

RESUMEN

El objeto de este estudio fue reconocer la calidad de vida educativa de los docentes en escuelas secundarias en la Región del Mayo, utilizando una metodología del tipo cuantitativo, no experimental, transeccional y de tipo descriptivo. En el estudio se consideraron como población 27 escuelas, y 13 de ellas telesecundarias. Los participantes del presente estudio fueron 43 docentes de una escuela secundaria situada en la Región del Mayo, al Norte de México. Esta población estuvo conformada por docentes de ambos sexos, predominando el sexo femenino. Se aplicó un instrumento llamado: Cuestionario para medir la calidad de vida laboral de los maestros de secundaria con el propósito de conocer la percepción que tiene el docente de su calidad de vida laboral. Los participantes, en su mayoría poseen estudios de licenciatura, maestría y en menor proporción doctorado. Para determinar el número de participantes, se consideraron las secundarias de la Región del Mayo, y se seleccionaron dos al azar. Los resultados arrojan estadísticamente, ambas instituciones cuentan con un ambiente laboral aceptable donde los participantes pueden llevar a cabo la relación interpersonal con sus compañeros del campo laboral positiva, y poder sentirse cómodos con las condiciones.

Palabras clave: Calidad de vida, evaluación, competitividad, educación, docentes

ABSTRACT

The purpose of this study was to recognize the educational quality of life of teachers in secondary schools in the Region del Mayo, using a methodology of the quantitative, non-experimental, transectional and descriptive type. In the study, 27 schools were considered as population, and 13 of them were telesecundarias. The participants in the present study were 43 teachers from a secondary school located in the Region del Mayo, in northern Mexico. This population was made up of teachers of both sexes, predominantly female. An instrument called: Questionnaire was applied to measure the quality of work life of secondary school teachers in order to know the teacher's perception of their quality of work life. The participants, for the most part, have bachelor's, master's and, to a lesser degree, doctorate. To determine the number of participants, the high schools of the Region del Mayo were considered, and two were randomly selected. The results show statistically, both institutions have an acceptable work environment where participants can carry out a positive interpersonal relationship with their colleagues in the work field, and be able to feel comfortable with the conditions.

Key words: Quality of life, evaluation, competitiveness, education, teachers

Oswaldo Valle Villegas. Licenciado en Ciencias de la Educación. Egresado del Instituto Tecnológico de Sonora. Ramón Corona y Aguascalientes sin número Col. ITSON, Navjoa, Sonora, Código Postal 85860. Teléfono +52 (642) 4213767. Correo: kumby97@gmail.com.

Lizeth Armenta Zazueta. Dra. En Educación Superior y Liderazgo en el Currículo y la Instrucción. Profesor Investigador de Tiempo Completo del Instituto Tecnológico de Sonora. Ramón Corona y Aguascalientes sin número Col. ITSON, Navjoa, Sonora, Código Postal 85860. Teléfono +52 (642) 4213767. CVU: 290599. Correo: Lizeth.armenta@itson.edu.mx.

Felipe Abundis de León. Dr. En Filosofía con Especialidad en Educación Responsable de Programa Educativo de Licenciado en Educación de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Avenida Pedro de Alba sin número, Ciudad Universitaria, San Nicolás de los Garza, Nuevo León. Código Postal 66455. Teléfono: +52 (81)13-40- 4380. CVU: 369299. Correo: felipeabundis@hotmail.com.



CALIDAD DE VIDA EDUCATIVA EN ESCUELAS SECUNDARIAS PÚBLICAS EN EL NORTE DE MÉXICO

QUALITY OF EDUCATIONAL LIFE IN PUBLIC HIGH SCHOOLS IN THE NORTH OF MEXICO

Fecha de recepción: 12/05/2020 Fecha de aceptación: 12/07/2020

Oswaldo Valle-Villegas
Lizeth Armenta-Zazueta
Felipe Abundis-de León

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Hace años, la gerencia científica se concentraba en la especialización y eficiencia de trabajos estructurales de una organización (Zapata, 2014). Dicha estructura fue evolucionando y ésta fue buscando una división completa de cada una de las tareas, reduciendo costos, además de la utilización de manos de obra con poca experiencia para prepararlas en un corto plazo para el trabajo. Cada actividad era distinta y dirigida por distintivos cargos de la organización.

Según Armenta y Quiroz (2019), las primeras investigaciones acerca de este tema, toman inicio a principios de los años 70 en el país de Estados Unidos de América debido a un surgimiento en los movimientos de las organizaciones, por lo que se buscaba el mejoramiento de la eficacia en los contextos laborales teniendo como principal referente a los operadores, es decir, las personas que formaban parte del desarrollo de procesos industriales, haciendo énfasis en su

satisfacción con los contextos de las organizaciones (ambiente, relación interpersonal, felicidad, beneficios).

Es por ello, el interés de este estudio en el Norte de México, específicamente en la Región del Mayo y con los docentes que laboran en secundaria, con el objetivo de identificar la calidad de vida laboral. Para ello se siguió una metodología cuantitativa no experimental y descriptiva.

Planteamiento del Problema

Hablar de calidad de vida laboral, puede resultar algo complejo, debido a que éste término se encuentra relacionado con temas de ambientes laborales (Rubio, 2010). Trabajar es una parte fundamental en el ser humano, pues constituye un aspecto de su vida en el que tiene la oportunidad de conferir condición, y por supuesto, la unión entre él y la sociedad (Ureña, 2015). Acorde a Sánchez (2009), normalmente en los ambientes laborales de desempeño, hay quienes se sienten conformes y cómodos con sus funciones y responsabilidades laborales, sin embargo, también surgen momentos en que pueden llegar a plantearse descontentos, que sugieren las siguientes interrogantes, ¿Por qué? ¿Falta de motivación? ¿Pocos beneficios? ¿Un ambiente laboral poco favorable?

