acosta

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS

VI PROMOCIÓN

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE por el apoyo para obtener los conocimientos que me otorgó en sus aulas.

Mi más profundo y sincero agradecimiento a mi Director Dr. Ender Carrasquero que con su guía y su sabiduría me ha colaborado para el término de este proyecto.

A mi familia, mi esposa y mis hijos, quienes con su constante apoyo y comprensión, hicieron posible realizar este proyecto.

Ing. Galo Ramiro Vásquez Acosta

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD.....	III
AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE CUADROS.....	X
ÍNDICE DE TABLAS.....	XI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
RESUMEN.....	XIV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN.....	XVI
CAPÍTULO I.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.3. Delimitación de la Investigación.....	14
1.4. Justificación.....	16
1.5. Objetivo General.....	17
1.6. Objetivos Específicos.....	17
1.7. Planteamiento de la Hipótesis.....	17
CAPÍTULO II.....	19

2.1.	Análisis del Estado del Arte.....	19
2.2.	Bases Teóricas	38
2.2.1.	Calidad de Vida.....	38
2.2.2.	Definición	38
2.2.3.	Importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo.	39
2.2.4.	Estabilidad Laboral.....	40
2.3.	Descripción de los Indicadores de la Calidad de Vida en el trabajo. ...	41
2.4.	Coeficiente de Adversidad.....	44
2.4.1.	Coeficiente de Adversidad (CA)	44
2.5.	Respuesta a la Adversidad (CPAD).....	45
2.5.1.	Control.	46
2.5.2.	Propiedad.....	46
2.5.3.	Alcance.	46
2.5.4.	Duración.....	47
2.5.5.	Nivel AQ.....	48
	CAPÍTULO III.....	54
3.1.	Tipo de Investigación	55
3.2.	Diseño de la Investigación.....	56
3.3.	Población	57
3.4.	Muestra	59
3.5.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	59
3.6.	Calidad de Vida Laboral	60
3.7.	Coeficiente de Adversidad.....	62
3.8.	Válidez y Confiabilidad del Instrumento.....	67

3.8.1.	Válidez	67
3.8.2.	Confiabilidad	69
3.9.	Análisis de los Resultados.....	70
3.10.	Tratamiento Estadístico de los Datos	71
3.11.	Procedimiento de la Investigación	72
CAPÍTULO IV		73
4.1.	Presentación y Análisis de los Resultados	73
4.2.	Correlación entre las Variables.....	96
4.3.	Discusión de los Resultados	100
CAPÍTULO V		107
5.1.	Conclusiones.....	107
5.2.	Recomendaciones.....	108
BIBLIOGRAFIA		110
ANEXOS		116

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1 Cuadro de Problema.....	15
Cuadro No. 2 Tendencias del CPAD	48
Cuadro No. 3 Cuadro Operacional.....	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1	Características y Distribución de la Población	58
Tabla No. 2	Ponderación De Las Alternativas De Respuestas.	60
Tabla No. 3	Ponderación de las alternativas de respuestas.....	61
Tabla No. 4	Ponderación de las alternativas de respuestas.....	62
Tabla No. 5	Baremo de las Dimensiones del CPAD	63
Tabla No. 6	Baremo de las Dimensiones del CPAD	65
Tabla No. 7	Baremo del CA.....	66
Tabla No. 8	Interpretación del Coeficiente de Correlación	71
Tabla No. 9	Resultados De Los Datos Demográficos Genero	74
Tabla No. 10	Resultados De Los Datos Demográficos Edad	75
Tabla No. 11	Resultados De Los Datos Demográficos Dedicación	76
Tabla No. 12	Resultados De Indicador Limpieza	77
Tabla No. 13	Resultados De Indicador Espacios Adecuados.....	78
Tabla No. 14	Resultados De Indicador Asistencia Médica	79
Tabla No. 15	Resultados De Indicador Salud Ocupacional	80
Tabla No. 16	Resultados De Indicador Creatividad.....	81
Tabla No. 17	Resultados De Indicador Capacitación	82
Tabla No. 18	Resultados De Indicador Conocimiento De Metas	83
Tabla No. 19	Resultados De Indicador Flujos De Información.....	84
Tabla No. 20	Resultados De Indicador Identificación Institucional	85
Tabla No. 21	Resultados De Indicador Grupos De Trabajo	86

Tabla No. 22	Resultados De Indicador Grupos De Trabajo	87
Tabla No. 23	Resultados De Indicador - Indicador Control	89
Tabla No. 24	Resultados De Indicador - Indicador Control Rango Promedio	89
Tabla No. 25	Resultados De Indicador - Indicador Propiedad.....	90
Tabla No. 26	Resultados De Indicador - Indicador Propiedad Rango Promedio	91
Tabla No. 27	Resultados De Indicador - Indicador Alcance	92
Tabla No. 28	Resultados De Indicador - Indicador Alcance Rango Promedio	92
Tabla No. 29	Resultados De Indicador - Indicador Duración.....	93
Tabla No. 30	Resultados De Indicador - Indicador Duración Rango Promedio	93
Tabla No. 31	Resultados De Indicador - Indicador Cpad	94
Tabla No. 32	Resultados De Indicador - Indicador Cpad	95
Tabla No. 33	Medidas Comparativas Entre Promedio Encontrado & Promedio Por Área De Trabajo En El Sector Educación	96
Tabla No. 34	Baremo de interpretación del Método Pearson.....	98
Tabla No. 35	Forma general de una tabla de correlación interna de las Variables por el Método Pearson (n= 32)	99
Tabla No. 36	Forma general de una tabla de correlación de las Variables por el Método Pearson (n= 32)	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo De Investigación Calidad De Vida En El Trabajo	43
Figura 2 Resultados De Los Datos Demográficos Género	74
Figura 3 Resultados De Los Datos Demográficos Edad.....	75
Figura 4 Resultados De Los Datos Demográficos Dedicación.....	76
Figura 5 Resultados De Indicador Limpieza.....	77
Figura 6 Resultados De Indicador Espacios Adecuados	78
Figura 7 Resultados De Indicador Asistencia Médica	79
Figura 8 Resultados De Indicador Salud Ocupacional	80
Figura 9 Resultados De Indicador Creatividad.....	81
Figura 10 Resultados De Indicador Capacitación.....	82
Figura 11 Resultados De Indicador Conocimiento De Metas.....	83
Figura 12 Resultados De Indicador Flujos De Información.....	84
Figura 13 Resultados De Indicador Identificación Institucional.....	85
Figura 14 Resultados De Indicador Grupos De Trabajo	86
Figura 15 Resultados De Indicador Grupos De Trabajo	87
Figura 16 Medidas Comparativas entre Promedio Encontrado & Promedio por Área Sector Educación	96

RESUMEN

Se determinó la relación entre calidad de vida laboral (CVL), y el coeficiente de adversidad (CA) del personal de docentes en el Departamento de Ciencias, Económicas, Administrativas y del Comercio (CEAC-L), de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, Extensión Latacunga, Durante el período 2014. Dentro de las bases teóricas que se soporta la investigación se encuentran para CVL, (Chiavenato,2008),(Cañón Buitrago y Martínez, 2011), (Granados, 2011), entre otros. Para el caso de CA, se siguió a (Stoltz, 2008), (Stoltz, 2000), (Carrasquero, 2007),(Ruesga y Carrasquero, 2010), (Carrasquero y Gil, 2011), entre otros. El estudio se clasifica como una investigación, positivista, cuantitativa, descriptiva, transeccional de campo. Como muestra se aplicó la técnica del censo poblacional de docentes del CEAC-L, integrada por 27 docentes a tiempo parcial y 5 a tiempo completo para un total de 32 unidades de información. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios para el escrutinio de cada variable el cual fue validado y confiabilizado a través del método de Alfa de Conbach obteniendo un índice para el instrumento CVL de $r=0,867.$, para el caso del instrumento de CA por ser un instrumento confiabilizado a nivel mundial por (Stoltz, 2000), no se aplicó la prueba. Los resultados más importantes reportados, para la dimensión factores internos de la CVL, permiten afirmar que estos se encuentran en niveles de satisfacción, no siendo el caso para los indicadores conocimiento de los programas de Seguridad y salud, laboral. En referencia a la dimensión factores de AQ, se reportan niveles de alto a medio para los indicadores Alcance, Control, Duración, siendo la Propiedad la que se encuentra menos destacada. En referencia al Nivel de AQ este se encuentra en nivel moderado bajo, y menor al nivel promedio preconizado por (Stoltz, 2000). Se concluye que existe una correlación de tendencia positiva y magnitud sustancialmente fuerte entre CVL y AQ.

Palabras Claves:

CALIDAD DE VIDA LABORAL.
COEFICIENTE DE ADVERSIDAD.
DOCENTES UNIVERSITARIOS.
ESTABILIDAD LABORAL
SATISFACCIÓN LABORAL.

ABSTRACT

The relationship between Quality of Work Life (CVL), and the Adversity Quotient (AQ) teaching staff at the Department of Science, Economics, Management and Commerce (ECAC-L), Universidad de las Fuerzas Armadas- Ecuador was determined , ESPE, Extension Latacunga, 2014. During the period within the theoretical foundations that support research are to CVL (Chiavenato, 2008), (Buitrago Canyon and Martinez, 2011), (Granados, 2011), among others. In the case of CA, it was followed (Stoltz, 2008), (Stoltz, 2000), (Carrasquero, 2007), (Ruesga and Carrasquero, 2010), (Carrasquero and Gil, 2011), among others. The study is classified as a research, positivist, and quantitative, descriptive, transactional field. As shown the technique of sampling of the population census of teachers in the ECAC-L, comprising 27 part-time teachers and five full-time for a total of 32 units of information it was applied. To collect data two questionnaires to screen each variable which was validated and reliability through the method of alpha Conbach obtaining an index for the CVL instrument $r = 0.867$ was applied, In the case of the instrument of AQ by reliability be an instrument worldwide for (Stoltz, 2000), the test was applied. The most important results reported to the internal factors of the CVL dimension, support the conclusion that these are at levels of satisfaction, not being the case for knowledge indicators of safety and health programs, labor. Referring to scale factors AQ, high levels reported for medium range indicators, Control, Duration, with the property that is less prominent. In reference to this level AQ is in moderate low, and lower than the average level advocated by (Stoltz, 2000). We conclude that there is a positive correlation trend and substantially strong magnitude between CVL and AQ.

Keywords:

QUALITY OF WORKING LIFE

ADVERSITY QUOTIENT .

TEACHERS COLLEGE .

EMPLOYMENT STABILITY

WORK SATISFACTION.

INTRODUCCIÓN

Comienzo esta introducción, con un pensamiento, que lo tomo prestado de la (Seijo, 2008), coordinadora editorial del reciente libro La gerencia en la sociedad: un camino para la construcción de organizaciones futuras con rostro humano:

La naturaleza define al humano como un ser plenamente biológico y cultural, que lleva en si su propia individualidad, su cultura acumulada que se conserva, transmite, aprende; ella comporta normas, principios y valores internalizados. Entonces, son la cultura y la sociedad las que permiten la realización de los individuos y su interacción con el medio y entre individuos, permitiendo la perpetuidad de la cultura y la auto-organización de la sociedad y por tanto su diversidad.....al comprender lo humano, implica comprender su singularidad en su diversidad y su diversidad en su unidad. (p.45)

Muchos han sido, son y seguirán siendo los estudiosos acerca de la naturaleza humana, así como sus interacciones en la organización, por ser un tema fascinante, atractivo en especial cuanto están involucrados temas que tienen que ver con sus capacidades y la calidad de vida de este en dentro la organización. Al respecto Amesty (2011) indica:

Desde los inicios de la aparición del hombre, como ser racional, social, se ha encaminado en un desarrollo constante para satisfacer sus necesidades e iniciativas creativas, adoptar comportamientos propios, muchas veces cambiantes, para cumplir con sus objetivos, sorteando todo tipo de vicisitudes, amenazas, adversidades, que lo han conformado como el ser más complejo sobre la tierra.(p.63)

En este sentido los procesos de su evolución, del hombre ha enfrentado obstáculos, se ha integrado en organizaciones y sociedades, las cuales demandan oficios, tareas cada vez más sofisticados,

permitiéndole su avance para una calidad de vida mejor siendo este uno de los constructos tema de interés de esta investigación.

Por otra parte, en la actualidad, puede verse a un hombre contemporáneo cumpliendo labores, en organizaciones simples o complejas conforme con las dimensiones observables, adoptando diferentes esquemas organizacionales, entre ellas, las jerárquicas, funcionales, matriciales; pero cada una conlleva a establecer divisiones del trabajo, responsabilidades, cargos organizacionales, con sus interrelaciones, “stakeholders”, y el surgimiento de liderazgos, coadyuvando a la consecución de resultados.

En consecuencia surge la labor docente dentro de las universidades, como un cargo importante de responsable de velar por la formación del alumnado por su alto desempeño, así como en función de su capacitación en competencias técnicas y humanas, dotación de recursos, facilitando aplicar sus conocimientos, habilidades, destrezas en un entorno psico-socio-técnico del trabajo que se imparte.

En este contexto, el personal docente de la Universidad de las Fuerzas Armadas y más en especial del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio- CEAC- Extensión Latacunga, juegan un rol protagónico para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, asociado a una labor profundamente noble como lo es la educación, en sus dimensiones de docencia, investigación, y vinculación, quienes se enfrentan a situaciones o circunstancias adversas, desequilibradas en cuanto a recursos humanos, monetarios, que influyen en su productividad, rendimiento, emotividad, así como también en sus resultados.

El presente estudio versó sobre la observación del sistema hombre-

trabajo desde el punto de vista de Neuroergonómico, entendido este neo constructo de la ergonomía organizacional como: el estudio de la compatibilidad del hombre frente al sistema Parasuraman (2003) siendo esta una de las teorías de modelos emergentes. Para la investigación que se desarrolla se seleccionaron las variables de Calidad de Vida (CV) y el Coeficiente de Adversidad (CA), teniendo como autores principales a (Chiavenato, 2008); (Cañón Buitrago & Galeano Martínez, 2011); (Granados, 2011), (Martínez & Ros, 2010), (Patlan, 2013), (Gómez, 2010) y (Carrasquero, 2007), (Stoltz, 2000), (Prieto & Carrasquero, 2010), respectivamente.

Tomando en cuenta los argumentos ya planteados, la presente investigación, tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre Calidad de Vida y Coeficiente de Adversidad del personal docente en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Extensión Latacunga en el período 2014.

Dicha investigación se encuentra conformada por el desglose de cinco (5) capítulos, que permiten una rápida comprensión y análisis de los mismos.

El Capítulo I, muestra el planteamiento del problema, las preguntas básicas de la investigación, junto a los objetivos, su justificación y delimitación.

En el Capítulo II, se detalla el marco teórico referencial, conformado por los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el sistema de operacionalización de la variable que se estudia.

Así mismo se contempla el Capítulo III, el cual contiene el marco

metodológico, de gran relevancia, ya que en él, se describen el tipo y diseño de la investigación, los instrumentos de recolección de datos empleados, elaborados según la variable, dimensiones e indicadores y la validez y confiabilidad respectiva.

Se ofrece en el Capítulo IV, compuesto por el análisis de los resultados, la discusión de estos, se establece la correlación de las variables.

Finalmente, en el Capítulo V se expresan las conclusiones y recomendaciones surgidas en base a la investigación desarrollada, sumándose a estos aspectos, la referencia bibliográfica utilizada y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, al ser competitivas, las empresas son de calidad, empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol pertinente, por la diversidad de formas de trabajo, por lo que, la calidad de vida laboral juega un papel importante para tener éxito en la gestión de hoy. Estos nuevos retos del mundo contemporáneo han ido afectando la calidad y la precariedad del trabajo en sí mismo, afectando a los ocupantes de los puestos de trabajo.

Esta competitividad ha conllevado en ocasiones a que algunos empleados sean incapaces de asumir una nueva responsabilidad, son reacios a trabajos en grupo, les desagrada reaprender y rechazan los deberes más complejos. Convirtiéndose esto en una adversidad que disminuye las capacidades tanto psicológicas como de compatibilidad laboral, desencadenando en falta de rendimiento estrés, ineficiencia en el trabajo, entre otros (Carrasquero, 2007).

En el caso específico de los docentes los niveles de exigencia y desarrollo de procesos administrativos y actualmente procesos de acreditación, requieren de altos niveles de concentración intelectual lo que disminuye la autonomía temporal, aumenta la carga mental y desmotiva al personal por factores tanto económicos como de estímulos por parte de las autoridades. En este mismo orden de ideas por observaciones no estructuradas se puede identificar lo que podría estar disminuyendo la calidad de vida laboral por factores como: Bajos salarios, espacios de trabajo, horarios exigentes, carga laboral alta, intensa supervisión, mayor exigencia por parte de los estudiantes y más específicamente por los requerimientos académicos por la acreditación institucional y de las

carreras.

De esta manera, al hacer referencia al cambio se habla de toma de decisiones rápidas, presión en la organización, en las personas, por ello, se podrían enfrentar a una serie de adversidades debido a esa constante, producto de la globalización, debido a toma decisiones por el estado, o simplemente presiones de innovación, pretendiendo actualizarse tanto desde su talento humano, la tecnología, hasta sus bienes y equipos muebles e inmuebles.

Dentro de este orden de ideas, los docentes universitarios que influyen en la formación de capital humano en formación deben de hacerle frente a un sin número de reveses personales, de trabajo, así como de la organización, estas calamidades producen presiones, constantes cambios, rápida toma de decisiones poniendo a prueba la resiliencia individual y sus capacidades de coeficiente de adversidad de la cada docente, así como la de la organización en general.

Al respecto, mencionar adversidad y resiliencia, es expresar situaciones presentes de una u otra forma en los seres humanos, la sociedad y su entorno, se dice que han estado siempre presentes en el ser humano, unos en más otros con menos capacidad de hacerles frente a esos problemas constantes de la sociedad y su entorno, a nivel mundial estas variables son estudiadas en varios contextos.

Partiendo de las preconizaciones de (Carrasquero, 2007), en su estudio sobre el Coeficiente de Adversidad y la Resiliencia son procesos similares y complementarios. Por ello partiremos en referenciar los trabajos iniciales realizados en niños huérfanos, estudiado por varios autores como (Kotliarenco, Alvarez, & y Cáceres, 1996), (Melillo, 2004), (Bonnano, 2006), en efecto al observar como ellos tenían esa capacidad de sobreponerse ante cualquier problema que se le presentara, luego se abordó en las ciencias sociales y actualmente se comienza a estudiar

dentro de las organizaciones.

De acuerdo a lo explicado por (Prieto & Carrasquero, 2010) es importante destacar la adversidad es aquella que:

Empieza a dar tímidamente sus pasos en la década de los ochenta en Francia, donde el psiquiatra francés de origen rumano Boris Cyrulnik, siendo niño logró escapar de un campo de concentración nazi como único superviviente de su familia. Ya adulto, estudio el porqué, ante un mismo medio hostil, unas personas quedan con traumas, a diferencia de otros que superan las adversidades. (p.86)

Por otro lado, en el contexto general, la adversidad se comienza a estudiar de igual manera en la década de los ochenta en Estados Unidos, de la mano de (Stoltz, 2000), cuando inició los estudios sobre el coeficiente de adversidad entendiéndose como la capacidad que tienen las personas para responder en forma productiva en los momentos de crisis, como el patrón inconsciente, preciso y cuantificable, de la forma como el individuo responde a la adversidad.

Al respecto, este autor plantea tres coeficientes de medida estandarizados, estos tienen impactos en el éxito, el primero sería el coeficiente intelectual IQ (Intelligence Quotient), luego el coeficiente emocional EQ (Emotional Quotient), y finalmente el coeficiente de adversidad AQ (Adversity Quotient), esta última sería el método el cual calcula la resistencia reforzada del individuo además de la capacidad que tiene de responder.

De este modo, refiere dicho autor esta capacidad de responder la cual se cuantifica por cuatro dimensiones, en primer lugar se encuentra el control: el nivel hasta donde un individuo se siente capaz de influir sobre una situación adversa de manera positiva, y controlar sus reacciones frente a los acontecimientos. En segundo lugar, está la propiedad: el

grado el cual asume la responsabilidad personal de cambiar la situación dada, sin importar su origen, luego se halla el alcance: es la medida la cual permite que los hechos adversos le afecten otras áreas de su trabajo o de su vida, y por ultimo refiere que la resistencia es la percepción personal del tiempo en la cual la situación adversa durará.

Del mismo modo (Chao, 2006), explica al coeficiente de adversidad (CA) como “un factor el cual describe como un resorte para alcanzar el éxito, este determina cómo maneja la adversidad cada persona” (p.11) . De la misma manera, (Stoltz & Weihenmayer, La ventaja de la adversidad, 2008), hace el planteamiento donde se nace con un empuje básico de crecer al igual de ascender; es como subir una montaña, pero a medida en la cual se asciende, se nota que los logros no son uniformes y por ende habrá menos personas arriba estando más personas abajo.

Sin embargo, al hacer referencia de la adversidad presente en una organización, (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), expresa que :

El perfil de reacción de terreno entendido como la primera aproximación del CA del equipo e incluye la mediación del coeficiente de adversidad y del control, propiedad, alcance y duración de cada individuo para luego obtener un perfil general del equipo, simplemente sumando todos los puntajes individuales y dividiendo la cifra por el número de miembros, esto le dará un CA promedio para el equipo al igual de un puntaje promedio para las dimensiones control, propiedad, alcance y duración. (p.55)

Por lo tanto, se toma como un indicador el cual puede medir el perfil de adversidad alcanzado en una organización, apartando el nivel de adversidad absorbido por cada individuo. (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), explica que, cuando se tienen a varias personas bajo un mando algunos pueden enfrentar altas adversidades pero otros no.

Posiblemente, los individuos que puedan enfrentar más adversidades trabajen arduamente para sacar el equipo adelante al menos por un tiempo, después de enfrentar un muro de frustración concentren sus energías a otra parte; evidentemente los individuos los cuales tengan menor capacidad para enfrentar las contrariedades que pueden afectar la moral del grupo, la toma de decisiones, agilidad, resolución de problemas en el equipo, entre otros.

Por otra parte, es importante mencionar, que se han ido incrementando notablemente las adversidades en el día a día de las personas; (Lutar, Vogelgesang, & Lester, 2006), citado por (Carrasquero, 2007), explica para la década de los ochenta, los individuos podían enfrentar entre tres (3) a cinco (5) adversidades por día, al igual el menciona que para la proyección de ese año las persona enfrentaban en promedio unas 25 adversidades diarias.

Entonces, se dice que para la década de los ochentas se enfrentaban 5 adversidades por día, al año se enfrentaría un promedio de 1800; por otra parte en el siglo XX se podrían enfrentar hasta 25 reveses diarios haciendo un total anualmente de 9000. En esta perspectiva, de acuerdo al investigador se puede observar que en la actualidad los infortunios que enfrentan los seres humanos comparado con años anteriores se han incrementado en más de un 300%, es por ello que la resiliencia en los individuos los mantiene para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves, a veces no tan graves.

En síntesis, desde hace dos décadas se inició el estudio de estas variables profundamente pero enfocados en los niños, y esa capacidad de sobreponerse a esa adversidad, luego se empezó a profundizar esos estudios en individuos de diferentes organizaciones midiendo el grado de coeficiente de adversidad al igual que el perfil resiliente de la persona; en

contexto general estas variables empiezan a tomar auge en las organizaciones en la década de los noventa pero no se han estudiado visto desde el punto de vista de medir la Calidad de Vida frente a su correlato Coeficiente de Adversidad.

Por consecuencia, entender como la capacidad para manejar las complicaciones tal vez sea más importante que un producto innovador donde la forma en la cual se responde a los problemas podría significar la diferencia entre el éxito y el fracaso, esa capacidad la presenta el ser humano, el mismo no solo le podría hacer frente a la adversidad de la vida sino inclusive superarla o transformarla de una manera en la cual lo hace fuerte.

