

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN
SUPERIOR**

TRABAJO TERMINAL

PRESENTA

MARISOL MURILLO SOLIS

DIRECTORA

DRA. MARÍA CONCEPCIÓN RAMÍREZ BARÓN

Ensenada Baja California

Mayo 2015

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

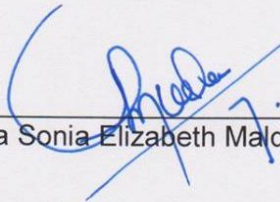
Director de la Tesis:



Doctora María Concepción Ramírez Barón

Aprobado por los Integrantes del Sínodo:

1.-



Doctora Sonia Elizabeth Maldonado Radillo

2.-



Doctora Blanca Rosa García Rivera

Dedicatoria

Mis hijos Miguel Ángel Cadena Murillo y Camila Giselle Cadena Murillo

Mi esposo Miguel Ángel Cadena Iñiguez

Los amo

Agradecimientos

A Dios por darme salud y vida, guiándome por el buen camino para lograr cada objetivo que me propuse en cada momento de mi vida, personal como profesional.

Mi gran agradecimiento a la Universidad Autónoma de Baja California por brindarme la oportunidad de poder crecer profesionalmente, brindándome los conocimientos necesarios para ser una mejor profesionista.

A CONACYT por brindarme el apoyo financiero para poder realizar mis estudios de posgrado, logrando la meta de crecer académicamente.

Dra. María Concepción Ramírez Barón, directora de mi tesis, persona que agradezco todo su conocimiento, recomendaciones, correcciones y apoyo brindado durante estos 2 años de maestría, abriéndome el panorama profesional y académico. Brindándome la oportunidad de poder salir fuera del país a conocer nuevas culturas, personas, y conocimientos que me ayudaron en la elaboración de mi tesis.

Dra. Blanca Rosa García Rivera y Dra. Sonia Elizabeth Maldonado Radillo por su apoyo para la elaboración de este trabajo.

A mi esposo Miguel Ángel Cadena Iñiguez, por su amor incondicional y su apoyo para lograr mis objetivos. Por motivarme a seguir adelante, ser una mejor persona y dar lo mejor en mis estudios.

A mis hijos Miguel Ángel y Camila Giselle, por darme esa motivación de ser una mejor persona, son el motor de mi vida.

A mis padres Herlinda Solís Marín y Rafael Murillo Rizo, por su apoyo durante toda mi vida, que han visto cada momento de mi vida, mis triunfos y mis derrotas las cuales me han enseñado a ser una persona de bien.

A mis suegros Alba Elizabeth Iñiguez y Miguel Ángel Cadena, por brindarme su apoyo y su cariño, por ayudarme en los momentos difíciles de mi vida y estar siempre pendiente de mi familia y de mí.

A mi amigos, que me dieron los ánimos en los momentos difíciles de esta etapa, que sé que cuento con ellos en cualquier momento de mi vida.

A todos (as) aquellos (as) personas que me ayudaron a ser parte de esta investigación maestros y compañeros de la universidad, que agregaron su granito de arena para que esta investigación tuviera los resultados deseados.

A todas aquellas personas que dudaron de mis capacidades, porque me dieron la fortaleza y los motivos para dar lo mejor de mí en esta etapa de mi vida.

Gracias

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar el nivel de calidad de vida laboral del personal docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC). La calidad de vida laboral se torna necesaria conocer porque está impacta en el desarrollo de las actividades docentes. Se aplicó un cuestionario de calidad de vida laboral de 38 preguntas con escala de Likert, dirigido a 127 docentes de tiempo completo, medio tiempo y de asignatura.. Que incluye una serie de ítems organizados de acuerdo con el modelo teórico de Lares (1998) en las siguientes dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Se encontró que el 60% de los docentes manifiestan un nivel de equidad económica alta; en participación y control más del 60% se identificó alto; en satisfacción en el trabajo se obtuvo un resultado del 80% alto; el 70% mostraron un nivel de medio ambiente alto; el 80% de la población mantiene identidad y autoestima laboral de alta a muy alta; y por último, en alineación en el trabajo se alcanzaron entre alto y muy alto al abarcar el 84.25%. Por lo que se concluye que el 85% de los docentes encuestados experimentan una calidad de vida laboral muy alta.

Palabras claves: calidad de vida laboral, docente, universidad, institución pública, educación superior.

Tabla de contenido

	Página
Introducción.....	1
Capítulo 1 Marco teórico.....	10
1. Marco de referencia	10
1.1. Antecedente calidad de vida laboral.....	10
1.1.1. Teoría de los sistemas socio técnicos	11
1.1.2. Teoría de la democracia industrial escandinava.....	12
1.2. Conceptualización de calidad de vida laboral	12
1.3. Beneficios de la calidad de vida laboral	16
1.4. Delimitación conceptual	17
1.5. Categorías de los indicadores de la calidad de vida laboral.....	23
1.6. Estudios calidad de vida laboral	31
1.7. Modelos calidad de vida laboral	37
1.7.1. Modelo de antecedentes y consecuentes de calidad de vida laboral	38
1.7.2. Modelo integral de calidad de vida Laboral.....	40
1.8. Conceptualización de variables	42
1.8.1. Participación y control.....	42
1.8.2. Equidad económica	42
1.8.3. Alienación en el trabajo	43
1.8.4. Medio ambiente	44
1.8.5 Satisfacción en el trabajo.....	48
1.8.6 Identidad y autoestima laboral	49
1.9. Marco contextual	50

1.9.1 El sistema educativo superior en México.....	50
1.9.2 Situación del sistema de educación superior en México	52
1.9.3 Instituciones de educación superior.....	55
1.9.4 Universidades públicas estatales en México	59
1.9.5 Universidad Autónoma de Baja California (UABC)	61
1.9.6 Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales – FCAYS	63
1.9.7 Modelo educativo de UABC.....	64
1.9.8 Objetivos del modelo educativo de UABC	65
Capítulo 2 Metodología	67
2.1. Enfoque de la investigación	69
2.2. Paradigma de investigación	69
2.3. Método de investigación.....	70
2.4. Diseño de la investigación.....	70
2.5. Delimitación de la investigación	71
2.5.1. Delimitación espacial	71
2.5.2. Delimitación temporal	71
2.5.3. Delimitación conceptual.....	71
2.6. Población	71
2.7. Tipo de muestreo	72
2.8. Descripción del instrumento	72
2.9. Validez del instrumento	79
2.10. Confiabilidad	82
2.11. Análisis de datos	84
2.12. Correlación.....	87
Capítulo 3 Resultados.....	89

3.1. Características del perfil de los docentes.....	90
3.2. Niveles de calidad de vida laboral.....	92
3.2.1. Calidad de vida laboral	92
3.3. Participación y control dentro de la calidad de vida laboral.....	96
3.3.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de participación y control	101
3.4. Equidad económica dentro de la calidad de vida laboral.....	105
3.4.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de equidad Económica	108
3.5. Alineación en el trabajo dentro de la calidad de vida laboral	110
3.6. Medio ambiente dentro de la calidad de vida laboral.....	120
3.6.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de Medio Ambiente.....	121
3.7. Satisfacción en el trabajo dentro de la calidad de vida laboral	133
3.7.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de satisfacción en el trabajo	136
3.8. Identidad y autoestima laboral dentro de la calidad de vida laboral.....	151
3.8.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de Identidad y autoestima laboral	154
3.9. Estadística descriptiva	160
3.10. Correlación entre calidad de vida laboral y sus distintas dimensiones.....	165
Capítulo 4 Conclusiones y discusiones	168
Referencias	179
Anexos	188

Lista de Tablas

Número	Página
Tabla 1-1 Definición cronológica de calidad de vida laboral.....	18
Tabla 1-2 Perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral.....	22
Tabla 1-3 Categorías de la calidad de vida laboral, propuestas por distintos autores	24
Tabla 1-4 Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral según (Segurado & Agulló, 2002).....	29
Tabla 1-5 Estudios referentes a la calidad de vida laboral	32
Tabla 1-6 Tipo de instituciones de educación superior	56
Tabla 1-7 Universidades públicas estatales en México.....	59
Tabla 1-8 Facultades/Escuelas de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC).....	62
Tabla 1-9 Sedes de la Universidad Autónoma de Baja California.....	63
Tabla 1-10 Modelo educativo UABC	65
Tabla 1-11 Objetivos del modelo educativo.....	66
Tabla 2-1 Matriz de Congruencia	68
Tabla 2-2 Composición de la escala de calidad de vida laboral.....	74
Tabla 2-3 Dimensiones de calidad de vida laboral	77
Tabla 2-4 Validez de instrumento, basado en modelo de Lawshe (1975).....	81
Tabla 2-5 Coeficiente de fiabilidad	83
Tabla 2-6 Puntajes estándar para análisis de los índices y sub-índices	86
Tabla 2-7 Continuo establecido para cada ítem.....	86
Tabla 2-8 Escala para la interpretación de resultados, de un análisis de correlación.....	87

Tabla 3-1 Características demográficas y académicas básicas del personal docente FCAyS	91
Tabla 3-2 Análisis de resultados	160
Tabla 3-3 Correlación de Spearman	166