Mendoza (2012), al igual que Ureña (2009), indican que es primordial atender estas cuestiones, que pueden ser vistas como inconformidades, misma que se refleja en el estado emocional y laboral del docente. Según Galicia, García y Hernández (2017), esta situación puede ser agobiante y a su vez, desmotivante, donde puede existir la posibilidad de desentendimiento del docente ante sus responsabilidades con sus actividades académicas.

Ante esto, Villanueva y Rodríguez (2015), indican que los factores emocionales y sociales producidos en el ambiente laboral, resultan altamente enriquecedores, tales como: reconocimiento a la labor docente, integración de equipos de trabajo, trabajo con liderazgo e incentivos laborales.

El realizar este estudio en la Región del Mayo, al norte de México, es una experiencia nueva, debido a que investigaciones en educación secundaria son escasas, además de ser escenarios inexplorados. Estos estudios quedan como un primer acercamiento para futuros estudios e investigaciones de tipo cualitativo.

Objetivo

El objetivo de este estudio es identificar la calidad de vida laboral de los docentes de la Región del Mayo, conocer la manera en que invierten prioritariamente en la formación de los alumnos y cómo fortalecen su cohesión social.

Como pregunta de investigación se planteó: ¿En qué medida la calidad de vida educativa en las escuelas secundarias públicas de la Región del Mayo, han generado satisfacción laboral en los docentes?

La experiencia del docente durante su labor profesional en el sector educativo, es un factor sumamente importante para lograr un ambiente de trabajo saludable y productivo. A través del concepto de satisfacción laboral se ha investigado este aspecto, el cual se puede entender como resultado de diversas circunstancias que componen distintos elementos que llevan a cabo la evaluación que se realiza en el ambiente laboral (Linares y Gutiérrez, 2010).

Los problemas de la sociedad cambiante y plural, son múltiples y estos son analizados para señalar de una forma ineludible a una institución educativa como espacio público, capacitada para resolver problemas o prevenirlos antes de que las consecuencias sean severas. Por ello, se demandan perfiles profesionales con un nivel de exigencia mayor en su formación, presionados, en cierta forma para desenvolver una amplia gama de competencias en un contexto laboral que cambia continuamente y además es inestable (Guzmán, 2011).

Cada cambio que se genera dentro del sistema educativo, obliga a cada profesionista de la educación a realizar un trabajo relacionado con el proceso de enseñanza-aprendizaje, en términos del aprendizaje significativo (Torres, 2013). Sin embargo, cuando no se recibe un reconocimiento profesional o un apoyo social a su labor, se ve reflejado en el éxito de los sistemas educativos (Ferreiro, 2009).

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Orígenes de la Calidad de Vida Laboral

Hace algunos años, la gerencia científica se concentraba en la especialización y eficiencia de trabajos estructurales de una organización (Zapata, 2014). Dicha estructura fue evolucionando y ésta fue buscando una división completa de cada una de las tareas, reduciendo costos, además de la utilización de manos de obra con poca experiencia para prepararlas en un corto plazo para el trabajo. Cada actividad era distinta y dirigida por distintivos cargos de la organización.

Los primeros orígenes del término calidad de vida laboral cita al Ministerio de Trabajo en EE.UU. y la Fundación FORD a finales de los años sesenta y principios de los setentas donde se llevaron a cabo conferencias populares llamadas “alineación del trabajador”, presentadas en aquel entonces a la población joven de la planta General Motors; dicha planta, estaba constituida por personas, que simbolizaban precisamente estas conferencias mediante huelgas de una manera activa (Granados, 2011).

Hablar de calidad de vida laboral es algo complejo, debido a que éste término se encuentra relacionado con temas de ambientes laborales. De igual forma, existen aspectos de los cuales puede aproximarse a éste concepto. Además, es difícil llevar a cabo una definición de este concepto debido a que existe una gran complejidad y riqueza de dimensiones las cuales traspasan el límite de organizacional y laboral. Por ejemplo, aquellas organizaciones que desean concentrarse en el entorno en el que trabajan, conocidos como condiciones objetivas, y aquellos que van dirigidos a la psicología experimental de los trabajadores (Martínez y Ros, 2010).

Tratar con el concepto de calidad de vida laboral, significa tener siempre en cuenta procesos psicosociales que se originen en el entorno de trabajo, haciendo énfasis en lo psicológico y social de los trabajadores. Es decir, es el resultado obtenido mediante una intervención de un individuo social capaz de adaptarse al contexto del trabajo (Chiavenato y González, 2017).

Calidad de Vida

El uso del concepto de calidad de vida, se retoma a finales de la segunda guerra mundial en los Estados Unidos, cuando el gobierno tomaba como tentativa a realizar inspecciones para conocer la satisfacción de las personas acerca del tipo de vida que tenía, o bien si estaban en condiciones financieras óptimas (Urzúa y Urizar, 2012).

Fue a partir de los años sesenta cuando el concepto obtuvo una expansión, debido a que había científicos sociales los cuales recolectaban información sobre la calidad de vida de las personas para sus investigaciones, así como también datos socioeconómicos, educacionales y tipo de vivienda. Tiempo después, psicólogos plantearon que, para una obtención mayor de porcentaje de la variante frente al caso de la calidad de vida de las personas, sería mejor desarrollar mediciones subjetivas (Linares y Gutiérrez (2010).

Frente a esta situación, algunos psicólogos implementaron estrategias subjetivas las cuales podrían corroborar en una obtención mayor de porcentaje en la varianza correspondiente a la calidad de vida de las personas, cada vez que el indicador psicológico como de la felicidad o la satisfacción, explicara que se encuentra sobre el 50% de su varianza (Soler y Soler, 2012).