Partiendo de lo antes expuesto, (Atehortúa, 2002), explica que la resiliencia:

Es un término originado en la física, además en la ingeniería en el estudio de los materiales, esta hace referencia a la cabida de un elemento para que ante un golpe o el accionar de elementos externos pueda volver a su estado original, posteriormente este concepto se ha llevado a otras áreas del conocimiento como por ejemplo en la ecología, en donde se utiliza para definir la capacidad que tiene un ecosistema de recuperarse y volver a su estado característico original, luego de haber sido perturbado o maltratado por algún tipo de daño. (p.93)

En el mismo orden de ideas (Sánchez, 2014), explica, que la resiliencia se ubica en una corriente de psicología positiva de fomento para la salud mental, aunque a lo largo del tiempo las respuestas a esta era algo inusual, la literatura científica actual demuestra de forma contundente donde la resiliencia es una respuesta común, estableciendo un ajuste resistente a la adversidad. Quiere decir, aun habiendo vivido una situación adversa, los individuos consiguen la forma de afrontarla y seguir desenvolviéndose e incluso ser más fuertes, como si el problema

afrontado los hace desarrollar recursos latentes permitiéndoles ser individuos resilientes.

En este sentido, (Kotliarenco, Alvarez, & y Cáceres, 1996), plantean que el enfoque de la resiliencia parte de la premisa en donde nacer en la pobreza, así como vivir en un ambiente psicológicamente insano, son condiciones de alto riesgo para la salud física además de la salud mental de las personas. Más que centrarse en los circuitos donde se mantiene esta situación, la resiliencia se preocupa en observar aquellas condiciones donde facilitan el abrir un desarrollo sano y positivo.

Ahora bien, en el contexto nacional, este es un tema insipiente, ya que estas variables no son estudiadas en las organizaciones, mucho menos en el sector comunicacional, ni en individuos de la radio y la televisión, pasando por alto que los medios audiovisuales pueden ser organizaciones donde se pudiesen presentar un sin fin de adversidades, motivados por el régimen de gobierno actual así como las diferentes presiones de las personas que influyen en la toma de decisiones de este sector, donde esos infortunios podrían hacer más fuerte a la persona así como a la organización o hacerla más débil, haciendo al equipo de trabajo fortalecer esa resiliencia individual o grupal.

De acuerdo a lo antes mencionado, en el ámbito regional actualmente se estudia a fondo estas dos variables de la mano de (Carrasquero, 2007), haciendo aportes para reforzar nuevos enfoques. Sin duda, cuando se habla de adversidad y resiliencia, hay que asociarlos en primer lugar con la psicología, particularmente con los factores psicosociales, primeramente a la carga mental (presiones de tiempo, retrasos, esfuerzo de atención, fatiga percibida, cantidad y complejidad de la información, dificultad de la tarea), autonomía temporal (posibilidad de abandono momentáneo del trabajo, distribución de pausas, determinación del propio ritmo, variación del ritmo).

Seguidamente, con el contenido del trabajo (capacidades utilizadas, repetitividad, importancia del trabajo, variedad del trabajo, trabajo rutinario, motivación por el trabajo, importancia del trabajo para otros), supervisión-participación (supervisión, medios de participación, grado de participación), definición de rol (ambigüedad de rol, conflictividad de rol), interés por el trabajador (promoción, formación, medios de información, estabilidad en el empleo), relaciones personales (posibilidad de comunicarse, calidad de las relaciones, relaciones de grupo). Por lo tanto, de acuerdo a todo lo antes mencionado, esto va a influir en la organización, por ende afectándola tanto a ella como a todas las personas que allí laboran.

No obstante, dándole un nuevo enfoque a estas variables desde un contexto grupal, conceptualizando la organización como un todo, y no visto desde el punto de vista individual se asocia en lo concerniente a la adversidad con el coeficiente de adversidad nivel terreno (perfil de reacción de terreno, \sum CPAD,CA) (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000); también la resiliencia con las bases de resiliencia nivel terreno (estrategia, estructura, sistema, destrezas, cultura y valores), además del perfil de resiliencia nivel terreno (prospectiva, trabajo en equipo, emoción).

En el siglo XXI el denominador común, es la necesidad de afrontar el cambio, en un entorno de creciente competencia, en el cual se mueven las organizaciones hoy en día, es por esto que ha obligado a las organizaciones a afrontar esos altibajos continuos, esa velocidad la cual gira alrededor de la innovación además de la capacidad de adaptación de las personas son aspectos claves las cuales estas organizaciones deben poseer, porque para mantener una posición competitiva las organizaciones deben anticiparse y estar preparadas para el cambio.

(Kapal & Norton, 2001), plantean, que en las organizaciones los

procesos se vuelven altamente productivos a través de las personas que los ejecutan, sólo los procesos competitivos generan resultados positivos, estos se materializan en valor. Los factores críticos de éxito, desde la perspectiva del capital humano, el capital organizacional y el capital de la información, constituyen elementos clave donde efectivamente gerenciados viabilizan un desempeño organizacional de clase mundial.

Visto de esta forma, por observación del investigador, el éxito de las organizaciones dependerá del capital humano, del talento del equipo de trabajo, de lo prospectivo de la organización, y esta influirá en sus niveles de Calidad de Vida y su relación con el Coeficiente de Adversidad en los individuos además de lo resiliente de la organización en afrontar las adversidades que se presentan a diario, debido a las diferentes amenazas por parte del ambiente externo, la situación económica en la cual se encuentra el país, los problemas personales bien sean individuales o familiares, así como también las causas fortuitas o naturales.

De acuerdo a lo antes expuesto, tal como lo menciona (Villalobos, 2002), las personas son parte fundamental en los procesos de las organizaciones, para generar esos resultados positivos se tienen que enfrentar a diario a una serie de adversidades donde se presentan varios factores de riesgo entre los cuales están en primer lugar los familiares (situación perturbada por trastornos psiquiátricos o conductas de adicción de los padres, muerte de uno o ambos, ausencia del padre o la madre, discordia familiar crónica, violencia, adopción o abandono).

En segundo lugar, se encuentran de acuerdo al referido autor, los sociales y ambientales (desempleo de los padres, pobreza, situación socioeconómica mediocre, hábitat), en tercer lugar está la salud (problemas crónicos propios o de algún miembro del entorno íntimo), por último están los vitales (amenazas como la guerra, catástrofes naturales, fortuitas o traslados forzosos).

Por su parte el constructo Calidad de Vida, es referido por (González & López, 2008), define el término calidad de vida en el trabajo, como un conjunto de elementos que conllevan a la estabilidad y permanencia de sus trabajadores durante un largo tiempo; definidos por la satisfacción en el puesto, las condiciones higiénicas y de seguridad en el lugar de trabajo, así como las condiciones socioeconómicas, las cuales logran en los recursos humanos un equilibrio en el campo laboral.

Al respecto, (Molina, Martínez-Gutiérrez, Reding, Yi-Frazier, & Rosenberg, 2014), señala a nivel mundial, se ha tratado el tema de la calidad de vida en el trabajo, en donde empresas tales como Sony, Toshiba, Procter & Gamble, por citar algunas, han dispuesto grandes adelantos en esta área, lo cual queda confirmado a través de su filosofía organizacional. De la misma forma, las empresas venezolanas, tales como empresas Polar, Petróleos de Venezuela, la Universidad del Zulia, entre otras, lo han empezado a considerar como parte fundamental de la gestión de su recurso humano.

Dentro de ese marco, la calidad de vida en el trabajo, tal como lo plantea (Robbins & A, 2010) las personas pasan un largo periodo de sus vidas en el ambiente laboral donde conocer los factores incidentes en el trabajo, como el nivel de complejidad de la actividad que realiza el trabajador, recompensas equitativas, lo cual no está exclusivamente identificado con el salario, sino con las expectativas de ascenso y desarrollo dentro de la organización, es en realidad relevante para lograr mejores niveles de calidad de vida en el trabajo. (p.44)

Así mismo, (Fernandez, 2003), expone la falta de dominio de la inteligencia emocional puede debilitar el desarrollo y el éxito de las personas, tanto individualmente como en su rol dentro de las empresas o instituciones para las cuales laboran. Inversamente, el dominio de la inteligencia emocional enmarcada en un elevado nivel de calidad de vida

laboral respaldada, genera resultados productivos tanto a nivel individual como empresarial.

En consecuencia, es responsabilidad primordial de la gerencia de las organizaciones, desarrollar estrategias centradas en el talento humano, para lograr la participación del personal en la formación, desarrollo, control de las competencias emocionales, ejecutando programas de adiestramiento mediante alternativas de actualización permanente, capacitándolo como talento humano a fin de obtener conocimiento de sí mismo, destrezas para las relaciones, motivación personal hacia el trabajo, empatía y autorrealización.

Este nuevo reto se le presenta a la gerencia de las organizaciones, involucra tanto empresas con fines de lucro como a instituciones en general, entre ellas, las instituciones educativas, fundamentalmente las universidades, las cuales (Izquierdo, 2002), las define como un sistema abierto, dinámico, permeable, formado por individuos y por grupos heterogéneos que tienen su representación dentro de la sociedad.

En atención a lo expuesto, se encuentran a los medios audiovisuales, a su gerente, a las personas que influyen en la toma de decisiones así como las personas que en ella labora, expuestos a enfrentar diversas situaciones, en las cuales pueden afrontar adversidades a diario, situaciones que van desde lo familiar, tanto en el ambiente interno como externo, además de estar propensos a poder enfrentar más adversidades por estar en un sector donde a diario se crean nuevas legislaciones, donde el gobierno arremete en su contra, donde deben actualizarse constantemente, donde existe un control cambiario que no favorece para nada a estos medios, la situación económica no permite que los anunciantes quieran invertir en estos medios, simplemente donde la variable es el cambio.

Se puede resumir a continuación, que cuando se habla de nivel terreno

siguiendo con lo planteado por (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), se refiere al nivel de adversidad y resiliencia las cuales puede enfrentar la organización, por lo tanto no solo el gerente o el equipo de trabajo pueden estar frente a adversidades sino que también las organizaciones lo hacen.

Entre otras cosas, las personas que influyen en la toma de decisiones del sector docente universitario pudiesen estar expuestos a enfrentar mayores tropiezos puesto que no solo enfrentan sus problemas personales o los del entorno social, sino además pueden enfrentar las malaventura del equipo de trabajo o de la organización como tal, donde ellos deben de velar en que todo se cumpla de acuerdo a las leyes, y actualizándose a cada instante, siendo así unas personas las cuales pudiesen presentar un perfil resiliente alto, al igual de impartir o convertir al equipo de trabajo, así como todas las personas que allí laboran con el mismo entorno bien sea por medio de la emoción, de la prospectiva, la sinergia, llegando a convertir al medio universitario en una organización resiliente.

Según (Manciuaux, 2010), las personas no reaccionan de la misma forma a los mismos eventos de vida traumáticos y estresantes, por tanto un enfoque para construir resiliencia la cual le funciona a una persona puede no funcionarle a otra por los cuales estos individuos utilizan variedades de estrategias dependiendo de las variaciones las cuales pueden reflejar las diferencias culturales, ya que la cultura de una persona puede tener un impacto en la forma en la cual comunica sus sentimientos y trabaja con la adversidad.

En tal sentido, la vida está llena de situaciones adversas las cuales son difíciles de cambiar por mucho en que una persona lo quiera, y es allí donde entra la resiliencia, ser resiliente es ser capaz de reanudar la vida de un ser humano cuando un golpe la ha detenido, bien sea por un

problema personal o uno externo; está especialmente indicada para facilitar a reanudar esa vida después de un incidente, además esta fortalece la capacidad de afrontar circunstancias adversas.

Por ello, los factores de adversidad que se puedan presentar en el sector comunicacional, se va conocer si se relacionan con el control, propiedad, alcance, duración (CPAD), y relacionarlos con la resiliencia por medio de la introspección, independencia, capacidad de relacionarse, iniciativa, humor, creatividad, moralidad, además determinar el perfil resiliente a través de la competencia social, la resolución de problemas, autonomía, por último el sentido de propósito al igual que el del futuro.

Finalmente, a los fines de esta investigación se trabajara con la adversidad al igual que la resiliencia a nivel terreno, es decir desde un punto de vista organizacional, justificando también este estudio con el coeficiente de adversidad de forma grupal que puedan presentar los medios audiovisuales como organización a través del perfil de reacción de terreno, asociándolo con las bases de resiliencia y el perfil de resiliencia por medio de la estrategia, estructura, sistemas, destrezas, cultura y valores, prospectiva, trabajo en equipo y la emoción.

De allí la necesidad de llevar a cabo una investigación orientada a determinar la relación entre calidad de vida y coeficiente de adversidad y más en especial determinar la posible relación entre las mismas en el personal docente del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercios en la Extensión Latacunga en la Universidad de las Fuerzas Armadas.

Para ello se estableció un proceso de construcción analítica bajo el enfoque positivista para establecer el núcleo problemático del estudio en cuestión, el cual fue organizado seis factores a saber: Pregunta, Expresión, Caracterización de la situación, con sus respectivos elementos, Reales, deseados diferencias explícitas y autores de soporte,

(Cuadro.1).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál será la relación entre la calidad de vida laboral y el coeficiente de adversidad del personal de docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Extensión Latacunga en el periodo marzo-julio 2014.

1.3. Delimitación de la Investigación

La presente investigación se enfocará al análisis de la relación de las variables calidad de vida y coeficiente de adversidad, únicamente del personal de Docentes del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la ESPE Extensión Latacunga; referente a la calidad de vida se analizarán factores como: condiciones de trabajo, salud, identificación, comunicación, imagen corporativa, organización en el trabajo; en lo relacionado al coeficiente de adversidad se analizarán factores como: control, propiedad, alcance y duración (CPAD), que proporcionarán un resultado numérico llamado coeficiente de adversidad CA” (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000).

Cuadro No. 1
Cuadro de Problema

Características de la Situación				
Pregunta	Expresión	Real Perjudicial y Negativo	Deseada Benéfica o Positiva	Diferencias Explicitas o Implícitas
General	¿Cuál será la relación entre la Calidad y (Bonnano, 2006) Vida y el Coeficiente de Adversidad del personal docente en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio (CEAC-L) de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, Extensión Latacunga?	No se han establecido los niveles del coeficiente de adversidad, ni se posee una medición del nivel de calidad de vida laboral del personal docente del CEAC-L	Madurecencia de los niveles de Coeficiente de Adversidad y reforzamiento de los factores de Calidad de Vida Laboral	Nivel de CA y CV en el personal docente del CEAC-L
Específica 1	¿Cómo se expresarán los factores externos de la calidad de vida laboral?	No se cuenta con el establecimiento de la valoración de los factores externos de la calidad de vida laboral	Mejorar o mantener los niveles de CA en el personal docente del CA	Obtener una valoración referencial del CA
Específica 2	¿Cuál es la característica de los factores del Coeficiente de Adversidad?	Existente información de los factores del Constructo CA	Poder repotenciar o madurecer los factores del CA	Características de los factores: Control, Propiedad, Alcance y Duración
Específica 3	¿Cuál es la relación entre nivel de calidad de vida y coeficiente de adversidad?	Existencia de comportamientos que hacen presumir la posible relación entre las variables CV y CA	Contar con valoraciones entre el CA y CV que permitan poder realizar acciones practicas dentro de la organización	Detectar los tipos de falencias en la organización respecto a la relación de las variables

Fuente: Vázquez, G (2015)

Como aportes teóricos se tiene a: (Stoltz & Weißenmayer, La ventaja de la adversidad, 2008), (Carrasquero, 2007), para la variable Coeficiente de Adversidad (CA) y Chiavenato (2008), para la variable Calidad de Vida (CV), (Cañón Buitrago & Galeano Martínez, 2011), (Gomez, 2010), entre otros.

La población de estudio estará conformada por la totalidad de los docentes del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, Extensión Latacunga en el período marzo - julio de 2014 que son en total (32 docentes), lo que constituye de este estudio un censo poblacional.

Los resultados de este estudio son válidos dentro del ámbito de la investigación y para el tiempo en el cual se efectuó la recolección y análisis de los datos.

Las limitaciones que se presentaron a lo largo de la investigación fue la indisposición de algunos docentes a dar información.

1.4. Justificación

Desde el punto de vista metodológico, se justifica esta investigación ya que aporta un nuevo abordaje para el estudio de las variables calidad de vida y coeficiente de adversidad en poblaciones de docentes universitarios.

Teóricamente aporta, nuevos conocimientos y desarrollos teóricos para los constructos objetos de estudio, de la línea matricial de seguridad y defensa, abriendo una nueva temática de investigación en el caso específico para la variable de coeficiente de adversidad.

Por ser esta una variable innovadora en el Ecuador, no se han encontrado en el país antecedentes sobre la misma en las bibliografías y referencias encontradas hasta el momento, por lo que justifica desde el punto de vista teórico por ser de carácter innovadora.

Socialmente el estudio de estas variables podría mejorar la calidad de vida laboral de los docentes universitarios.

Desde el punto de vista práctico los resultados obtenidos podrían generar estrategias aplicables para la dignificación del trabajo en la población de

estudio

1.5. Objetivo General

Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el coeficiente de adversidad del personal de docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Extensión Latacunga en el período marzo-julio 2014.

1.6. Objetivos Específicos

Establecer desde los factores externos: condiciones de trabajo, salud, identificación, comunicación, imagen corporativa, organización en el trabajo; la calidad de vida laboral del Personal de docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga.

Caracterizar desde los factores Nivel Terreno: control, propiedad, alcance y duración; el coeficiente de adversidad del Personal en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga.

Establecer la relación entre el nivel de calidad de vida laboral y el coeficiente de Adversidad en el Personal que labora en el Departamento de Ciencias Económicas, administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga.

1.7. Planteamiento de la Hipótesis

H1 – Alternativa

La relación entre la variable Calidad de Vida Laboral y el Coeficiente de Adversidad en el personal de Docentes del departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio es positiva y fuerte.

H0- Nulo

La relación entre la variable Calidad de Vida Laboral y el Coeficiente de Adversidad en el personal de Docentes del departamento de Ciencias

Económicas, Administrativas y del Comercio es negativa y débil.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Se describirá algunos conceptos y definiciones de teorías, enfoques, argumentos teóricos que describen cada una de las dimensiones de las variables consideradas en el presente estudio.

2.1. Análisis del estado del arte

Hasta el nivel de revisión de la literatura existente hasta el momento se puede apreciar que en referencia a la variable calidad de vida, existe una proliferación de autores doctrinales y de investigaciones científicas que permiten afirmar que es un constructo teórico bastante desarrollado por autores como: (Chiavenato, 2008); (Cañón Buitrago & Galeano Martínez, 2011); (Granados, 2011); (Molina, Martínez-Gutiérrez, Reding, Yi-Frazier, & Rosenberg, 2014). (González & López, 2008); (Navarrete, 2005)

En referencia a la variable coeficiente de adversidad hasta el momento se puede precisar que es una variable incipiente debido a que solo se puede reseñar como autores doctrinales a (Stoltz, The Adversity response profile, 1997) y (Carrasquero, 2007). Si se precisan algunas investigaciones de (Carrasquero, 2007), (Chavez, 2008), (Ruesga Pons & Carrasquero Carrasquero, Fatiga y resiliencia en el personal médico de los hospitales públicos., 2010), (Ruesga Pons & Carrasquero Carrasquero, 2010), por esta razón se hace interesante investigar y aportar nuevos conocimientos ya que la misma hasta el momento de la revisión no ha tenido aportes locales (en Ecuador).

Atendiendo a la variables, dimensiones e indicadores del presente estudio, se realiza a continuación el esbozo de un conjunto de investigadores, de los cuales sus procesos y teorías generadas han sido plataforma fundamental para poder ejecutar el presente estudio mediante la profundización de elementos teóricos tratados por los mismos, así como las diferentes posturas generadas por cada uno, aportando diferentes posiciones, así como información referida a los elementos propios de la investigación, permitiendo

una mejor construcción de las variables inmersas en el proceso como una visión más clara para el investigador, permitiéndole delimitar su alcance.

Iniciando con la variable Calidad de vida laboral los aportes más resaltantes preconizados los investigadores revisados iniciando con, Con respecto a la calidad de vida en el trabajo se encontraron investigaciones como la realizada por (González & López, 2008), donde realizó una investigación sobre la calidad de vida en el trabajo y satisfacción laboral de los coordinadores docentes de las universidades públicas y privadas, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y satisfacción laboral de los coordinadores docentes de las universidades públicas y privadas Dr. José G. Hernández y la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas.

El estudio se fundamentó en las contribuciones de Lares (1998), Chiavenato (2002), Kinicki y Kreitner (2003) y Robbins (2004), referido por (González & López, 2008). La metodología utilizada fue, descriptiva, de campo; con un diseño no experimental Transeccional-descriptivo. La muestra estuvo constituida por 46 coordinadores. Se utilizó como técnica la encuesta, fundamentada, con cinco alternativas de respuestas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, y nunca. Se realizó la confiabilidad determinándose por medio de la fórmula Alfa Cronbach obteniéndose un valor de 0,77 y 0,89 para las variables Satisfacción laboral y Calidad de vida respectivamente.

Se concluyó, que respecto a la determinación del nivel de satisfacción laboral de los coordinadores docentes de las universidades públicas y privadas, aceptación de parte de estos coordinadores es alta. No obstante, la presencia de un porcentaje de esta población, no muy alto, pero si importante para este estudio, no lo consideran aceptable.

Se concluye además, la existencia de la relación entre calidad de vida en el trabajo y satisfacción laboral de los coordinadores docentes de las universidades públicas y privadas con una correlación positiva entre débil y media, lo que indica que para el caso de las instituciones estudiadas, la

calidad de vida laboral influye medianamente en la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Esta investigación, su aporte más significativo, está en la construcción del instrumento de validación del cuestionario de la variable Calidad de vida Laboral.

Por su parte, Bohórquez (2005), realizó una investigación sobre la calidad de vida en el trabajo y motivación laboral de los asistentes de los Circuitos Judiciales Laborales de los estados Zulia y Mérida, con el propósito de establecer la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la motivación laboral de los asistentes de los Circuitos Judiciales Laborales de los estados Zulia y Mérida.

Esta investigación estuvo soportada teóricamente por las acepciones propuestas por Lares (1998), para la calidad de vida laboral y Hezrberg (1996) citado por Guillen y Guil (2000), citados por (Bohorquez,2002), en relación a la motivación laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva, en una población constituida por 20 personas, a los cuales se les realizó un censo poblacional. Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario con 36 ítems, de cuatro (4) alternativas de respuestas para la variable Calidad de vida en el trabajo y para la variable Motivación laboral un instrumento constituido por 33 ítems y cinco (5) alternativas de respuestas.

Asimismo, la validez de ambos instrumentos se realizó mediante la técnica de validez de contenido, para lo cual los instrumentos fueron revisados por 10 expertos en el área de estudio y la confiabilidad se obtuvo a través del método de las dos mitades, corregidos con el método de Spearman BROS y el índice obtenido fue de 0.96 para Calidad de vida y 0.98 para la Motivación laboral, lo que indica una confiabilidad alta.

Por otra parte, se aplicó la fórmula de correlación de Rho de Spearman para conocer la intensidad de la relación entre las variables, y el resultado obtenido en el estado Mérida fue de 0.97 y en el estado Zulia 1, lo que indica una alta relación positiva entre las variables de estudio.

Este estudio es de gran importancia para la presente investigación debido al aporte teórico de su contenido, la metodología utilizada para la realización de dicha investigación, así como las referencias bibliográficas.

