

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la calidad de vida laboral en cuanto al nivel de estudios del personal administrativo y académico de educación media superior, del municipio de Huatabampo, Sonora, esta idea surgió a partir de la carencia de estudios sobre este tema que existe en la actualidad en dicho lugar; para obtener información se aplicó un instrumento a 107 sujetos para evaluar la calidad de vida laboral, donde se obtuvo como resultado un 8.24; esto da lugar a que la investigación forme parte de un muestreo no probabilístico, Para el análisis de datos se usó SPSS 22, para conocer la normalidad de los datos se utilizó Kolmogorov-Smirnov, así mismo, de manera inferencial y bajo un método estadístico estándar como la prueba *t* implementado en el paquete estadístico SPSS se pudo observar, con una significancia menor al 0.01 ($p\text{-valor}=0.000$) y una confiabilidad del 95%, que existen diferencias significativas entre el nivel de calidad de vida del personal y el nivel de estudios del mismo, ya que es estadísticamente distinta de cero.

Palabras claves: calidad de vida, calidad de vida laboral, educación y nivel de estudios.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the quality of working life in terms of the level of studies of the administrative and academic staff of upper secondary education, of the municipality of Huatabampo, Sonora, this idea arose from the lack of studies on this subject that exists currently in that place; To obtain information, an instrument was applied to 107 subjects to evaluate the quality of working life, where an 8.24 was obtained; This results in the research being part of a non-probabilistic sampling. For the data analysis, SPSS 22 was used, to know the normality of the data, Kolmogorov-Smirnov was used, likewise, inferentially and under a standard statistical method. As the *t*-test implemented in the SPSS statistical package, it could be observed, with a significance lower than 0.01 ($p\text{-value} = 0.000$) and a reliability of 95%, that there are significant differences between the level of quality of life of the personnel and the level of studies of the same, since it is statistically different from zero.

Keywords: quality of life, quality of work life, education and level of studies.

Dra. Celia Yaneth Quiroz Campas. Profesor Investigador de tiempo completo. Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Navojoa. Dirección Aguascalientes y Ramón Corona sin número, Colonia ITSON, Código postal 85860. Navojoa Sonora. Teléfono 642 42 2 59 29 Ext. 5412. Celular 64 21 17 86 98. CVU 281305. Correo electrónico celia.quiroz@itson.edu.mx

Zuria Karime Buitimea Rodríguez. Pasante de la carrera de Licenciado en Administración. Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Navojoa. Dirección Aguascalientes y Ramón Corona sin número, Colonia ITSON, Código postal 85860. Navojoa Sonora. Teléfono 642 144 0373. Correo electrónico zuria18karime@gmail.com.

Paula Lauren Ramos Rojo. Pasante de la carrera de Licenciado en Administración. Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Navojoa. Dirección Aguascalientes y Ramón Corona sin número, Colonia ITSON, Código postal 85860. Navojoa Sonora. Teléfono 642 161 0223. Correo electrónico; paula_ramos96@hotmail.com.

CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN EL MUNICIPIO DE HUATABAMPO, SONORA

QUALITY OF WORK LIFE OF UPPER SECONDARY EDUCATION PERSONNEL IN THE MUNICIPALITY OF HUATABAMPO, SONORA

Fecha de recepción: 10/04/2020 Fecha de aceptación: 25/06/2020

Celia Yaneth Quiroz Campas
Zuria Karime Buitimea Rodríguez
Paula Lauren Ramos Rojo

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El presente estudio fue realizado en el municipio de Huatabampo, Sonora, con el propósito de evaluar la Calidad de Vida Laboral (CVL) percibida en el personal administrativo y académico de tres instituciones de educación media-superior, y en el cual se tomó como instrumento de evaluación un cuestionario válido y confiable, con la finalidad de detectar áreas de mejora y maximizar los servicios por parte de la organización. Según González (2019) la calidad de vida laboral se ha convertido en un término clave para las organizaciones, considerando el grado de motivación que posea el trabajador en su contexto intra e extra laboral; sin embargo, no existe una concepción de calidad de vida bien estructurada por parte de los trabajadores.

Por otra parte Castrillón & Cala (2020) afirma que en el contexto laboral, la calidad de vida laboral tiene una gran relevancia el empleo que se tenga y las prestaciones que este pueda adquirir, sin considerar su contexto de la vida

dentro de una organización; considerando así una serie de factores que puede determinar que el resultado de este conjunto de actividades de un individuo, llegue a ser un trabajador satisfecho. Quispe (2020) realizó un estudio de mejora la calidad de vida laboral y encontró que las condiciones de trabajo en las que se encuentran dentro de su ambiente de trabajo, puede llegar a determinar si existe una buena o mala calidad de vida.

Mientras que Granados (2011) concuerda que con otros autores que este término se dio a conocer en una serie de conferencias que fueron apadrinadas en los inicios de la misma década por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos en conjunto con la fundación FORD. Los participantes en ellas concluyeron que al implementar estrategias para mejorar la CVL del trabajador este se tornaba con más autonomía en sus actividades diarias, mostraba más interés y dedicación en todas sus tareas, así mismo, poco a poco se crearon programas con el fin de estimular el aprendizaje, la interacción y participación del empleado en el área de trabajo.