Algunos autores complementan que la utilización del concepto de las condiciones de vida se ha originado a partir de las investigaciones tempranas en el bienestar subjetivo y la satisfacción de las personas con la vida, distinguiendo así distintos resultados relevantes a dicha exploración (Quiroz, Vargas, De la Mora, Baez, y Armenta, 2019).

Hasta el día de hoy, por el hecho de que los inicios de este concepto estén vinculados a variables psicológicas, no involucran en sí mismo el concepto de bienestar, es por ello que algunos investigadores no han diferenciado dicho concepto o quizá no lo utilicen de una manera diferente. Tal como lo menciona Urzúa y Urizar (2012), muchos otros términos como satisfacción con la vida, bienestar subjetivo, bienestar, datos de la salud, status de salud, salud mental, la felicidad, estado funcional y valores vitales son usados para denominar condiciones de vida, agregando además que muchos autores no definen lo que para ellos significa condiciones de vida, creando una confusión acerca de lo que intentan referir.

Actualmente, el concepto de calidad de vida ha agregado tres ramas de las ciencias, tales son: medicina, ciencias sociales y economía, y cada una de las disciplinas ha fomentado el desarrollo de diferentes conceptualizaciones respecto a la utilización de éste término. Tal como se ha visto, no existe ninguna conceptualización única que defina este término, no obstante, con fines didácticos estas definiciones podrían ser agrupadas en diferentes categorías (Gamba y Bonals, 2016).

Bajo esta perspectiva, las condiciones de vida son equivalentes a la suma de los puntajes de las condiciones objetivamente medibles en la persona, tales como la salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales o la ocupación (Bastidas, 2016).

Hasta el día de hoy, el término calidad, no ha disminuido su importancia. Diversas culturas han identificado este concepto hace relativamente -30 años, dicho término tomó la importancia en la materia de la salud al igual que en la industria. En los Años 1700 A.C. incluso ya se tomaban algunos argumentos y parámetros para medir la calidad. La calidad forma parte de toda la raza humana, es solamente que en aquel tiempo el término era conceptualizado de una forma totalmente distinta (Rodríguez, 2010).

Por su parte, Nieto, Anaya, Martín y López (2015), utilizan el concepto calidad de vida, con cierto escepticismo por su uso indiscriminado en diversas zonas. A finales de los sesentas, se llevó a cabo su primera utilización por la llamada investigación científica social benéfica, que estaba dirigida por un grupo de colaboradores de Wolganf Zapf. En décadas posteriores, el concepto se utilizó indiferenciadamente para nombrar numerosos aspectos como la salud, condición física, satisfacción con la vida y la felicidad. A pesar de la utilización de esta expresión, se considera indeterminado, ya que este cuenta con cierto riesgo ideológico (Cantón y Martínez, 2016).

Generalizando el término, se puede decir que calidad de vida se refiere a un grupo de ciertos atributos que contribuyen a una mejora en el contexto de una

persona, resultando valiosa y agradable, para considerarse a éste como un individuo feliz y satisfecho (Jurado, 2009).

En un estudio realizado por Peña, Cárdenas y Cedillo (2015), sobre calidad de vida de los docentes, arrojó en los resultados el compromiso institucional y apoyo de los directivos hacia los docentes, mismo que resultó ser un factor relevante en el estado de ánimo de los maestros. Con esta investigación, se palpó la necesidad del uso de la creatividad, y que los docentes estuvieron dispuestos a llevarla a cabo para la transmisión de conocimiento significativo.

Sin embargo, una parte de los docentes participantes indicó sentirse descontento al finalizar su jornada laboral, a lo que se sugirió el establecimiento de estrategias para identificar los factores que dan origen a este indicador.

En el año 2015, Vera, Bautista, De la Fuente y Velasco, realizaron un estudio sobre la calidad de vida en los profesores normalistas, y descubrieron que la percepción de calidad de vida se debilita en medida que los bienes materiales decaen. Otra variante interesante de este estudio es la seguridad laboral y estabilidad de un ingreso, ya que equilibra esa percepción de calidad de vida cuanto el ingreso es constante de cuando no lo es.

Caso contrario al estudio de Reyes (2017), que investigó sobre la satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales, e indicó que es imperante que el ministerio de educación implemente políticas de recursos humanos que actúen como incentivos ante los talentos de los docentes. Así mismo, los maestros manifestaron insatisfacción ante las condiciones laborales y personales, siendo este un indicador importante para concluir en que la calidad de vida de los docentes participantes, no es la adecuada.

Miño (2016), en su estudio de calidad de vida, concluyó que es apremiante el establecimiento de estrategias para fortalecer y estimular el manejo de recursos humanos y materiales, relaciones humanas, procesos de toma de decisiones y formas de organización. Hasta ese entonces, el apoyo e impulso estaba destinado a la cuestión académica y de formación profesional, pero existía una carencia latente de vinculación estratégica, diseño de proyectos que fortalezcan el trabajo en equipo y que fomenten el liderazgo en clima de colaboración. Cuando estas estrategias son llevadas a cabo, y cuando las experiencias de comparten, es cuando los talentos del docente florecen y se desarrollan.

Calidad de Vida Educativa

Utilizar el concepto de la calidad de vida educativa brinda un avance en el desarrollo integral de las personas. Además, funciona como una referencia principal

y como guía para ayudar a emprender cambios y mejoras en las escuelas como en los actores del proceso educativo (Durán, 2010).

Desde la mirada que propone la necesidad de problematizar el concepto, viene dada porque parece que no hay un cuestionamiento de lo que se entiende por calidad. Parece partirse del supuesto que todos entienden lo mismo en referencia a ese concepto. No obstante, el concepto puede tener distintos significados para distintos actores sociales (Chávez, 2009).