Lista de Gráficas

Número	Página
Gráfica 3-1 Calidad de vida laboral en FCAYS	92
Gráfica 3-2 Calidad de vida laboral: tiempo completo	93
Gráfica 3-3 Calidad de vida laboral: medio tiempo	93
Gráfica 3-4 Calidad de vida laboral: asignatura.....	95
Gráfica 3-5 Participación y control.....	96
Gráfica 3-6 Participación y control por género masculino	97
Gráfica 3-7 Participación y control por género femenino.....	97
Gráfica 3-8 Participación y control: contrato de tiempo completo.....	98
Gráfica 3-9 Participación y control: contrato de asignatura	99
Gráfica 3-10 Participación y control: contrato de medio tiempo	100
Gráfica 3-11 PCI2 Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la institución educativa que involucren al trabajador	101
Gráfica 3-12 PCC1 Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la institución educativa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajado	102
Gráfica 3-13 PCC3 Los trabajadores de esta institución educativa participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento	103
Gráfica 3-14 PCN1 Existe una estructura interna dentro de la institución educativa destinada a permitir que los docentes podamos participar en el proceso de toma de decisiones	104
Gráfica 3-15 Equidad económica	105
Gráfica 3-16 Equidad económica: tiempo completo	106
Gráfica 3-17 Equidad económica: medio tiempo.....	107
Gráfica 3-18 Equidad económica: asignatura.....	107
Gráfica 3-19 EEB1 Si compara esta institución educativa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios como sueldos,	

servicios médicos, bonos, entre otros, son adecuados para mí	108
Gráfica 3-20 EEB2 Considero que los beneficios que recibo de la institución educativa, reflejan el esfuerzo del trabajo	109
Gráfica 3-21 Alineación en el trabajo	110
Gráfica 3-22 Alineación en el trabajo: tiempo completo	111
Gráfica 3-23 Alineación en el trabajo: medio tiempo	111
Gráfica 3-24 ATA1 Los contactos sociales en esta institución educativa son amplios	114
Gráfica 3-25 ATA2 Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa	115
Gráfica 3-26 ATAS4 Considero que mi futuro en esta institución educativa es claro y estable	116
Gráfica 3-27 ATAS2 Mi trabajo es dinámico e interesante	117
Gráfica 3-28 ATAS1 Realmente considero que el trabajo contribuye a mi crecimiento futuro como docente o investigador	118
Gráfica 3-29 ATAS3 Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta el perfil profesional	119
Gráfica 3-30 Medio ambiente	120
Gráfica 3-31 Medio ambiente: tiempo completo	121
Gráfica 3-32 Medio ambiente: medio tiempo	121
Gráfica 3-33 Medio ambiente: asignatura	123
Gráfica 3-34 MAP2 Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable	124
Gráfica 3-35 MAP1 Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que se realizan en esta institución educativa	125
Gráfica 3-36 MAP3 En la institución educativa existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase	126
Gráfica 3-37 MAP4 Existe acceso adecuado a servicio de café y agua potable en la institución educativa	127
Gráfica 3-38 MAP5 Considero que existe una distribución equitativa en el	

espacio de trabajo que dispone el personal docente	128
Gráfica 3-39 MAP6 El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades	129
Gráfica 3-40 MAP7 Considero que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas	130
Gráfica 3-41 MAPA El ruido que se manifiesta fuera y dentro del área de trabajo es tolerable para realizar las actividades como docente	131
Gráfica 3-42 MAPA Considero que los sanitarios establecidos en la institución son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales	132
Gráfica 3-43 Satisfacción en el trabajo.....	133
Gráfica 3-44 Satisfacción en el trabajo: tiempo completo.....	134
Gráfica 3-45 Satisfacción en el trabajo: medio tiempo	134
Gráfica 3-46 Satisfacción en el trabajo: asignatura	135
Gráfica 3-47 STO1 Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional	136
Gráfica 3-48 STO2 Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa, para desarrollar mi carrera profesional	137
Gráfica 3-49 STO3 Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa para participar en programas de mejoramiento académico.....	138
Gráfica 3-50 STR1 Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo	139
Gráfica 3-51 STR2 La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente.....	140
Gráfica 3-52 STR2: tiempo completo	141
Gráfica 3-53 STR2: medio tiempo	142
Gráfica 3-54 STR2: asignatura.....	143
Gráfica 3-55 STC2 Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad	144

Gráfica 3-56 STS1 Estoy satisfecho con la conducta de mi jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la institución educativa	145
Gráfica 3-57 STSS2 Las responsabilidades que tiene como docente en la institución educativa y las funciones que realizo, justifican la remuneración que recibo	146
Gráfica 3-58 STL1 Me encuentro satisfecho con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la institución educativa	147
Gráfica 3-59 STL2 Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo	148
Gráfica 3-60 STC1 Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo	149
Gráfica 3-61 STSS1 18. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo acorde a las funciones en la institución educativa	150
Gráfica 3-62 Identidad y autoestima laboral	151
Gráfica 3-63 Identidad y autoestima laboral: tiempo completo	152
Gráfica 3-64 Identidad y autoestima laboral: medio tiempo	152
Gráfica 3-65 Identidad y autoestima laboral: asignatura	153
Gráfica 3-66 IAOL2 Me identifico con la misión y visión de la institución educativa	154
Gráfica 3-67 IALIA1 En la institución educativa, los compañeros de trabajo me dan importancia a las actividades que yo realizo	155
Gráfica 3-68 IAOL3 En lo concerniente a los planes de la institución educativa, considero que las necesidades sociales son satisfechas	156
Gráfica 3-69 IALIA2 Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.	157
Gráfica 3-70 IALIA3 Considero que mi trabajo es valorado en esta institución educativa	158

Tabla de Ilustraciones

Número	Página
Ilustración 1-1 Modelo de antecedentes y consecuentes de calidad de vida laboral de Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, (2001)	39
Ilustración 1-2 Calidad de vida en el trabajo efectos organizacionales y sociales.....	41
Ilustración 1-3 Educación superior en México	51

Tabla de Anexos

Anexo 1 Instrumento de medición	188
---------------------------------------	-----

Introducción

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC) es una institución pública de servicios educativos de nivel superior en Baja California, reconocida internacionalmente. La cual fue creada con los fines esenciales de impartir educación para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, así como organizar, realizar y fomentar programas de superación profesional y técnica de acuerdo con las necesidades del estado de Baja California en particular y del país en general; organizar, realizar y fomentar la investigación científica, humanista y el desarrollo tecnológico, da preferencia fundamentalmente a la que tienda a resolver los problemas regionales y nacionales, y organizar, realizar y fomentar todas las actividades tendientes a difundir y extender los beneficios de la cultura (Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, 1983).

La Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) es una institución dedicada fundamentalmente a la enseñanza en las áreas de la administración y las ciencias sociales. La facultad pertenece a la Universidad Autónoma de Baja California y junto con otras unidades académicas, tales como ciencias de la salud, idiomas, artes y deportes, constituyen el campus Valle Dorado de dicha universidad en la ciudad de Ensenada Baja California, México.

El concepto de calidad de vida laboral ha evolucionado en el tiempo, se ha escrito información sobre calidad de vida laboral, sus conceptos, sus características y los elementos que la integran (Duro, 2013). Existen modelos de investigadores muy prestigiados sobre el tema y sus propuestas han sido aplicadas obteniendo distintos resultados. Cuando se hace referencia a la calidad de vida laboral hablamos de un tema de actualidad en la administración del factor humano de las organizaciones modernas. El docente al igual que un individuo es un ser social por su propia naturaleza con necesidades físicas, intelectuales, espirituales, económicas y emocionales; la mayoría de las personas entiende de manera distinta las necesidades que tiene y la prioridad en cada caso (Guzmán, 1987), el docente es la

piedra angular del modelo educativo de México, ya que ellos son los que sostienen la razón de existir de nuestras universidades y escuelas, que es potenciar el desarrollo académico e integral de los jóvenes de hoy en día, para convertirlos en ciudadanos que sean el motor del desarrollo económico y social del país (Mata, 2013).

Hace unos años un buen empleo era definido en términos de ocupación estable, salario adecuado y algunos beneficios adicionales, como vacaciones, planes de retiro y otros. Después al pasar el tiempo con el desarrollo de un interés creciente por parte del público, regularizaciones se establecieron en el campo de la seguridad, aspectos sanitarios, salarios mínimos, bienestar laboral, nuevas tecnologías, diseños ergonómicos, reducción de las horas laborales entre otros aspectos que ayuda al empleado sentirse parte de la organización y tener una buena calidad de vida laboral (Segurado & Agulló, 2002).

Así la concepción de un buen empleo fue ampliada para incluir representación colectiva, grado de autodeterminación, autonomía y control sobre el medio ambiente del trabajo y participación del trabajador en el proceso de toma de decisiones. Sobre la base de una variedad de trabajo y participación del trabajador en el proceso de toma de decisiones, sobre la base de una variedad de experiencias en diferentes países, en conclusión un mayor énfasis debe de dársele a la organización del trabajo como aspecto clave de las condiciones laborales (Lares, 1998).

En México, los retos a los que nos enfrentamos son todavía mayores, la nueva reforma educativa, el aumento de la demanda educativa, las condiciones de trabajo poco óptimas, son consideradas como obstáculos. Si los docentes no cuentan con suficientes recursos, personales o laborales para hacer frente a estos obstáculos, todas las consecuencias que de ello se deriven afectarán a su bienestar de una forma negativa obteniendo una mala calidad de vida laboral (García & Susana, 2014).

Los profesionales y obreros de los sectores públicos y privados tienen diversas razones para preocuparse por la calidad de vida laboral. Para el individuo, la misma puede ser la experiencia adquirida en el trabajo; para la organización empleadora,

calidad de vida laboral puede ser vista como una consecuencia de la motivación en el trabajo o como la parte concerniente a la productividad organizacional; desde el punto de vista social, este concepto puede ser considerado como la calidad del medio ambiente laboral y relacionado con la salud e higiene en el trabajo.

Puede realizarse un esfuerzo tendiente a formular una concepción integral sobre la calidad de vida laboral, la cual incluya dimensiones psicológicas, ambientales, sociológicas y económicas que se puedan jerarquizar el análisis de diversas perspectivas. De esta manera, se puede identificar los componentes más significativos para llegar a un buen análisis dentro de la institución educativa.

Asimismo, el interés por la calidad de vida laboral se extendió rápidamente y la frase calidad de vida laboral se ha incluido en el vocabulario popular hoy en día. Con esta investigación permitirá analizar en qué condición se encuentra el docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura, que laboran en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) campus Ensenada, de la Universidad Autónoma de Baja California, analizar su área de trabajo, que tan buena o mala calidad de vida laboral mantiene dentro de la institución educativa, así nos permitirá detectar aquellas áreas de oportunidad que se puedan presentar; ya que hoy en día es de suma importancia ver que el docente mantenga una buena calidad de vida laboral, permitiendo mantener el equilibrio personal como laboral en su vida cotidiana, y así permitiendo dar un mejor desempeño dentro de su área de trabajo.

En el capítulo 1 presenta un análisis sobre el concepto de calidad de vida laboral, beneficios, consecuencias que puede ocurrir al mantener una mala calidad de vida laboral. Para ello se realiza un recorrido histórico desde los orígenes del concepto de calidad de vida laboral hasta su reciente conceptualización. Sin dejar a un lado los distintos estudios que se han realizado a lo largo de la historia referente al tema de investigación.

En el capítulo 2 muestra hacia que enfoques se realizará la presente investigación; la metodología que se implementara para la elaboración del estudio; una descripción de la población encuestada; aquellas limitaciones que están presentes en el estudio;

las validaciones, correlaciones, confiabilidad y análisis correspondientes para obtener la mayor certeza en los resultados.

En el capítulo 3 expondrá un análisis detallado de los resultados obtenidos del cuestionario de calidad de vida laboral de Lares (1998) y Marín (2011) realizado para esta investigación, que nos permitirá ver en qué estado se encuentra el personal docente en relación con la calidad de vida laboral.