Planteamiento del Problema

Laredo (2019) en un estudio realizado en Morelos a docentes de educación media superior, refleja que el tema de la calidad de vida de los trabajadores es privado y deja ver la complejidad que encierra y cómo entra en conflicto con la vida laboral docente, considerando que, dentro de una institución educativa, que está llena de reglas y políticas sindicales, inferen directamente en el nivel de estudios de los trabajadores directamente.

De acuerdo a Hernández et al. (2017) la calidad de vida laboral del capital humano en las áreas de salud es el conjunto de políticas y prácticas que esta enlazado con la calidad de los servicios que los trabajadores dan hacia sus clientes, el cual cubre la organización, la satisfacción de los trabajadores y las necesidades que estos tengan en sus respectivos puestos y actividades que desempeñen, y también muy importante las expectativas que los empleados tengan hacia organización. De aquí desprende el concepto de la calidad de vida laboral del capital humano, la cual se puede definir como el proceso cambiante y constante de la organización, la cual ayuda al desarrollo de los trabajadores dentro de una empresa.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2006) poner en práctica hábitos y acciones para la salud en el trabajo debe contener una serie de pasos a seguir así como la implementación de políticas y actividades hechas para ayudar al personal de todos los niveles de la organización a tener un mejor control sobre su salud física y

mental, obteniendo como resultado un mayor rendimiento en el trabajo y por ende un mayor grado de competitividad.

En la actualidad, en las escuelas de educación media-superior del sur de Sonora no se han realizado suficientes investigaciones y estudios relacionados con el tema, ya que no se cuenta con la información necesaria, por esta razón es importante detectar áreas de mejora para la organización y su personal, por consiguiente, se genera la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal de educación media-superior, en relación a su nivel de estudios del municipio de Huatabampo, Sonora?

Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Determinar la calidad de vida laboral del personal de educación media superior en el municipio de Huatabampo, Sonora, en relación a su nivel de estudios, con el fin de identificar áreas de oportunidad en las dimensiones del instrumento aplicado.

Justificación del estudio

Como se mencionaba anteriormente, en el municipio de Huatabampo, Sonora no se cuentan con las medidas necesarias para la evaluación de calidad de vida, y esto, se ve reflejado directamente en el desempeño del personal, por lo cual la imagen de estas instituciones, tanto como la calidad de servicio podría verse afectada. Es de suma importancia conocer las condiciones de calidad de vida laboral, para tomar medidas que la maximicen y se logre un servicio de vanguardia en nuestro estado por parte de las instituciones de educación; además, se pueden generar grandes beneficios para la empresa, como por ejemplo la mejora de la productividad de los trabajadores, hacer más eficientes los procesos de recursos humanos y enlazar las actividades que tiene el personal con los objetivos y metas de la organización con el fin de optimizar el funcionamiento y asegurar la posición que se tiene dentro del mercado; según Matabanchoy, Álvarez & Rlobamba (2019) la evaluación de la calidad de vida laboral es muy importante en el desempeño de los profesionales independientemente del giro de la empresa, solo con el hecho de ser el recurso mas importante para una institución.

Para Acosta (2016) es evidente la necesidad de incluir investigaciones que permitan fortalecer el desarrollo de entornos de trabajo que mejoren la

calidad de vida laboral en sus diferentes contextos, no solo empresariales si no también educativos, que ayuden a los trabajadores a incrementar su productividad y mejorar los entornos laborales existentes; ya que con los resultados se pueden implementar planes de trabajo de mejora y estarlos evaluando periódicamente.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Calidad de vida

Antecedentes

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) la calidad de vida es la autopercepción de bienestar que cada persona tiene del lugar donde radica, y que abarca diferentes tipos aspectos, como lo son la cultura, valores, esto con base a los objetivos y expectativas, de cada quien, de acorde a los entornos donde se desenvuelve (OMS, 2020).

El concepto de calidad de vida no es nuevo, dado que el debate de lo que constituye el bienestar o la felicidad se remonta a Platón y Aristóteles. Por otra parte, hace ya muchos años puso de manifiesto la relación entre las expectativas de los trabajadores y la eficiencia en sus servicios, tomando en cuenta la satisfacción profesional como un factor importante para su desempeño.

Concepto

La calidad de vida según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1996) citado por Cardona y Higuera (2014) se define como la percepción que tienen los individuos sobre su vida, su lugar en el contexto cultural y el sistema de valores en que vive, así como su finalidad, aspiraciones, reglas, juicios e inquietudes, y cómo todo ello se relaciona con sus actividades diarias, su salud, estado mental, sentido de libertad, vínculos sociales, entorno y convicciones personales.