La emergencia del concepto de calidad de vida ha ido confirmándose en el ámbito educativo, de manera que puede comprenderse su trascendencia para sensibilizar, guiar y orientar acciones. Específicamente, en el ámbito de la educación, se ha de relacionar con la mejora de la planificación educativa y el desarrollo de modelos en los que el curriculum académico ha de ser funcional y contextualizado, teniendo en cuenta las distintas dimensiones que se incluyen en lo que se asume como calidad de vida, para fomentar su mejora (Jurado, 2009).

Los sistemas educativos establecen implícita y explícitamente una tendencia, marcada desde sus finalidades, hacia la consecución de situaciones de mejora por parte de aquellos para los que ha sido pensado el sistema, además de considerar la perspectiva de satisfacción de las necesidades sociales. Todo proceso debe orientarse hacia la mejora, como es el caso de la calidad de vida (CV). Ésta se relaciona con unos ejes básicos, con el grado de satisfacción de las necesidades que presenta la persona; por ello, se perfila como una fórmula subjetiva que depende de cada persona con relación a su contexto, entendido socio-históricamente y en sus distintas dimensiones (Fernández, Fernández y Alarcos, 2010).

[Educaenvigado] (2015, Agosto 24) BIEN ESTAR DOCENTE [Archivo de video] El significativo papel que desarrolla un actor del profesorado educativo y su gran aporte hacia la sociedad, hacen que su labor sea el más importante para la secretaría de educación y cultura. Es importante abordar el tema sobre el bienestar docente debido a que, a pesar de desempeñar una imagen que refleja moralmente el ejemplo para sus alumnos y realizar la labor de impartir el conocimiento hacia sus alumnos, realmente existe detrás de ello un trabajo mucho más grande cuyos factores son los siguientes:

1. Jornadas de trabajo extensas.
2. Responsabilidad con la profesión.

Estos son un par de ejemplos que muchas veces logran generar en el docente un agotamiento laboral y este no sólo se refleja en su salud física, sino que también afecta en su salud mental, lo cual hace que disminuya su rendimiento de

trabajo y ocasiona que presenten una imagen de cansancio. Además, afectan a sus relaciones sociales y familiares, debido al poco tiempo que dedican a sus familias y amigos por motivos de las cargas de responsabilidades las cuales terminan ocupando la mayor parte su tiempo. Así mismo se desvía el cuidado del organismo, ya que las jornadas largas de trabajo no permiten a la persona tomarse la molestia de ir a casa a elaborar sus propios alimentos y optan por comprar comida chatarra o comidas rápidas.

La satisfacción laboral también depende algunos factores externos a la función de la persona la cual compensa su trabajo, puede tratarse de las compensaciones o la supervisión del mismo. En contraparte, pueden presentarse otras posturas donde se asuma que la satisfacción laboral sea derivada por situaciones relacionadas de forma directa hacia la tarea. Ramírez, Alejo, Jiménez y Marmolejo (2013) sostienen que el hombre se puede encontrar más satisfecho siempre y cuando este se acerque más a la autorrealización y cuyo trabajo le brinde la posibilidad de que el individuo pueda llegar a esta fase; si el trabajo es interesante, significativo, valorado por otros, inmediatamente el trabajador se motivará para llegar a obtener un mayor alcance en su desempeño poder obtener más logros; pero en cambio, si el docente se encuentra laborando sin que la tarea le sea de su agrado o bien, que no se sienta satisfecho con el mismo, cualquier situación que le ordene la institución le será producto de estrés.

De acuerdo con Extremera, Rey y Pena (2010), el trabajo debe llamar la atención del trabajador y lo debe satisfacer en cierto modo. La reducción de dicha satisfacción resulta del comportamiento del laborante, lo cual se debe tomar con seriedad ya que, si la persona tiene perspectivas ante su campo laboral y a estas le resultan diferencias, el individuo cambiará su actitud y comportamiento hacia el mismo, ocasionando una desmotivación o desinterés, un posible ausentismo. Esto por la gran importancia del vínculo social existente entre sus compañeros del área laboral y con sus jefes, pues si estos no reciben un afecto positivo por parte de ellos, los empleados se sentirán rezagados, bajando entonces su autoestima, su motivación y su rendimiento. Es importante entonces, que se reciba un reconocimiento, tratar a todos por igual (equidad).

La satisfacción laboral según Fuentes (2015), es uno de los aspectos más importantes y delicados, que se le deben brindar una mayor atención. Consta de aspectos psicológicos y emocionales, sin embargo, existen otras variables que influyen dentro de la misma, tal es el caso del absentismo y el rendimiento del empleado. Por ello, se debe considerar al trabajador, brindándole una mayor atención, saber si no tiene problemas con sus semejantes en su área de trabajo o con algún superior, si este no recibe ciertos comportamientos negativos por parte de los mismos; o bien, en aspectos de la salud, saber si este no tiene algún

problema. Todo ello en conjunto para que el empleado se encuentre seguro y no se tomen medidas como la rotación o en algún caso más severo, el abandono.

Adicionalmente, se debe hacer un enfoque en la calidad de vida del empleado considerándose como una dimensión de suma importancia y consta de objetivos dentro de toda organización o empresa. Es un grupo de comportamientos y las condiciones del mismo, así como la comunicación y la relación interpersonal existente entre compañeros y superiores dentro del organismo o institución (campo laboral). El tipo de supervisión que se recibe en dicho campo, es uno de los aspectos que también influyen en la satisfacción laboral, además de depender también de los beneficios que recibe el empleado a cambio de su labor y esfuerzo, según su función o posición laboral que tengan (Verdesoto, 2016).