Finalmente, en el capítulo 4 se mostrara las conclusiones generales de esta investigación, así como sus principales contribuciones, limitaciones, sugerencias y discusiones que puedan servir para futuros trabajos. En espera de que todo ello contribuya en definitiva a mejorar el bienestar en el personal docente.

Planteamiento de problema

La gestión del recurso humano requiere cambios en las organizaciones especialmente en la reconfiguración de significados y valores laborales y profesionales. En éste proceso afloran en el personal docente tensiones latentes o manifiestas entre dos polos opuestos por un lado el discurso, a partir de políticas, a la axiología en cuanto a productividad eficiencia, calidad y evaluación por competencias. Por otro lado las viejas tradiciones profesionales relativas al significado del trabajo y a los roles profesionales del personal empleado en organizaciones públicas, guiadas por ideales humanistas ajenas a la ideología del mercado.

Los grandes retos que actualmente enfrenta la Universidad Autónoma de Baja California son: el acceso, la equidad y la cobertura con calidad, en un sistema que integre y coordine la gestión de la educación superior. Ante estos retos, es evidente que la institución de educación superior ya no puede mantener los mismos esquemas de funcionamiento. Es fundamental explorar nuevas formas de trabajo, transformar en experiencias de aprendizaje los aciertos y errores, dicho en otras palabras innovar (Modelo Educativo UABC, 2006).

Por ello es necesario identificar la situación del docente dentro de la institución, en su nivel de calidad de vida laboral dentro de la organización educativa, conocer su aceptación a los nuevos cambios, ya que es indispensable integrarse a la globalización que caracteriza los tiempos actuales, y al mismo tiempo, mantener en un primer plano la obligación moral que tiene la educación superior pública para contribuir a la construcción de una sociedad no solamente más productiva, si no también más justa y equitativa.

Esta investigación inicia con la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera se ve afectada la calidad de vida laboral del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura que le pueda permitir una buena calidad de vida laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales perteneciente a la Universidad Autónoma de Baja California, al considerar equidad económica, medioambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, alineación en el trabajo, participación y control?

Objetivo General

Analizar el nivel de calidad de vida laboral del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de Ensenada en la Universidad Autónoma de Baja California, en relación a la participación y control, equidad económica, medioambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, alineación en el trabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar el grado de participación y control que posee el docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral.
- Analizar la equidad económica al considerar la calidad de vida laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UABC.
- Identificar el grado de alineación que manifiesta dentro de su área de trabajo el personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral.
- Examinar aquellos aspectos relacionados con la percepción ambiental del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral.

- Determinar el grado de satisfacción en el trabajo del personal docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral.
- Analizar el nivel de identidad y autoestima laboral del personal docente dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral.

Preguntas Específicas

- ¿Cuál es el grado de participación y control que posee el personal docente dentro de la institución educativa?
- ¿Cuál es la percepción del personal docente en relación con la equidad económica dentro de la institución?
- ¿Cómo percibe el docente la alineación de su trabajo dentro de la institución educativa?
- ¿Cómo considera el docente las condiciones ambientales para desempeñar las actividades dentro de la institución educativa?
- ¿Cuál es la relación del docente entre la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida laboral en su área de trabajo?
- ¿Qué tan identificado se encuentra el personal docente con la institución educativa y su autoestima laboral en relación con sus capacidades profesionales?

Justificación

¿Qué institución educativa no quisiera ser el mejor lugar para trabajar? ¿A quién no le gustaría trabajar en una institución educativa que fuera magnífica en este aspecto? La calidad de vida laboral implica crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, tratándose de sus condiciones psicológicas y sociales (satisfacción laboral, relaciones interpersonales, motivación, compromiso, etc.) o su entorno laboral (seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, etc.) (Chiavenato, 2011). Todo esto relacionado con un ambiente laboral agradable y amigable, mejora sustancialmente la calidad de

vida de las personas dentro de la organización y, por extensión, también fuera de ellas.

En nuestro país no es ajeno a los cambios de esta nueva economía, a las nuevas reformas, en los últimos años México afronta cambios sustanciales no solo en lo relacionado al aspecto económico sino también político, social y cultural como resultado de la globalización (Serrano, 2013).

Hay que educar con sentido ser consciente en las necesidades de la sociedad, las cuales cada día se están renovando. Educar con miras a garantizar el desarrollo profesional y las condiciones laborales futuras no se puede hacer sin planteamiento orgánico al futuro. Hoy en día existe un nuevo reto: la calidad en la educación. La cobertura debe de ir acompañada de un esfuerzo paralelo de mantener y mejorar el nivel docente, la calidad de los profesores y de la enseñanza.

Cada vez más la calidad de vida laboral está cobrando más importancia en nuestra sociedad. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que no es algo nuevo, porque se presenta desde la década de los años setenta, ya que se reveló una preocupación por mejorar el entorno laboral de cada empleado y sus experiencias en relación con su trabajo, así llegando a constituir lo que se conoce como calidad de vida laboral.

Este tipo de estudio es de suma importancia, puesto que hoy en día el factor humano es parte esencial dentro de una organización y en este caso dentro de una institución educativa, este estudio tiene como intención básica ser un medio que permita describir la influencia en la calidad de vida laboral del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California con relación a las distintas variables tales como, equidad económica, participación y control, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, alineación en el trabajo, y por último identidad y autoestima laboral.

Hipótesis

La calidad de vida laboral del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California impactara positivamente en su satisfacción con la organización en aspectos relacionados con las condiciones físicas, sociales y ambientales.

Viabilidad

Este proyecto de investigación es viable debido a que la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) se encuentra en donde se lleva a cabo las actividades educativas y existe un estrecho contacto con el docente.

Alcance

Esta investigación se limitó a estudiar la calidad de vida laboral, llevándose a cabo en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS). Estudiándose únicamente al personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura en la Universidad Autónoma de Baja California considerándose fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones de educación superior (Galaz, 2002).

Capítulo 1 Marco Teórico

1. Marco de Referencia

1.1. Antecedente calidad de vida laboral

Los primeros antecedentes referente a la calidad de vida laboral se remontan en la década de los años 70's, y adquieren mayor importancia en el contexto de tratados internacionales, disposiciones y acuerdos, dirigidos a legitimar el derecho a la protección del trabajo, particularmente sus efectos en un mejoramiento cualitativo de las condiciones socio-laborales del personal empleado en la producción y los servicios. Progresivamente, se ha generado un amplio campo de estudio e intervención socio-laboral, centrado en el interés común de indagar y comprender los cambios y mutaciones que están ocurriendo en las distintas esferas del trabajo, y su incidencia, en el contexto de los factores organizacionales, ambientales y humanos, que están teniendo profundas repercusiones en el deterioro de la calidad de vida laboral (Camacaro P. R., 2010).

Dos fueron los antecedentes inmediatos del denominado movimiento de calidad de vida laboral, tuvo su desarrollo en los Estados Unidos durante los años setentas por un lado la teoría de los sistemas socio técnicos que surgieron en los años cincuenta y que postula que la organización está compuesta por dos sistemas, el técnico y el social (Flores, 2008), por otro lado las experiencias de intervención desarrolladas durante los años sesenta en las organizaciones bajo el marco de la democracia industrial escandinava. Ambos enfoques serían asumidos a finales de los años sesenta por el movimiento del desarrollo organizacional que tuvo en los Estados Unidos, cuyas ideas serían posteriormente depuradas, constituyendo el marco teórico de la que conocemos como “movimiento de calidad de vida laboral” desarrollado a partir de los años setenta.

Se considera a Irving Bluestone, director del departamento de trabajadores de la General Motors, como la primera persona que formo el término de calidad de vida laboral, para hacer referencia al desarrollo de los trabajadores a ejercer un papel

activo en las decisiones sobre sus condiciones laborales en la organización (Flores 2008). Lo esencial del enfoque de Bluestone era el incremento de la participación de los empleados en la solución de problemas y en la toma de decisiones en relación con las condiciones laborales, con esto llegaba a mejorar las relaciones conflictivas que se presentaban en la dirección y así aumentar la producción. Con la influencia de Bluestone, se crearon nuevas empresas que ofrecían una apariencia de eficiencia junto con la existencia de una relación saludable entre el empleado y el empresario.

1.1.1. Teoría de los sistemas sociotécnicos

La teoría de los sistemas sociotécnicos se desarrolló fundamentalmente a partir de la teoría general de sistemas y de una serie de estudios con relación a la industria del carbón británica (Flores, 2008). Parece haber acuerdo en situar el origen de esta en los estudios iniciados por Trist y Bamforth en 1951 sobre la repercusión de un cambio tecnológico en una explotación. Cabe mencionar que los autores constataron como una intervención basada en la reorganización de los puestos de trabajo de una estructura tradicional de producción en serie, en la que se eliminó la autonomía de los grupos mineros respecto a la elección de sus miembros y desempeño de tareas, propicio la aparición de una serie de problemas que tuvieron como consecuencia el empeoramiento de las relaciones sociales y el descenso generalizado del nivel del rendimiento (Navajas, 2003).

A partir de los resultados de este estudio se descartó la idea de que la organización de trabajo era una consecuencia del sistema tecnológico, llegando a la conclusión de que la organización debía concebirse como un sistema abierto formado por un subsistema técnico, abarcando el aspecto tecnológico y económico; y un subsistema social, la cual está formado por la organización social, el objetivo de los sistemas sociotécnicos es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que ambos subsistemas se encuentran integrados y se apoyen mutuamente. Cabe señalar que la organización funcionaría de forma óptima únicamente si los sistemas tecnológicos y sociales se diseñaban para encajar y satisfacer las demandas de uno y sobre el otro y de ambos hacia el ambiente de la organización (Flores, 2008).

En pocas palabras, la calidad de vida laboral sociotécnica persigue construir organizaciones más efectivas y lograr el perfecto encaje de las personas con el sistema técnico, pero sin perder de vista el fin eminentemente productivo y competitivo de la organización. Así que desde este punto de vista no se toma como punto de inicio al individuo sino a los grupos de trabajo, ellos son los responsables de la planificación y la realización del trabajo por lo que se alienta su participación en el proceso mediante la facilitación de la información, la autonomía y la retroalimentación (Flores, 2008).

1.1.2. Teoría de la democracia industrial escandinava

Esta teoría fue llevada a cabo en Suecia y en Noruega durante los años sesenta, esta se basa principalmente en democratizar la vida laboral, llegando así a posibilitar la participación política de los trabajadores en el lugar de trabajo e introduciendo el derecho a gestionar y dirigir sus vidas. Este enfoque que fue formulado por Emery y Thorsrud en 1969, tiene como punto central la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en cuestión a su trabajo (Flores, 2008).