Lau (2000) citado en Granados (2011) menciona que la calidad de vida se define como las condiciones favorables en que se desempeñan los individuos y que además protegen y procuran el bienestar físico y mental de los mismos; según Nava (2010) en su análisis multidimensional sobre la calidad de vida, esta cuenta con una combinación de elementos tanto objetivos como subjetivos y los desglosa de la siguiente manera:

1. Elementos objetivos: Bienestar material, salud y relaciones favorables con la comunidad y el ambiente.

2. Elementos subjetivos: Están relacionados con la percepción del individuo, respecto a su intimidad, estado emocional, salud y seguridad percibida y productividad del individuo.

Por otra parte, y relacionado al concepto anterior, según Gómez & Sabeh (2010) la calidad de vida está conformada por tres elementos de interacción:

1. Los elementos objetivos de vida, donde se describen desde el punto de vista objetivo las condiciones de vida del individuo y sus circunstancias.
2. Los elementos subjetivos definidos como el bienestar personal relacionado con las condiciones y con el estilo de vida.
3. Los valores personales y aspiraciones, en este tipo de interacción, se señalan dos elementos básicos: la dimensión objetiva, es decir, las condiciones de vida físicas o materiales que experimentan los individuos; y la dimensión subjetiva, la cual tiene que ver con la percepción y el grado de satisfacción del individuo respecto a una variedad de aspectos relacionados con su existencia.

Como puede observarse, existen distintas definiciones para la calidad de vida, pero pueden apreciarse patrones de palabras tales como bienestar, satisfacción multidimensional, subjetivo/objetivo; comúnmente usadas para describirla, permitiendo concluir que la calidad de vida es el nivel de bienestar que se percibe de la evaluación que realizan las personas en las distintas dimensiones de su vida, a partir de elementos objetivos y subjetivos, según (Urzúa & Caqueo, 2012)

Clasificación de la Calidad de Vida

Calidad de vida y felicidad

Durante mucho tiempo, filósofos y moralistas han estudiado el tema de la felicidad, siendo también de interés para los científicos en las últimas décadas. La distribución de la felicidad considera categorías sociales. Ideológicamente, según señalan Ovalle & Martínez (2006) la base ideológica para la filosofía moral del siglo XX se inspira en el credo del siglo XIX basado en promover la mayor felicidad para el mayor número de personas.

El término “felicidad” se ha utilizado para definir la calidad de vida desde hace siglos, En la filosofía social se define como condiciones de vida favorables, y en la filosofía moral, como el significado de una buena acción, mientras que, según la ciencia social, la felicidad es un disfrute subjetivo de la vida.

El enfoque que asimila la calidad de vida con la felicidad es motivo de controversia, desde el punto de vista científico, debido a la diversidad de actividades que forman parte de la vida humana.

Calidad de vida instrumental

La calidad de vida instrumental, se identifica con la tendencia por acumular bienes materiales, y representa una sofisticación de medios, independientemente de la cultura, ética, valores y políticas establecidas colectivamente por la sociedad, presentándose en una condición más formal y extrínseca que en sus otras dimensiones. Podría decirse que esta es una postura muy común en la actualidad, debido a que desde hace ya algunas décadas se ha vivido este estilo de vida, en el que la población busca su estado de comodidad a través de lujos y bienes materiales, aun al costo de la materia prima y ecosistema; este criterio está ligado con el riesgo de llevar al mundo a una degradación en el medio ambiente, y autodestrucción del ser humano y sus lazos sociales (Nava, 2010)

Calidad de vida y ética de las capacidades

La vida de un individuo puede considerarse como un conjunto de diversos funcionamientos, donde cada uno de estos se identifican como las facetas de interés en las que una persona puede verse realizada, como la salud, alimentación, relaciones sociales, trabajo, educación, etc., así como también está relacionada a las capacidades del individuo, que lo llevan a tener libertad para escoger la vida que desea. Este concepto se remonta a fundamentos filosóficos planteados por Aristóteles, con influencia de Nussbaum, quienes afirman que es necesario primero establecer la función del ser humano, antes de darle un sentido de actividad a la vida.

Nussbaum propone, desde la noción aristotélica, enlistar los aspectos esenciales para una buena vida, tomando en cuenta la mortalidad, el cuerpo humano y su desarrollo, el placer y dolor, la sociabilidad, humor, y razón práctica, entre otros, que, aunque se experimenten de diferentes formas dependiendo de cada cultura, son cualidades que los seres humanos en general, tenemos en común. Entre las características mencionadas, destacan la sociabilidad, y razón práctica por el papel que desempeñan en la vida humana.

Una vez definidas las funciones, se puede contar con una base objetiva y una ética global para decidir de forma libre el tipo de vida que se desee para sí mismo. Este poder de decisión se define como la capacidad, o libertad para conse-

guir las funciones que ofrecen una base para la dignidad humana. Cabe añadir que la calidad de vida ha sido siempre un objeto de búsqueda para el ser humano, que además se encuentra en constante cambio, ya que representa lo que se es, lo que se tiene, y lo que uno representa individualmente como ser humano (Nava, 2010).