Rodríguez, Beltrán, y Salazar (2011) definen la satisfacción laboral, como un vistazo o impresión satisfactoria del empleado de su propia labor dentro del organismo o institución. Si este presenta un nivel alto de satisfacción significa que recibe está un afecto moral correctamente, obtiene beneficios que alcanzan a cubrir sus necesidades, tiene una buena relación con sus superiores y colegas. En cambio, si este presenta una actitud negativa, significa que hace falta una atención hacia este, entonces, es necesario diagnosticar si existe cierta inconformidad en su labor, alguna diferencia con un compañero o personal superior, o bien, si tiene algún problema de salud, ya que es muy importante que este se encuentre en las mejores condiciones para un mejor rendimiento y, por ende, una mejor producción.

METODOLOGÍA

El diseño metodológico que se utilizó en este estudio fue cuantitativo, no experimental, ya que no hubo manipulación de las variables con las que se trabajó; transeccional, pues los datos fueron recolectados en un momento único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). y de tipo descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Respecto a los participantes, en este estudio, se consideraron como población 27 escuelas, y 13 de ellas telesecundarias. Los participantes del estudio fueron 43 docentes de una escuela secundaria situada en la Región del Mayo, al Norte de México. Esta población estuvo conformada por docentes de ambos sexos, predominando el sexo femenino.

Los participantes, en su mayoría poseen estudios de licenciatura, maestría y en menor proporción doctorado. Para determinar el número de participantes, se consideraron las secundarias de la Región del Mayo, y se seleccionó una al azar.

Para la realización de este estudio, se aplicó un instrumento llamado: Cuestionario para medir la calidad de vida laboral de los maestros de secundaria. El propósito del cuestionario es conocer la percepción que tiene el docente de su calidad de vida laboral. Está compuesto de dos secciones, la primera es de identificación personal y formación académica, con respuestas de opción múltiple, y la segunda sección es de evaluación de la calidad de vida laboral, constituido por 55 reactivos de tipo Likert con escala de valoración del uno al cinco, donde el cinco corresponde a siempre, el cuatro a casi siempre, el número tres, ocasionalmente, el número dos corresponde a casi nunca y el número uno corresponde a nunca.

La confiabilidad del cuestionario para medir la calidad de vida laboral de los maestros de secundaria fue obtenido a través de la consistencia interna con la matriz de correlación de alfa de Cronbach, aplicado a 76 participantes, teniendo como resultado un 0.949 en la matriz (ver tabla 1), por lo que se consideró un instrumento confiable (Tejedor y Etxeberria, 2006).

En el instrumento se valoran tres variables, una de ellas es la percepción hacia el equipo de trabajo, otra es la satisfacción con su trabajo y compañerismo, y la tercera variable son las condiciones laborales.

Procedimiento

Diseño

Este estudio se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, y los resultados esperados se lograron a través del procedimiento que a continuación se presenta:

1. Se realizó un análisis de las escuelas secundarias y telesecundarias que hay en la Región del Mayo, para conocer la población.
2. Se solicitó autorización a las autoridades académicas correspondientes a la sección o zona a la que cada escuela pertenece, siendo la zona 1, zona 12, zona 14, zona 10 y zona 6. Cabe mencionar que la zona 14 está compuesta por telesecundarias. La zona 14 fue seleccionada para el presente estudio.
3. Se hizo una entrevista con el director o directora de la escuela para fijar el día y hora de aplicación del cuestionario.
4. Se reprodujo el material para cada docente.
4. Se les informó a los docentes participantes del estudio y la importancia de su participación, así como el proceso a seguir, siendo de carácter anónimo.

Tabla 1. Fiabilidad del instrumento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	64

Fuente: elaboración propia.

5. Una vez obtenidos todos los datos, se procedió a la revisión y organización, para elaborar la base de datos en el software SPSS Statistics versión 23 (Statistical Package for the Social Sciences).
6. Se hizo el análisis, interpretación de los resultados y elaboración del informe final.

Análisis de Datos

Para hacer el análisis de los datos, se emplearon diversos procedimientos descriptivos para valorar el entorno del estudio. La primera consistió en una revisión detallada de los datos para asegurarse sobre la ausencia de errores en la organización, codificación y su captura. También se realizaron análisis de frecuencias, medidas de tendencia central, y estadísticos descriptivos. Entre las limitantes que se pueden encontrar en este estudio, y que podrían afectar la validez y confiabilidad de los resultados, es la poca o nula respuesta de los participantes, en ciertos reactivos como el género, sueldo, número de hijos, y antigüedad. A pesar de ser un instrumento anónimo, hubo participantes que no contestaron esos datos para evitar que supieran sobre su percepción sobre su calidad de vida.

RESULTADOS

En la institución educativa número 45, del total del profesorado, el 5% son participantes de menos de 25 años de edad, un 27% del profesorado son aquellos con un rango de edad de 25 a 35 años, el 33% son educadores de 35 a 45 años de vida, el 22% de los docentes son de 46 a 55 años de existencia y el 11% son educadores con más experiencia de vida con un rango de 56 años o más (ver tabla 2).

<i>Tabla 2. Edad de los participantes plantel 45.</i>			
Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Menos de 25 años	1	5.6	5.6
25 a 35 años	5	27.8	27.8
35 a 45 años	6	33.3	33.3
46 a 55 años	4	22.2	22.2
56 o más.	2	11.1	11.1
Total	18	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

En relación con el género de los partícipes, el 67% son educadores de sexo masculino, el 33% del profesorado son de género femenino (ver tabla 3).

Tabla 3. Sexo de los sujetos del plantel 45.