1.2. Conceptualización de calidad de vida laboral

Desde la aparición del concepto de la calidad de vida laboral en los años setenta el concepto como tal ha sufrido distintos cambios en el transcurso de los tiempos donde se considera la cultura en un entorno social, hoy en día es innegable el valor y la influencia que se otorga al trabajo en la sociedad. El trabajo constituye en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y social, es uno de los principales pilares fundamentales que establece la sociedad y uno de los principales actividades de los países industrializados (Fuentes 2008).

Menciona Salanova, Peiro, & Prieto (1993); Flores (2008) que existen once funciones positivas que el trabajo puede cumplir en una persona. La primera, el trabajo cumple una función integrativa o significativa para la persona, ya que da sentido a la vida en la medida que permite la persona pueda realizarse

personalmente a través de sí mismo. Es decir, que el trabajo aumente la autoestima y la valoración social del trabajador. Por medio del trabajo, las personas se auto-realizan le dan sentido a la vida y se vuelven más creativas.

La segunda función que cumple el trabajo es la de proporcionar posición y prestigio social, mucho tiene que ver en donde trabaja la persona para poder determinar la condición social. Factores como el progreso y la promoción en el trabajo puede hacer que el individuo perciba el aumento en su prestigio social y laboral (Salanova, Peiro, & Prieto, 1993; Flores, 2008).

El trabajo también se considera como una fuente de identidad personal, el trabajo es una de las áreas de mayor importancia que contribuyen al auto determinación y el desarrollo de la identidad personal.

En cuarto lugar, el trabajo cumple la función económica, esta tiene dos objetivos para la persona: por un lado el trabajo es un medio para subsistir y por el otro lado permite conseguir bienes y servicios para consumir (Salanova et al.,1993).

El quinto lugar, menciona Salanova et al.(1993) el trabajo se aprecia como una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, ya que al momento de laborar en una organización siempre se mantiene el contacto ya sea con los supervisores, compañeros, subordinados y clientes, da así una mayor integración en el contexto laboral.

La sexta función es la de estructurar el tiempo, es decir el trabajo organiza el día, la semana el mes, el año incluso el ciclo vital del trabajador, así los horarios vienen establecidos, determina nuestro tiempo libre y las actividades que conlleva la vida diaria. Otra función es que el trabajo cumple la función de mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria ya que brinda un marco de referencia útil a la actividad regular, obligatoria y con un propósito (Salanova et al.,1993).

En octavo lugar, mencionan los autores que el trabajo cumple la función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas, ya que la persona que labora con el tiempo empieza a crear ciertas habilidades y destrezas y con la

práctica diaria puede mejorarlas, da la oportunidad de poder adquirirse para la ejecución de un determinado trabajo.

En noveno lugar, el trabajo cumple la función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales. Los trabajadores siempre se comunicaran entre sí, y fruto de esta comunicación aparecen la emisión de expectativas, creencias, valores e informaciones que no sólo hacen alusión al trabajo sino que también se relacionan con otros ámbitos de la vida tales como la familia, los tiempos libres, la política entre otras cosas que relacionan al individuo a la sociedad, en este caso el trabajo tiene un papel socializador muy importante (Salanova et al.,1993).

En décimo lugar, el trabajo tiene una función de proporcionar poder y control ya que mediante el trabajo se adquiere y se desarrolla cierto grado de poder y control sobre las demás personas, cosas, datos y procesos que se encuentran alrededor del trabajador.

Y por último la función de comodidad (confort), en este caso el trabajador tiene la oportunidad de disfrutar de unas buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo, buenas prestaciones y estabilidad laboral. Parte de la importancia del trabajo para la persona, dependerá mucho de las funciones que desempeñe en la organización y la disponibilidad para poder ejecutarlas.

Según Flores (2008) la calidad de vida laboral parte de la importancia del trabajo para la persona, este dependerá de las funciones que cumplan para ella. No obstante, a pesar de que el trabajado normalmente cumple toda una serie de funciones positivas para la persona, también en ciertas ocasiones puede ser disfuncional. La naturaleza del trabajo, es decir sus características y las condiciones en que se den, determinaran en parte las consecuencias o los efectos de este sobre las personas y las organizaciones. Se puede afirmar que las actividades, en función de sus condiciones, ofrecerá una mayor o menor calidad de vida laboral y las personas, en función de sus propias experiencias laborales, percibirán también una mayor o menor calidad de vida en su entorno laboral (Fuentes, 2008).

El concepto de calidad de vida laboral, en su aceptación más amplia, incluye toda aquella condición relacionada con el trabajo que puede ser relevante para la satisfacción y motivación laboral (González, 1996; Fuentes, 2008). Además, esto también abarca las propias experiencias del trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona. Por lo tanto, se puede decir que es un concepto que aspira a mediar aspectos del trabajo que tiene que ver con aquellas experiencias individuales y con los objetos organizacionales.

Es un hecho que la calidad de vida laboral es un término importante utilizado para dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas, que corresponde aquellas condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto, y al medio ambiente del trabajo que dan como resultado a una mayor o menor calidad de vida laboral. Lo objetivo del entorno del trabajo se refiere a aquellos elementos tales como las condiciones ambientales, la organización del trabajo, el puesto, los horarios, sueldos, seguridad, ritmo de trabajo, etc. La calidad de vida laboral en este caso se plantea dependiendo de las condiciones laborales (Restrepo & López, 2011). Como subjetivas que es la valoración subjetiva del trabajo, y la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo, está relacionado a las características personales y los recursos cognitivos particulares. Lo subjetivo del entorno de trabajo hace alusión a las experiencias y percepciones individuales y colectivas que crea realidades particulares a partir de la transmisión de valores y creencias, la presencia de ciertas actitudes y pautas del comportamiento, la construcción de símbolos y significados (Restrepo & López, 2011).

Hoy en día existen numerosas evidencias de que la calidad de vida laboral está positivamente asociada con la salud física, psíquica y emocional de la persona, así como el rendimiento y los resultados organizacionales. Por otro lado es más frecuente que el trabajador solicite a las organizaciones que les permitan un mayor uso de sus habilidades y competencias adquiridas a lo largo de su formación, una mayor satisfacción laboral y un desarrollo como persona además de proporcionarles la oportunidad de obtener una serie de compensaciones materiales, psicológicas y sociales (Fuentes, 2008).

1.3. Beneficios de la calidad de vida laboral

Los principales beneficios a manera general que se pueden alcanzar dentro de la calidad de vida laboral dentro de la institución educativa son: desarrollar al docente; Incrementar la motivación; Mejorar la ejecución de sus funciones, actividades y tareas; disminuir la rotación del personal dentro de la institución; disminuir en el absentismo del trabajador y en este caso el docente; disminuir el número de quejas por parte de los alumnos, padres u otros docentes; disminuir el número de horas muertas (tiempos muertos), Incrementar la satisfacción en el empleo, Incrementar la eficiencia en la institución (Sotomayor, 2004).

Menciona Sotomayor (2004) que la sociedad tiene el beneficio de mantener la fuerza laboral en óptimos niveles de productividad; reduce la negatividad asociada a la insatisfacción laboral; eleva los niveles de optimismo, motivación y entusiasmo; reduce los niveles de conflictividad social; y por último genera una nueva modalidad de relación social sana y constructiva.

Como todo beneficio puede existir indicadores de una baja o mala calidad de vida laboral, podemos encontrar como síntomas o indicadores más frecuentes de baja calidad de vida laboral, la desmotivación, el desgano y apatía en las personas; la baja en la productividad y el rendimiento; un alto nivel de quejas; una alta rotación de personal; un elevado nivel de discusiones y conflictos, irritabilidad, enojos, insatisfacción; numerosas carpetas médicas y ausentismo elevado (Miotti, 2010).

La recuperación de los valores y principios del individuo puede ser la clave en la búsqueda continua hacia una nueva filosofía que facilite el logro de las metas personales y profesionales. Las personas tienen tres principales aspectos para recuperar: la ideología personal; la responsabilidad social; el control de la verdad.

El líder actual es una persona sabia, receptiva, entregada, que se da el tiempo para escuchar al grupo, sus inquietudes y motivaciones, a la vez que comparte sus experiencias que se transforman en el logro de objetivos y metas del grupo y la organización. El líder hace énfasis en los siguientes puntos para mejorar la calidad

de vida laboral: desarrollar de manera integral al individuo, integrar mayor número de valores humanos, desarrollar una identidad cultural, participar con mayor responsabilidad social, buscar el bienestar ecológico del entorno (Chiavenato, 2011).

Viven ciertos perjuicios que se pueden hallar con la calidad de vida laboral tales como: mayor resistencia al cambio por parte de los trabajadores; mayor número de personas con sensación de salarios reducidos; Mayores costos por la innovación tecnológica; mayores costos por conceptos de capacitación.

1.4. Delimitación Conceptual

Como se había mencionado anteriormente, calidad de vida laboral es un concepto amplio debido a la riqueza y pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo, como se muestra en la Tabla 1-1, diversas personas o grupos tendrán diferentes perspectivas sobre la calidad de vida laboral y cada uno justifica cuales serían sus componentes más significativos de este concepto (Lares, 1998).

Tabla 1-1 Definición cronológica de calidad de vida laboral

Autor	Definición
(Walton, 1973)	Un proceso para humanizar el trabajo
(Katzell & Yankelovich, 1975)	Un trabajador disfruta de alta calidad de vida laboral cuando a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro; b) es motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y; c) cuando siente que su vida laboral encaja con su vida privada y existe un equilibrio entre las dos, de acuerdo con sus valores personales.
(Guest, 1979)	Proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo
(Greenberg & Glaser, 1980)	La esencia de la calidad de vida laboral dar a los trabajadores, de todos los niveles de la organización, la oportunidad de tener una influencia sustancial sobre su entorno de trabajo a través de la participación en las decisiones relacionadas con su trabajo y así aumentar su autoestima y satisfacción.
(Burke, 1982)	La calidad de vida laboral tiene como meta humanizar el lugar de trabajo (mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones humanas) y dar a los empleados más voz en aquello que les afecta.
(Nadler & Lawler, 1983)	Calidad de vida laboral es una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con 1) el impacto del trabajador sobre la persona y sobre la eficacia organizacional y 2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacionales.
(Delamotte & Takezawa, 1984)	Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas recorridas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajo y la productividad en muchas sociedades durante un periodo de crecimiento económico.