Otro de los autores consultados fue la investigación realizada por Suárez, (2005), la cual se refirió a la calidad de vida en el trabajo y rendimiento laboral en Institutos Universitarios Tecnológicos, con la finalidad de establecer la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral de los empleados administrativos del Instituto Universitario de Tecnología Maracaibo (IUTM).

Para ello, la investigación estuvo sustentada teóricamente por las acepciones teóricas propuestas por Lares (1998), en cuanto a la calidad de vida laboral y Dessler (1996), en relación al rendimiento laboral. Se utilizó una metodología de tipo descriptiva, aplicada, de campo, con un diseño no experimental, transversal descriptivo. La población se constituyó por 130 personas de los cuales se escogió una muestra de 98 empleados administrativos.

Para tal efecto, como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario con 37 ítems, de cinco (5) alternativas de respuestas para la variable Calidad de vida en el trabajo y para el variable rendimiento laboral un instrumento constituido por 24 ítems. La validez de ambos instrumentos se realizó mediante la técnica de validez de contenido, para lo cual los instrumentos fueron revisados por 10 expertos en el área de estudio.

Por otro lado, la confiabilidad se obtuvo a través de la fórmula de Alpha Cronbach, y el índice obtenido fue de 0.82 y 0.88, lo que indica una confiabilidad alta. Así mismo, el tratamiento estadístico aplicado fue de tipo descriptivo utilizando para la presentación de los resultados tablas de frecuencias absolutas y porcentajes. Estos resultados revelan un nivel de calidad de vida medio y un alto desempeño laboral de la población en estudio.

Con el objeto de lograr el objetivo general se aplicó la fórmula de correlación de Rho de Spearman, y el resultado obtenido fue de 0.33 lo cual

indica la existencia de una mediana correlación positiva entre las variables en estudio.

Es por ello que esta investigación reviste una gran importancia para el presente estudio, debido a la gran semejanza existente con el área de investigación de este autor, porque la misma se realiza en una institución educativa de nivel superior y por el apoyo teórico utilizado, el cual fue el modelo integral de Lares (1998).

De igual manera, sirvió de apoyo en cuanto a las referencias bibliográficas y para la elaboración del cuestionario utilizado para obtener los datos del estudio estadístico.

Otro estudio consultado fue el de Jesús Martín – José Alfonso Cortés – Manuel Morente – Marcial Caboblanco – Javier Garijo y Alberto Rodríguez (2004), (Características métricas del Cuestionario) en donde su objetivo es evaluar la consistencia interna, la capacidad discriminativa y la composición factorial del cuestionario de calidad de Vida Profesional (CVP-35) en una población de profesionales de atención primaria. Es un estudio transversal analítico realizado en un área de atención primaria de Madrid entre 2001 y 2003.

En dos ocasiones se seleccionó una muestra aleatoria de 450 profesionales estratificada en tres grupos: I (médicos, farmacéuticos y psicólogos), II (enfermeras, matronas, fisioterapeutas y trabajadores sociales) y III (auxiliares administrativos y de enfermería y celadores).

En total se obtuvieron 563 respuestas (62.6%). Todas las preguntas tuvieron un índice de respuesta superior al 96%, en el 22% de los casos había al menos una pregunta sin respuesta y en el 7.1%, al menos 2. La distribución de las respuestas en ningún caso se correspondía con una normal.

La conclusión de este estudio establece que el CVP-35 mantiene sus propiedades métricas en entornos diferentes y puede ser propuesto como elemento de medida y comparación de la calidad de vida profesional en atención primaria. En definitiva, nos encontramos con un instrumento fácil de

aplicar, con el que se consiguen índices de respuesta aceptables, que se basa en un marco conceptual establecido y con un comportamiento estable en diferentes medios.

El aporte de este estudio para esta investigación es el abordaje metodológico y la escogencia del instrumento.

Por otro lado, Duro (2004), en su investigación titulada, *Calidad de vida laboral y Psicología Social de la salud laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen Psicosocial*. Fundamentos teóricos, propone un modelo conjunto de calidad de vida laboral (CVL) y de psicología social de la salud y seguridad en el trabajo (PSSHT) para explicar el bienestar laboral psicológico (BLPS) y la salud mental laboral (SML) del trabajador, en base a sus componentes comunes.

Para ello, la investigación estuvo soportada teóricamente por los trabajos realizados por Cooper (1998); Cooper & Marsa (1976); Karaserk (1979); Marshall & Cooper (1979); Peiró (1993); Spielberger (1972) en lo que se refiere al estrés laboral, el burnout o síndrome de quemarse por el trabajo por Freudeuberger (1974); Lee & Ashforth (1996), el acoso laboral o mobbing de Leymann (1996); Piñuel & Zabala (2001), y el acoso sexual en el trabajo de Harned et al., (2002), entre otros.

Como estrategia se centró en un pequeño grupo de contenidos de trabajo (inputs) que afectan tanto al BLPS como a la SML del trabajador (outcomes); siguiendo el curso de sus efectos y consecuencias, desde principio a fin, de manera pormenorizada.

Para establecer cuáles son los componentes comunes que intervienen, siguió un método analítico, separando y distinguiendo los componentes estructurales del ambiente y del trabajador que están presentes sincrónicamente en toda experiencia de trabajo. Danna y Griffin (1999), recientemente han propuesto un marco para la teoría e investigación futura sobre el bienestar y salud en el puesto de trabajo.

Como conclusión, esta investigación pretende ofrecer una visión completa

y estructurada de los componentes comunes que afectan simultáneamente a la BLPS y a la SML del trabajador. Para ello, selecciona como input laboral los aspectos cuantitativos y cualitativos de las demandas sociales y de tarea – condiciones de trabajo, y los somete a la influencia y efectos sucesivos sobre las condiciones de adaptación, de ajuste y las diferentes condiciones de modelación; y se considera como outcomes las condiciones de experiencia subjetiva del trabajador.

Así mismo, y a efectos de estudiar mejor la transmisión de efectos entre ambos tipos de consecuentes, concibe el BLPS y la SML del trabajador en términos de unos mismos elementos estructurales: sus dimensiones cognitivas, afectivas, conductual, físicas y social del trabajador, cuyos contenidos peculiares son los que variarían precisamente del BLPS a la SML.

El aporte de este trabajo a esta investigación es la sustentación teórica y bibliográfica.

Por su parte, González (2002), en su trabajo de investigación diseño de un programa de calidad de vida laboral para el personal de Agropecuaria Nivar C. A. (Agronivar), cuyo propósito fue el de diseñar un programa de calidad de vida laboral para el personal de Agropecuaria Nivar, C.A (Agronivar), tuvo gran relevancia, porque permitió ofrecer directrices de acción tendientes a cubrir las expectativas de los trabajadores, alcanzando un bien común.

Así mismo, la investigación estuvo fundamentada sobre la base de diferentes autores: Chiavenato (2000), Robbins, (1994), Werther y Davis (1994), Cowling (1999), Dessler (1996), Koontz (1998), entre otros.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se consideró aplicada, descriptiva, de campo y no experimental. La población estuvo constituida por 62 personas, a quienes se les aplicaron dos instrumentos; una entrevista estructurada, dirigida al personal administrativo y operativo de la empresa. Los instrumentos fueron sometidos a la validación de cinco expertos en la materia. Luego se aplicó una prueba piloto, la cual arrojó una

confiabilidad de coeficiente 0.89.

Dentro de éste orden de ideas, se utilizó la estadística descriptiva, mediante una distribución de frecuencia representada gráficamente. Analizados los resultados, se concluyó que es necesario aplicar en AGRONIVAR un programa de calidad de vida laboral, que atienda cada una de las necesidades de las distintas dimensiones analizadas en esta investigación. Esta investigación sirvió de referencia para la parte teórica y metodológica de la presente investigación.

Por otro lado, (Segurado Torres & Esteban, 2002), llevo a cabo una investigación titulada Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología social, cuyo objetivo es llevar a cabo un análisis crítico acerca de la delimitación conceptual y del panorama metodológico de la calidad de vida laboral.

Este estudio fue abordado básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico – metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida Psicológica (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al; 1996). Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de vida laboral en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral.

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en los que participa directamente el individuo.

Este estudio se consideró de tipo documental bajo un enfoque de análisis crítico, donde la conclusión establece que las claves para abordar el estudio de un fenómeno tan complejo y plural como la calidad de vida laboral lleva implícito reconocer la dificultades de su naturaleza multidimensional

(globalidad), interactiva (Psicosocial), sistémica (Holística e integradora) e histórica (contextualizada).

El aporte que este estudio reviste para esta investigación es soporte para las bases teóricas y conceptos para la discusión.

Por su parte Bozo (2001), en su investigación calidad de vida en el trabajo del personal docente de los institutos universitarios de tecnología del municipio Maracaibo, tuvo como propósito determinar el nivel de calidad de vida del personal docente de los institutos universitarios de tecnología del municipio Maracaibo.

Para ello, su fundamento teórico estuvo soportado por las teorías de Blanco (2000), Chávez (1999), Chiavenato (1994), Davis (1991), Rincón, (2001), entre otros.

Así mismo, el estudio fue de tipo descriptivo y transversal, con un diseño no experimental en donde la población de estudio estuvo conformada por 189 docentes pertenecientes a los Institutos Universitarios de Tecnología: Jesús Enrique Losada, Juan Pablo Pérez Alfonso y Tecnología Industrial.

En cuanto a la muestra, la misma la conformaron 66 docentes, aplicándose un muestreo estratificado. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario compuesto por 90 ítems con cuatro alternativas de respuestas con una escala modificada de Lickert. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos. Además se recogió una muestra piloto a la cual se aplicó la prueba de validez discriminante (t de student), cuyo resultado eliminó 6 ítems, los cuales no fueron considerados para el estudio.

Al mismo tiempo, para el cálculo de la confiabilidad se aplicó el método de las dos mitades con la corrección de Spearman Brown y Guttman, siendo sus resultados: 0.97, 0.98 y 0.88 respectivamente. Los datos recolectados fueron analizados mediante la aplicación de la estadística descriptiva.

Como conclusión se determinó que la calidad de vida en el trabajo de la población seleccionada se ubica en un nivel medio, la satisfacción en el

puesto tiene debilidades al observarse falta de recompensas equitativas, oportunidades de ascenso y pocas oportunidades para el mejoramiento profesional, las condiciones de seguridad no garantizan la integridad física de los docentes y las condiciones socioeconómicas se ven marcadas por el incumplimiento de programas socioeconómicos.

En tal sentido, se propone el desarrollo de políticas de personal que aumente la satisfacción del docente, así como la puesta en marcha de programas de seguridad y de beneficios socioeconómicos.

La investigación consultada se consideró de gran aporte puesto que revela la situación actual de la variable en estudio, en función de la satisfacción en el puesto, la higiene y seguridad en el trabajo y las condiciones socioeconómicas del personal.

Estos resultados revelan que la falta de recompensas equitativas, oportunidades de ascenso, poca participación en la solución de problemas y pocas oportunidades para el mejoramiento profesional disminuye a un nivel medio la calidad de vida laboral.

Así mismo, la falta de programas que garanticen la integridad física del docente y unas condiciones de seguridad adecuadas afectan la calidad de vida laboral llevándola a un nivel muy bajo.

En cuanto a las condiciones socioeconómicas, estas disminuyen considerablemente al no poseer programas financieros y asistenciales, así como la inexistencia de programas recreativos y culturales, lo que repercute notablemente en la calidad de vida en el trabajo.

Por otra parte, el presente estudio se realizó en el ámbito docente universitario el cual también es parte del área a la cual pertenece ésta investigación.

En lo que se refiere al aporte de este estudio se debe mencionar la metodología, la sustentación teórica y similitud de las unidades de información usadas para el estudio.

Otro antecedente consultado fue el de (Blanco, 2000), la cual realizó una

investigación sobre la evaluación de la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de la Universidad Rafael Belloso Chacín. Su objetivo principal fue evaluar la calidad de vida en el trabajo del personal docente y administrativo de la Universidad Rafael Belloso Chacín. El tipo de investigación fue aplicada, de campo y descriptiva, para lo cual se utilizó una población de 224 sujetos, discriminados de la siguiente manera: 22 directivos, 139 docentes y 63 empleados. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de instrumentos, los cuales fueron validados por expertos.

Los resultados obtenidos arrojaron opiniones negativas con respecto a los beneficios socioeconómicos, salarios, desarrollo laboral y prevención de accidentes y de incendios. Se recomendó aplicar acciones correctivas.

Entre los aportes más significativos se puede mencionar: las referencias bibliográficas, la semejanza con el área de estudio y la metodología para la aplicación de la estadística y de los instrumentos.

Al hacer referencia sobre la variable Coeficiente de Adversidad, se requiere hacer mención sobre las investigaciones, mediante las cuales se soporta la presente investigación, en este sentido, un aporte de (Carrasquero, 2007), en su investigación intitulada “Coeficiente de Adversidad y Resiliencia el personal de a bordo de la marina mercante”, que tuvo como objetivo de la investigación fue determinar la relación entre Coeficiente de Adversidad (CA) y Resiliencia (R) en el personal de a bordo de la marina mercante, por lo que se realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 120 tripulantes de a bordo discriminados en: 22 individuos de puente (capitanes, patrones, timoneles), 14 individuos de máquinas (jefes de máquinas, motoristas, aceiteros) y 84 individuos de cubierta (marineros, cocineros, contra maestres, estibadores). La determinación del CA y la R se le determinó a través del Adversity Response Profile™, Versión 7.0; (b) Cuestionario de Distribución Demográfica. Para el tratamiento de la información se utilizaron métodos de estadísticas descriptivas y asociativas. El análisis de los resultados obtenidos en esta investigación, establece que los factores relacionados con

el CA, el personal de a bordo posee un control, alcance, duración, con nivel moderado y bajo promedio internacional solo siendo superando solo el factor duración el cual se valoró como alto.

En referencia CA la discriminación muestral indica posiciones de valoración moderada decrecientes de la manera siguiente: puente, máquinas, cubierta. Los factores resilientes de esta población se centra en un moderado gobierno de las emociones positivas y dirección de sentido de vida, moderada capacidad de borneo y reacción por mejorar las situaciones adversas con compromiso, iniciativa y creatividad, una moderada estancidad lo que hace que la adversidad afecte otras facetas de la vida y un alto nivel de capear al hacer de las situaciones pasajeras, pero con apoyo, estima y participación. Se determinó una alta asociación entre CA y R. Por otra parte, se evidenció que existe una fuerte correlación entre el CA, la edad de los individuos y antigüedad en el sector. Finalmente se propone unos lineamientos teóricos de Desarrollo del Capital Psicológico para la Resiliencia Humana.

Otro aporte de Brannon (2005), en su trabajo "Optimismo, Adversidad y Desempeño: Comparación entre estilo Explicativo y Cociente de Adversidad (Optimism, Adversity and Performance: Comparing explanatory style and AQ), esta investigación realizada en la Universidad de San José de California. Su estudio parte del objetivo de explorar la relación entre el estilo explicativo y el cociente de adversidad así como la correlación entre los constructos y desempeño ante grandes adversidades en vendedores. Para cumplir con estos objetivos se planteó dos objetivos específicos como fueron a) Correlacionar CA y estilo explicativo, b) Determinar si CA es predictor de desempeño en vendedores.

Se realizó un estudio de tipo longitudinal transeccional, teniendo como unidades de estudio 113 individuos de una selección de las primeras 4 empresas aparecidas en el ranqueo de Fortune 500 de la región oeste de los Estados Unidos, con permanencia en los primeros 10 puestos por en espacio de 10 años. La muestra se compuso de 69% de hombres y 31% de mujeres, de profesión vendedores con una edad promedio de 41.37 años y

un tiempo de servicio en sus compañías de 6 años en promedio.

Para la recolección de los datos se aplicó el cuestionario de estilos y atributos (ASQ) propuesto por (Peterson, et al.,1982 citado por Brannon 2005) que sirve para medir estilos explicativos. Este instrumento consta de doce hipotéticas situaciones; seis de ellas son positivas y seis negativas. Igualmente se aplicó el instrumento de Perfil de Respuesta a la Adversidad (PAR), propuesto por Stoltz (2000) citado por Brannon. Este cuestionario consta de 25 escenarios supuestos con cinco niveles de respuesta, cuyos resultados describen las dimensiones control, propiedad, alcance y permanencia y su sumatoria valora el CA, usado para este estudio.

Los resultados indicaron que existe correlación entre el modelo de estilo explicativo y el CO, ya que el locus control inicialmente es el elemento más importante en los dos modelos analizados. Por otra parte, la dimensión control es predictor de desempeño, especialmente como atributo de eventos negativos de causa interna. El modelo de estilo explicativo internaliza los elementos negativos pero no soporta la prueba del control.

El estudio concluye que la dimensión control es fundamental en el modelo CA, para entender los resultados y las relaciones directas de empowermemnt que es opuesto a helplessness. Asimismo se concluye que la dimensión control impacta el locus de la causalidad del control de manera muy fuerte, como evidencia que soporta la noción de los muchos atributos de los eventos de causa interna, que desencadenan e incrementan la percepción del control.

Por su parte, (William, 2006), en su tesis doctoral titulada: "Correlación entre CA y el Logro Estudiantil" (*The Relationship Beetwen Princlipal Response to CA and achivement*). Al referir su orientación de investigación sobre una aproximación de tipo sección longitudinal para determinar la correlación existente entre el CA y los logros estudiantiles, enfatizando que los profesores tienen incidencia en la percepción sobre los problemas y a su vez el efecto de la adversidad sobre la educación.

Por otra parte, el autor enfatiza en la importante influencia del CA en los

logros estudiantiles, su correlación en la gerencia del conocimiento, la cultura de la institución, así como el aporte del clima institucional y los profesores, asociando sobre de manera estas variables pueden nutrir los procesos de resiliencia en la cultura institucional.

El enfoque teórico de sustento utilizado en esta investigación fue basado en las teorías de los siguientes autores: Hansen y Childs (1998), Murnane (1983), Peterson y Dale (1998), McMillen (1999), Carver (1998), y Bernard (1997).

El estudio se basa en la técnica *ex post facto* de tipo no experimental, con una población de diecisiete directores y setenta y nueve profesores Flagstaff Unified School District Northern Arizona y Northern Arizona University, a quienes se le aplicó el instrumento Adversity Response Profile™ (Stoltz, 1997).

Los resultados obtenidos sobre el CA fueron comparados, con los de una estandarización de los logros estudiantiles acumulado por éstos en dos años. Adicionalmente, los resultados cualitativos también fueron comparados con los logros de los directores.

Igualmente este estudio muestra en sus resultados la existencia de una correlación directa entre los logros estudiantiles y el CA de los directores. El estudio muestra que existe por parte de los profesores la percepción de control sobre el ambiente de trabajo por parte de los directores/profesores y los logros estudiantiles.

El aporte de esta investigación al presente estudio, es el de la influencia que tiene el CA del personal directorio en los logros de los estudiantiles. También se evidenció sobre la utilidad en la aplicación del cuestionario ARP, instrumento para la medición de las dimensiones que componen la adversidad de acuerdo a la teorización de (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000).

En referencia al desempeño se concluye que no se pudo establecer el carácter predictorio de los modelos, posiblemente por una mala escogencia del instrumento de medición de desempeño.

Este estudio aporta criterios y argumentos sobre la utilización del instrumento PARA y estándares referenciales para la discusión de los resultados, utilizando el modelo CA.

Para (Cinner, Fuentes, & Randriamahazo, 2009), realizaron un artículo arbitrado en la Universitätszentrum Obergurgl, Austria titulado: Explorando la resiliencia social en las áreas marinas protegidas de Madagascar (Exploring Social Resilience in Madagascar's Marine Protected Areas) publicado bajo licencia por Resilience Alliance en la revista Ecology and Society 14(1): 41. examinando y comparando los niveles locales de resiliencia, en 13 comunidades costeras adyacentes a las áreas marinas nacionalmente protegidas de Madagascar.

Por tanto, la investigación se enfocó en los siguientes indicadores correspondientes a la resiliencia social: flexibilidad, posibilidades de subsistencia de los hogares, la manera formal e informal de gobernar de las instituciones, la capacidad de las comunidades para organizarse, la capacidad de acceder a un proceso de evaluación de la infraestructura de los hogares y la comunidad. En general nosotros encontramos un alto nivel de flexibilidad en comunidades completas.

En ese sentido, los indicadores juntos sugieren una capacidad latente para adaptarse al momento de gerenciar los recursos, pero esta capacidad puede verse mermada por un bajo nivel de lealtad entre las comunidades y los gerentes encargados de los recursos, por un bajo entendimiento de cómo los factores humanos pueden afectar los recursos, una retroalimentación inadecuada sobre el monitoreo de las comunidades, poca flexibilidad para gobernar de las instituciones y una carencia de un método para evaluar como obtener un mejor aprovechamiento de los recursos.

Por ello, se sugiere que para crear el nivel de resiliencia deseado en las áreas marinas protegidas de Madagascar, se requiere de lo siguiente: inversiones en el nivel de la infraestructura comunitaria, proyectos para generar ingresos en los hogares, así como mejorar la producción agrícola para generar un mayor bienestar a la comunidad, Invertir para mejorar el

nivel educativo a través de la educación formal y no formal, incrementar la confianza entre el staff que dirige la zona y la comunidad, empoderar a las comunidades para que manejen y gerencien los recursos naturales.

Seguidamente, propiciar una rendición de cuentas por parte de los líderes en relación a los procesos gubernamentales realizados, adecuar una escala para la interacción entre instituciones locales, de la provincia y nacionales, buscar actividades que puedan capitalizar las fortalezas específicas de la población, como la alta flexibilidad y la presencia de instituciones socioculturales, con el fin de eliminar los temores sobre el uso de los recursos.

El estudio concluye, que para mejorar el bienestar de la comunidad se hace necesario generar inversiones en proyectos que permitan mejorar la vivienda, aumentar el nivel de ingresos de la comunidad, apoyar la agricultura.

Asimismo, invertir en educación convencional y no convencional para niños y adultos esto es necesario para incrementar la capacidad de aprendizaje, lo cual, requiere tener profesores y administradores y poseer la infraestructura necesaria. Las instituciones educativas deben proveer a la comunidad sobre información científica de manera adecuada para utilizar la información en su beneficio.

De igual manera, debe estar clara la importancia de construir una relación de confianza entre la comunidad y los líderes de las áreas marinas. Las comunidades deben estar preparadas para aprovechar los recursos y gestionar los mismos de manera adecuada. Se puede cambiar la percepción sobre las políticas de gobernabilidad, siempre y cuando se motive a los líderes a rendir cuentas más frecuentemente.

Otra investigación es la tesis presentada por (Bajet, Okada, & Takeuchi, 2007), "Modelando la resiliencia social en terremotos y el papel de la participación ciudadana en el proceso" (Modeling Social Resilience to Earthquakes and Role of Community Participation in it) presentado en el Seminario Internacional de Medio Ambiente y Administración de Desastres

(Seminar for International Environment and Disaster Management) de la universidad de Kyoto basándose en el método de modificar modelos mentales en cuanto al enfoque determinado; la equidad y la competencia en la evaluación de los modelos de procesos de participación, así como modelar la resiliencia social (Ecuación estructural del modelaje).

En cuanto a su propósito, diseño del enfoque y evaluación de los eventos de participación; equidad y competencia, evaluación de enfoque de acuerdo con los criterios de satisfacción percibida de los talleres, así como evaluación de los factores que favorecen la resiliencia social a los terremotos y evaluar el papel de participación comunitaria en ella.

Por otra parte, las directrices políticas son sensibilizar a la población contra el riesgo de terremotos, La participación para mejorar la preparación y la resiliencia social contra los terremotos, gestión participativa como parte del sistema más amplio de la gobernabilidad social.