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Masculino	12	66.7	66.7
Femenino	6	33.3	33.3
Total	18	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

Con respecto al tipo de contratación de los participantes, un 89% del profesorado son aquellos que se encuentran dentro del sistema educativo con una base, el 11% son educadores que se encuentran laborando con un contrato (ver tabla 4).

Tabla 4. Tipo de contratación del plantel 45.

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Base	16	88.9	88.9
Contrato	2	11.1	11.1
Total	18	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

En relación a la antigüedad de los participantes, el 6% de ellos son educadores de 1 a 5 años de experiencia laboral docente, el 22% son aquellos con un rango de 6 a 10 años laborales, un 28% del profesorado tienen de 11 a 5 años de trabajo para el sistema educativo, un 11% de los participantes son aquellos de un rango de 11 a 15 años dentro del campo laboral docente, 11% del profesorado son de 16 a 20 años laborales y el 22% son aquellos docentes que se encuentran laborando dentro del sistema educativo con más de 25 años (ver tabla 5).

Tabla 5. Antigüedad en la institución del plantel 45.

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Menos de 1 año	1	5.6	5.6
1 a 5 años	4	22.2	22.2
6 a 10 años	5	27.8	27.8
11 a 15 años	2	11.1	11.1
16 a 20 años	2	11.1	11.1
Más de 25 años	4	22.2	22.2
Total	18	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

En la institución educativa número 54, del total del profesorado, el 50% son participantes de menos de 25 a 35 años de edad, un 33% del profesorado son aquellos con un rango de edad de 35 a 45 años, el 8% son educadores de 46 a 55 años de vida, otro 8% de los docentes son de 56 años o más (ver tabla 6).

Tabla 6. Edad de los participantes del plantel 54.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
25 a 35 años	6	50.0	50.0
35 a 45 años	4	33.3	33.3
46 a 55 años	1	8.3	8.3
56 o más.	1	8.3	8.3
Total	12	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

En relación con el género de los partícipes de la escuela número 54, el 33% son educadores de sexo masculino, el 67% del profesorado son de género femenino (ver tabla 7).

Tabla 7. Sexo de los sujetos del plantel 54.

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Masculino	4	33.3	33.3
Femenino	8	66.7	66.7
Total	12	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

En relación al tipo de contratación de los participantes, un 75% del profesorado son aquellos que se encuentran dentro del sistema educativo con una base, el 17% son educadores que se encuentran laborando con un contrato y el 8% restante son docentes suplentes (ver tabla 8).

Tabla 8. Tipo de contratación del plantel 54.

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Base	9	75.0	75.0
Contrato	2	16.7	16.7
Suplente	1	8.3	8.3
Total	12	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

Respecto a la antigüedad de los participantes, el 16% de ellos son educadores con menos 1 año de experiencia laboral docente, el 33% son aquellos con un rango de 1 a 5 años laborales, un 8% del profesorado tienen de 6 a 10 años de trabajo para el sistema educativo, un 16% de los participantes son aquellos de un rango de 11 a 15 años dentro del campo laboral docente, 17% del profesorado son de 16 a 20 años laborales y el 8% restante son aquellos docentes que se encuentran laborando dentro del sistema educativo con 21 a 25 años (ver tabla 9).

Tabla 9. Antigüedad en la institución del plantel 54.

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
menos de 1 año	2	16.7	16.7
1 a 5 años	4	33.3	33.3
6 a 10 años	1	8.3	8.3
11 a 15 años	2	16.7	16.7
16 a 20 años	2	16.7	16.7
21 a 25 años	1	8.3	8.3
Total	12	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

Se realizó un análisis con las medidas de las variables de ambas instituciones; acerca de la percepción de los docentes hacia su respectivo equipo de trabajo, en el ítem que habla acerca de las actividades laborales cotidianas, la responsabilidad que asumen los educadores a su labor y el desarrollo personal, en ambas instituciones se obtuvo respuesta con un valor máximo de 5, se rescató dentro de los ítems sobre la responsabilidad de los participantes y su desarrollo personal con un valor mínimo de 4, y un valor mínimo de 3 en el área de las habilidades en las actividades cotidianas (ver tabla 10).

Tabla 10. Percepción del equipo de trabajo de ambos planteles.

Ítems	N	Mín	Máx	Media	Desviación estándar	Varianza
Disfruto usando mis habilidades en las actividades laborales diarias	30	3	5	4.70	.535	.286
Asumo con responsabilidad el trabajo que realizo	30	4	5	4.87	.346	.120
Mi trabajo me permite desarrollo personal	30	4	5	4.77	.430	.185

Fuente: elaboración propia.

En la variable sobre la satisfacción laboral y la relación con los compañeros del campo laboral, se obtuvo en ambas instituciones un valor máximo de 5 con relación a los ítems que hablan acerca de las oportunidades hacia la aplicación de la creatividad e iniciativa docente y la forma de contratación con la que cuenta el participante, un valor mínimo de 1 referente a la forma de contratación (escuela 54) y un valor de 2 relacionado con las oportunidades de aplicar la creatividad e iniciativa en el trabajo (escuela 45) (ver tabla 11).

Tabla 11. Satisfacción con su trabajo y compañeros de ambos planteles.

Ítems	N	Mín	Máx	Media	Desviación estándar	Varianza
Con las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo me siento	30	2	5	3.97	.928	.861
Por la forma de contratación, con que cuento en este momento.	30	1	5	3.63	1.351	1.826

Fuente: elaboración propia.

Dentro de las condiciones laborales, en ambas instituciones se rescató que en ambas instituciones están satisfechos con el trabajo que realizan y dicha labor tiene relevancia social, con un valor máximo de 5. En la escuela número 45 se obtuvo un valor mínimo de 3 con relación a la relevancia social que produce la labor de los docentes y en la escuela 54 un valor mínimo de 1 con relevancia al aspecto de la satisfacción laboral de los participantes (ver tabla 12).