Tabla 1-1 Definición cronológica de calidad de vida laboral

Autor	Definición
(Giménez & Fernández, 1988)	Es el grado en que la actitud laboral que lleva a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano.
(Fernández Ríos, 1999)	Grado de satisfacción personal y profesional que existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral.
(Segurado & Agulló, 2002)	Persigue alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.
(Ardila, 2003)	Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida
(Departamento Administrativo de la Función Pública , 2004)	Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público (trabajador), permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con sus trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades.

Tabla 1-1 Definición cronológica de calidad de vida laboral

Autor	Definición
(Guizar, 2008)	Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados y que contribuya a la salud económica de la organización.
(Camacaro P. R., 2010)	un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo.
(Gonzalez, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2010)	Concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubierta las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.
(Duro, 2013)	a) como consecuente se refiere al estado psicológico del trabajador a resultas del trabajo- por extensión, al estado de todas y cada una de sus dimensiones básicas- debiendo ser al estado compatible con el bienestar y la salud. b) como antecedente se refiere a todas aquellas propiedades del trabajo que aseguren una experiencia subjetiva del trabajo según la definición inmediata anterior.
(Newtrom, 2011)	El término se refiere a la condición favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para el personal.
(Herran, 2014)	La calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo. Estas por definición, son cualquier característica del mismo que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

Fuente: Elaboración Propia

Después de un análisis de todas aquellas definiciones que a lo largo de la historia han surgido en relación con la calidad de vida laboral se puede llegar a la conclusión de que calidad de vida laboral se encarga de mantener un equilibrio entre las necesidades personales y laborales, dando como resultado una buena salud laboral para el trabajador dentro y fuera de la organización.

Cabe mencionar que las primeras definiciones de los años 70 sobre la calidad de vida laboral se centraron en el individuo. Una década después, lo hicieron en los aspectos organizacionales. Las actuales se mueven en estos dos sentidos con una mayor tendencia hacia la integración (Restrepo & López, 2011).

Según los planteamientos de ciertos autores como Segurado & Agulló (2002), Ardila (2003) & Lares (1998) en las diversas definiciones de calidad de vida laboral es posible distinguir dos perspectivas generales. Una relacionada a las personas, también llamadas dimensión subjetiva o calidad de vida laboral psicológica. La otra hace referencia al entorno laboral o dimensión objetiva (ver Tabla 1-2).

En las dimensiones objetivas se hallan en las categorías asociadas a las condiciones del entorno laboral como: seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, todas aquellas condiciones relacionadas al puesto de trabajo, a los sistemas de gestión, a las características y procesos organizacionales. En las dimensiones subjetivas (la forma en que es vivida por el trabajador) aparecen categorías como satisfacción de necesidades, satisfacción laboral, relaciones interpersonales con jefes y compañeros, actitudes y valores hacia el trabajo como: motivación, compromiso, orgullo, entre otros (Flores, 2008; Segurado & Agulló, 2002; y Lares, 1998).

Tabla 1-2 Perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral

Perspectiva de la CVL	Dimensión	Nivel de análisis	Foco de interés	Objetivo
Psicológica	Subjetiva	Micro-sistema	Individual	Satisfacción y bienestar del trabajador
Entorno del trabajo	Objetiva	Macro-sistema	Organizacional	Productividad, eficiencia organizacional

Fuente: Adaptado de Segurado & Agulló, (2002)

Cabe mencionar que ambas difieren en cuanto a los objetivos que se persiguen en su propósito para mejorar la calidad de la vida laboral, en cada aspecto del entorno del trabajo que constituye el objeto de estudio, en el foco de análisis en el que centra su interés y en el nivel de generalidad de su análisis de la vida laboral (Segurado & Agulló, 2002).

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como meta obtener la mejoría de la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de su análisis es el conjunto de la organización, entendida como un sistema, por lo tanto analiza el macro sistema. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida psicológica muestra un interés por la persona en este caso el trabajador, desarrollar un micro-análisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente la persona (Segurado & Agulló, 2002).

En resumen, La calidad del entorno laboral influye en la calidad laboral psicológica que experimentan los trabajadores, por lo que es preciso atender tanto los criterios objetivos como los subjetivos (Fuentes, 2008).

Aunque no exista una definición amigablemente aceptada del concepto, los autores ven la calidad de vida laboral de una forma objetiva o subjetiva. Sin embargo, hoy en día se plantea una definición combinada, ya no solo el ambiente laboral del trabajador, sino el desenvolvimiento de las dimensiones subjetivas, es decir, se toman en cuenta lo que piensa el trabajador, la forma en que vive y piensa de su trabajo dentro de la organización. En la actualidad, ya no es solo analizar el carácter positivo o negativo de un ambiente laboral de la empresa, el propósito es crear un ambiente que sea bueno tanto para los empleados como la organización.

La finalidad de la calidad de vida laboral es crear un ambiente que sea atractivo para los empleados, si hay una buena calidad de vida laboral existe una contribución en la economía de la organización, el empleado demuestra el buen desempeño y bienestar laboral, brindar motivación al empleado para crecer dentro de la organización, lograr que posea un vínculo entre ambos, dando un ganar-ganar entre el empleado y la organización.

1.5. Categorías de los indicadores de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral ha generado un abundante repertorio de estudios e investigaciones cuyo objetivo ha sido de tratar de identificar las posibles variables que afectaría a la vida en el trabajo. Da Silva (2006) menciona con distintos autores las variables que se han propuesto al pasar el tiempo que se han adentrado a la calidad de vida laboral (ver Tabla 1-3), que nos ayuda a dar una medición los factores relacionados con el tema.

Tabla 1-3 Categorías de la calidad de vida laboral, propuestas por distintos autores

Autor	Año	Categoría Propuestas
Oliveira	2003	Equidad: 1) remunerativa, 2) en el trato, 3) Remuneración satisfactoria, 4) Carga de Trabajo, 5) Entorno físico en el trabajo, 6) estabilidad en el empleo, 7) retroalimentación, 8) Libertad de Expresión, 9) relación con los jefes, 10) actuación sindical, 11) participación en las ganancias, 12) comunicación, 13) formación ofrecidas, 14) Estatus, 15) autonomía, 16) relación interpersonal, 17) responsabilidad, 18) autorrealización, 19) nivel de desafío, 20) desarrollo personal, 21) desarrollo profesional, 22) creatividad, 23) identidad con la tarea, 24) y demanda de trabajo.
Miguel y Miguel	2002	25) satisfacción con las funciones y actividades laborales, 26) Jerarquía/ supervisión 27) organización del trabajo: distribución de tareas, 28) participación en elección, 29) importancia en el trabajo, 30) comunicación en el trabajo: procesos de comunicación, 31) negociación colectiva, 32) resolución de problemas, 33) tendencia a la conflictividad o cooperación, 34) valoración convenio colectivo, 35) estímulo a la participación, 36) confianza, 37) relación entre compañeros, 38) relación con superiores, 39) tiempo de trabajo: horarios, 40) flexibilidad, 41) Tiempo trayecto casa-empresa-casa, 42) seguridad e higiene, 43) riesgos laborales, 44) satisfacción en entorno físico del puesto de trabajo, 45) información sobre estrés y cansancio, 46) valoración de la formación laboral, 47) promoción, 48) compensación por el trabajo: satisfacción por remuneración, 49) beneficios, 50) actitud en el puesto de trabajo: opinión de cambiar puesto de trabajo actual por otro, 51) orgullo con la empresa.

Tabla 1-3 Categorías de la calidad de vida laboral, propuestas por distintos autores

Autor	Año	Categoría Propuesta
Sergy y Efraty	2001	52) satisfacción de necesidades salud y seguridad: protección enfermedades y daño dentro y fuera del trabajo, 53) satisfacción de necesidades económicas y familia: pago, 54) estabilidad, 55) otras necesidades familiares, 56) satisfacción de necesidades sociales: relaciones con otros, 57) ocio, 58) satisfacción de necesidades estima: reconocimiento del trabajo dentro y fuera de las organización, 59) satisfacción de necesidades de actualización: desarrollo potencial personal, 60) y profesional, 61) satisfacción de necesidades conocimiento: aprendizaje, mejora habilidades profesionales, 62) satisfacción de necesidades estéticas: creatividad en el trabajo y creatividad personal,
Requena	2000	63) grado de satisfacción con el trabajo, 64) ambiente de trabajo estimulante, 65) trabajo no agotado, 66) trabajo con independencia, 67) no trabajar fines de semana, 68) comer en casa,
Van Der Doef y Maes	1999	69) satisfacción laboral, 70) uso de habilidades, 71) autoridad en la decisión, 72) control de las tareas, 73) presión del tiempo, 74) ambigüedad del rol, 75) esfuerzo físico, 76) exposición a riesgos, 77) inseguridad en el puesto de trabajo, 78) carencia de significado del trabajo, 79) apoyo social del supervisor, 80) apoyo social compañeros,
Lau y May	1998	81) pago y beneficios, 82) oportunidades: formación, 83) promoción y políticas de, 84) existencia de minorías, 85) seguridad del puesto de trabajo, 86) orgullo en el trabajo, 87) y por la empresa, 88) confianza y justicia: comunicación con niveles superiores, accesibilidad ejecutivos, sistemas de evaluación y quejas efectivos, 89) camaradería y amistad: sentimiento de ser familia, disfrutar de trabajar con otros,
Cohen, Chang y Ledford	1997	90) satisfacción laboral, 91) satisfacción necesidades de crecimiento, 92) satisfacción necesidades sociales, 93) satisfacción necesidades del grupo, 94) compromiso organizacional,

Tabla 1-3 Categorías de la calidad de vida laboral, propuestas por distintos autores