Calidad de trabajo según la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la calidad de trabajo puede ser definido en dos sentidos: uno como la medida en que un producto o servicio cuenta con el valor, material o estéticas esperadas por el consumidor, ya sea por su forma, o calidad de producción; y/o por su calidad de contenido y por la calidad del trabajo en sí en cuanto a las aptitudes, capacidad y eficiencia por parte de los trabajadores, o bien, por la capacidad de estos de encontrar un beneficio material gracias al trabajo realizado en condiciones de libertad, dignidad y seguridad; aun siendo conceptos diferentes, existe una relación entre ambos, ya que el elevar la calidad o contenido del producto, se realizarán acciones que pueden repercutir, ya sea de forma positiva o negativa, sobre dicho empleo.

Índice para una Vida Mejor de la OCDE

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) puso en marcha una iniciativa en 2011 para investigar los niveles de bienestar a través de indicadores internacionales, en el que se evalúan 11 aspectos específicos de bienestar: la vivienda, los ingresos, el empleo, la comunidad, la educación, el medio ambiente, el compromiso cívico, la salud, la satisfacción ante la vida, la seguridad y el balance entre la vida y el trabajo.

El Índice para una Vida Mejor de la OCDE es una herramienta interactiva en línea en la que las personas miden el bienestar puntuando cada uno de los 11 temas que consideren más importantes. Los resultados ofrecen una visión de las prioridades establecidas por los propios ciudadanos, desde la cual es posible evaluar las políticas públicas y su implementación.

México ocupa el 10° lugar en número de visitas al sitio con más de 38 600 visitantes y fueron encuestadas 629 personas en el país, destacando ciudades como: Cd. de México, Guadalajara, Monterrey, Puebla, Aguascalientes, Querétaro, Toluca, San Nicolás de los Garza, San Luis Potosí y Cuernavaca. Los temas de mayor importancia para los usuarios fueron Satisfacción ante la vida, Educación y Salud.

Dimensiones de la CV según la Organización Mundial de la Salud (OMS).

En un intento de obtener estudios internacionales y comparativos, la OMS creó la *World Health Organization Quality Of Life (WHOQOL)*, en el que se propuso una definición para la CV. Previamente se establecieron diferentes características de la CV, como que esta se clasifica en condiciones tanto objetivas (bienes materiales), como subjetivas (la satisfacción obtenida en base a esos bienes), y a su vez, puede incluir dimensiones ya sea positivas, como negativas (*The WHOQOL Group, 1995*) citado en (Urzúa & Caqueo, 2012).

Luego de plantear sus características, el modelo planteado por la Organización Mundial de la Salud, a través del grupo WHOQOL, define a la CV como la percepción individual que tiene un individuo respecto a su posición en la vida en un contexto cultural, y el sistema de valores que lo rodean, así como sus intereses, objetivos y expectativas. De esta forma pueden desprenderse seis dimensiones: Dominio Físico, Dominio Psicológico, Medio Ambiente, Nivel de Independencia, Relaciones Sociales, y Espiritualidad, religión y/o creencias personales; cada una de ellas puede evaluarse dependiendo de las capacidades y funcionamiento objetivo de cada persona, midiendo su grado de satisfacción o insatisfacción, en base a su percepción de cada una y su percepción de cada una.

2.2.7. Educación Media Superior

Según la Secretaría de Educación Pública, la Subsecretaría de Educación Media Superior es un órgano dependiente de la Secretaría de Educación Pública, responsable del establecimiento de normas y políticas para la planeación, organización y evaluación académica y administrativa de la Educación Media Superior en sus diferentes tipos y modalidades, orientada bajo los principios de equidad y calidad, en los ámbitos Federal y Estatal, a fin de ofrecer alternativas de desarrollo educativo congruentes con el entorno económico, político, social, cultural y tecnológico de la nación.

MÉTODO

El estudio se llevó a cabo en el municipio de Huatabampo en las instituciones de educación media superior, la cual es una localidad del estado federal de Sonora, México. Su población es de 79 313 habitantes; el territorio que ocupa el municipio, hasta la fecha, ha sido tradicionalmente territorio de los indios mayos. El municipio está ubicado al sur del Estado de Sonora, su cabecera es la población de Huatabampo y se localiza en el paralelo 26° 50' de longitud norte

y el meridiano 109° 39' de longitud al oeste de Greenwich; a una altura de 20 metros sobre el nivel del mar. Colinda al norte con Etchojoa; al noroeste con Navojoa y Álamos; al sureste con Sinaloa y al suroeste con el Golfo de California; actualmente no se cuenta con estudios relacionados en el municipio de Huatabampo, Sonora, por lo que es de suma importancia darle seguimiento a este estudio.

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa ya que Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que al realizar la aplicación de un instrumento con escala de medición numérica, En esta investigación se consideró para medir las variables de calidad de vida laboral en tres preparatorias del municipio de Huatabampo, en donde se tiene una escala de contestación del 1 al 10; donde 1 representa nada y 10 mucho. El instrumento utilizado fue tomado en base a una investigación de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Etchojoa, Sonora realizada por Quiroz, Hinojosa & Mollinedo (2010). En cuanto al tipo de diseño esta investigación es no experimental de alcance correlacional.