En síntesis, Los resultados del análisis tienen una validez limitada, al parecer las movilizaciones participativas suaves parecen funcionar. Qué hace que las personas que participan en Kishiwada tengan el sentido de la equidad en la participación. Los no miembros de Jishubo están fuera de la corriente política, por lo tanto no debe ser el único indicador de la preparación. Y la mayoría de los miembros de jishubo son personas mayores.

Por su parte, (Marshall, 2005), presenta la tesis: Una manera conceptual y operacional de entender la resiliencia social en las industrias de recursos primarios (A Conceptual and Operational Understanding of Social Resilience in a Primary Resource Industry. Insights for optimizing social and environmental outcomes in the management of Queensland's commercial fishing industry) para optar al grado de Doctor en Filosofía en la Escuela de Estudios Tropicales para el Medio Ambiente y Geografía Universidad James Cook, Townsville.

Para esta investigación, la teoría de la resiliencia proporciona un marco útil para examinar la capacidad de los usuarios de los recursos para hacerle

frente y adaptarse a los cambios ocurridos en las políticas que hacen referencia al manejo del mismo. Holling introdujo el concepto de resiliencia a las ciencias de la sustentabilidad en 1973 como un medio para comprender mejor cómo los sistemas ecológicos pueden persistir frente al cambio. Esto ha proporcionado las bases para un cambio hacia la gestión basada en la resiliencia de los recursos naturales y los sistemas sociales que dependen de ellos.

En ese sentido, a pesar de los avances teóricos, nuestro conocimiento conceptual y práctico de las dimensiones sociales de los sistemas socio-ecológicos sigue siendo limitado. En este estudio, el objetivo es mejorar nuestra comprensión de diversos aspectos de la resiliencia social en referencia a la percepción de la industria pesquera comercial, ubicada en el norte de Queensland, la cual fue utilizada como población objeto de estudio.

Por ello, el modelo conceptual de la resiliencia social requerido para enfrentar los cambios ocurridos en las políticas sobre el manejo de los recursos se desarrolla en la primera parte de esta tesis. En el desarrollo del modelo, el nivel de dependencia sobre el recurso y la percepción de los pescadores sobre los cambios en la política fueron identificados como importantes para la resiliencia social.

En ese sentido, el modelo muestra las principales características de la resiliencia social, y los vínculos que puedan existir entre, la resiliencia social, la dependencia de los recursos y la percepción política. El modelo fue desarrollado utilizando una nueva combinación de resiliencia dentro de la teoría de las ciencias sociales. El modelo conceptual es la prueba de su aplicabilidad a la industria de recursos primarios.

En la segunda parte de este trabajo de investigación se muestran los instrumentos y las escalas de medición utilizados para cuantificar la resiliencia social, la población estuvo conformada por un centenar de pescadores comerciales y sus familias pertenecientes a cinco comunidades costeras (Cooktown, Port Douglas, Innisfail, Townsville y Bowen).

La respuesta de los pescadores comerciales a los cambios en la política

pesquera se enmarco en cuatro componentes. Estos se caracterizan como (i) la percepción de un pescador del riesgo asociado a un cambio en la política, (ii) su capacidad para planificar, aprender y reorganizar, (iii) su proximidad al umbral de supervivencia, y (iv) su nivel de interés en el cambio. Estos componentes se encuentran fuertemente influenciados por la dependencia de recursos y la percepción política.

Se determinó que la percepción del riesgo de un pescador se asocia directamente con los cambios políticos y que esta, se encuentra estrechamente ligada al nivel de empleabilidad de la industria pesquera sobre los recursos sociales, adicionalmente dicha percepción afecta la capacidad de aprender, planificar.

Los datos cualitativos revelaron los mecanismos clave para influenciar los niveles de dependencia de los individuos sobre los recursos y la percepción de estos sobre las políticas relacionadas con el manejo de los mismos y como estos afectan la resiliencia. Los pescadores que dependen especialmente de los recursos pesqueros son limitados en lo flexible que pueden ser frente a los cambios políticos. Los pescadores dependientes se caracterizaron por un fuerte apego a su profesión, la edad avanzada, pocas habilidades transferibles, un enfoque de negocios que era "el estilo de vida orientado a".

El modelo operativo sobre la resiliencia social para las industrias de recursos tales como la industria de la pesca comercial se desarrolla sobre la base de los resultados obtenidos con anterioridad. El modelo proporciona una visión de lo que determina la resiliencia en los sistemas socio-ecológicos, en general. Se sugiere que la naturaleza de la relación con el recurso puede influir en la capacidad de los usuarios del recurso para hacerle frente y adaptarse. El diseño y aplicación de las políticas poseen también un papel preponderante sobre la resiliencia del sistema.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Calidad de Vida

El conocer datos de la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE garantizaría la productividad de ellos.

2.2.2. Definición

La manera más sencilla de definir a la calidad de vida se refiere al entorno, al ambiente, al aire que se respira en una organización a la manera de sentirse dentro del trabajo. Se entiende como Calidad de Vida Laboral (CVL) aquella percepción del empleado en su trabajo, al tener cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo (González & López, 2008).

Según (Chiavenato, 2008), Calidad de Vida en el trabajo representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de Vida en el trabajo comprende diversos factores como: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico en el trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar.

La calidad de vida en el trabajo abarca no solo aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Davis (1970) de acuerdo a lo referido por (Azocar & Diaz, 2008), y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el

bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas.

Por la década de los 90 los directivos de las empresas no tomaban en cuenta las ideas que el personal pudiera adoptar y mucho menos sus necesidades, por lo que los empleados sentían poca responsabilidad por el éxito o fracaso que tuviera el gerente con sus decisiones unilaterales en casos extremos se llega incluso a situaciones de antagonismo, en la que equivocadamente se rechaza la cooperación y se trata de sustituir con reglas formales. En organizaciones de este tipo hay pocos casos de trabajo en equipo.

En épocas actuales debido a la globalización y la alta competencia el recurso humano es considerado el de mayor importancia y se han rediseñado los puestos de trabajo a fin de que los empleados puedan utilizar sus destrezas y habilidades para el desarrollo y efectivo cumplimiento de sus labores, y además para el desarrollo personal, pasando de una organización jerarquizada a una más flexible, donde el trabajador sea un agente activo y contribuyente al cumplimiento de objetivos institucionales, buscando una mejora en la eficacia y en la eficiencia organizacional a partir del bienestar del trabajador.

Finalmente la calidad de vida incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación (Chiavenato, 2008).

2.2.3. Importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo.

Para iniciar, el mejoramiento de las condiciones laborales disminuye los riesgos dentro de las empresas y crea un ambiente agradable de trabajo, mejorando el comportamiento humano generando prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral, es importante tener en cuenta que a mayor satisfacción de un empleado en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la organización y como resultado habrá una mayor productividad para la empresa (Navarrete, 2005).

Por otra parte, las organizaciones requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos que ejecutan, que sean recompensadas adecuadamente por sus contribuciones, y que su calidad de vida sea un reflejo real del aporte a las personas y a la sociedad de la cual hacen parte.

Al referir algunas características se pueden nombrar:

Participación voluntaria de parte de los empleados.

2.2.4. Estabilidad laboral.

Capacitación de los empleados en la resolución de los problemas con el equipo.

Empleos de grupos de trabajo en donde los empleados discutan los problemas que afectan el desempeño de la organización y el ambiente de trabajo.

Juntas periódicas de la planta y del equipo para discutir aspectos como calidad, seguridad, y programas.

Fomentar el desarrollo de habilidades y de la rotación de trabajo dentro del equipo.

Capacitación en diversas habilidades.

Actitud responsiva a las preocupaciones de los empleados.

En tal sentido las ventajas:

Desarrollar al trabajador.

Incrementar la motivación del personal.

c) Mejorar la ejecución de sus funciones, actividades y tareas.

Disminuir la rotación del personal en la organización.

Disminuir el número de quejas.

Disminuir el número de horas muertas.

Incrementar la satisfacción en el empleo

h) Incrementar la eficiencia en la organización.

Por su parte las desventajas:

Mayor resistencia al cambio por parte de los trabajadores.

Mayor número de personas con sensación de salarios reducidos.

Mayores costos por la innovación tecnológica.

Mayores costos por concepto de capacitación.

2.3. Descripción de los Indicadores de la Calidad de Vida en el trabajo.

Definición: Un indicador social es como una estadística de interés normativo directo, que facilita de manera concisa, comprensiva y balanceada, juicios acerca de las condiciones de aquellos aspectos significativos de la sociedad, (Sueldan y Freeman, 1970,98) citado por (Azocar & Diaz, 2008).

En esta sección presentaremos los factores clave y los indicadores de desempeño que sustentan los diversos componentes de la calidad de vida en el trabajo y las metas a las cuales conducen estos indicadores que se muestran en la figura.1, de seguido de acuerdo a lo preconizado por (Chiavenato, 2008).

De acuerdo al análisis realizado solo se asumirán algunos de estos indicadores los cual son referenciados en el cuadro operacional y donde se indican las formas en las cuales fueron medidos.

Condiciones de trabajo.-

Se refiere al grado de limpieza, higiene, orden, protección, seguridad que existe en el lugar de trabajo y que siente los docentes dentro de la Institución.

Salud.-

Se refiere al grado de asistencia tanto al empleado como a la familia, al apoyo a la educación salud ocupacional.

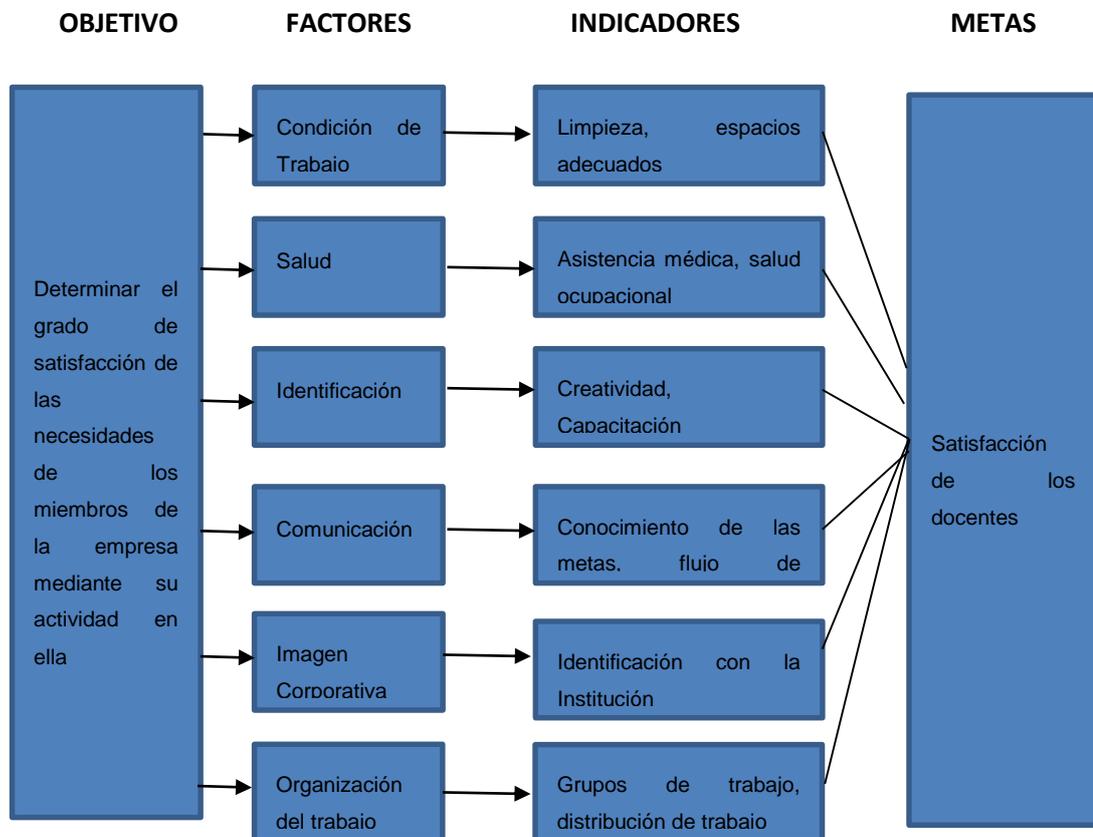
Identificación.-

Se refiere al grado de creatividad y capacitación que reciben las personas.

Comunicación.-

Toma en consideración al conocimiento de las metas, flujo de información, conductos formales.

Figura 1
MODELO DE INVESTIGACIÓN SOBRE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO



FUENTE: Contes Fernanades, E (1995)

Imagen corporativa.- Toma en consideración la identificación con la empresa, la imagen interna y externa, responsabilidad comunitaria y el enfoque al cliente.

Organización del trabajo.- Toma en consideración innovaciones, grupos de trabajo, variedad, ritmo.

Según (Chiavenato, 2008), la calidad de vida en el trabajo, barca no solo aspectos intrínsecos al cargo, sino también los aspectos extrínsecos, Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los

cambios.

2.4. Coeficiente de adversidad

Es la medida cuantitativa y cualitativa de cómo la persona reacciona frente a la adversidad (Stoltz & Weihenmayer, La ventaja de la adversidad, 2008).

Bien sea la adversidad general o específica, interna o externa definida por la interpretación primaria individual y está compuesto por los factores control, propiedad, alcance y duración (CPAD), que proporciona un resultado numérico llamado coeficiente de adversidad CA” según (William, 2006).

2.4.1. Coeficiente de Adversidad (CA)

Según el Diccionario de la Real academia Española (Internet recuperado:19–febrero–2014:<http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl>), se define adversidad como “Cualidad de adverso, infortunio, situación desgraciada en la cual se encuentra alguien”. Para Word Reference (2010), adversidad es “Cualidad de lo que es adverso o no favorable, desgracia, infortunio”. Como sinónimos, esta misma fuente cita: estrés, conflicto, peligro, cambio. Adversidad, denota una condición general además de una situación específica”.

Según Stoltz (2000,), define al Coeficiente de Adversidad (CA), como “la capacidad que tienen las personas para responder en forma productiva en los momentos de crisis” p. 23. El mismo autor (2003), conceptualiza al CA: “es el patrón inconsciente, preciso y cuantificable, de la forma como el individuo responde a la adversidad” (p.33) . Desde otro punto de vista, Moroon (2001) citado por Carrasquero (2007, p. 60), define CA y/o los factores humanos como la ciencia que “estudia las características humanas desde el punto de vista neurofisiológico, dando respuesta a la capacidad del individuo a responder y/o aprender bajo situaciones de estrés intenso”.

Según Stoltz (2000, p 18), en la vida moderna a una persona se le presentan un promedio de 23 situaciones adversas promedio por día, siendo además un tema el cual aborda el factor humano casi permanentemente.

(Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), menciona en la medida en la cual la adversidad, la complejidad y la incertidumbre continúan aumentando, la humanidad no tendrá capacidad para satisfacer las exigencias del mundo. El mismo autor considera la existencia dos formas de capacidad humana, La *capacidad requerida*: entendida como lo que se espera del individuo y conforma el *hardware*; la *capacidad existente*: entendida como toda la capacidad de dar de la persona constituyendo el *software* personal.

Basado en el concepto de (Carrasquero, 2007), para este estudio se adopta la definición funcional de adversidad como inconveniente, cambio y estrés emocional causado por las exigencias del trabajo, la organización, la situación de creciente demanda que el medio impone en los procesos, así como la gestión del personal directivo de las universidades públicas.

La adversidad afecta de manera individual y organizacional, con un efecto tanto global como específico, bien sea en el individuo como en la organización.

Según (Stoltz & Weihenmayer, La ventaja de la adversidad, 2008), puede considerarse para el estudio de la variable coeficiente de adversidad las siguientes dimensiones: Respuesta a la Adversidad (CPAD) y Coeficiente de Adversidad (CA):

2.5. Respuesta a la adversidad (CPAD)

Partiendo de un evento, el nivel de respuesta a la adversidad de cada individuo instantáneamente responde mediante el modelo aprendido por el sujeto afectado por la adversidad, generando emociones y/o recuerdos los cuales pueden activar dos vías simultáneas de respuesta como son, la primera activar la respuesta sobre efectos fisiológicos sobre el sistema inmune, salud y energía, resiliencia, vigor además de estructura cerebral.

Por otra vía, puede inducir a efectos psicológicos sobre la actitud, optimismo y/o pesimismo, ánimo, esperanza y/o confianza, afectando las dimensiones control, propiedad, alcance y duración (CPAD).

La Respuesta a la Adversidad-(CAPD) presenta los siguientes indicadores:

2.5.1. Control.

El indicador Control (C), tiene dos aspectos: el primer aspecto refiere a qué extensión el individuo se siente capaz de influir positivamente una situación adversa, este es llamado influencia positiva; el segundo aspecto relaciona a qué extensión el individuo puede controlar su propia reacción al enfrentar una situación adversa, este es llamado capacidad de reacción (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000).

Cuando se habla de Control junto al Coeficiente de Adversidad, se refiere a una muy precisa y poderosa fuente de libertad, nunca de opresión ni limitación.

2.5.2. Propiedad.

Las características más importantes de la propiedad son la confianza, el aprendizaje, la mejora la cual resulta de la propiedad misma. En pocas palabras, la propiedad es el catalizador del compromiso, las soluciones, la innovación y el éxito a largo plazo. Se puede concluir que el Control es la puerta de entrada para la serenidad, así como la Propiedad es el catalizador de compromiso (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000).

2.5.3. Alcance.

El indicador (A) determina el grado al cual el individuo o la organización permiten a la adversidad trascender en un área de la vida, el trabajo, pudiendo también afectar en el futuro otras áreas, bien sea de la vida o el trabajo, sin importar la causa o el origen. Por el alcance se puede determinar qué tan grande el individuo percibe el problema, o su tamaño aparente. Es decir, entre más grande sea la percepción de la adversidad, mayor será su potencial para producir miedo, impotencia, apatía e inacción (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000).

Ahora bien, el alcance determina qué tanto del patrimonio emocional puede una adversidad devorar o dañar. Es la acción del indicador donde se

ve cómo se encara la magnitud de la autorrealización individual, por ello, se vincula a la influencia del factor social fenomenológico, esto limitará la magnitud y el alcance de la adversidad, así como también ésta se disuade. Es la acción la cual mejora las posibilidades de un resultado positivo. El alcance es también el indicador que predice el nivel de miedo y de preocupación ante la adversidad, ambas suposiciones negativas acerca de los hechos o acontecimientos enfrentados (Carrasquero, 2007).

2.5.4. Duración.

El indicador (D), determina la percepción personal del individuo acerca del tiempo que la situación adversa durará, o hasta cuando él o la organización aguantará. Este indicador afecta la esperanza, agilidad, optimismo, y la solución de los problemas.

A través del indicador D, se evalúa y describe la percepción que tiene el individuo respecto la duración de la adversidad. Por ello, individuos con bajos CA son más susceptibles a percibir la adversidad como duradera, aquellos individuos con altos CA poseen una capacidad casi muy alta para ver más allá de las circunstancias más funestas.

Por ello, la afirmación en la cual aquellos individuos quienes ven a la adversidad como algo duradero, normalmente basan su caso en las experiencias pasadas, en evidencias de la forma cómo sucedieron, vinculándolas a la presente situación. Las personas con un alto CA aprenden de la historia y reconocen que el presente no necesita estar obsesionadamente junto con el pasado.

La propiedad y el control, por ejemplo, tienen distintos significados, pero se complementan directamente entre sí. Cuando la persona asume más propiedad para tratar con alguna adversidad cuando le ocurre, es posible que su sentido del control se eleve proporcionalmente. Del mismo modo, entre más control sienta la persona, más podrá sentir encontrar una solución. Entre más control posea la persona, más difícil es evitar la responsabilidad. Entre menos control perciba o crea la persona tener, más fácil es evitar la responsabilidad. Así pues, el control y la propiedad se alimentan entre sí

(Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000).

De igual forma, entre el alcance y la duración existe una relación. Cuando el individuo ve a la adversidad con un gran alcance, es más probable la adversidad dure más, y viceversa. De igual manera, entre más dure la adversidad, más será lo que puede salir mal. Propiedad - control se combinan para determinar su participación en una situación; alcance - duración definen su magnitud (Stoltz, The Adversity response profile, 1997).

2.5.5. Nivel AQ.

De acuerdo a (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), se pueden designar categorías o estatus a las personas de acuerdo a la variabilidad de las habilidades individuales con las que enfrentan las adversidades, esta valoración es obtenida por la valoración sumatoria del CPAD y cuenta con tres indicadores: desertores, campistas y escaladores.

a. Vencidos. La primera categoría son los “*Vencidos*” son personas que renunciaron hace tiempo pero no se tomaron la molestia de contárselo a nadie (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), para efectos de este estudio personas que deciden estar afuera de todo compromiso y/o enfrentamiento con la adversidad. Este tipo de personas no tienen grandes cambios en sus vidas es así como no experimentan igualmente grandes experiencias. Esto se describen personas que son afectadas por: “depresión, la amargura, emocionalmente descontrolado”. (p.14). Igualmente este tipo de personas guardan resentimientos con personas que han ascendido en su trabajo en su círculo próximo. Cuando la adversidad ataca sus sistemas operativos cerebrales se paralizan o colapsan.

Cuadro No. 2
Tendencias del CPAD

TENDENCIAS EN LOS ESCALADORES			
Control	Propiedad	Alcance	Duración
Inmediatamente se focaliza y la persona toma el control de la situación	Las personas se yerguen y asumen la propiedad del mejoramiento de las	La adversidad se mantiene afectando una sola dimensión de vida	La adversidad es pasajera

	cosas		
La persona cree que puede influenciar positivamente la situación	Se focaliza sobre la solución en vez de buscar culpables	Conserva la perspectiva	Se visualiza que el cambio pasa y se renueva el optimismo
Se es resiliente y tenaz	Alta confianza, agilidad	Se compartimentan los desafíos	
TENDENCIAS DE LOS ACAMPADORES			
Control	Propiedad	Alcance	Duración
Se tiene un sentido razonable del Control	Se tiene un sentido razonable de la propiedad	Puede tener influencias en otras áreas	Puede afectar otras áreas
Se mantiene la adversidad en sus pilares	Se cae en el campo de los disgustos y las tensiones	La adversidad se posiciona y comienza a ser difícil separarla una a una	La esperanza y la fe son buenas, excepto cuando la adversidad es mucha
La adversidad le ha sobrepasado y lo desgasta	La propiedad podría mantenerse fuerte	Usted se siente agobiado	El realismo es valorado
TENDENCIA DE LOS VENCIDOS			
Su respuesta es muy pequeña si es que hay control	Evade la propiedad	Se mantiene abrumado	Las cosas se alargan y se alargan
Se desarrolla la impotencia aprendida	Se recurre a la culpación y señalar con el dedo	Se está asediado por las catástrofes	La adversidad dura más de lo necesario
Puede darse por vencido	Estará de guardia	Las pequeñas dificultades explotan	La esperanza le da paso al cinismo y el sarcasmo

Fuente: Stoltz (2003), adaptado por Carrasquero (2007).

Elaborado: Vásquez, G (2015) a partir de Carrasquero (2007) y Stoltz (2003)

b. Campistas. El segundo tipo de personas son los *campistas* o *acampadores* quienes si tiene cambios en sus vidas y ascienden sobre sus dificultades o deciden interpretar sobre la definición de los sucesos. Los campistas no enfrentan las adversidades, por el contrario se sienten protegidos por la comodidad y protección del campamento. Son escaladores retirados, hacen el trabajo necesario, simplemente ya no se esfuerzan ni sacrifican tanto como una vez lo hicieron.