Autor	Año	Categoría Propuesta
Quijano	1997	95) conflicto de rol, 96) autoeficacia, 97) características del puesto, 98) apoyo, 99) equidad, 100) Claridad del rol, 101) estrés y Burnout, 102) satisfacción, 103) motivación, 104) identificación y compromiso con el trabajo, 105) salud general, 106) ocio, 107) sobrecarga de trabajo.
Fields y Thacker	1992	108) compromiso con la organización, 109) compromiso con sindicatos, 110) satisfacción laboral,
Wilcock y Wright	1991	111) salario y beneficios, 112) horarios, 113) ambiente de trabajo, 114) uso y desarrollo de habilidades, 115) oportunidad de promoción, 116) integración social entre pares, 117) espíritu de equipo, 118) participación en la forma de decisión, 119) trabajo y vida social: equilibrio relativo, 120) relevancia social de la vida laboral,
Efraty y Sirgy	1990	121) satisfacción de necesidades de supervivencia; seguridad, 122) y recursos económicos, 123) satisfacción de necesidades sociales: relaciones interpersonales, 124) y pertenencia, 125) Satisfacción de las necesidades del ego: autoestima, 126) y autonomía, 127) satisfacción de necesidades de auto-actualización: crecimiento, 128) y habilidades superiores,
Salas y Glickman	1990	129) retroinformación, 130) variedad, 131) significación del trabajo, 132) autonomía, 133) identidad laboral, 134) toma de decisión, 135) disponibilidad tecnológica,
Ferrer	1988	136) salario, 137) estabilidad salarial, 138) estabilidad del empleo, 139) seguridad social, 140) protección y seguridad del ambiente físico, 141) salud, 142) participación, 143) pertenencia, 144) aprobación, 145) facilidad de asociación, 146) capacidad de intervenir en decisiones, 147) necesidades de autorrealización, 148) desarrollo de talentos y capacidades, 149) igualdad salarial según sexos, 150) objetividad de la evaluación, 151) organización del trabajo,

Tabla 1-3 Categorías de la calidad de vida laboral, propuestas por distintos autores

Autor	Año	Categoría Propuesta
Mateu	1988	152) retribución, suficiente y justa, 153) relación apropiada de la paga por diferentes trabajos, 154) condiciones de trabajo seguras y saludables, 155) condiciones físicas o jornadas horarias que no resulten perjudiciales para salud, 156) oportunidad inmediata de utilizar y desarrollar las aptitudes humanas, 157) autonomía, 158) destrezas múltiples, 159) información y feedback, 160) tareas completas, 161) planificación, 162) futuras oportunidades de promoción, 163) aplicación futuras de conocimiento y aptitudes, 164) integración social en la empresa: ausencia de prejuicio, igualitarismo, movilidad, grupos primarios de apoyo, sentimiento de “comunidad”, 165) apertura interpersonal en como los miembros de la organización se relacionan e intercambian ideas y sentimientos, 166) derechos fundamentales de la persona en la empresa: intimidad personal, 167) libertad de expresión, 168) equidad en retribuciones, 169) recompensas simbólicas, 170) estabilidad en el empleo, 171) trabajo y trabajos vitales total: equilibrio trabajo y vida, 172) ocio, 173) relevancia social de la vida laboral.
Mark y Mirvis, Hackett y Grady	1986	174) satisfacción de las necesidades de crecimiento: promoción, 175) y logros, 176) sugerencias ofrecidas: participación y comunicación, 177) participación toma de decisiones, 178) comunicación grupo de trabajo, 179) comunicación organizacional, 180) características del trabajo: significación, 181) desafío, 182) responsabilidad personal,
Mirvis y Lawler	1984	183) satisfacción con: paga, 184) beneficios, 185) seguridad y estabilidad, 186) condiciones físicas de trabajo, 187) relación con compañeros, 188) posibilidad logros y desarrollo de habilidades, 189) satisfacción laboral general, 190) tipos de supervisión: tareas por personas, 191) influencia: sugerencias, expresar quejas, manejo de quejas participación, 192) evaluación del rendimiento, 193) recompensas intrínsecas, 194) oportunidad para las recompensas, 195) puesto de trabajo: responsabilidad personal, 196) significado, 197) importancia, 198) variedad, 199) desafío, 200) autonomía,

Tabla 1-3 Categorías de la calidad de vida laboral, propuestas por distintos autores

Autor	Año	Categoría Propuesta
Visauta	1983	201) satisfacción en el trabajo, 202) temperatura, 203) luz, 204) ruidos, 205) limpieza, 206) espacio, 207) condiciones de seguridad, 208) carga física, 209) carga mental, 210) jornada de trabajo, 211) transporte, 212) oportunidades de formación, 213) utilización de las capacidades, 214) promoción, 215) preparación necesaria, 216) relación con compañeros, 217) relación con superiores inmediatos, 218) relación con la organización, 219) diversificación de funciones, 220) identificación al producto, 221) intervención en la tarea, 222) seguridad o garantía en el empleo, 223) salario, 224) otras ventajas sociales, 225) reconocimiento o consideración interna y externa, 226) autónoma, 227) responsabilidad, 228) posibilidad/gravedad de errores, 229) iniciativa,
Walton	1975	230) paga adecuada y justa: suficiencia y equidad interna y externa, 231) jornada de trabajo razonable, 232) ambiente físico seguro y saludable, 233) uso y desarrollo de capacidades, 234) autonomía, 235) habilidades múltiples, 236) información de los procesos de trabajo, 237) oportunidad de crecimiento, 238) desarrollo personal, 239) y profesional, 240) promoción, 241) estabilidad en el empleo, 242) integración social: ausencia de perjuicios, 243) igualdad, 244) movilidad, 245) grupos primarios de apoyo, 246) franqueza interpersonal, 247) protección de los derechos del trabajador, 248) privacidad, 249) libertad de expresión, 250) tratamiento imparcial, 251) equilibrio trabajo y vida, 252) ocio, 253) horarios, 254) relevancia social de la vida laboral,
Hoffenger	1975	255) tecnología, 256) organización del trabajo, 257) necesidades personales, 258) necesidades del medio físico, 259) y social, 260) Diseño de puestos.

Fuente: Da Silva (2006)

En base a lo anterior, Da Silva (2006) con el análisis que realizó, en base con el contenido de cada una de las variables de cada autor, se concluyó que varios autores coinciden en que las variables para dar una buena medición a la calidad de vida laboral son: 1) seguridad del ambiente físico de trabajo (riesgos laborales), 2) oportunidad de promoción y adelanto futuro, 3) autonomía (control de tareas, autoridad de decisión), 4) remuneración, 5) relaciones con otros: compañeros y jefes, 6) beneficios y recompensas, 7) satisfacción de necesidades sociales (pertenencia, afiliación), 8) comunicación entre grupos y comunicación organizacional, 9) satisfacción con el trabajo, 10) estabilidad en el empleo. Otros autores como Segurado y Agulló (2002) presentan clasificados las variables por tres categorías según procedan del individuo, el medio ambiente del trabajo, de la organización o del entorno socio- laboral, como se muestra a continuación (ver Tabla 1-4).

Tabla 1-4 Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral según (Segurado & Agulló, 2002)

Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral	
Indicadores individuales	• Satisfacción laboral • Expectativas, motivación • Actitudes y valores hacia el trabajo • Implicación, compromiso, centralidad del trabajo • Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente del trabajo	• Condiciones de trabajo • Diseño ergonómico • Seguridad e higiene • Nuevas tecnologías • Análisis de puestos • Características y contenido de trabajo

Tabla 1 4 Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral según (Segurado & Agulló, 2002)

Categorías de indicadores de la calidad de vida laboral	
Organización	• Organización del trabajo, efectividad y productividad. • Organigrama, estructura y funcionamiento. • Cultura y cambio organizacional. • Participación y toma de decisiones • Factores psicosociales. • Aspectos sociales, comunicación, clima laboral.
Entorno socio-laboral	• Calidad de vida, salud, bienestar de trabajadores. • Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida. • Variables sociodemográficas. • Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral. • Prevención de riesgos laborales.

Fuente: Segurado y Agulló, (2002)

El autor sugiere bajo las categorías de indicadores individuales aquellos trabajos interesados en la evaluación de la calidad de vida laboral percibida por el trabajador, es decir, como experimenta y se desarrolla el individuo en su entorno de trabajo. Respecto a las condiciones y el medio ambiente de trabajo, tiene en cuenta las variables como la seguridad e higiene, aspectos ergonómicos, diseño del puesto, características y contenido del trabajo, variables de las tareas, nuevas tecnologías, confort, etc. Los componentes de la organización relacionados con el sistema de trabajo, métodos de dirección, sistemas de trabajo, y estrategias organizacionales.

Otros componentes del entorno social- laboral se refieren a factores económicos, políticos, ecológicos, sociales, histórico-culturales y tecnológicos. (Segurado y Agulló, 2002).

Cabe constatar la amplia variedad de opiniones en cuanto a los indicadores que forma parte de la calidad de vida laboral. Todos ellos nos permite dar cuenta de la riqueza y la amplitud del tema. No obstante, y pese a la gran cantidad de variables propuestas, los autores coinciden en que las evaluaciones sobre calidad de vida laboral deben contemplar tanto aspectos objetivos como subjetivos (Flores 2008).

1.6. Estudios sobre calidad de vida laboral

Existe en la actualidad varios estudios relacionados con la calidad de vida laboral, algunos de ellos los más recientes se muestran en la Tabla 1-5, la cual los datos de cada uno de los estudios fueron recabados a través de instrumentos de recolección de información de naturaleza diversa tales como encuestas, entrevistas, etc. y entre los objetivos de los investigadores, el marco teórico y los hallazgos realizados en campo.

Tabla 1-5 Estudios referentes a la calidad de vida laboral

Estudio	Autor	“N”	Observaciones
La calidad de vida laboral del personal docente de la universidad de Antioquia	Restrepo & López, (2011)	180	El presente estudio se aborda desde el concepto “Nivel de vida” a través del cuestionario y la entrevista. Se solicitó valorar el nivel de vida entre bueno, regular y malo, obteniendo como resultado que el 93% de los profesores tienen un nivel de vida bueno. No se encontraron diferencias significativas en la calidad de vida, atendiendo las variables como el género y el tipo de contrato. Más del 60% de la población docente encuestada, se adapta en gran medida a las demandas de la organización. Es decir, los profesores tienen una alta tendencia a aceptar las normas, los cambios y los ritmos de trabajo. Un 25.5% de la población docente encuestada coincide en que experimenta con frecuencia efectos colaterales del trabajo como: sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental, trato despersonalizado a colegas, frustración, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas, entre otros. Más del 70% de la población docente encuestada, considera que su evolución laboral es alta, en relación con aspectos como motivación por el trabajo, calidad de las condiciones de trabajo, autoestima, conciliación trabajo familia, estado de ánimo, promoción laboral, seguridad en el trabajo, satisfacción con el trabajo, compromiso, competencias profesionales, entre otros. Cerca del 60% de los docentes existe una baja tendencia a experimentar situaciones de violencia en el trabajo. Las relaciones interpersonales positivas y el mejoramiento de las relaciones con los estudiantes son los factores que más se destacan en relación con lo que va a mejorar en el ambiente social de trabajo. La satisfacción con la organización, en términos generales, los niveles de satisfacción de los docentes encuestados son altos. Lo mismo ocurre con la evolución laboral.