Participantes

El sujeto de estudio de esta investigación forma parte de un tipo de muestreo no probabilístico con sujetos de tipo, ya que a las personas que se les aplicó el instrumento deben de cumplir con características que puedan tomarse en cuenta para los resultados y analizarse. El tamaño de la muestra de esta investigación fue de 107 personas, las cuales forman parte del personal administrativo y académico de educación media superior del municipio en estudio.

Instrumento

El instrumento que se aplicó a la muestra de 107 personas que forman parte del personal administrativo y académico de tres preparatorias del municipio de Huatabampo, Sonora, es de tipo Lickert y consta de 35 reactivos de opción múltiple que fueron validados por los autores Quiroz, Hinojosa & Mollinedo (2010) para una investigación que se realizó sobre calidad de vida laboral en las pequeñas y medianas empresas en el municipio de Etchojoa, Sonora. El instrumento utilizado en la investigación fue el más conocido denominado encuesta ya que este método de recolección de datos es el que arroja resultados más precisos, de igual manera en la misma encuesta se solicitó el tipo de contratación, el sexo,

la edad y el nivel de estudio del encuestado. El cuestionario consta de siete dimensiones sobre información de calidad de vida laboral en donde se incluye lo siguiente:

- Incomodidades derivadas del trabajo (dimensión A, cinco reactivos)
 1. Interrupciones molestas
 2. Consecuencias negativas para la salud
 3. Falta de tiempo para la vida personal
 4. Incomodidad física en el trabajo
 5. Conflicto con otras personas
- Soporte emocional por parte de los directivos (dimensión B, 10 reactivos)
 1. Variedad en mi trabajo
 2. Posibilidad de expresar lo que siento y necesito
 3. Apoyo de mis jefes
 4. Posibilidad de que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas
 5. Satisfacción con el sueldo
 6. Posibilidad de ser creativo
 7. Mi empresa trata de mejorar mi calidad de vida
 8. Reconocimiento de mi esfuerzo
 9. Recibo información de los resultados de mi trabajo
 10. Posibilidad de promoción
- Carga de trabajo percibida (dimensión C, cinco reactivos)
 1. Cantidad de trabajo
 2. Estrés
 3. Prisas y agobios
 4. Presión percibida por el trabajo
 5. Presión percibida para mantener la calidad del trabajo
- Recursos ligados al lugar de trabajo (dimensión D, cuatro reactivos)
 1. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas
 2. Carga de responsabilidad
 3. Lo que tengo que hacer queda claro
 4. Autonomía o libertad de decisión
- Soporte social recibido (dimensión E, tres reactivos)
 1. Apoyo de mi familia
 2. Apoyo de mis compañeros
 3. Apoyo de mis subordinados, en caso de contar con ellos

- Motivación intrínseca (dimensión F, cuatro reactivos)
 1. Ganas de ser creativo
 2. Orgullo del trabajo
 3. Motivación
 4. Satisfacción en el trabajo
- Capacidad de realizar el trabajo (dimensión G, tres reactivos)
 1. Estoy capacitado para realizar el trabajo
 2. Se exige capacitación para realizar mi trabajo
 3. Desconecto al acabar la jornada

Cada pregunta se puede responder según una escala de 1 a 10 a la que se asignaron las siguientes categorías:

- Nada (valores 1-2)
- Algo (valores 3-4-5)
- Bastante (valores 6-7-8)
- Mucho (valores 9-10)

Confiabilidad y validez del instrumento

Tomando en cuenta el coeficiente alfa de Cronbach, un instrumento de evaluación es factible o aplicable cuando el resultado es mayor de .6, es decir, que entre más se aproxime a 1 en la prueba de resultado, su confiabilidad es mayor. En este caso el instrumento obtuvo una confiabilidad de .744, por lo que es considerado aceptable en cuanto a fiabilidad.

Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación, se utilizó una metodología donde la ruta de trabajo abarcó las siguientes fases:

1. Se pidió autorización ante los directivos de las preparatorias con el fin de realizar el estudio y solicitar información del personal administrativo que trabaja en cada uno de los planteles.
2. Se seleccionó la muestra, en este caso, la muestra es intencional, ya que se encuestó al personal de los tres planteles en estudio, para obtener así la información necesaria para obtener estadísticas.
3. Se aplicó el instrumento, es decir, por medio de trabajo de campo, se procedió a aplicar los instrumentos en los planteles educativos, con el fin de recabar la información para alimentar el software de análisis de datos SPSS versión 22 con los datos de los encuestados.

4. Se hizo el análisis de los factores que inciden en la calidad de vida laboral, a través de los aspectos generales que generan satisfacción e insatisfacción en el personal con el fin de establecer posibles áreas de oportunidad y se elaboraron conclusiones y recomendaciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos de la investigación se cumple con determinar la calidad de vida laboral del personal de educación media superior en el municipio de Huatabampo, Sonora, en relación a su nivel de estudios, con el fin de identificar áreas de oportunidad en las dimensiones del instrumento aplicado, como se aprecia en la tabla 1, donde se cuenta con un nivel de 8.24 de calificación de la calidad de vida laboral de los trabajadores; el cual se dividió en 7 dimensiones; obteniendo los siguientes resultados, en la dimensión de Incomodidades derivadas del trabajo se obtuvo un 5.76, Soporte emocional por parte de los directivos 6.63, Carga de trabajo percibida un 8.92, Recursos ligados al lugar de trabajo un 8.99, motivación intrínseca un 9.05, Capacidad de realizar el trabajo un 9.13 y con un puntaje más alto la dimensión de Soporte social recibido con un 9.23 ver tabla 1.