Al respecto indica (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000) los campistas contribuyen muy poco en las tareas del trabajo al cual están asignados, *demuestran poca ambición, poco manejo de situaciones y poco enfoque hacia la calidad.* (p.19). Los campistas son frecuentemente, “poco activos” en el trabajo. El cuidado de la salud mental de los trabajadores definidos como campistas, puede que no brinden una adecuada atención a los clientes, porque presentan una carencia de motivación hacia sus labores. Aquí radica la diferencia esencial en los trabajadores que continúan ofreciendo un cuidado de calidad aun en las más adversas condiciones, y los siempre aburridos, insatisfechos, ocupados y con mucho potencial para violar los valores y la ética de la organización.

La conducta de los acampadores es similar a la respuesta al personal que muestra permanente desinterés e iniciativa por así definirlo son netamente reactivos, cuando el trabajador tiene insatisfacción en el trabajo y comienzan a resentir de la gente de su entorno cercano. Los acampadores son descritos como mostrando “algo de iniciativa, algo de esfuerzo y algo de sobremarcha” (Stoltz, 1997. p. 19). El cuidado de la salud mental de los trabajadores acampadores está motivado por un interruptor, el cual se puede activar en su ascenso. Ellos hacen con este requerimiento su ascenso no sea un riesgo en la oportunidad de arrancar. El precio que los acampadores pagan por la seguridad y el confort puede ser grande.

Como ellos se sientan en su comodidad, ellos observan a los escaladores ascendiendo, los líderes corporativos pueden visualizar los esfuerzos que hacen los escaladores para llegar a la cima de su ascenso. “Los acampadores pueden también perder sus conocimientos, por su baja

posición y un gradual merecimiento en su desempeño y sus resultados” Stoltz (1997).

Los campistas pueden perder potencialmente los beneficios y sintiéndose sub valorados si ellos no reciben promociones y oportunamente incrementos salariales. Esto también es posible observarlo cuando los acampadores tienen pequeñas situaciones, dan demostraciones de conductas no éticas o violaciones de ellas, si ellos no están produciendo dentro de los estándares de calidad Stoltz (1997, ob. cit).

Los campistas tiene una filosofía de la vida, donde ellos entienden sobre cómo pueden “ir hacia delante o hacia atrás sin que esto represente la valoración de un gran esfuerzo, sino por el contrario es algo genuino hecho con coraje y disciplina Stoltz, (1997 ob. cit).

Es así como los campistas perdieron el entusiasmo y la emoción de haber tenido éxito en llegar al campamento, una vez que abandonan el ascenso se atrofia poco a poco y pierden la capacidad de escalar, lo que redundara en costos incalculables para ellos y las organizaciones.

c. Escaladores. Un tercer tipo de personas son los *Escaladores*, están dedicados a un ascenso toda su vida. No se plantean obstáculos en su camino. (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), los describe como con el término de “*energizados* TM” por su capacidad dinámica de escalar mucho más alto la montaña. Esta alta energía proporciona movimiento consistente para ascender en una dirección constante sorteando los cambios y las adversidades. Los escaladores se describen según (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000) como persistentes *tenaces* y *resilientes*.

Los escaladores son la mejor descripción, de los movimientos y los cambios en la montaña. El cuidado de la salud mental de los trabajadores definidos como escaladores, estriba en el aprendizaje de la larga vida, desarrollan un aprendizaje de los hechos u acontecimientos. Ellos incrementan sus cambios ajustando su conducta considerando el momento, para lo cual consideran como pueden adaptarse para su mejor desempeño.

“Ellos siempre son inspiración y como el mejor de los resultados de lo que hacen los buenos líderes” (Stoltz, 1997, p. 20).

La manera en la cual un individuo responde a la adversidad se basa en la interrelación de varios factores: su sentido del desamparo o del optimismo, su grado de auto-eficacia y de duración, y finalmente, su sentido del significado y del propósito. La evidencia proporcionada por (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), conduce a la no inextricable conclusión, es posible demostrar así cómo mejorar la respuesta de las personas a la adversidad.

Las escalas son reproducibles de acuerdo a los estándares establecidos por (Stoltz, The Adversity response profile, 1997) y que serán desarrollados en el Capítulo III.

DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Definición Nominal

Variable Dependiente (V1):

Calidad de Vida

Variable Independiente (V2):

Coeficiente de Adversidad

Definición Conceptual

V1. Calidad de Vida: Se entiende como Calidad de Vida Laboral (CVL) aquella percepción del empleado en su trabajo, al tener cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González & López, 2008).

El sistema de variables está reflejado en el cuadro operacional que se muestra a continuación, donde aparecen las dimensiones e indicadores antes mencionados con fuente de Vásquez (2015).

V2. Coeficiente de Adversidad: Se define como el coeficiente cuantitativo y cualitativo de la respuesta ante las adversidades generales o específicas, internas o externas del personal de a bordo de la marina mercante, producto de interpretaciones primarias individuales, (Stoltz, The Adversity response profile, 1997).

El coeficiente de adversidad involucra la sumatoria de los factores control, propiedad, alcance y duración (CPAD) que forman parte de los indicadores que reflejan el comportamiento de los individuos ante las adversidades individuales.

Para medir esta variable se utilizará un cuestionario estandarizado llamado Adversity Response Profile (ARP™), Versión 7.0. (Stoltz, The Adversity response profile, 1997). El sistema de variables está reflejado en el cuadro operacional que se muestra a continuación, donde aparecen las dimensiones e indicadores antes mencionados.

DEFINICIÓN OPERACIONAL

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta categoría será descrita por medio de un instrumento técnico como lo es la encuesta adoptando la forma auto-administrada, complementada con la observación participativa y notas de campo de acuerdo a la naturaleza específica y peculiar de la investigación, El sistema de variables está reflejado en el cuadro operacional (1) donde aparecen las dimensiones e indicadores antes mencionados con fuente Vásquez (2015).

COEFICIENTE DE ADVERSIDAD

Es la capacidad que tienen los docentes del Departamento de Ciencia Económicas, Administrativas y de Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Extensión Latacunga, para soportar crisis o adversidades y poder recobrase. Para medir estas variables se utilizará el instrumento estandarizado Adversity Response Profile (ARP™). El sistema de variables está reflejado en el cuadro operacional (1) donde aparecen las dimensiones e indicadores antes mencionados con fuente Vásquez (2015).

Cuadro No. 3
Cuadro Operacional

Objetivo Específico	Variables	Dimensiones	Indicadores	Autores de Soporte
Establecer desde los factores externos:	Calidad de Vida Laboral	Factores externos	Condiciones de trabajo, Salud Identificación Comunicación Imagen corporativa Organización en el trabajo Nivel calidad de vida laboral	(Suedan y Freeman, 1970) (Chiavenato 2008)
Caracterizar desde los factores Nivel Terreno	Coeficiente de Adversidad	Factores determinantes	Control Propiedad Alcance Duración Nivel AQ	(Stolz,P2000a) (Stolz,P2001b) (Carrasquero, E 2007) Prieto, E & Carrasquero,E ,2010)
Establecer la relación entre calidad de vida laboral y coeficiente de Adversidad en el Personal que labora en el Departamento de Ciencias Económicas, administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga.				

Fuente: Vásquez, G (2015)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el siguiente capítulo se describe el proceso metodológico iniciado con

la decisión el tipo de investigación al igual que el diseño de la misma, seguidamente la población utilizada para investigar la relación de la calidad de vida laboral y el coeficiente de adversidad del personal de docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Extensión Latacunga en el período marzo-julio 2014.

De igual manera, se describen las técnica e instrumentos que se utilizaron para recopilar y obtener información de dicha investigación, calculando la validez y confiabilidad del mismo, en el cual se pudo describir el procedimiento de tabulación y el tratamiento estadístico; con la fundamentación teórica en lo referente a las variables: calidad de vida laboral (Chiavenato, 2008) y Coeficiente de Adversidad, (Stoltz, The Adversity response profile, 1997)y (Carrasquero, 2007).

3.1. Tipo de Investigación

Para (Pelekais, Raspa, Finol, Neuman, & Carrasquero, 2010), al momento de clasificar una investigación se debe tomar en consideración, el problema planteado y los objetivos a alcanzar. En este sentido, existen diferentes clasificaciones en atención a los criterios establecidos por los autores estudiosos del tema.

De acuerdo a (Hernández & Fernández. R. y Batista, 2006), mencionan que los estudios correlacionales son aquellos que tienen como propósito medir el grado de relación existente entre dos o más variables. Por ello, la utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra.

Por último, la tipología de este estudio en cuanto a su propósito, es aplicada ya que busca la resolución de los problemas. En lo referente a la tipología de acuerdo a su carácter, es cuantitativa debido a que hace uso de las técnicas de estadísticas.

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño se refiere según (Bavaresco, 2002), al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea, guía al investigador en lo que debe hacer para alcanzar los objetivos de estudio y responder a las interrogantes de conocimiento que se ha planteado.

En síntesis, se refiere al plan o estrategia concebida por el investigador para darle respuesta a las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación.

Por su parte, (Tamayo y Tamayo, 2001), expresa que el diseño es el planteamiento de una serie de actividades sucesivas y avanzadas que se adaptan a las particularidades de cada modalidad de investigación y que indican los pasos y pruebas a efectuar.

En este estudio se realizó un diseño no experimental ya que no se manipularon las variables, sino que se estudiaron así mismo como se presentan en la organización.

Para (Hernández & Fernández. R. y Batista, 2006), definen la investigación no experimental como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. En este estudio, no se construye ninguna situación, solo se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente. Estos mismos autores hacen referencia a los diseños de investigación transeccional como aquellos que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en cualquier momento presente dentro de la organización.

Por lo tanto, la evolución del fenómeno de este estudio es transeccional porque los datos van a ser recolectados en un solo momento o tiempo único para luego ser analizados. Por otra parte, los autores mencionan que esta investigación comprende factores que son importantes, desde el punto de vista de los diseños, dicha investigación corresponde a un diseño transaccional descriptivo. Ésta tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos.

A la vez, como se dijo anteriormente, es de tipo transeccional descriptivo, porque la variable no se sometió a ninguna restricción, la misma será analizada en su ambiente natural. La investigación se orienta a la búsqueda, recolección y análisis de datos, justificado por el tipo de recolección de la información que se obtendrá directamente en el sitio donde se encuentra el objeto de análisis.

Según (Hernández & Fernández. R. y Batista, 2006), un diseño transeccional descriptivo, es aquel que tiene como propósito indagar la incidencia y los valores en los que se manifiestan una o más variables o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación; donde se recolectan datos en un solo momento o en un tiempo único.

En síntesis, el diseño de la presente investigación, según los autores citados, puede catalogarse como una investigación no experimental, transeccional, descriptiva, ya que se analizó la variable Calidad de Vida y Coeficiente de Adversidad en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas Extensión Latacunga.

3.3. Población

De acuerdo a (Bavaresco, 2002), explica que el universo de estudio es la totalidad de elementos o fenómenos que conforman el ámbito de un estudio o investigación, a su vez plantean que la población está determinada por sus características definitorias, es así como, el conjunto de elementos que posean estas características se denomina población o universo.

Por otra parte, Hernández, Fernández y Baptista (2006), definen la población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo.

Para Bavaresco (2000) , la población

es el conjunto de unidades de observación que se consideran en el

estudio, es decir es la totalidad de los elementos integrantes del conjunto. La muestra es un subconjunto de la población, aunque no en todas las investigaciones debe extraerse muestra, la determina el propio investigador y todo dependerá de su definición. Una muestra óptima refleja eficiencia, representatividad, ampliación del alcance, seguridad, flexibilidad, costo reducido, economía de tiempo, mayor control, rapidez, confiabilidad, economía de esfuerzos y de recursos. (p.59)

Sin embargo autores como (Arias, 2006), reseñan en términos más precisos la población objetivo, como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio.

Partiendo de las teorías antes expuestas se planteó investigar y determinar los objetivos de la investigación, tomando en consideración al personal docente del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas Extensión Latacunga.

Por lo tanto, estas se constituyen en las unidades de análisis, denominadas docentes a tiempo parcial y tiempo completo seleccionando como unidades de información que constituyeron un total de 32 sujetos discriminados en 27 unidades de información a tiempo parcial y 5 a tiempo completo tabla 1

Tabla No. 1
Características y Distribución de la Población

Departamento		Docentes		
Departamento	de	Tiempos Parcial	Tiempos Completo	Total
Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio		27	5	32

Fuente: Vásquez (2015)

3.4. Muestra

Según lo define (Parra, 2003), la muestra es un sub-conjunto que representa a la población de la cual se extrajo, con el objetivo de investigar particularidades de esa población y dicha muestra se clasifica de acuerdo a las necesidades y la naturaleza de la investigación a desarrollar. Para (Hurtado, 2006), la muestra es una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa de la población. (p.33)

Tomando como base fundamental la teoría antes expuesta, en dicha investigación no se realizó, cálculo maestral, puesto que la principal población es finita y accesible para el investigador, por tal razón, fueron seleccionados en forma no probabilística intencionada, ya que la misma se realiza según la intención y criterio del investigador para seleccionarlas. Así mismo, (Tamayo y Tamayo, 2001), señala que el muestreo no probabilístico por conveniencia, busca obtener una muestra de elementos convenientes.

En ese sentido señala Tamayo y Tamayo (1991) que el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo cual exige un conocimiento previo de la población, para determinar los elementos que se pueden considerar representativos del fenómeno que se estudia.

En síntesis, se tomó como muestra a todos los docentes del departamento, siendo un total de 32 personas, lo cual se categoriza como una muestra no probabilística, casual o incidental.

De acuerdo a lo antes mencionado, Hernández Fernández y Baptista (2006), explica que la muestra no probabilística, casual o incidental supone un procedimiento de selección informal es decir, se trata de un proceso en el cual el investigador selecciona directa e intencionadamente los individuos de la población.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Los datos relacionados con la variable a estudiar, constituyen un factor fundamental en el desarrollo de la investigación, razón por la que para obtener información precisa, es necesario estructurar instrumentos, que

ofrezcan información directa y permitan conservar de manera sistemática los elementos de estudio.

Para llevar a cabo el proceso de datos para la evaluación de los factores de las variables Calidad de Vida Laboral y Coeficiente de Adversidad en los en el personal docente del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas Extensión Latacunga, se utilizó la técnica de observación directa por encuesta propuesta por el investigador. Hernández, Fernández y Baptista (2006), definen el cuestionario como el conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Además, menciona al cuestionario, como un conjunto de ítems organizados en relación a las características que se quieren medir, las cuales serán mostradas a los sujetos a investigar.

Para efectos de la interpretación de los cuestionarios se utilizaron las tablas de ponderación o baremos utilizados.

3.6. Calidad de Vida Laboral

Para los efectos de medir la variable calidad de vida laboral, se utilizó un cuestionario autoadministrado compuesto por 18 preguntas las cuales abordaron los diferentes indicadores y dimensiones planteadas para estudio.

Por consiguiente se utilizó técnicas de respuesta de tipo dicotómico y escala Likert, para la cual se presenta a continuación en baremo de respuesta, tabla 2 y 3

Tabla No. 2

Ponderación De Las Alternativas De Respuestas.

Nivel	Siglas	Ponderación
Excelente	EX	5
Muy Buena	MB	4
Buena	B	3
Mala	M	2

Pésima	P	1
---------------	----------	----------

Fuente: Vásquez (2015)

Tabla No. 3

Ponderación de las alternativas de respuestas.

Nivel	Siglas	Ponderación
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
Algunas Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

Fuente: Vásquez (2015)

Además, de alternativas tipo lickert que consta con veintiocho (10) escenarios, los cuales cada uno están seguidos por preguntas y cinco niveles de respuesta que parte del 1 al 5 en dónde; uno significa la opción más baja, el cinco la opción más alta y el tres una opción media, con una ponderación del cinco al uno (5 -1) con una escala de medición estadística ordinal, cuyo valor de ponderación de las opciones enmarcan un nivel estadístico de medición ordinal que va desde 5 hasta 1. (Ver Tabla 3).

En cuanto a preguntas ítems de escala múltiple, que consta de ocho (8) ítems de tipo dicotómico, en donde cada ítems está conformado por dos (02) opciones de respuesta S=Si y N=No con una ponderación del uno al cero (1-0) con una escala de medición estadística ordinal, cuyo valor de ponderación de las opciones enmarcan un nivel estadístico de medición ordinal que va desde 1 hasta 0, y las cuales se detallan en el cuadro que se anexa a continuación.

Tabla No. 4**Ponderación de las alternativas de respuestas.**

Opciones de Respuesta	Siglas	Ponderación
Si	S	1
No	N	0

Fuente: Vásquez (2015)

3.7. Coeficiente de Adversidad

Esta investigación tiene su soporte base en el Coeficiente de Adversidad (CA), el cual ha sido probado con más de 100.000 estudiantes y trabajadores organizaciones y en más de 1500 estudios mundialmente. CA es un fuerte predictor de calidad, efectividad, aprendizaje, innovación, resiliencia y eficiencia (Stoltz & Weihenmayer, La ventaja de la adversidad, 2008).

El ARP (Stoltz, The Adversity response profile, 1997), fue diseñado como instrumento de medida de resiliencia y aplicado con interesantes resultados en la medición de vendedores profesionales. Algunas de las empresas de negocio o corporaciones participantes en estudios de CA a nivel mundial, se pueden referir: ADC Telecomunicaciones; SBC Telecomunicaciones; Montt's de Norte América; QVC; Marriot Internacional, Mitsubishi, entre otras. Para los efectos de este estudio, el instrumento Adversity Response Profile (ARPTM), Versión 7.0 Online, cuenta con un permiso de uso exclusivo del Dr. Ender Carrasquero Carrasquero, PhD., bajo acuerdo escrito entre las partes. El instrumento ARP (Ver Anexo A), es un cuestionario autoadministrado de repuestas individuales El cuestionario ARP, describe veintiocho (28), escenarios. Cada uno de los escenarios están seguidos por una preguntas, y cinco niveles de respuesta, e.g. representa *completamente controlado* a *no controlado*. Las cuatro preguntas tienen diferentes escalas de valoración de acuerdo al planteamiento de la pregunta.

Cada pregunta es seguida de un planteamiento de escenario para la

acción de movilidad del escenario igualmente con cinco niveles de respuesta que puede variar desde la acción hasta la indiferencia. Las alternativas suman a tendencia hacia cada una de las cuatro dimensiones control, propiedad, alcance y duración (CPAD) bajo una escala cualitativa de baja, moderada y alta.

Los subtotales de cada una de las dimensiones se registran como series continuas con puntajes del 40 a 200 puntos y sigue un comportamiento de una curva de campana de Gauss o distribución normal.

Es decir, los datos se ordenan de forma moderada y de acuerdo a una distribución partiendo de una media. Entre más alto sea el resultado del factor CA, cuanto más eficaz y consistente es el individuo o la organización de ocuparse de hechos u acontecimientos adversos, cuando menos, eficaz se es y los desafíos son más destructivos y los cambios se convierten en más difíciles de enfrentar.

Los puntajes de CA en el rango de niveles de (117 y menos), indican una capacidad substancialmente más baja, moderadamente baja de (118 a 134), moderada entre (135 y 160), para un rango moderado alto (161-177) y nivel alto de (178 a 200).

Para el caso de los resultados totalizados en las cuatro subescalas de las dimensiones abreviadas como CPAD (control, propiedad, alcance y duración), y su valoración cuantitativa, es igualmente valorada cuantitativamente en baja, moderada y alta. Para cada una de las dimensiones las escalas valorativas cuantitativas varían de acuerdo al Baremo que se desarrolla en el Tabla 4

Tabla No. 5

Baremo de las Dimensiones del CPAD

Valor Cuantitativo Valor Cualitativo

Valor Cuantitativo	Valor Cualitativo
< 27	Baja

28 – 32	Moderado bajo
33 – 40	Moderado
41– 44	Moderado alto
45 >	Alto

Fuente: Vásquez (2015)

La dimensión *Control* (C): valora el nivel hasta donde un individuo se siente capaz de influir sobre una situación adversa de manera positiva y controlar sus reacciones frente a los acontecimientos. El promedio de las personas para esta dimensión, son capaces de percibir la experiencia y su control pero no son muy flexibles ante la situación y menos en participar en la solución del problema. El personal valorado en los niveles más bajos de la escala de esta dimensión, estas personas perciben las circunstancias más alejadas de su o sus controles, por lo general, piden siempre ser ayudados.

El puntaje de 45 o mayor es el más alto, de 41-44 es moderado alto, de 33 a 44 moderado, de 28 a 32 moderado bajo y de 27 o menos es bajo.

La dimensión *Propiedad* (P): mide el grado en que asume la responsabilidad personal de cambiar la situación dada, sin importar su origen. La puntuación de 47 o más tiene una valoración alta. De 43-46 de valoración moderada alta, moderada 37 a 42, de 32 a 36 moderadamente bajo y la puntuación de 31 o menos la valoración será baja.

La dimensión *Alcance* (A), determina el grado en el cual una persona deja que una adversidad afecte otras áreas de su vida. La puntuación con un rango alto, característica de un individuo que precisa un rápido alcance de la dimensión de la adversidad, limitándola solo a afectar la situación actual. El más bajo puntaje, son persona propensas a dejar que los acontecimientos diversos tengan incidencias en otras áreas de la vida. La puntuación de 47 o más tiene una valoración alta. De 42-46 de valoración moderada alta, moderada de 32 a 41, de 27 a 31 moderadamente bajo y la puntuación de 26 o menos la valoración será baja.

La dimensión *Duración* (D): determina el tiempo percibido por la persona que durará o aguantará los efectos de los acontecimientos adversos. El puntaje más alto, indica el individuo es bueno para ver más allá de las situaciones difíciles. El puntaje más bajo, define la percepción personal de los acontecimientos adversos en función a la duración y si se mantienen activos en el tiempo. La puntuación de 43 o más tiene una valoración alta. De 37-42 de valoración moderada alta, moderada de 29 a 36, de 24 a 28 moderadamente bajo y la puntuación de 23 o menos la valoración será baja.

Los ítems tendrán la siguiente escala de valoración (Ver Tabla 6):

Tabla No. 6
Baremo de las Dimensiones del CPAD
Valor Cuantitativo Valor Cualitativo

Valor Cuantitativo	Valor Cualitativo
1	Completamente controlado
2	Muy controlado
3	Controlado
4	Poco controlado
5	No controlado

Fuente: Vásquez (2015)

La puntuación final del CPAD, se totaliza y mediante parametrización conforma el factor CA . Esta dimensión describe como las personas perciben los efectos duraderos de los eventos y sus consecuencias en sus vidas. Si el puntaje individual es alto en esta dimensión ven en los eventos dificultades forma temporal y pasajera. Es una visión enérgica, optimista y donde se tiene la acción (Stoltz, 2000). Un puntaje bajo en esta dimensión es exactamente la actitud opuesta a la descrita anteriormente. El puntaje de 37-50 es alto y el puntaje de 29-36 es moderado, y de 10 -28 es bajo.

La suma de los cuatro puntajes determinan el Coeficiente de Adversidad (CA) (PEAK Learning, 2002). Un CA en un rango de 40-177 es bajo, y moderado bajo CA tiene una puntuación de 118-134, un rango de puntaje entre 161-177, se valora como moderado y un alto CA se sitúa en un rango de 178-200. Estos rangos igualmente indican, el nivel en que se encuentra el individuo, ante el modelo de la montaña (Ver Tabla 7).

Tabla No. 7
Baremo del CA

NIVEL	PUNTAJE	PROMEDIO
Alto	200-177	147.5
Moderado Alto	161-177	
Moderado	135-160	
Moderado Bajo	118-134	
Sustancialmente Bajo	117 o menos	

Fuente: Vásquez (2015)

3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento

3.8.1. Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la validez refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, por otro lado, Tamayo y Tamayo (2001), reseña que la validez supone un acuerdo entre el resultado de una prueba o medida y al cosa que se supone medida. Lo que quiere decir, que para medir la validez del contenido de los instrumentos de recolección de datos se deberá elaborar una primera versión de cada uno de éstos, los cuales deberán ser sometidos a juicios de expertos en el área.