Tabla 1-5 Estudios referentes a la calidad de vida laboral

Estudio	Autor	"N"	Observaciones
Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburra	Gómez, (2010)	200	"Calidad de vida laboral" describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo. Actualmente se da un alto uso de la contratación temporal en la sociedad y esta tiende a incrementarse, incluso con profesionales y personal más calificado. Esto se da porque las organizaciones, para mantenerse vigentes y obtener ganancias, optan cada vez más por esta modalidad de contratación puesto que les disminuye los compromisos económicos y les ofrece mayor flexibilidad en la toma de decisiones con relación al tamaño de la plantilla de personal a un menor costo. La utilización de esta modalidad de trabajo tiene riesgos en relación con la calidad de vida de las personas porque precariza el trabajo y se basa en disminuirles costos a las organizaciones en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores. Se llega a concluir que es importante observar como la calidad de vida laboral de los empleados temporales, con base a los resultados obtenidos, deja mucho que desear y presenta una necesidad urgente de estudiar los efectos que se genera la precariedad laboral tanto para el empleado como para la urgente competitividad de las organizaciones. Es importante que las organizaciones trabajen por la calidad de vida laboral, se propone lograr gente motivada y comprometida que impacte la calidad empresarial.

Tabla 1-5 Estudios referentes a la calidad de vida laboral

Estudio	Autor	“N”	Observaciones
Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASAL UD E.S.E Manizales	Cañon & Galeano, (2011)	89	En los participantes, 81% son mujeres, la edad promedio 36 años, estrato socioeconómico medio 72%, 61% auxiliares de enfermería, 19% médicos, Se evidenció que 55% perciben bastante calidad de vida laboral, 11% satisfacción laboral, se encontraron relaciones de la calidad de vida laboral con el estrato socioeconómico, Motivación, apoyo directivo, satisfacción laboral, y salud general. Se debe de llevar a cabo acciones para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud ya que el 36% del personal reporta estar ni satisfecho ni insatisfecho y un 28% moderadamente satisfecho, el 11% dice estar satisfecho. Como se evidencia la satisfacción en el trabajo es baja. Se encuentra que el 23% de las personas están insatisfechas con el salario que devengan y el 11% muy insatisfechas. Es necesario analizar la carga de trabajo que tiene los trabajadores puesto que se encontró un porcentaje alto (62%) que perciben bastante carga de trabajo. Los trabajadores perciben bastante carga de trabajo, mucha motivación intrínseca y un nivel medio de calidad de vida. Se encontró que algunos trabajadores están insatisfechos con su estabilidad en el empleo y con el salario que reciben. Se debe de trabajar desde la gerencia de talento humano por mejorar la CVL, puesto que se relaciona con factores laborales psicosociales que afectan al empleado y la organización especialmente en instituciones de la salud en donde se atienden seres humanos que requieren de un servicio de calidad y para ello la satisfacción laboral, el apoyo directivo, la motivación son esenciales.

Tabla 1-5 Estudios referentes a la calidad de vida laboral

Estudio	Autor	“N”	Observaciones
Calidad de vida laboral y equidad en empresas maquiladoras textiles yucatecas. Estudio de caso: avance de investigación.	Barroso & García, (2009)	329	Existen diferencias en cuanto a la percepción de equidad entre plantas ya que, de manera general, los trabajadores consideran que sus sueldos son bajos, los horarios de trabajo no son los adecuados y que hay mal trato por parte de los supervisores. En cuanto a la antigüedad de los trabajadores, existe menor percepción entre CVL y equidad especialmente en el rango de seis meses a un año, ya que el promedio que se obtuvo está por abajo del promedio general, lo que refleja las ausencias y la rotación de personal. Se puede concluir que, en la percepción de los trabajadores, la forma como se evalúa su desempeño no es justa, ni la cantidad de trabajo asignado con respecto a los compañeros. Ni el supervisor ni la empresa cumplen lo que prometen, existe favoritismo entre compañeros, falta trato justo y el sueldo percibido no corresponde a lo que el trabajador realiza.

Tabla 1-5 Estudios referentes a la calidad de vida laboral

Estudio	Autor	"N"	Observaciones
Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz	Marín, (2011)	33	Se evidenció que alrededor de un 50% del personal se dirigían al Centro de Atención Integral al Trabajador en busca de información inherente a los beneficios y planes. De allí se aprecia que los trabajadores pareciera que no tuviesen suficiente conocimiento acerca del abanico de beneficios que ofrece PDVSA CVP, impidiendo el disfrute de los mismos, lo que pudiera incidir directamente en la calidad de vida laboral de los trabajadores. Igualmente se pudo constatar que las condiciones físicas existentes en los lugares de trabajo son adecuadas para realizar de manera eficiente sus actividades, ya que los resultados arrojaron que la iluminación en las oficinas es buena, la temperatura del ambiente es confortable y que el ruido no representa un impedimento para la realización de las labores. Es importante destacar que los trabajadores manifestaron rotundamente la inexistencia de espacios dedicados al descanso y el esparcimiento. De este modo, se puede señalar que el personal de PDVSA CVP percibe que su ambiente de trabajo es óptimo, ya que le brinda bienestar personal y les permite un mejor desempeño laboral. Se observó que los trabajadores poseen un grado aceptable – bueno en cuanto a la satisfacción laboral. Actualmente los trabajadores, desean mayor autonomía en el desarrollo de sus funciones, mayor oportunidad para manifestar sus habilidades y creatividad, un incremento del retorno económico, una mayor participación en el proceso de toma de decisiones, un medio ambiente un poco más confortable, una política de motivación de personal, en general unas mejores condiciones laborales que le permitan a los trabajadores su autorrealización en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia, recopilado con distintos autores.

Con los datos antes vistos, según López y Restrepo (2011), los resultados de las herramientas utilizadas para llegar a un resultado, permiten entrar a detalle de esas condiciones de trabajo que son percibidos positivamente, pero también posibilitan conocer aquellas condiciones que desmejoran según los empleados (López y Restrepo, 2011).

Hasta donde se sabe, se coincide que la persona que experimenta con frecuencia efectos colaterales de trabajo como sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental, trato despersonalizado a colegas, frustración, molestia física y automedicación para aliviar síntomas, el sobrecargo laboral aparece reiteradamente como una condición que empeora cada vez, y que se convierte en causa de relaciones interpersonales tensas y/o distantes (López y Restrepo, 2011).

Cabe destacar, en la mayoría de las ocasiones los verdaderos satisfechos en su trabajo son los trabajadores del escalón directivo o profesional superior. Los menos satisfechos son los trabajadores de menor rango jerárquico.

1.7. Modelos calidad de vida laboral

En el transcurso de los años, distintos autores han mostrado modelos relacionados a la calidad de vida laboral, ayuda hoy en día a poder entender y ver de una manera distinta la calidad de vida laboral. La calidad de vida laboral es un concepto amplio que abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo y que son relevantes para la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores (De la Poza, 1988; Segurado & Agulló, 2002; Flores, 2008).

En este sentido, este tema permite revisar los principales modelos explicativos que se han planteado para tratar de explicar la calidad de vida laboral, y exponer las repercusiones de la calidad de vida laboral tanto en el individuo como en el contexto de la organización.

Los autores sostienen que es preciso ampliar el campo teórico y metodológico de la calidad de vida laboral a través de la elaboración y posterior de la aplicación de

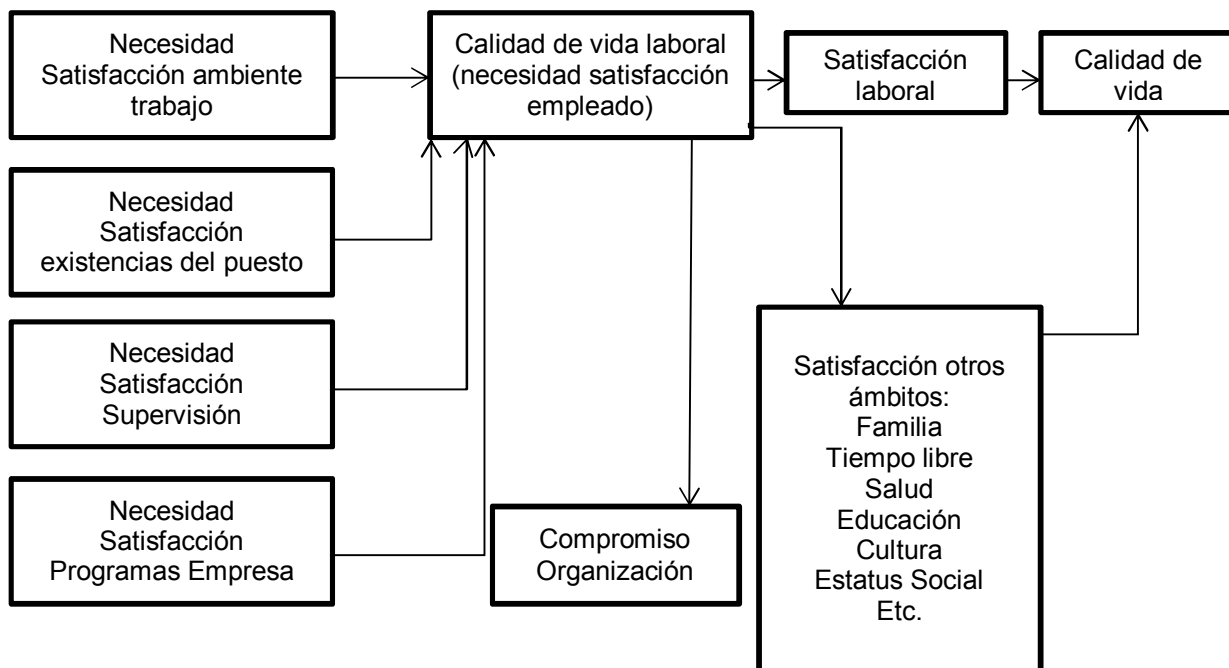
modelos teorico desde las cuales se pueda explicar y definir el constructo de una manera operativa (Flores, 2008).

1.7.1. Modelo de antecedentes y consecuentes de calidad de vida laboral

El modelo propuesto por Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, (2001), fue desarrollado para explica el proceso a través del cual un trabajador experimenta una buena o mala calidad de vida laboral. En la realización de este modelo Sirgy et al. (2001) toma referecia las teorías de Hankman, Oldham y Herzberg sobre satisfacción laboral, el modelo de Maslow sobre las satisfacción de las necesidades, y la teoría de spill-over propuesta por Andrisai y Shapiro. En general estos modelos postulan que la satisfacción o insatisfacción laboral se relaciona con tener cubiertas una serie de necesidades en diferentes aspectos de la vida por ejemplo la familia, trabajo, realización personal, etc (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001; Flores, 2008).