Tabla 12. Condiciones laborales de ambos planteles.

Ítems	N	Mín	Máx	Media	Desviación estándar	Varianza
Considero que realizo un trabajo que tiene relevancia social	30	3	5	4.73	.521	.271
Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	30	1	5	4.47	.819	.671

Fuente: elaboración propia.

Después de realizar estos análisis descriptivos, se procedió a enfocar una comparación entre ambas instituciones con las variables de: percepción del equipo laboral y la satisfacción con el trabajo y los compañeros del mismo. En la institución número 45, con relación a la percepción del equipo de trabajo se obtuvo un valor de 3.73 con un total de 3.955; dentro de la satisfacción laboral de

los participantes se rescató un valor de 3.4 con un total de 3.46 y un valor de 4.03 con un total de 4.055 en el área de las condiciones laborales de los participantes (ver tabla 13).

Con respecto a la escuela número 54, en el ítem que habla sobre la percepción del profesorado con su trabajo, se obtuvo un valor de 4.18 con respecto a la percepción del equipo de trabajo en el que se encuentran los participantes, un valor de 3.52 referente a la satisfacción con el trabajo y la relación con los compañeros de los docentes, y un valor de 4.08 relacionado con las condiciones laborales donde habita el profesorado laborando (ver tabla 13).

Tabla 13. Comparación de variables.

Variables	Plantel 54	Plantel 45	Total
Percepción del equipo de trabajo	4.18	3.73	3.955
Satisfacción con su trabajo y compañeros	3.52	3.4	3.46
Condiciones laborales	4.08	4.03	4.055
Total	3.92666667	3.72	

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio, cuyo objetivo fue identificar la calidad de vida laboral de los docentes de la Región del Mayo, conocer la manera en que invierten prioritariamente en la formación de los alumnos y cómo fortalecen su cohesión social, se señala que en la institución número 54, la percepción de los participantes ante el equipo de trabajo con el que se relacionan está muy bien valorado, realizando una comparación entre ambos planteles, en este caso, el plantel 45 es el que tiene un valor menor con relación a la percepción de los educadores ante la condición del equipo de trabajo, aunque la diferencia no sea muy grande debido a que ambos planteles cuentan con el mismo número de personal docente, por lo que se puede deducir que la satisfacción sobre el ambiente laboral es positiva para ambas, sin embargo predomina con un porcentaje mayor (véase tabla 12). Este estudio coincide con el realizado por Peña Cárdenas y Cedillo (2015), los docentes están dispuestos a trabajar en equipo, y hacer uso de la creatividad para la transmisión de conocimiento significativo.

De igual manera, el plantel número 54, predomina con un porcentaje de 4.08, siendo este el mayor, indicando que existe una mejor calidad con lo que respecta a la calidad en las condiciones laborales, aunque esto no significa que

la escuela número 45 se encuentre muy perjudicada, de igual manera cuenta con una buena calidad en ambiente laboral y con una condición laboral aceptable (véase tabla 12). Tal como lo mencionan Vera, Bautista, De la Fuente y Velasco (2015), quienes indican que la percepción de calidad de vida se debilita en medida que los bienes materiales decaen, y que estabilidad de un ingreso, se ve equilibrada con la calidad de vida cuanto el ingreso es constante.

En relación a la pregunta de investigación que se planteó al inicio de este estudio, que es ¿en qué medida la calidad de vida educativa en las escuelas secundarias públicas de la Región del Mayo, han generado satisfacción laboral en los docentes?, se puede concluir que estadísticamente ambas instituciones cuentan con un ambiente laboral aceptable donde los participantes pueden llevar a cabo la relación interpersonal con sus compañeros del campo laboral positiva, y poder sentirse cómodos con las condiciones. Sin embargo, el porcentaje que predomina evidentemente es la escuela número 54 anteriormente mencionada, por lo que esto significa, que el plantel número 45 tiene la oportunidad de mejorar un poco más en aspectos de satisfacción laboral de los mismos, así como la relación interpersonal que existe entre los actores del proceso. Tal como Miño (2016) lo indica en su estudio, que es apremiante el establecimiento de estrategias para fortalecer y estimular el manejo de recursos humanos y materiales, relaciones humanas, procesos de toma de decisiones y formas de organización.

Tener una buena condición en las instituciones, contar con los recursos necesarios, tener buenas expectativas por parte de los actores, no lo es todo. Es el vínculo social y el trabajo colaborativo los que hacen posible un mejor resultado en las actividades pedagógicas, una buena comunicación entre los docentes y el resto del personal educativo y poder cumplir con la visión, misión, objetivos y metas de la institución.

Recomendaciones

1. Con el propósito de fomentar más la investigación en este tema, se propone a futuros investigadores aplicar y ahondar, añadiendo una forma cualitativa para obtener un enriquecimiento sobre esta cuestión. Para ello, es importante que este enfoque se amplíe para todos los niveles de la educación: Básica, Media Superior y Superior, teniendo como referente el proceso llevado a cabo en esta exploración. Así mismo, tomando en cuenta las cifras obtenidas de la misma.
2. Dar a conocer esta investigación con una justificación sólida y una explicación clara sobre el diseño de este estudio.