Una vez elaborado el instrumento, el mismo fue sometido a un estudio técnico para la identificación de su validez de contenido, la validez del instrumento aplicado para el presente estudio fue realizada por diez (8) expertos en el área de la Universidad de las Fuerzas Armada, Extensión Latacunga, los cuales evaluaron los instrumentos, determinando si estos tenían pertinencia en los objetivos de la investigación, si las preguntas eran claras, si su redacción era concreta, si medían los indicadores, las dimensiones y variables, y demás observaciones que éstos pudiesen realizar.

Por lo consiguiente, a medida que fueron sometiéndose a evaluación por los expertos, de acuerdo a las observaciones pertinentes, los mismos fueron modificándose de acuerdo a sus sugerencias. Así mismo, se procedió a aplicar a los cuestionarios elaborados con reactivos de alternativas múltiples una prueba de validez, utilizando el análisis discriminatorio de reactivos.

Es por ello que, el análisis discriminante de reactivos, pretende corroborar si cada uno de los ítems que conforman los cuestionarios diseñados, mide la variable para la cual fue creado, con el fin de determinar si el reactivo se mantiene o no en el cuestionario. En donde, se tomaron los puntajes totales de la prueba piloto, se ordenaron de mayor a menor tomando después de ordenados el 25% de puntuaciones altas (Grupo Alto) y el 25% de las puntuaciones más bajas (Grupo Bajo), separando ambos grupos en cuadros

para obtener la varianza y la diferencia de las medias para poder calcular el poder de discriminación de cada ítems dentro de ambos grupos.

Para la presente investigación, la validez fue determinada mediante un estudio o prueba piloto la cual se aplicó a veinte (20) sujetos con características similares a la población seleccionada, utilizando la prueba de la validez discriminante (T de Student) con el fin de descartar los ítems que no sean válidos para el estudio. Al respecto se utilizó la fórmula:

$$t \text{ calculada} = \frac{\text{Media del Grupo Alto} - \text{Media del Grupo Bajo}}{\sqrt{\frac{\text{Varianza Grupo Alto}}{n - 1} + \frac{\text{Varianza del Grupo Bajo}}{n - 1}}}$$

Durante el procedimiento, fueron comparadas la T calculada (Tc) por cada ítem con la T teórica (Tt) o T de la tabla; es decir:

Si $T_c > T_t$: el ítem se acepta para la escala final.

Si $T_c < T_t$, el ítem se elimina de la escala.

Asimismo es necesario señalar que la T teórica es proporcionada por la tabla T de Student, la cual se obtuvo interceptando el error seleccionado con los grados de libertad. En tal sentido, según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2006) para calcular los grados de libertad se aplica la siguiente fórmula:

$$GI = (N1+N2) -2$$

Donde:

N1= tamaño de la muestra del grupo de puntajes altos (grupo alto).

N2= tamaño de la muestra del grupo de puntajes bajos (grupo bajo)

De esta manera durante el procedimiento, fueron comparadas la T calculada con la T teórica establecida de acuerdo con el nivel de error o significancia de 0,05 y $(5+5)-2= 10$ grados de libertad. El resultado de la prueba determinó que los instrumentos realizados para medir las variables Adversidad y Calidad de Vida, fueron validos al aceptar aquellos ítems

donde la T calculada fue mayor que la T teórica ($T_c > T_t$), en este caso no se eliminó ningún ítem, por lo tanto los cuestionarios se mantienen con todos sus reactivos.

En síntesis, el instrumento se consideró válido, ya que se realizó un formato el cual permitió exponer las observaciones y todos los resultados de la evaluación además de las recomendaciones pertinentes, a través del cotejo de validación siendo aceptadas y modificadas por el investigador.

3.8.2. Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas. Mientras tanto para Tamayo y Tamayo (2001), la confiabilidad es la representación objetiva de la realidad, y la caracteriza por medio de dos tipos: confiabilidad de la muestra; cuando es una representación fiel de una población a investigar, y confiabilidad de medición, la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da resultados iguales o parecidos.

Partiendo de las definiciones de validez y confiabilidad de Perretti (1999), definiendo como validez la significancia de los resultados al referirse al rango al cual se quiere medir, ya que la confiabilidad se define sobre la repetitibilidad de los resultados se vuelve a medir el mismo rango, en condiciones idénticas.

El instrumento de medición Adversity Response Profile (ARPTM), Versión 7.0 Online medida a través del Survey Monkey, de acuerdo a Gay (1998), lo más importante de la calidad de un instrumento estandarizado es la validez. Validez es definida por Best y Kahn (1998, p. 276) como: “la calidad de una data aportada por un instrumento o procedimiento que mide lo que pretende medir”.

De acuerdo con Stoltz (1997, p. 88), el perfil de respuesta a la adversidad,

fue validado de manera efectiva a través de las 7.500 personas alrededor del mundo, de varias razas, edad, culturas y ocupaciones. “El análisis formal de los resultados revela que el instrumento es válido ya que mide la respuesta sobre la adversidad de los individuos y es un poderoso predictor de sucesos”.

Validez, consiste en dos (2) componentes, congruencia y la validez discriminativa. La congruencia es cuando el cuestionario o el instrumento tienen identidad y coherencia en el uso de la medida.

La validez discriminante es el grado como un instrumento mide con pericia, exactitud y solo uno y cada uno de los constructos medidos. Según Stoltz (2000), del instrumento ARP se probó inicialmente con 124 gerentes y supervisores en donde se preguntaba sobre el grado de productividad de los cuatro puntos del CA.

En referencia a la confiabilidad el grado de consistencia de los instrumentos fue demostrado por Best y Kahn (1998, p. 276). De acuerdo a Stoltz (2000), el CA tiene confiabilidad en Gerentes, Profesionales, estudiantes y atletas.

Anexo se presenta las pruebas de validez y confiabilidad estadística del Adversity Response Profile (ARPTM), Versión 7.0 Online, instrumento que ha estado sometido en sus múltiples aplicaciones.

Para el caso del instrumento de Calidad de Vida laboral se aplicó una muestra piloto de 10 docentes del CEAC-L, los cuales pasaron a ser unidades de información excluidas por muerte accidental. Los resultados de la aplicación a través del sistema SPSS22, por el método de Alfa de Cronbach, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad del $r=0,867$, correspondiendo según la escala un instrumento confiable.

3.9. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La técnica de análisis de resultados se basa en la aplicación de los procedimientos, análisis, codificación de los datos y tratamiento estadístico.

Dentro del plan de análisis de resultados se establecen los siguientes procedimientos: se diseñó cuadros de análisis concebidas de la matriz de datos en el cual se registraron los datos proporcionados por los sujetos, luego se efectuó el análisis estadístico de cada uno en cuanto a la distribución de frecuencias porcentuales de cada variable, dimensión e indicador.

Para efectos de establecer la relación entre las variables se estableció a través de la aplicación del Alfa de Conbach y siguiendo el siguiente baremo, preconizado por (Peña 2000).

Tabla No. 8
Interpretación del Coeficiente de Correlación

Categoría	Interpretación
r=1.00	Correlación perfecta y Positiva
r=0.90 a 0.99	Correlación muy alta
r=0.70 a 0.89	Correlación alta
r=0.40 a 0.69	Correlación moderada
r=0.20 a 0.39	Correlación baja
r=0.01 a 0.19	Correlación muy baja
r=0.00	Correlación nula
r= -1.00	Correlación perfecta y negativa

Fuente: Peña (2000).

3.10. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

Considerando el tipo y diseño de este estudio, se aplicó la estadística descriptiva para el análisis de los datos, donde se reflejó la situación tal y como se presenta en el momento de estudio, para lo cual se utilizaron las siguientes técnicas:

Diseño de tablas por dimensiones, permitiendo la organización adecuada de los datos y su rápido procesamiento.

Como herramienta del análisis para la confiabilidad del instrumento se calcularon promedios,

Para observar el comportamiento de la variable a través de sus indicadores, se desarrolló las tablas de distribución de frecuencias. Finalmente se representaron los datos obtenidos.

En base a lo expuesto, se consideró a efectos de la presente investigación, como el procedimiento facilita el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de la fase de recolección.

3.11. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Bavaresco (2002), explica el proceso de la investigación como la forma en la que el investigador guiará la misma, aplicando formas variadas para lograr un producto final, es decir, todas las actividades que mental y razonadamente envuelven el problema de la investigación, donde se emplearán métodos y técnicas científicas.

- (01) Formulación del problema.
- (02) Delimitación del tema y de la investigación
- (03) Elaboración del marco teórico
- (04) Operacionalización
- (05) Elección del diseño o método
- (06) Selección de instrumentos
- (07) Recolección de datos.
- (08) Organización y procesamiento de los datos
- (09) Análisis de los datos
- (10) Conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo se presenta el ordenamiento descriptivo de los datos recolectados para las variables calidad de vida laboral y coeficiente de adversidad, a través de los cuestionarios aplicados para tal fin, a las unidades de observación en estudio.

Cabe destacar, que las tablas descriptivas se soportan en la explicación de la frecuencia y porcentajes. De igual forma, se deja por entendido que el cálculo de ambas medidas se realizó para datos no agrupados u ordenados.

Es por ello, que se analizan los resultados de la investigación, luego de recolectar los datos y procesarlos, fueron reflejados en tablas con la finalidad de responder al objetivo general de la investigación enfocado en determinar la relación entre calidad de vida laboral y coeficiente de adversidad, en los docentes del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas Extensión Latacunga. A continuación se presenta el análisis descriptivo de los indicadores y dimensiones de las variables estudiadas.

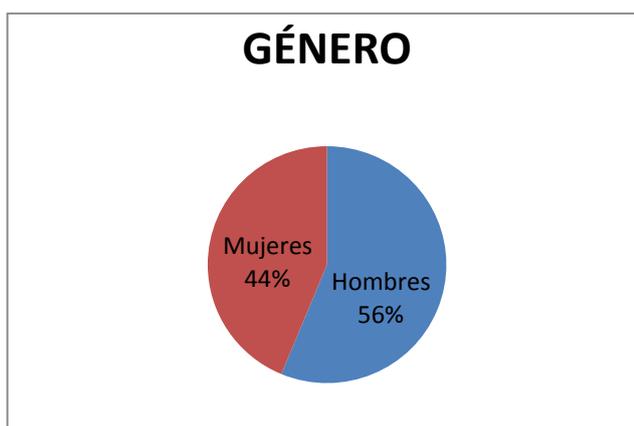
Tabla No. 9
Resultados De Los Datos Demográficos Genero

Genero	Unidades de Información	%
Hombres	18	56
Mujeres	14	44
	32	100

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 2
RESULTADOS DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS GÉNERO



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Para iniciar, se presenta el análisis de los datos demográficos correspondiendo al indicador género. Los datos encontrados permiten afirmar que las unidades de información están compuestas por un 56% de hombres mientras que el restante 44% corresponde al género femenino, totalizando las 32 unidades de información objeto de este estudio. Tabla 9 y figura 1.

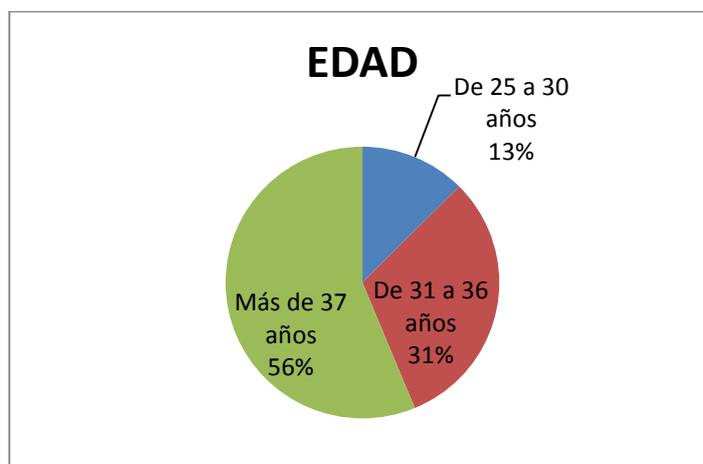
Tabla No. 10
Resultados De Los Datos Demográficos Edad

EDAD	RESPUESTA	%
de 25 a 30 años	4	13
de 31 a 36 años	10	31
más de 37 años	18	56
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 3
RESULTADOS DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS EDAD



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

En referencia a la edad, de los informantes el mayor porcentaje se sitúa en el rango de más de 37 años, acumulando un 56%, seguido del rango entre los 31 y 36 años de edad, en un 31%, siendo solo el 13% para el intervalo de edad entre 25 y 30 años, Tabla 11.

Tabla No. 11

Resultados De Los Datos Demográficos Dedicación

DEDICACIÓN	RESPUESTA	%
Tiempo completo	5	16
Tiempo Parcial	27	84
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 4

RESULTADOS DE LOS DATOS DEMOGRÁFICOS DEDICACIÓN



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Continuando con la presentación de los datos demográficos a continuación se exponen los resultados sobre el tipo de dedicación docente. Los resultados permiten discriminar que el 84% se encuentra en la clasificación de docentes tiempos parcial y un 16% a dedicación a tiempo completo, Tabla 11.

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo

INDICADOR: Limpieza

Los resultados correspondientes a la variable Calidad de Vida Laboral se mostrarán de acuerdo a lo establecido en el cuadro operacional de las variables, iniciando con la dimensión condiciones de trabajo. Los resultados para el indicador limpieza que consta de unos ítems en el cual se indagaba sobre ¿Cómo considera la limpieza en su lugar de trabajo? Las unidades de información opinaron que el 67% considera Muy Buena las condiciones de limpieza en su lugar de trabajo, contrastando con un 18% que las considera Buenas, un 15% las valora como Excelentes, Tabla 4.

Tabla No. 12

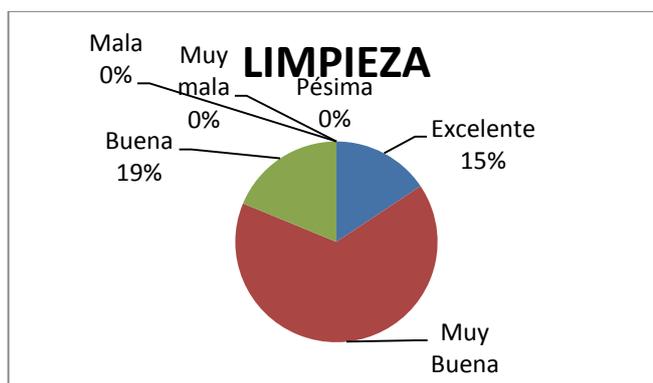
Resultados De Indicador Limpieza

LIMPIEZA	RESPUESTA	%
Excelente	5	15
Muy Buena	21	66
Buena	6	19
Mala	0	0
Muy mala	0	0
Pésima	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 5

RESULTADOS DE INDICADOR LIMPIEZA



Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo

INDICADOR: Espacios adecuados

Para continuar, el análisis se presenta el análisis de la variable calidad de vida laboral, a través del estudio individual indicador espacios adecuados, el reactivo para su medición consto del ítem ¿Dispone de espacios adecuados para el desarrollo de sus tareas administrativas?, el cual refleja que el 47% valora los espacios de trabajo como Buenos, seguido de un 34% en la escala de ponderación Muy Bueno, 13% Malo y 6% Excelente, Tabla 12.

Tabla No. 13

Resultados De Indicador Espacios Adecuados

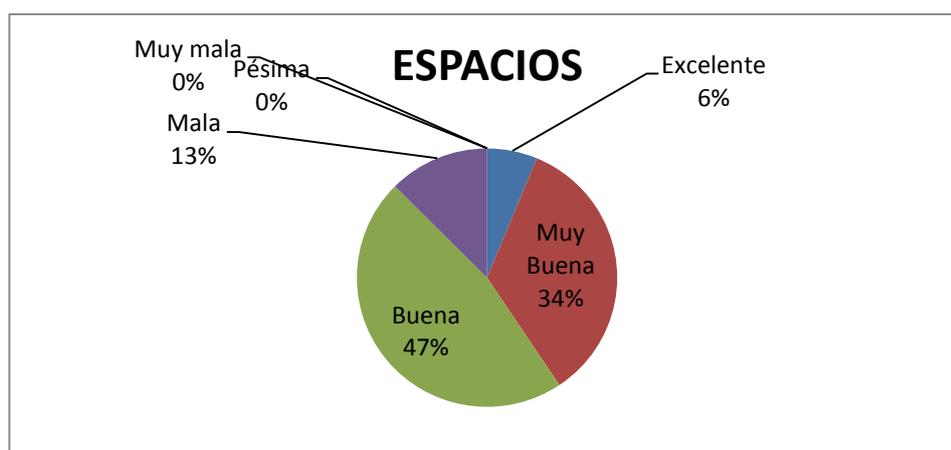
ESPACIOS	RESPUESTA	%
Excelente	2	6
Muy Buena	11	34
Buena	15	47
Mala	4	13
Muy mala	0	0
Pésima	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 6

RESULTADOS DE INDICADOR ESPACIOS ADECUADOS



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Salud

INDICADOR: Asistencia Médica

Tabla No. 14

Resultados De Indicador Asistencia Médica

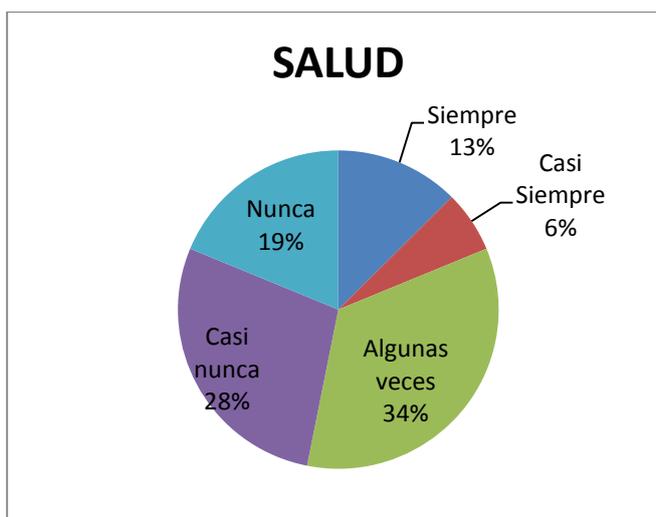
SALUD	RESPUESTA	%
Siempre	4	13
Casi Siempre	2	6
Algunas veces	11	34
Casi nunca	9	28
Nunca	6	19
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 7

RESULTADOS DE INDICADOR ASISTENCIA MÉDICA



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

En la tabla 6 se puede observar los resultados correspondientes a la Dimensión Salud, Indicador Asistencia Médica. Para su profundización se utilizó el ítems ¿La Universidad le ofrece servicios de salud a Ud., y su familia?. Los mismos se reflejan en un 33% indica que Algunas Veces, un 27% Casi Nunca, 12% Siempre y 6% Casi Siempre.

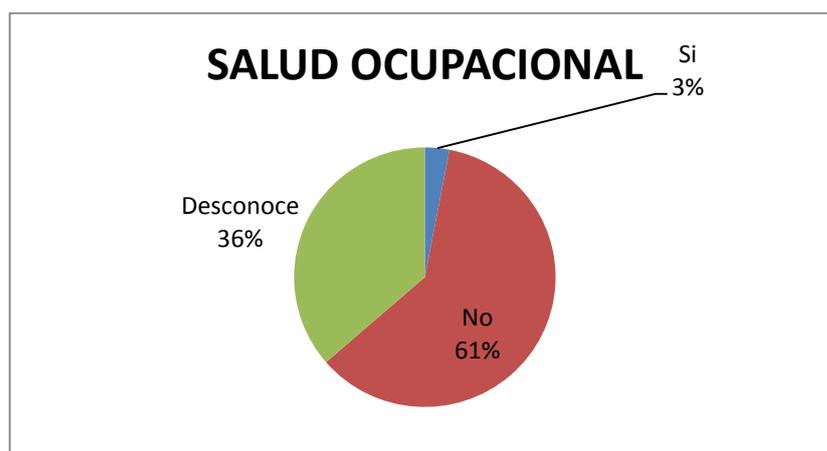
VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Salud

INDICADOR: Salud Ocupacional**Tabla No. 15****Resultados De Indicador Salud Ocupacional**

SALUD OCUPACIONAL	RESPUESTA	%
Si	1	3
No	20	61
Desconoce	12	36
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 8**RESULTADOS DE INDICADOR SALUD OCUPACIONAL**

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Con relación al indicador salud ocupacional, la tabla 7 muestra en su cuadro superior que el 61% de los sujetos encuestados opinan que No conocen la existencia de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional, mientras que un 36% desconoce su existencia y solo el 3% opina que Si lo conoce.

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Identificación

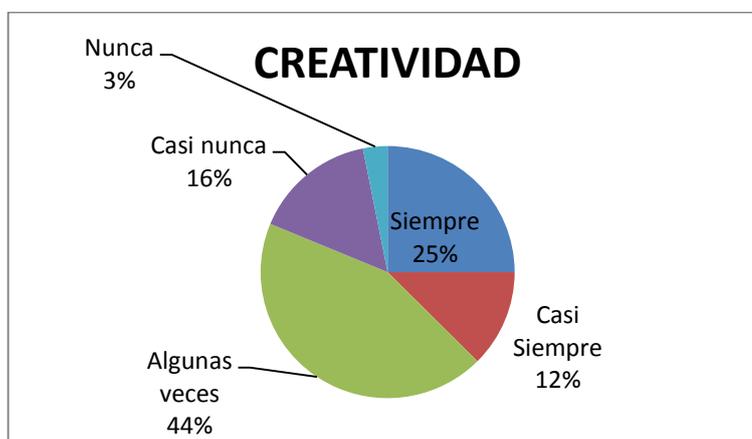
INDICADOR: Creatividad

Se presenta el análisis de la dimensión Identificación, indicador Creatividad, a través de los resultados mostrados en la tabla 8. El reactivo utilizado para este indicador indagaba sobre si el departamento toma en cuenta sus aportes de creatividad. Los resultados indican que 42% toman en cuenta los resultados Algunas Veces, seguido un 24% Casi Siempre, 15% Casi Nunca, 12% Siempre y solo el 6% Siempre.

Tabla No. 16**Resultados De Indicador Creatividad**

CREATIVIDAD	RESPUESTA	%
Siempre	8	12
Casi Siempre	4	24
Algunas veces	14	42
Casi nunca	5	15
Nunca	1	6
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 9**RESULTADOS DE INDICADOR CREATIVIDAD**

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral**DIMENSIÓN:** Identificación**INDICADOR:** Capacitación

Al mismo tiempo, se observa en la parte inferior, en donde la pregunta dicotómica ¿Considera usted que existen suficientes programas de capacitación? confirma el 61% que No existen suficientes programas de capacitación según los sujetos encuestados, y 39% opina que si existen programas definidos de capacitación, tabla 9.

Tabla No. 17

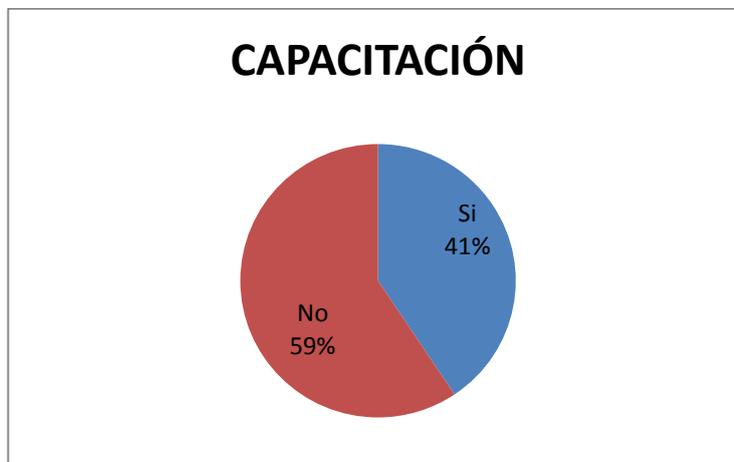
Resultados De Indicador Capacitación

CAPACITACIÓN	RESPUESTA	%
Si	13	41
No	19	59
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 10

RESULTADOS DE INDICADOR CAPACITACIÓN



Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Comunicación

INDICADOR: Conocimiento de Metas

Tabla No. 18

Resultados De Indicador Conocimiento De Metas

OBJETIVOS Y METAS	RESPUESTA	%
Si	16	50
No	8	25
Desconoce	8	25
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 11

RESULTADOS DE INDICADOR CONOCIMIENTO DE METAS



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Con relación a la dimensión Comunicación, Conocimiento de Meta, la tabla 10 muestra en su parte superior que el 50% de los sujetos encuestados opinan que Si conoce los objetivos y las metas que tiene el Departamento el otro 50% No tiene conocimiento de las mismas.