Tabla 1. Resultados de calidad de vida laboral por dimensiones.

Dimensiones	Resultados
Incomodidades derivadas del trabajo	5.76
Soporte emocional por parte de los directivos	6.63
Carga de trabajo percibida	8.92
Recursos ligados al lugar de trabajo	8.99
Motivación intrínseca	9.05
Capacidad de realizar el trabajo	9.13
Soporte social recibido	9.23
Resultados de las dimensiones de calidad de vida laboral	8.24

Nota. Esta tabla muestra los resultados por dimensiones del instrumento aplicado.

Por otra parte, en cuanto a los datos genéricos del instrumento se encontró que el tipo de contratación al que están sujetos los empleados, el 68.2% corresponde a contratación de planta y el 31.8% restante corresponde por contrato. En el sexo el 58.9% son hombres y el 41.1% por mujeres.

El nivel de estudio de cada persona entrevistada, el nivel más bajo corresponde a secundaria con un 2.8%, le sigue el nivel de preparatoria representado por un 15.9%, y posteriormente el nivel licenciatura es el más alto con un

porcentaje de 60.7%, también se encuentran individuos que cuentan con posgrado en su formación profesional representadas con un 20.6%.

En cuanto a las edades de los sujetos entrevistados, se encuentran desde los 22 años hasta 50 años en adelante, divididos en cuatro rangos, el primero oscila de 22-30 años con un porcentaje correspondiente al 20.6%, seguido de este se encuentra el de 31-40 años y 41-50 años, ambos con un empate del 24.3% y por último está el que corresponde a 50 años en adelante con 9.3%.

Tabla 2. Análisis comparativo mediante la prueba t para la igualdad de medias de nivel de estudios.

	T	Gl	Significancia o p valor (bilateral)	Diferencia de medias	95% intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Nivel de estudios	59.517	106	.000	3.99065	3.8577	4.1236

Nota. gl= Grados de libertad, Elaboración propia.

Asimismo, de manera inferencial y bajo un método estadístico estándar como la prueba t implementado en el paquete estadístico SPSS (versión 22), se pudo observar, con una significancia menor al 0.01 ($p\text{-valor}=0.000$) y una confiabilidad del 95%, que existen diferencias significativas entre el nivel de calidad de vida del personal y el nivel de estudios del mismo, ya que es estadísticamente distinta de cero, ver tabla 2.

La Tabla 3, nos muestra prueba de normalidad, con la variable calidad de vida en el trabajo y el nivel de estudios del personal de educación media superior, donde se comprobó el nivel de significación, ya que si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal, cumpliendo con el objetivo de señalar si los datos provienen de una población que tiene la distribución teórica especificada, es decir, contrasta si las observaciones podrían razonablemente proceder de la distribución especificada.

Tabla 3. Pruebas de normalidad.

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Nivel de estudio	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida en el trabajo	Secundaria	.385	3	.	.750	3	.000
	Preparatoria	.309	17	.000	.850	17	.011
	Licenciatura	.203	65	.000	.855	65	.000
	Posgrado	.294	22	.000	.691	22	.000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de la dimensión de Carga de trabajo percibida.

Ítem	Media	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Percibo apoyo de mis subordinados	8.5140	-2.695	.234	6.969	.463
Percibo reconocimiento de mi esfuerzo	8.6822	-.188	.234	-.473	.463
Estoy motivado (tengo ganas de esforzarme)	8.7477	-.305	.234	-.033	.463
Percibo apoyo de mis jefes	8.9533	-.520	.234	-.157	.463
Percibo apoyo de mis compañeros	8.9626	-.522	.234	.055	.463

En la tabla 4 se muestra los estadísticos descriptivos de la dimensión de Carga de trabajo percibida, donde el ítem mejor evaluado fue percibo apoyo de mis compañeros, con un 8.96.

Para establecer correlaciones entre las variables del instrumento, se aplicó el coeficiente de correlación r de Pearson donde se pudo observar una correlación significativa entre el tipo de contratación y la edad de los integrantes de la muestra al igual que con el sexo. (véase Tabla 5).

Tabla 5. Matriz de correlaciones r de Pearson en la muestra total.