REFERENCIAS

- Armenta, L. & Quiroz, C. (2019). Learnings and Motivations Related to Social Service and Volunteer Work in a Community Attention Program of Technological Literacy. *The Journal of Social Sciences Research*, 510, 1450-1454. <https://doi.org/10.32861/jssr.510.1450.1454>
- Bastidas, V. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación secundaria de instituciones educativas públicas. Recuperado 18 noviembre, 2019, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4248/Bastidas%20Vila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cantón, I., & Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. Recuperado 28 octubre, 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Chávez, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426.
- Chiavenato, I., & González, E. (2017). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (No. HD58. 7. C45 2009.). México DF: McGraw-Hill.
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512>
- Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, 100(1), 43-54.
- [Educaenvigado] (2015, Agosto 24) BIEN ESTAR DOCENTE [Archivo de video] recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=U3o4pgFJPnc>
- Fernández, J., Fernández, M. & Alarcos, C. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Rev. Esp. Salud Publica* vol.84 no.2 Madrid Sitio web: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005
- Ferreiro, R. (2009). *Estrategias didacticas del aprendizaje cooperativo / Cooperative Learning Didactic Strategies: Metodo ELI / ELI Method* (2ª ed.). Sonora, México: Editorial Trillas Sa De Cv.
- Fuentes, L. (2015). Comportamiento individual y clima organizacional (Estudio realizado con enfermeras de hospitales privados de la cabecera del municipio de San Pedro Sacatepéquez departamento de San Marcos). Licenciatura. Universidad Rafael Landívar.

- Galicia, S., García, M. y Hernández, L. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. Recuperado el 28 octubre de 2019 de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>
- Gamboa, L., & Bonals, L. (2016). Calidad educativa en México. De las disposiciones internacionales a los remiendos del Proyecto Nacional. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 12(2), 155-174.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú *Revista de Investigación en Psicología* - Vol. 14, N.º 2 Sitio web: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- González, U. (2012). El concepto de calidad de vida y la evolución de los paradigmas de las ciencias de la salud. Recuperado 25 octubre, 2019, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So864-34662002000200006
- Guzmán, J. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?. *Perfiles educativos*, 33, 129-141. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So185-26982011000500012&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Jurado, P. (2009). Calidad de vida y procesos educativos. Universidad Autónoma de Barcelona. *Revista de Educación Inclusiva*. Vol. 2, Nº. 2 Sitio web: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3011803.pdf>
- Linares, O., & Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Leonel_Linares2/publication/268516895_Satisfaccion_labor
- Liu, Z. et al. (2008). Drug delivery with carbon nanotubes for *in vivo* cancer treatment. *Cancer Res.* 68, 6652-6660
- Martínez, M., & Ros, R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*, (28), 5-55. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3610086>
- Mendoza, M. (2012). Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. *Universidad San Ignacio de Loyola*
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*, 13(2), 45-55. <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>

- Nieto, D. Anaya, & Martín, E. López. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. Recuperado 16 noviembre, 2019, de <https://revistas.um.es/rie/article/view/202841/178571>
- Peña, F., Cárdenas, J. & Cedillo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 19(77), 166-173. Recuperado en 11 de septiembre de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212015000400003&lng=es&tln=es.
- Quiroz, C., Vargas, C., De la Mora, A., Baez, M., & Armenta, L. (2019). Calidad de vida laboral del personal administrativo de los colegios científicos y tecnológicos de la Región del Mayo, en cuanto a su experiencia profesional y tipo de contratación. In C. Quiroz, & C. Hinojosa (Eds.), *Calidad de vida laboral: una perspectiva desde el sector educativo de la región del mayo* (Ed. rev., pp. 247–287). Ciudad de México, México: Porrúa.
- Ramírez, J., Alejo, M., Jiménez, R., & Marmolejo, S. (2013). Percepción de los Estudiantes de Ciencias Químicas sobre sus Equipos de Trabajo. *Formación universitaria*, 6(3), 3-12.
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 119. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Rodríguez, W. (2010). El concepto de calidad educativa. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación* vol. 10, núm 1, enero-abril, 2010, pp. 1-28 Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>
- Rodríguez, M., Beltrán, C., Valencia, S., & Salazar, J. (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. Recuperado 16 noviembre, 2019, de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/17/017_Aldrete.pdf
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques (Santiago)*, 8(13), 77-87.
- Sánchez, E. (2009). Mitos y realidades en la carrera docente. *Revista de educación*, 348, 465-488.
- Soler, S., & Soler, L. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 1–6. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001&lng=es.
- Tejedor, F., & Etxeberria, J. (2006). *Análisis inferencial de datos en educación* (Ed. rev.). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=295612>

- Torres, A. (2013). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. Recuperado 5 noviembre, 2019, de <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624/587>
- Tucker, R. (2004). Antisense knockdown of the β_1 integrin subunit in the chicken embryo results in abnormal neural crest cell development. *The International Journal of Biochemistry & Cell Biology*, 36(6), 1135-1139. <https://doi.org/10.1016/j.biocel.2004.01.010>
- Ureña, A. (2015). *Factores relevantes de la calidad de vida docente de los profesores de la UASD. Un estudio exploratorio*. Universitat de València.
- Urzúa, A. & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. <https://doi.org/10.4067/s0718-48082012000100006>
- Vera, J., Bautista, G., De la Fuente, H., & Velasco, F. (2015). Quality of life of teachers from Nuevo León, México. *psicología desde el caribe*, 32(2), 203-217. <https://doi.org/10.14482/psdc.32.2.5712>
- Verdesoto, A. (2016). Repositorio Digital: Influencia del estrés laboral en el desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior "Cinco de Junio". Recuperado 24 octubre, 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7506>
- Villanueva y Rodriguez (2015). *Condiciones laborales de los docentes*. Recuperado de: https://www.inee.edu.mx/medios/informe2019/stage_o4/archivo/INEE-Informe-2015_o5-Capitulo-2.pdf
- Zapata, G. (2014). El determinismo en la teoría contingente: orígenes de sus fundamentos teóricos para su comprensión. *Ciencia y Sociedad*, 39(1), 121-154. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87031229006.pdf>