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Comunicación

INDICADOR: Flujo de Información

Dentro de esta misma dimensión el indicador Flujo de Información, como se observa en la parte inferior de la tabla 11, en donde la pregunta tipo Likert donde se indaga sobre: ¿La información le llega de manera oportuna? el 50% de los individuos expresan un nivel opinático de Algunas Veces, seguido de 34% Casi Siempre, 16% Casi Nunca.

Tabla No. 19

Resultados De Indicador Flujos De Información

INFORMACIÓN	RESPUESTA	%
Siempre	0	0
Casi Siempre	11	34
Algunas veces	16	50
Casi nunca	5	16
Nunca	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 12

RESULTADOS DE INDICADOR FLUJOS DE INFORMACIÓN



Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Imagen Corporativa

INDICADOR: Identificación con la Institución

En la tabla 12, se puede observar los resultados correspondientes a la dimensión Imagen Corporativa y el Indicador Identificación con la Institución. El 50% de las unidades de información considera su identificación con la Institución es Muy Buena, mientras que el 31% expresa ser Excelente, un 19% opina que Buena.

Tabla No. 20

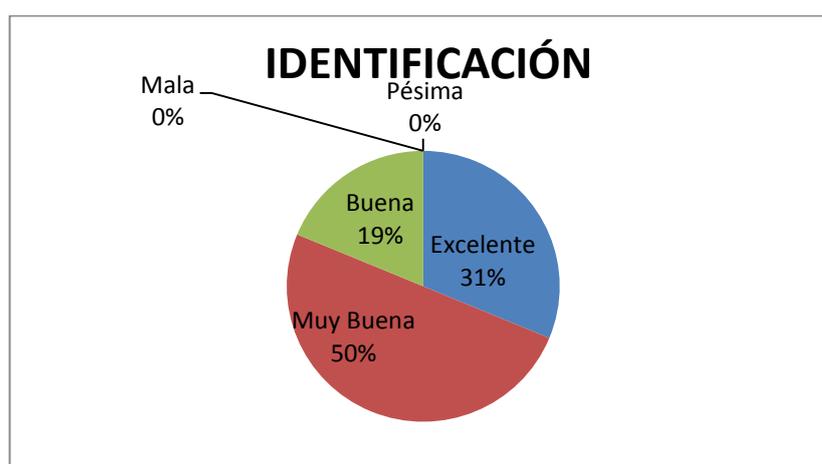
Resultados De Indicador Identificación Institucional

IDENTIFICACIÓN	RESPUESTA	%
Excelente	10	31
Muy Buena	16	50
Buena	6	19
Mala	0	0
Pésima	0	0
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 13

RESULTADOS DE INDICADOR IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL



Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Organización del trabajo

INDICADOR: Grupos de trabajo

Con relación a la dimensión Organización del Trabajo indicador grupos de trabajo la tabla 13 muestra en su cuadro superior que el 46% de los sujetos encuestados poseen una percepción de que Algunas Veces existen trabajo en equipos, mientras que el resto de los encuestados en un 21% cree que Casi Siempre, 15% cree que Casi Nunca, el 12% Siempre y el 6% Nunca.

Tabla No. 21

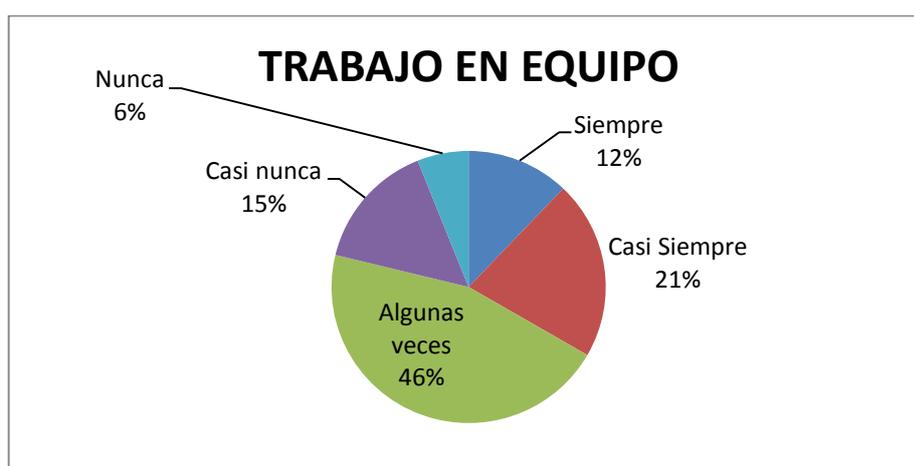
Resultados De Indicador Grupos De Trabajo

TRABAJO EN EQUIPO	RESPUESTA	%
Siempre	4	12
Casi Siempre	7	21
Algunas veces	15	46
Casi nunca	5	15
Nunca	2	6
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 14

RESULTADOS DE INDICADOR GRUPOS DE TRABAJO



Fuente: Trabajo de Campo
Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Calidad de Vida Laboral

DIMENSIÓN: Organización del trabajo

INDICADOR: Distribución de las tareas

Para finalizar se muestran los resultados observados en la tabla 14, que permiten visualizar que 72% de los encuestados opinan que No existe una equitativa distribución de las tareas, mientras que el 16% Si cree que existe tal equidad, y un 12% No Opina.

Tabla No. 22

Resultados De Indicador Grupos De Trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS	RESPUESTA	%
Si	5	16
No	23	72
No opina	4	12
TOTAL	32	100

Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

Figura 15

RESULTADOS DE INDICADOR GRUPOS DE TRABAJO



Fuente: Trabajo de Campo

Elaborado por: Vásquez (2015)

VARIABLE: Coeficiente de Adversidad

DIMENSIÓN: Factores de Coeficiente de Adversidad

INDICADOR: Control

Para iniciar, se presenta el análisis de la variable Coeficiente de Adversidad, a través del estudio individual de cada uno de sus indicadores Control, Propiedad, Alcance y Duración. A continuación de estas determinaciones individuales se utilizará el axioma de CPAD, para determinar el Nivel general de Coeficiente de Adversidad del grupo de estudio.

Para presentar los datos obtenidos se planteará ítems que permitieron la medición de cada uno de los indicadores, presentados frente a una tabla de ponderación escalar.

En la tabla 20 en el ítem ¿Que probabilidad tiene de esforzarse para mejorar la situación? se muestra los datos de los nueve reactivos los cuales fueron promediados y cuyo resultado fueron los siguientes: 31.94% de la muestra opina que hay cierta posibilidad de que me esfuerce para mejorar la situación, el 25% expresa que no es probable que me esfuerce para mejorar la situación, 17.38% refiere que es muy probable que me esfuerce para mejorar la situación, siendo el 15.97, definitivamente no me esforzaré para mejorar la situación, y el 9.72% definitivamente me esforzaré para mejorar la situación.

En la tabla 23 se presentan el nivel promedio frente a la escala de ponderación para el indicador Control, el cual es 31.94, correspondiendo a una escala cualitativa de medición de valor Medio.

Tabla No. 23

Resultados De Indicador - Indicador Control

	Definitivamente no me esforzaré para mejorar la situación	No es probable que me esfuerce para mejorar la situación.	Hay cierta posibilidad de que me esfuerce para mejorar la situación.	Es muy probable que me esfuerce para mejorar la situación.	Definitivamente me esforzaré para mejorar la situación.	Tendencia del Perfil
Control	5.11	8.00	10.22	5.56	3.11	2.79
Porcentaje (%)	15.97	25.00	31.94	17.38	9.72	
Fuente: Trabajo de campo	1	2	3	4	5	
Elaborado por: Vásquez (2015)						

Tabla No. 24

Resultados De Indicador - Indicador Control Rango Promedio

CATEGORÍAS	RANGOS	Valor Encontrado
ALTO	$\geq 38 - \leq 50$	
MEDIO	$\geq 36 - < 26$	31.94
BAJO	$\geq 24 - < 10$	

Fuente: Vásquez (2015)

VARIABLE: Coeficiente de Adversidad

DIMENSIÓN: Factores de Coeficiente de Adversidad

INDICADOR: Propiedad

Tabla No. 25

Resultados De Indicador - Indicador Propiedad

	Definitivamente no me esforzaré para mejorar la situación	No es probable que me esfuerce para mejorar la situación.	Hay cierta posibilidad de que me esfuerce para mejorar la situación.	Es muy probable que me esfuerce para mejorar la situación.	Definitivamente me esforzaré para mejorar la situación.	Tendencia del Perfil
Propiedad	4.50	4.40	6.20	6.40	13.70	2.98
Porcentaje (%)	14.06	13.75	19.38	20.00	42.81	
Fuente: Trabajo de campo						
Elaborado por: Vásquez (2015)						

En la tabla 22 en el ítem ¿Hasta qué punto Ud., puede tener influencia e iniciativas para mejorar una situación? se muestra los datos de los diez reactivos los cuales fueron promediados y cuyo resultado fueron los siguientes: 42.81% de la muestra opina que definitivamente me esforzaré para mejorar la situación, el 20,0% expresa que es muy probable que me esfuerce para mejorar la situación, 19.38% refiere que hay cierta posibilidad de que me esfuerce para mejorar la situación, siendo el 14.06, definitivamente no me esforzaré para mejorar la situación, y el 13.75%, no es probable que me esfuerce para mejorar la situación.

En la tabla 26 se presentan el nivel promedio frente a la escala de ponderación para el indicador Propiedad, el cual es 42.81, correspondiendo a una escala cualitativa de medición de valor Alto, pero con tendencia en un 57.19% de unidades de información con tendencia rangos a rangos medios y bajos.

Tabla No. 26**Resultados De Indicador - Indicador Propiedad Rango Promedio**

CATEGORÍAS	RANGOS	Valor Encontrado
ALTO	$\geq 42 - \leq 50$	42.81
MEDIO	$\geq 40 - < 30$	
BAJO	$\geq 28 - < 10$	

Fuente: Vásquez (2015)

VARIABLE: Coeficiente de Adversidad

DIMENSIÓN: Factores de Coeficiente de Adversidad

INDICADOR: Alcance

Continuando con el indicador Alcance, en la tabla 24 se presentan los hallazgos del ítem ¿Cómo impactará el reconocimiento en su desempeño?, se muestra los datos de los doce reactivos los cuales fueron promediados y cuyo resultado fueron los siguientes: 35.41% de la muestra opina que Algunas cosas son afectadas negativamente, el 20,06% expresa que pocas cosas son afectadas negativamente, 19.00% refiere que la mayoría de las cosas se afectan negativamente, siendo el 14.84, todo lo demás está afectando negativamente, y el 10.16%, nada es afectado negativamente.

En la tabla 27 se presentan el nivel promedio frente a la escala de ponderación para el indicador Alcance, el cual es 35.41, correspondiendo a una escala cualitativa de medición de valor Medio.

Tabla No. 27

Resultados De Indicador - Indicador Alcance

	Todo lo demás está afectando negativamente.	La mayoría de las cosas se afectan negativamente.	Algunas cosas son afectadas negativamente.	Pocas cosas son afectadas negativamente.	Nada es afectado negativamente.	Tendencia del Perfil
Alcance	4.75	6.08	11.33	6.42	3.25	2.92
Porcentaje (%)	14.84	19.00	35.41	20.06	10.16	
Fuente: Trabajo de campo						
Elaborado por: Vásquez (2015)						

Tabla No. 28

Resultados De Indicador - Indicador Alcance Rango Promedio

CATEGORÍAS	RANGOS	Valor Encontrado
ALTO	$\geq 38 - \leq 50$	
MEDIO	$\geq 36 - < 26$	35.41
BAJO	$\geq 24 - < 10$	

Fuente: Vásquez (2015)

VARIABLE: Coeficiente de Adversidad

DIMENSIÓN: Factores de Coeficiente de Adversidad

INDICADOR: Duración

En referencia al indicador duración, en la tabla 28 se presentan los hallazgos del ítem ¿Cuán importante es para Ud., recibir este reconocimiento?, se muestra los datos de los diez reactivos los cuales fueron promediados y cuyo resultado fueron los siguientes: 29.06% de la muestra opina que recibir el reconocimiento es algo importante para mí, el 26,25% expresa que recibir el reconocimiento es moderadamente importante para mí, 21.25% refiere que recibir el reconocimiento es muy importante para mí, siendo el 14.06, recibir el reconocimiento no es nada importante para mí, y el 9.38 %, recibir el reconocimiento es moderadamente importante para mí.

En la tabla 29 se presentan el nivel promedio frente a la escala de ponderación para el indicador Alcance, el cual es 29.06, correspondiendo a una escala cualitativa de medición de valor Medio.

Tabla No. 29

Resultados De Indicador - Indicador Duración

	Recibir el reconocimiento es muy importante para mí.	Recibir el reconocimiento es algo importante para mí..	Recibir el reconocimiento es moderadamente importante para mí..	Recibir el reconocimiento es moderadamente importante para mí..	Recibir el reconocimiento no es nada importante para mí..	Tendencia del Perfil
Duración	6.80	9.30	8.40	3.00	4.50	2.65
Porcentaje (%)	21.25	29.06	26.25	9.38	14.06	
Fuente: Trabajo de campo						
Elaborado por: Vásquez (2015)						

Tabla No. 30

Resultados De Indicador - Indicador Duración Rango Promedio

CATEGORÍAS	RANGOS	Valor Encontrado
ALTO	≥ 34 - ≤ 50	
MEDIO	≥ 32 - < 22	29.06
BAJO	≥ 20 - < 10	

Fuente: Vásquez (2015)

VARIABLE: Coeficiente de Adversidad

DIMENSIÓN: Factores de Coeficiente de Adversidad

INDICADOR: Propiedad

Con el objeto de poder establecer el Coeficiente de Adversidad para el grupo objeto de estudio, se realizó a través del procedimiento establecido por (Stoltz, The Adversity response profile, 1997), (Carrasquero, 2007), la sumatoria de los promedios de los indicadores C+P+A+D ($\sum =(\text{CPAD})$), lo que permitió establecer el índice de coeficiente de adversidad del grupo, obteniendo el producto de 135.22, correspondiendo a una valoración cualitativa de moderadamente bajo, dentro del rango de escala ponderada de 40 a 200 puntos establecida por (Stoltz, The Adversity response profile, 1997), tabla 28 y 29.

Tabla No. 31

Resultados De Indicador - Indicador Cpad

CATEGORÍAS	PROMEDIOS	VALOR CUALITATIVO
CONTROL	31.94	Medio
PROPIEDAD	42.81	Alto
ALCANCE	35.41	Medio
DURACIÓN	29.06	Medio
SUMATORIA $\sum =(\text{CPAD})$	135.22	Moderadamente Bajo

Fuente: Vásquez (2015)

Tabla No. 32
Resultados De Indicador - Indicador Cpad

CATEGORÍAS	RANGOS	Valor Encontrado
ALTO	$\geq 150 - \leq 200$	
MEDIO	$\geq 145 - <120$	135.22
BAJO	$\geq 115 - < 40$	

Fuente: Vásquez (2015)

Con el objeto de poder establecer los rangos comparativos entre los resultados obtenidos, los mismos fueron comparados con los promedios por área de profesionalización, preconizados por Stoltz (2003), y cuyos resultados se presentan en la tabla 30. En la misma se presentan los cuatro indicadores (CPAD), frente a los valores establecidos como promedio para el área profesional y finalmente se estable la variación entre ambos datos.

En consecuencia, los resultados indican que para el indicador Control existe una variación negativa de -4.06 , estando el hallazgo por debajo del estándar. El caso del indicador Propiedad la variación es positiva frente al estándar promedio para la profesión, siendo este de 1.81 . En referencia al indicador Alcance el mismo exhibe una variación negativa frente al estándar de -2.59 . Por último el indicador Duración presenta una variación negativa frente al promedio por área de profesión de -4.94 .

Por otra parte habiendo establecido la sumatoria de (CPAD), los resultados arrojan una variación negativa frente al promedio por área de profesionalización de -13.78 , en comparación al estándar de $149,0$, tabla 30.

Tabla No. 33

Medidas Comparativas Entre Promedio Encontrado & Promedio Por Área De Trabajo En El Sector Educación

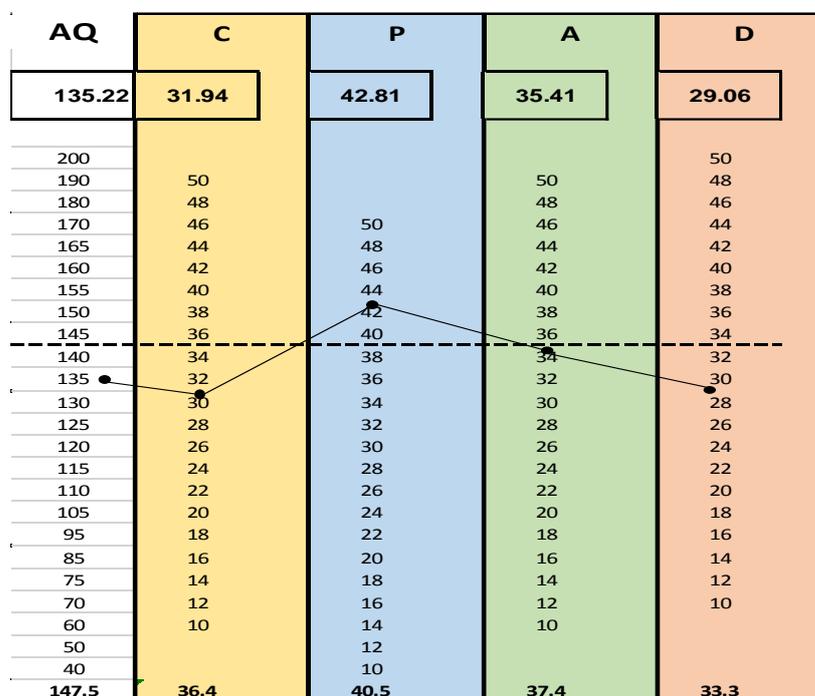
INDICADOR	PROMEDIO ENCONTRADO	PROMEDIO POR AREA*	VARIACIÓN
CONTROL	31.94	36	-4.06
PROPIEDAD	42.81	41	1.81
ALCANCE	35.41	38	-2.59
DURACIÓN	29.06	34	-4.94
Σ =(CPAD)	135.22	149	-13.78

Fuente: Vásquez (2015)

* Tomado de promedios establecidos por área de actividad profesional por (Stoltz, The Adversity response profile, 1997).

Figura 16

MEDIDAS COMPARATIVAS ENTRE PROMEDIO ENCONTRADO & PROMEDIO POR ÁREA DE TRABAJO EN EL SECTOR EDUCACIÓN



Fuente: Vásquez (2015) a partir de. Stoltz(1997)

4.2. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES

La correlación entre variables es una estadística que permite medir el

grado de dependencia entre ellas, en este caso, se calcula mediante el coeficiente de correlación en estadística, el coeficiente de correlación de Pearson es una medida de la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

De manera menos formal, podemos definir el coeficiente de correlación de Pearson como un índice que puede utilizarse para medir el grado de relación de dos variables siempre y cuando ambas sean cuantitativas.

Por contar con cuestionarios dicotómicos y escala lickert -elección forzada para las variables calidad de vida y coeficiente de adversidad, no existe una fórmula de correlación para este tipo de medición, sin embargo de acuerdo a lo explicado por (Glass & Stanley, 1986), cuando hay este tipo de medidas se pueden transformar las puntuaciones normalmente distribuidas en este caso lickert y elección forzada a puntuaciones dicotómicas a una sola escala de valoración con el objeto de poder homogenizar los datos para establecer la correlación entre los mismos.

De acuerdo a lo explicado por (Glass & Stanley, 1986), cuando el autor de un ítems mide con ambas medidas, el investigador puede asignarle un uno (1) a los que sobrepasen o sean iguales al promedio y asignarles un cero (0) a los que no sobrepasen ese promedio. Obviamente al hacer esto, se pierden detalles, pero se gana en facilidad de cálculo, con relativamente poca pérdida de la información, particularmente si n es grande. Luego de cumplir con la primera fase, una vez transformadas las puntuaciones normalmente distribuidas a puntuaciones de escala Likert, se procedió a efectuar la correlación interna de las dimensiones de las variables, a través de la correlación por el método de Pearson. Antes de iniciar la discusión se presenta la tabla de baremo según la interpretación de índices de correlación de Sierra (1999), para establecer los niveles de correlación, ver tabla 26.

Tabla No. 34**Baremo de interpretación del Método Pearson**

RANGO	INTERPRETACIÓN
≥ 0.70	Correlación fuerte
$\geq 0.50 < 0.70$	Correlación sustancialmente (fuerte)
$\geq 0.30 < 0.50$	Correlación moderada
$\geq 0.10 < 0.30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0.00 < 0.10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra (1999).

Se partió estableciendo la correlación entre las dimensiones de la variable Coeficiente de Adversidad y Calidad de Vida laboral. Los resultados presentados en la tabla No.34 establecen que si existe correlación positiva entre las dimensiones duración y las dimensiones de la calidad de vida. Siendo las de mayores magnitudes las localizadas entre la propiedad y la identificación; el Alcance y la comunicación; la Duración y la salud; y duración e identificación, explicadas por el nivel de impacto que tiene el deterioro de estas dimensiones de calidad de vida en la recordación individual del grupo de estudio.

Por otra parte se localizaron correlaciones inversas entre control e identificación (-0,69); la propiedad con las condiciones de trabajo (-0,10), salud (-0,36), comunicaciones (-0,05) y organizaciones en el trabajo (-0,23). Asimismo existe correlación inversa entre alcance e identificación (-0,30).

Tabla No. 35

Forma general de una tabla de correlación interna de las Variables por el Método Pearson (n= 32)

	CONTROL	PROPIEDAD	ALCANCE	DURACION
Condiciones de trabajo	0,20	-0,10	0,20	0,20
Salud	0,52	-0,36	0,43	0,62
Identificación	-0,69	0,98	-0,30	0,62
Comunicación	0,62	-0,05	0,93	0,19
Organización en el Trabajo	0,33	-0,23	0,29	0,43
Promedios	0,11	0,03	0,17	0,23

Fuente, Vásquez (2015)

Igualmente se estableció la correlación entre las variables Coeficiente de Adversidad (AQ) y Calidad de vida. Los resultados de este objetivo específico son presentados en el tabla 36. La magnitud fue de tendencia positiva y sustancialmente “fuerte” (0,629).

Tabla No. 36

Forma general de una tabla de correlación de las Variables por el Método Pearson (n= 32)

	CV
AQ	0,629

Fuente: Vásquez (2015)

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Luego de haber realizado el análisis de los resultados obtenidos, se procedió a contrastar los mismos con los diferentes autores que abordan las variables objeto de estudio, todo esto con el fin de alcanzar el objetivo general dirigido a determinar la relación entre calidad de vida laboral y coeficiente de adversidad en el personal docente del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Extensión Latacunga.