Correlación		Tipo de contratación	Cual es el sexo	Cual es la edad	Nivel de estudio
Tipo de contratación	Correlación de Pearson	1	-.122	.421**	.078
	Sig. (bilateral)		.212	.000	.425
	N	107	107	107	107
Sexo	Correlación de Pearson	-.122	1	.209*	-.039
	Sig. (bilateral)	.212		.030	.691
	N	107	107	107	107
Edad	Correlación de Pearson	.421**	.209*	1	.180
	Sig. (bilateral)	.000	.030		.064
	N	107	107	107	107
Nivel de estudio	Correlación de Pearson	.078	-.039	.180	1
	Sig. (bilateral)	.425	.691	.064	

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 muestra estadísticos descriptivos de la dimensión de Soporte emocional por parte de los directivos, donde el ítem mejor evaluado fue la satisfacción con mi sueldo, seguido de satisfacción con su trabajo y las posibilidades de promoción con las que cuentan, ya que existe un escalafón de carrera docente, donde les permite actualizarse y poder cambiar de posición.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la dimensión de Soporte emocional por parte de los directivos.

Ítem	Media	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Sufro consecuencias negativas del trabajo sobre mi salud	3.0841	1.084	.234	-.561	.463
Sufro incomodidad física	3.8505	.610	.234	-.957	.463
Me falta tiempo para la vida personal	3.8692	.537	.234	-1.248	.463
Tengo carga de responsabilidad	5.6075	-.279	.234	-.872	.463
Sufro interrupciones molestas	5.7477	-.495	.234	-.477	.463
Sufro estrés o esfuerzo emocional	5.8598	-.745	.234	-.305	.463
Se exige capacitación para realizar mi trabajo	6.9065	-1.395	.234	1.678	.463
Tengo posibilidad de promoción	8.4579	-1.238	.234	3.500	.463
Obtengo satisfacción con mi trabajo	8.9346	-3.362	.234	14.101	.463
Obtengo satisfacción con mi sueldo	9.2430	-1.010	.234	.272	.463

En la Tabla 7 se muestra los estadísticos descriptivos de la dimensión recursos ligados al trabajo, donde el mejor evaluado fue por el ítem percibo apoyo de mi familia.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la dimensión recursos ligados al trabajo.

Ítem	Media	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Tengo posibilidad de ser creativo	8.5514	-2.249	.234	9.138	.463
Tengo ganas de ser creativo	8.6075	-2.675	.234	13.874	.463
Consigo desconectar al final de la jornada	8.7196	-2.823	.234	8.347	.463
Percibo apoyo de mi familia	9.1963	-.626	.234	.389	.463

En la Tabla 8, se muestran los estadísticos descriptivos de la dimensión Soporte social recibido, donde el ítem mejor evaluado es mi empresa trata de desarrollar la calidad de vida.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la dimensión Soporte social recibido.

Ítem	Media	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Tengo posibilidad de expresar lo que siento y necesito	9.2056	-1.143	.234	.868	.463
Recibo información sobre los resultados de mi trabajo	9.2243	-1.381	.234	1.587	.463
Mi empresa trata de desarrollar la calidad de vida	9.2897	-1.043	.234	.249	.463

En la Tabla 9, se muestra los estadísticos descriptivos de la dimensión Motivación intrínseca, donde le ítem mejor evaluado fue tengo posibilidades de desarrollar mi calidad de vida.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de la dimensión Motivación intrínseca.

Ítem	Media	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Tengo variedad en mi trabajo	8.8411	-3.471	.234	17.342	.463
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	9.0093	-1.956	.234	6.755	.463
Creo que estoy capacitado para mi trabajo	9.1682	-.729	.234	-.123	.463
Tengo posibilidades de desarrollar mi calidad de vida	9.1963	-.951	.234	.387	.463

Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la variable Capacidad de realizar el trabajo.

Ítem	Media	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Desv. Error	Estadístico	Desv. Error
Mis propuestas son escuchadas y aplicadas	8.8037	-2.781	.234	11.674	.463
Lo que tengo que hacer queda claro	9.2617	-.478	.234	-1.102	.463
Siento orgullo de mi trabajo	9.3364	-.615	.234	-.874	.463

En la Tabla 10, muestra los estadísticos descriptivos de la variable Capacidad de realizar el trabajo, donde el ítem más alto fue el sentir orgullo por su trabajo.

CONCLUSIONES

A partir de la aplicación del instrumento fue posible cumplir el objetivo de la presente investigación, con la finalidad de conocer el nivel de Calidad de Vida Laboral, según su nivel de estudios, con una muestra de 107 personas de una institución de educación media-superior del municipio de Huatabampo, Sonora y de esta manera concluir que los encuestados en el presente estudio cuentan con un alto nivel de CVL de 8.24.

Los resultados recabados fueron los siguientes; iniciando primeramente con el tipo de contratación al que están sujeto los empleados, 68.2% corresponde a contratación de planta y 31.8% restante corresponde por contrato. Posteriormente la mayoría de los sujetos que laboran son del sexo masculino representados por 58.9% y 41.1% restante representa al sexo femenino. En cuanto a rangos de edad 20.6% corresponde a menores de 22 años, mientras que se encuentra un empate de 24.3% entre los rangos de edad que oscilan de 22-30 años y de 31- 40 años, seguido de estos se encuentran 21.5% quienes se sitúan entre los 41-50 años y por último con 9.3% se encuentran las personas de 50 años en adelante.