Se da inicio a la discusión de los resultados con el primer objetivo el de analizar la calidad de vida laboral del personal que labora en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga, a través de la presentación de acuerdo a los indicadores de respuesta a la dimensión calidad de vida laboral.

En referencia a la dimensión condiciones de trabajo los resultados indican que limpieza es muy buena y los espacios de trabajo se encuentran en condiciones entre buenas con tendencia a muy bueno y excelente. Estos hallazgos coinciden con los reportados por Chiang y Krausser (2012), cuando la empresa u organización se preocupa por condiciones de trabajo; los trabajadores experimentan satisfacción con sus superiores o autoridades.

Continuando con la dimensión salud, la cual fue medida por los indicadores servicio de salud y programa de salud ocupacional, los

resultados indican en el primer caso que no existe un sistema formal de atención al trabajador y su familia. En referencia a un programa de salud ocupacional los encuestados expresan que no lo conocen en casi totalidad. De estos resultados se puede inferir que la inexistencia de servicios y de programas en el área de salud podrían estar afectando el indicador salud ocupacional de acuerdo a lo referido por Chiang y Krausse (2012) quienes afirman que existe una correlación positiva débil estadísticamente significativa entre la variable “salud, seguridad y condiciones de trabajo” y todas las variables de satisfacción laboral.

En cuanto a la dimensión comunicación compuesta por los indicadores conocimiento de metas y flujo de información, se puede discutir de sus resultados que se encuentra dividido el conocimiento sobre los objetivos y metas del departamento, lo impacta sobre el indicador flujo de información el cual se encuentra en niveles muy bajos. Estos resultados coinciden con los reportados por (Granados I. , 2011), quien presenta datos similares en estudios realizados en empresas públicas.

El evaluar los niveles de percepción de la imagen corporativa en el personal docente del CEAC, se utilizó los indicadores, identificación con la institución e imagen interna y externa. Para el primero de los indicadores la identificación con la institución es alta, siendo el comportamiento para el caso de la imagen interna y externa en las mismas magnitudes. Refiere (Granados W. , 2011), que Algunos estudios sugieren que el nivel de confianza de empleados está directamente relacionado con la respuesta de la compañía a sus necesidades. Así, una medición, realizada en 1999, apoyada en la información del Instituto Walker Hudson hecha a dos mil empleados en 48 estados (USA) detectó que los factores que tienen mayor influencia en la calidad de vida laboral son: transparencia, preocupación por el empleado, confianza, reputación de la empresa, trabajo y recursos para el trabajador.

Por último se presenta la dimensión organización del trabajo, la cual indaga a través de los indicadores grupo de trabajo y distribución de las tareas. En el primer caso se refleja que no suele existir trabajo en equipo y

mucho menos las tareas son distribuidas de manera adecuada.

Para (Briceño, 2010), esto nos indica, que el personal estudiado es capaz de asumir una tarea y perseverar en ella, desarrollarla y resolver cualquier contratiempo que se produjese en el proceso pero de manera individual, coincidente con la afirmación de Pinder, (1984; citado por Gannon. 1997, p. 244); quien define la motivación para el trabajo como un conjunto de fuerzas de energía que se origina tanto dentro como más allá del ser humano, para iniciar comportamiento relacionado con su trabajo, determinar su forma, dirección, intensidad, agrupación y duración de la misma.

Por otra parte, para el segundo objetivo específico de la investigación dirigido a caracterizar los factores de adversidad en el personal docente del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Extensión Latacunga, indicaron, que de acuerdo con las respuestas de las unidades de información sometidas a estudio, se evidenció que están presentes los cuatro factores de adversidad, corroborando lo dicho por (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), que estos factores determinarán, en última instancia como enfrentan las adversidades laborales el personal docente objeto de estudio.

Estos factores, permitirán el manejo de reveses y oportunidades en las realidades de la vida diaria midiendo el nivel que una persona puede soportar la adversidad y su capacidad para superarla, (Carrasquero, 2007).

Describiendo los factores que estuvieron altamente presentes se encuentra la propiedad, este factor el cual refiere a la potencialidad que tiene el personal docente a tomar iniciativas para la mejora frente al problema o la adversidad a la cual se enfrenta. Según (Stoltz & Weihenmayer, La ventaja de la adversidad, 2008), la propiedad nos ayuda a redefinir la responsabilidad en términos contractivos y prácticos.

Lo antes mencionado, evidencia lo expuesto por (Carrasquero, 2007), donde explica que la propiedad es el grado de tomar iniciativa para mejorar situaciones difíciles, sin importar la causa, y lo dicho por (Stoltz, El

Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), que el propiedad explora la responsabilidad, el empoderamiento, la iniciativa frente a las situaciones de trabajo o adversidades de la vida, esto corroborado por (Bakare, 2014).

Por otra parte los resultados de este indicador difieren con los reportados por (Yan Tian, 2014), en su estudio con educadores de instituciones públicas y privadas de Manila donde el valor de la propiedad se encuentra en el rango medio.

En este sentido, de los resultados se pueden inferir que el personal docente frente al problema o la adversidad es cauteloso para tomar iniciativas de mejora, de acuerdo a estas características el personal puede exhibir la culpación en cuanto está cansado o tenso.

En referencia a los resultados encontrados para los indicadores bajos como control, alcance y la duración estos se discutirán de manera separa, a continuación.

De acuerdo a lo antes mencionado, se evidencia lo dicho por (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), citado en (Carrasquero, 2007), mencionando que el indicador control tiene dos componentes, el primero refiere al nivel hasta donde un individuo se siente capaz de influir sobre una situación adversa de manera positiva, y el segundo de cómo el individuo controla sus reacciones como respuesta frente a una situación, llamada capacidad de reacción. Así mismo, (Stoltz, The Adversity response profile, 1997), la duración determina la percepción personal del individuo acerca del tiempo que la situación adversa durará, o aguantará.

Iniciando con el indicador control al interpretar los resultados se infiere que el personal asume posiciones tienen un sentido razonable del control sobre las adversidades y/o problemas que enfrentan en el trabajo, pero se sienten abrumados cuando la adversidad se acumula, produciendo en ellos sensaciones de desgaste que pueden llegar hasta paralizarlos ante la toma de iniciativas para controlar las situaciones.

Estos resultados con coincidentes con los preconizados por (Yan Tian, 2014), quien reporto en sus investigaciones que “este hallazgo sugiere que la mayoría de los encuestados de educadores por lo general se sienten indefensos en medio de la adversidad”.

De acuerdo a (Stoltz, The Adversity response profile, 1997), los factores propiedad y control tienen distintas dimensiones pero se complementan directamente entre sí. A medida que se asume más propiedad con lo que sea que ocurra, es posible que el sentido de control se eleve proporcionalmente. Del mismo modo entre más control se tenga más se asume la responsabilidad. En el caso que nos ocupa un alta propiedad y un control medio, se interpreta como una conducta de evaluación razonada ante la adversidad, pero exhibiendo pocas conductas positivas hacia el asumir responsabilidades y como lo manifestará lo referido anteriormente la propiedad está ejerciendo en los docentes como un elemento de desequilibrio en la relación control- propiedad, traduciéndose en evasión de las responsabilidades, y poca iniciativa hacia el mejoramiento de las situaciones debido al bajo control. En suma la propiedad y el control se combinan para determinar su participación en una situación.

Continuando con el factor alcance el cual refiere que los problemas afectan a otras áreas, así como a medida que las adversidades se acumulan se hace más difícil separar cada una, lo que termina desgastando al docente y sintiéndose agobiado por las adversidades. En referencia a otras investigaciones, los resultados coinciden con los hallazgos reportados por (Yan Tian, 2014) cuando afirma los educador a menudo repudian los resultados de un problema, independientemente de su causa. Esto se traduce a no actuar, darse por vencido, un menor rendimiento y atacar a otras personas haciéndolas responsables y entre otras acciones negativas.

En referencia a el indicador duración, el cual se define como la percepción que se tiene respecto a la duración de la adversidad, los resultado hallados en esta investigación los sitúan en un nivel medio, traduciendo en

comportamientos como, percepción de que los problemas se alargan, la esperanza y la fe son buenas pero excepto cuando la adversidad es mucha, y finalmente el realismo es valorado como una forma de evasión.

Estos hallazgos coinciden con los reportados por (Yan Tian, 2014), quien reporta similares resultados en educadores se comparte su afirmación sobre “que la mayoría de los encuestados educadores percibieron que momentos de estrés pueden se puede perder la capacidad de respuesta hacia la solución de las adversidades”.

En este mismo sentido (Stoltz, El Coeficiente de Adversidad @ Work, 2000), refiere que también existe una interacción entre el alcance y la duración. Cuando la adversidad tiene un gran alcance es más probable que la adversidad dure y viceversa. De igual manera entre más dure la adversidad, más será lo que puede salir mal. En suma el alcance y duración definen la magnitud de la adversidad. Ante esta afirmación se puede inferir, que los comportamientos asumidos por los docentes de poca disposición ante situaciones nuevas y de trabajo intenso son asumidos con poco compromiso y a la larga deja en ellos sensibilidades tanto emocionales como afectivas, que permanecen a través tiempo, haciendo reminiscencias del hecho o acontecimiento que las generó.

Finalmente el haber determinado el coeficiente de adversidad del grupo de estudio permite tener una valoración general de los comportamientos esperados por el grupo. Por lo tanto, se está de acuerdo con lo dicho por (Chao, 2006), donde manifiesta que, actualmente el coeficiente de adversidad es el factor el cual se describe como un resorte para alcanzar el éxito, la determinación real del éxito la da el CA, el cual determina cómo maneja la adversidad cada persona.

Los hallazgos aquí presentados sitúan al grupo de estudio en una escala por debajo del promedio establecido por (Stoltz & Weihenmayer, La ventaja de la adversidad, 2008) y reafirmado por (Carrasquero, 2007), (Manciuaux, 2010), (Bakare, 2014), pero (Enjette, 2015), coincidentes con los resultados hallados por (Yan Tian, 2014), para un grupo similar de estudio,

cuando refiere que “Esto significa que la mayoría de los educadores encuestados presentan menos de la capacidad ideal de acuerdo al estándar, lo que les limita para resolver desafíos y dificultades y hacer todos los esfuerzos para superarlos a fin de no afecte su trabajo”.

Estos hallazgos sugieren que el comportamiento esperado del grupo es que probablemente pueden afrontar muchas adversidades saliendo ileso de ellas, con una alta potencialidad a ser afectado emocional y físicamente, lo anterior se traduce en que el compartimento del grupo cuando la presión de trabajo aumenta se fatigan, tienden a desgastarse innecesariamente, por momentos se desmoralizan y se sienten abrumados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Esta investigación cuantitativa positivista analizó la relación entre calidad de vida laboral y el coeficiente de adversidad del personal de docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Extensión Latacunga en el período 2014. Los resultados del estudio muestran las siguientes conclusiones:

En cuanto al primer objetivo de: Establecer desde los factores: condiciones de trabajo, salud, identificación, comunicación, imagen corporativa, organización en el trabajo; el nivel de calidad de vida laboral del Personal de docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga, se puede concluir que se encuentran en niveles de satisfacción, no siendo el conocimiento de los programas de seguridad y salud ocupacional donde no se tiene información sobre los mismos.

Al caracterizar desde los factores: control, propiedad, alcance y duración del coeficiente de adversidad se puede concluir que en orden decreciente de acuerdo a nivel encontrado los factores se ordenan en propiedad; Alcance; Control; Duración, los cuales se encuentran en niveles de alto a medio este último valor para los factores alcance, control y duración de acuerdo a los estándares internacionales para el tipo de cargo. Al determinar el coeficiente de adversidad este se estableció de acuerdo a las mediciones en un rango moderadamente bajo con respecto al tipo de profesionalización de los individuos de estudio.

En referencia a establecer la relación entre el nivel de calidad de vida laboral y el coeficiente de Adversidad en el Personal que labora en el Departamento de Ciencias Económicas, administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga, se afirma que

establecen que si existe correlación positiva entre las dimensiones duración y las dimensiones de la calidad de vida. Siendo las de mayores magnitudes las localizadas entre la propiedad y la identificación; el Alcance y la comunicación; la Duración y la salud; y duración e identificación, explicadas por el nivel de impacto que tiene el deterioro de estas dimensiones de calidad de vida en la recordación individual del grupo de estudio.

Por otra parte se localizaron correlaciones inversas negativas entre control e identificación; la propiedad con las condiciones de trabajo; salud, comunicaciones y organizaciones en el trabajo. Asimismo existe correlación inversa negativas entre alcance e identificación.

Para dar respuesta al objetivo general de este estudio se puede afirmar que existe correlación tendencia positiva, y magnitud sustancialmente “fuerte” entre las variables Calidad de vida y Coeficiente de Adversidad (AQ), tomado en cuenta las dimensiones objeto de este estudio y para la población aquí estudiada. De esto se puede afirmar que cuando aumenta la calidad de vida proporcionalmente aumenta el Coeficiente de Adversidad. Asimismo se afirma que esta conclusión no es generalizable de obtener el mismo comportamiento de estas variables en otras poblaciones para estudios futuros.

5.2. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados y conclusiones obtenidas en esta investigación, se proponen las siguientes recomendaciones las cuales se presentan a continuación:

En cuanto al primer objetivo: Establecer desde los factores: condiciones de trabajo, salud, identificación, comunicación, imagen corporativa, organización en el trabajo; el nivel de calidad de vida laboral del Personal de docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas extensión Latacunga, se recomienda:

Promover una trama de valores compartidos sobre condiciones de trabajo, salud, organización en el trabajo dentro de la organización

Realizar campañas informativas y talleres para capacitar al personal sobre la importancia de los documentos formales, fortaleciendo el sentido de pertenencia y los valores compartidos dentro de la organización

Establecer la inclusión laboral y la participación del personal en el conocimiento de los programas de seguridad y salud ocupacional.

Fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo como valores esenciales de la cultura organizacional y que permitan el desarrollo de nuevas competencias.

Al referirnos al segundo objetivo: caracterizar desde los factores: control, propiedad, alcance y duración del coeficiente de adversidad, se recomienda

Direccionar acciones éticas para el desarrollo de las competencias para toma de decisiones en el personal de la organización

Desarrollar dentro de la organización competencias para el Análisis y toma de decisiones, así como aumentar los niveles de las capacidades resiliente de los individuos y equipo.

En lo referente al tercer objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida y coeficiente de adversidad, se exhorta

Promover un mejoramiento de los factores de Calidad de Vida laboral para de esta manera robustecer al coeficiente de adversidad del departamento.

Consolidar el valor del talento humano como el activo más importante de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

Amesty, R. (2011). *Coeficiente de Adversidad y Compatibilidad Laboral en Personal Docente de Universidades Públicas. Tesis Doctoral* Maracaibo.Venezuela: Ediciones Universidad Privada Doctor Rafael Beloso Chacín.

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología*. Caracas: Editorial Episteme.

Atehortúa, M. (2002). *Resiliencia: Otra Perspectiva de las Experiencias Sociales y Personales dentro de la Empresa*. Caracas: Venezuela. Editorial Estudios Gerenciales.

Azocar, L., & Diaz, E. (2008). *Análisis Del Nivel De Calidad De Vida Laboral Del Personal Secretarial Que Labora En La Universidad De Oriente – Núcleo De Anzoátegui*. Barcelona: Venezuela. Ediciones Universidad de Oriente.

Bajet, I., Okada, R., & Takeuchi, T. (2007). *Modeling Social Resilience to Earthquakes and Role of Community Participation In It*. Seminario Internacional de Medio Ambiente y Administración de Desastres. California: USA .

Bakare, B. (2014). *Students' Adversity Quotient® And Related Factors As Predictors Of Academic Performance In The West African Senior School Certificate Examination In South-Western Nigeria*. South-Western Nigeria. Ediciones. University Of Ibadan.

Bavaresco, A. (2002). *Metodología de la Investigación*. Maracaibo: Venezuela. Editorial LUZ.

Blanco, G. (2000). *Evaluación De La Calidad De Vida En El Trabajo Personal Docente Y Administrativo De La Universidad A Rafael Beloso Chacín*. Maracaibo:Venezuela. Ediciones URBE.

Bonnano, G. (2006). *Es el duelo complicado: Psicología Clínica*. Maracaibo: Venezuela. Ediciones Ciencia y Práctica. Volumen 13(2), pp.

129-140.

Brannon, M. (2005). *Optimism, Adversity and Performance: Comparing explanatory style and AQ*. California:USA. Ediciones San Jose State University.

Briceño, G. (2010). *Calidad de Vida Laboral e Inteligencia Emocional*. Maracaibo: Venezuela. Ediciones URBE.

Cañón Buitrago, S. C., & Galeano Martínez, G. (2011). *Factores Laborales Psicosociales Y Calidad De Vida Laboral De Los Trabajadores De La Salud De ASSBASALUD E.S.E*. Manizales:Colombia. Ediciones Archivos de Medicina (Col), pp.14-126.

Carrasquero, E. (2007). *Coeficiente De Adversidad Y Resiliencia En El Personal De A Bordo De La Marina Mercante*. Maracaibo: Venezuela. Ediciones URBE.

Chao, E. (2006). *Un Resorte Para Resurgir: La Adversidad*. Bogotá: Colombia. Ediciones: Pensamiento Empresarial.

Chavez, J. (2008). *Coeficiente de adversidad Y Fiabilidad Humana En El Personal De Organizaciones De Alto Riesgo*. Maracaibo:Venezuela. Ediciones URBE

Chiavenato, H. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México. Ediciones Mc Graw Hill

Cinner, J., Fuentes, M., & Randriamahazo, O. (2009). *Exploring Social Resilience in Madagascar's Marine Protected Area Marzas*. Recuperado el 22/03/2015, de <http://www.researchgate.net/publication/255573738>

Enjette, B. (2015). *Adversity Quotient® And Leadership Skills, Of School Administrators: Basis For Leadership Enhancement Program*. Visayas : PHilippine. Editorial Philippine Normal University .

Fernández, P. (2003). *La Inteligencia Emocional En La Educación*. Malaga: España. Ediciones Universidad de Malaga- Tesis Doctoral.

Glass, G., & Stanley, J. (1986). *Métodos Estadísticos Aplicados a las*

Ciencias Sociales. Ciudad de México: Mexico. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A

Gómez, M. (2010). *Calidad De Vida Laboral En Empleados Temporales Del Valle De Aburrá*. Bogota: Colombia. Ediciones de Revista Ciencias Estratégicas, 18(24), pp. 225-236.

González, N., & López, A. (2008). *Resiliencia En Adolescentes Mexicanos Enseñanza E Investigación En Psicología*. Madrid: Espana Ediciones Psicología. pp. 41-52.

Granados, I. (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones Y Beneficios*. Madrid: Espana. Revistas Investigacion de la UNMSM.

Granados, W. (2011). *Interacciones Personales Entre Docentes Y Estudiantes En El Proceso De Enseñanza Y Aprendizaje*. Madrid: Espana. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 5(2), 5-17.

Hernández, C., & Fernández. R. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México. Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2006). *El Proyecto de Investigación: Metodología De La Investigación Holística*. Bogotá. Ediciones Quirón.

Izquierdo, I. (2002). *A Arte De Esquecer*. Rio de Janeiro: Brasil. Revista de Estudos avançados, pp. 289-296.

Kapal, R., & Norton, D. (2001). *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. USA. Ediciones books.google.com.

Kotliarenco, M., Alvarez, C., & y Cáceres, I. (1996). *Resiliencia Construyendo Adversidad*. Santiago de Chile: Chile. Ediciones CEANIM,.

Lutar, F., Vogelgesang, G., & Lester, P. (2006). *The Role of Positive Psychological States in Online Learning: Integrating Psychological Capital Into the Community of Inquiry Framework*. Journal Citation Reports .

Manciuaux, M. (2010). *La Resiliencia : Resistir Y Reacer*. Barcelona:- España. Ediciones Gedisa.

Marshall, N. (2005). *A Conceptual And Operational Understanding Of Social Resilience In A Primary Resource Industry : Insights For Optimizing Social And Environmental Outcomes In The Management Of Queensland's Commercial Fishing Industry*. Australia. Ediciones. James Cook University.

Martinez, M., & Ros, R. (2010). *De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales:Evaluación de la calidad de vida laboral*. Madrid: Espana. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, pp. 5-54.

Melillo, A. y. (2004). *Descubriendo Las Propias Fortalezas*. Buenos Aires: Argentina. Editorial Paidós.

Molina, Y. Y., Martínez-Gutiérrez, J., Reding, K., Yi-Frazier, J., & Rosenberg, A. (2014). *Resiliencia Entre Los Pacientes En Todo El Continuo Cáncer*. *Clinical Journal of Oncología Enfermería*. pp. 93-101.

Navarrete, D. (2005). *The Effect of Age on Death Disgust: Challenges to Terror Management*. *Evolutionary Psychology*. pp. 279-296 .

Parasuraman, R. (2003). *Neuroergonomic:Research And Practice*. Ediciones Theor.Issues in Ergon, Sci. Volumen 4(1-2),pp. 5-20.

Parra, J. (2003). *Guía de Muestreo*. Maracaibo: Venezuela. Ediciones Universidad del Zulia.

Patlan, J. (2013). *Efecto Del Burnout Y La Sobrecarga En La Calidad De Vida En El Trabajo*. Ediciones Estudios Gerenciales,Volumen 29(129),pp. 445–455.

Pelekais, C., Raspa, P., Finol, N., Neuman, N., & Carrasquero, E. (2010). *ABC De La Investigación: Un Encuentro Con La Ciencia*. Maracaibo: Venezuela. Ediciones ASTRODATA.

Prieto, E., & Carrasquero, E. (2010). *Adversidad Y Resiliencia En El Sector Comunicacional*. Maracaibo: Venezuela. Ediciones Multiciencia, 10(Especial), 207-213.

Robbins, S., & A, T. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Madrid: España. Ediciones Fourteditors.

Ruesga Pons, J. P., & Carrasquero Carrasquero, E. E. (2010). *Fatiga Y Resiliencia En El Personal Médico De Los Hospitales Públicos*. Maracaibo: Venezuela. Revista Multiciencia, Volumen 10(Único), pp. 271-277.

Sánchez, D. (2014). *Personalidad y resiliencia En Un Cuerpo Especial De La Policía Nacional De España*. Journal of Work and Organizational Psychology, Volumen 30(2), pp. 75-81.

Segurado Torres, A., & Esteban, T. (2002). *Calidad De Vida Laboral: Hacia Un Enfoque Integrador Desde La Psicología Social*. Ediciones. Psicothema, 14(4), pp.828-836.

Seijo, C. (2008). *LA Gerencia Moderna en Epocas de Incertidumbre*. Maracaibo: Venezuela. Ediciones Astro Data.

Stoltz, P. (1997). *The Adversity Response Profile*. USA. Ediciones Peak and learning.

Stoltz, P. (2000). *El Coeficiente de Adversidad @ Work*. USA: Haper Audio.

Stoltz, P., & Weihenmayer, W. (2008). *La ventaja de la adversidad*. USA: Fireside. Ediciones Simon & Schuster.

Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El Proceso de la Investigación Científica*. Bogotá: Trillas.

Villalobos, E. &. (2002). *La "Resiliencia" en la Educación*. Revista Pedagogium, 26-41.

William, F. (2006). *Course Promoting Professional Development For Staff And Leadership Development For Supervisors And Managers*. The University of Texas Health Science Center at Houston, Human Resources – Training and Development. USA: Universidad de la Florida.

Yan Tian, X. (2014). *Adversity Quotients, Environmental Variables And Career Adaptability In Student Nurses*. Shandong, P. R. China: School of Nursing, Shandong University.

ANEXOS

ANEXOS 1

(Instrumento de Calidad de Vida Laboral)

ANEXOS 2

(Instrumento de Coeficiente de Adversidad)