En cuanto al nivel de estudio de cada persona entrevistada, el nivel más bajo corresponde a secundaria con un 2.8%, le sigue el nivel de preparatoria representado por un 15.9%, y posteriormente el nivel licenciatura es el más alto con un porcentaje de 60.7%, también se encuentran individuos que cuentan con posgrado en su formación profesional representadas con un 20.6%, predominando el nivel licenciatura; donde la mejor dimensión evaluado es Soporte social recibido, con un total de 9.23.

Asimismo, de manera inferencial y bajo un método estadístico estándar como la prueba t implementado en el paquete estadístico SPSS (versión 22), se pudo observar, con una significancia menor al 0.01 ($p\text{-valor}=0.000$) y una confiabilidad del 95%, que existen diferencias significativas entre el nivel de calidad de vida del personal y el nivel de estudios del mismo, ya que es estadísticamente distinta de cero. Para establecer correlaciones entre las variables del instrumento, se aplicó el coeficiente de correlación r de Pearson donde se pudo observar una correlación significativa entre el tipo de contratación y la edad de los integrantes de la muestra al igual que con el sexo.

Respecto a los resultados estadísticos descriptivos con los ítems más altos se pueden encontrar los siguientes: recibo información sobre los resultados de mi trabajo, obtengo satisfacción con mi sueldo, lo que tengo que hacer queda claro, mi empresa trata de desarrollar la calidad de vida y siento orgullo de mi trabajo, todos estos ítems con una desviación estándar que oscila entre 0.726612 y 1.00291.

En cuanto a los resultados estadísticos descriptivos con los ítems más bajos que se obtuvieron con la aplicación de ya dicho instrumento, se encuentran los siguientes: sufro consecuencias negativas del trabajo sobre mi salud, tengo conflictos con otras personas, sufro incomodidad física, tengo carga de responsabilidad y sufro interrupciones molestas, siendo estos representados por una desviación estándar que oscila entre 2.31522 y 3.06570

En un estudio realizado por Loli et al., (2018) de calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas, encontró que si existe diferencia significativa entre los profesionales de educación superior universitaria, maestría y doctorado, predominando la indiferencia entre los que tienen educación superior universitaria y doctorado respecto de la calidad de vida laboral, en cambio los que tienen maestría consideran que tienen una calidad de vida laboral alta; por otra parte en estudios similares se encontró que el entorno laboral, tales como las condiciones y el medio ambiente de trabajo, son fundamentales para que un trabajador cuente con un nivel de calidad de vida alto (Rodríguez, 2010; Granados, 2011; Patlán, 2017).

REFERENCIAS

- Acosta Martínez, R. (2016). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 89-100.
- Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 16.
- Castrillón, J. J. C., & Cala, M. L. P. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), 139-153.
- Cardona, A. J. A. & Higuaita, G. L. F. (2014). Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 175-189
- Gonzalez, G. E. (2019). Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana. *Revista Cubana de Enfermería*, 35(1).
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú*. P. 271 – 276
- Gómez, M. & Sabeh, E. (2010) Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia y la práctica España. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca. citado en Bautista, M. (2017). La calidad de vida como concepto. *Revista Ciencia y Cuidado*, 14(1), 5-8.
- Hernández Sampieri, R, Fernández Collado., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición.

- Hernández-Vicente, I. A., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M., & Juárez-Flores, C. A. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud-pública de México*, 59, 183-192
- Laredo, J. R. (2019). La mirada de funcionarios y expertos sobre la conciliación de la vida laboral y privada de las y los docentes de educación media superior en el estado de Morelos.
- Loli, A. E., Danielli, J., Navarro, V., & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 21(1), 27-50.
- Matabanchoy, S., Alvarez, K., & Rlobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:. *Universidad y Salud*, 4.
- Nava, G. (2010). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *Enf. Neurol (Mex)* Vol. 11, No. 3: 129-137.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2011). Índice para una Vida Mejor Enfoque en los países de habla hispana de la OCDE Chile, España, Estados Unidos y México.
- Organización Internacional Del Trabajo (OIT) (2004). El futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas. Programa de Actividades Sectoriales.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2019). Las 10 alcaldías con la mejor calidad de vida en México.
- Patlan, J. (2017). Significado psicológico del constructo “calidad de vida” en el trabajo mediante redes semánticas naturales. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Rodríguez González, E. I. (2016). Diseño de un instrumento para la medición de la calidad de vida laboral en docentes de nivel medio superior (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Rodríguez-Marín, J., (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. España: *Rev. Calidad Asistencial*. Vol. 25 N° 6, 318-320. Departamento de Psicología de la Salud, Universidad Miguel Hernández, Elche, Alicante
- Quiroz C; Hinojosa R. & Mollinedo A., (2010). Calidad de vida laboral de las pequeñas y medianas empresas (pymes) del municipio de Etchojoa, Sonora. VII encuentro internacional de la red-ε-mun.
- Quispe, P. (2020). Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral en base a la venta y producción de truchas, Choclococha, Huancavelica, 2020. Universidad Norbert Wiener, Pag. 62,
- Urzúa, M. & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: una revisión teórica del concepto. *Quality of life: a theoretical review*. *Ter Psicol*. Pp. 30