Partiendo de estos antecedentes, Sirgy et al. (2001) proponen un modelo explicativo (ver Ilustracion 1-1), para estos autores la calidad de vida laboral en función de la necesidad de satisfacción del trabajador respecto a cuatro factores del contexto laboral. Así pues, todos los trabajadores necesitan experimentar satisfacción en su medio ambiente, por ejemplo a través de sus buenas condiciones de salud seguridad y salario; en las exigencias del puesto, por ejemplo demandas laborales, conflicto de rol autonomía y equipo de trabajo; la supervisión que habla de la participación del trabajador en la toma de decisiones, y por último la necesidad de estar satisfechos con los programas desarrollados por la empresa, estos son los programas de mejora sobre calidad de vida laboral, flexibilidad y horarios. Estos factores constituyen los antecedentes inmeditos que provoca la calidad de vida laboral (Sirgy et al. 2001).

Ilustración 1-1 Modelo de antecedentes y consecuentes de calidad de vida laboral de Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, (2001)



Fuente: Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, (2001)

Consecuentemente, un trabajador que siente que sus necesidades de satisfacción respecto a estos cuatro antecedentes están cubiertas, experimentará una buena calidad de vida laboral. Además, un trabajador que experimente una buena calidad de vida laboral tendrá también una mayor satisfacción laboral, desarrollará un mayor compromiso hacia la organización y todo ello redundará en una mayor satisfacción con su vida en general (Flores, 2008).

Según Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, (2001) la calidad de vida laboral tiene un efecto *Spill-over* en la satisfacción general de la persona y en su calidad de vida, es decir, aquellos trabajadores que tengan una buena calidad de vida laboral percibirán también la satisfacción en las restantes facetas de su vida.

1.7.2. Modelo integral de calidad de vida laboral

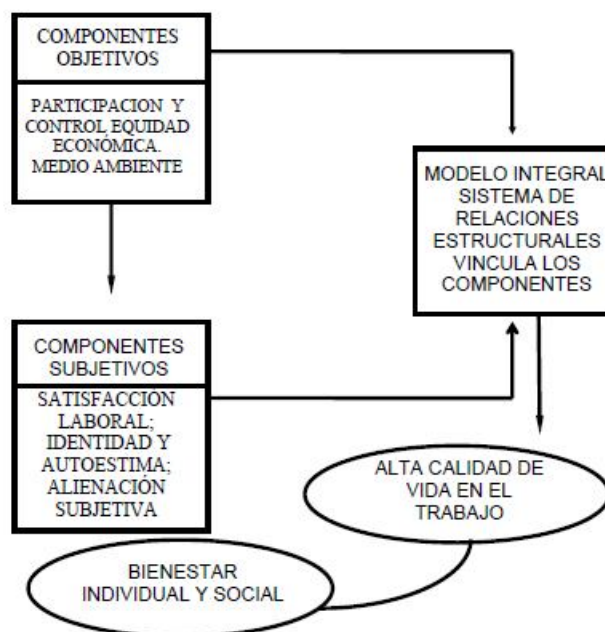
En la actualidad, varios autores sostiene que es preciso ampliar el campo teórico y metodológico de la calidad de vida laboral a través de la elaboración y posterior aplicación de modelos desde los cuales se pueda dar una explicación y definir de una manera operativa

La metodología contribuye a generar relaciones de confianza entre jefaturas y trabajadores, a elevar el sentido de pertenencia y compromiso, retener y captar talentos, mejorar la productividad y fomentar la creatividad. Estas ventajas competitivas permiten a la empresa alcanzar sus objetivos organizacionales y ser más exitosas.

Para efectos de esta investigación se basará en un modelo desarrollado por el sociólogo Armando Lares llamado modelo integral de calidad de vida en el trabajo. Según Lares (1998) el modelo integral de calidad de vida en el trabajo es un modelo que encaja una multitud de indicadores y su combinación en bloques relacionados, y según el marco conceptual formulado, contribuye a esclarecer las interrelaciones entre los diversos componentes de la calidad de vida laboral.

Este modelo dirige su atención hacía un fenómeno social de indudable preocupación e interés por parte de diversos sectores de la sociedad, y en este sentido justifica que sea categorizado a través de una serie de indicadores. En relación a lo anterior, dicho modelo incluye dimensiones objetivas relacionadas con el grado de participación y control, equidad económica, ambiente laboral y dimensiones subjetivas relacionadas con la satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral y alienación en el trabajo (véase Ilustración 1-2), los mismos representan sentimientos que demuestran los trabajadores como resultado de su vida laboral. Las dimensiones mencionadas anteriormente se consideran importantes, ya que se adapta a las necesidades plasmadas en los objetivos y el desarrollo de la investigación (Lares, 1998).

Ilustración 1-2 Calidad de vida en el trabajo efectos organizacionales y sociales



Fuente: Lares (1998)

Lares (1998) plantea como premisa que para comprender la calidad de vida laboral se manifiesta en determinada organización, es necesario conocer los niveles de las dimensiones: Participación y control, equidad económica, alineación, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral.

A mayor participación y control en el proceso de toma de decisiones; una mayor equidad económica; a un mejor ambiente laboral; a una reducción significativa de los elementos alienantes; a mejores índices de satisfacción en el trabajo; y a un incremento de los niveles de autoestima esta la identidad del trabajador en la empresa u organización; necesariamente tendremos una mejor calidad de vida laboral. Lo inverso incidirá a una baja calidad de vida en el ambiente laboral (Lares, 1998).

1.8. Conceptualización de variables

Para efectos de esta investigación, en relación al modelo establecido se tomaron las bases metodológicas del autor Lares (1998), las variables de calidad vida laboran son: participación y control, equidad económica, alienación en el trabajo, medio ambiente, identidad y autoestima laboral, satisfacción en el trabajo.

1.8.1. Participación y control

Se refiere al grado por medio del cual los trabajadores participan y controlan en el proceso de toma de decisiones. Menciona Lares (1998), que la participación significa que los trabajadores de determinada organización se involucran en el proceso de toma de decisiones a diferentes niveles de la misma y el control, sugiere que los trabajadores no solo participen en las decisiones de la empresa, sino que ejerzan también, un grado de determinación en asuntos concernientes a la organización.

Ciertamente, el nivel de participación no siempre es el mismo en las organizaciones, la participación no implica control a pesar de sus diversas manifestaciones e intensidad; control si implica participación en todos los niveles del proceso de toma de decisión dentro de la empresa u organización, más la determinación de las políticas, conductas y demás acciones de las mismas.

En la gestión educativa la participación en educación de acuerdo a “los enfoques ideológicos de las organizaciones y a los objetivos que persigue, la participación puede analizarse en función a la distribución del poder entre los actores, en términos de organización interna y de las relaciones que se establecen dentro de la escuela así como entre ella y la comunidad” (Obando, 2008; Eguren, 2005).

1.8.2. Equidad económica

Considera Lares (1998) no solo aspectos restringidos del concepto de sueldo o salario, sino también los beneficios adicionales que se pueden dar, o son dados en el trabajo. La equidad económica se valoriza para conceptualizar la calidad de vida en el ambiente laboral. La misma tiene que ver con las desigualdades que manifiestan

en el lugar de trabajo en materia de ingresos y beneficios adicionales percibidos por los actores del proceso de producción.

El propósito es estimular la propia generación de los recursos de la organización e incrementar la autonomía de las mismas. En este sentido, la equidad económica estimula los recursos, la autodirección, las decisiones compartidas y reduce los abismos entre los frutos percibidos por los miembros de la organización (Lares, 1998).

1.8.3. Alienación en el trabajo

Considera Lares (1998) como una falta de poder y reflejo de sentimientos de impotencia por parte del trabajador; como un sentimiento de insatisfacción con las relaciones sociales dentro de la organización y finalmente como una falta de control real en la toma de decisiones.

Los elementos significativos que se consideran necesarios tomar en cuenta para la operacionalización de alineación, dentro de una concepción integral de la calidad de vida laboral son los siguientes: a) la alineación implica una falta de poder y refleja un sentimiento de impotencia por parte del trabajador, dentro del proceso productivo y toma de decisiones en las diversas organizaciones, independientemente del contexto socioeconómico donde estas entidades se manifiesten; b) la alineación del trabajo refleja un sentimiento de insatisfacción con todos aquellos aspectos que inciden en el proceso productivo. c) la alineación presenta como efectos ostensibles la insatisfacción en las relaciones sociales con los niveles supervisoríos y directivos de las organizaciones. d) la alineación está representada en la articulación de las distintas relaciones de dominación, en un proceso de totalización gobernado por la racionalidad burocrática. e) desde el punto de vista subjetivo representa los sentimientos de los trabajadores relacionados con pertenecer y no compartir. f) desde el punto de vista objetivo se relaciona con el proceso de control real de la toma de decisiones por parte de los trabajadores de las diversas organizaciones. (Lares, 1998)

1.8.4. Medio Ambiente

Se refiere a los aspectos relacionados con todos los elementos que inciden en la salud ocupacional y a la percepción que manifiesta el trabajador acerca de su entorno físico y ambiental en el trabajo (Marín, 2011). El medio ambiente es un elemento de gran importancia dentro de la satisfacción laboral ya que ayuda a lograr un equilibrio vital en relación con la trascendencia; traducido básicamente en estabilidad psicológica, autoestima adecuada e integración armónica entre vida familiar y trabajo.

El ambiente laboral también es importante para las organizaciones, pues resulta el modo de expresión de su cultura organizacional; en el destaca fundamentalmente el clima organizacional y la calidad de vida laboral, donde se desprende la percepción que tiene cada miembro de lo que vive (Camacaro, 2006).

La forma de lograr un buen ambiente de trabajo con el compromiso de los trabajadores de mejorar su productividad, se basa en la confianza mutua del personal que permite darle un lugar a cada uno, integrar las metas individuales a los objetivos grupales y organizacionales para alcanzar un clima positivo, más agradable, orientado hacia la colaboración de todos por el mismo fin. Significa también una mayor independencia de sus actividades y su integración coordinada, más seguridad y auto-confianza para ejecutar sus responsabilidades y el óptimo desempeño de sus funciones. Esto provocará que las personas sean más creativas e innovadoras con una mayor contribución de ideas y participación laboral (Robbins y Stephen, 1996; Sotomayor, 2004).

1.8.4.1. Higiene Laboral

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada.

Higiene laboral se refiere “al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza” (Chiavenato, 2011). La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral.

Entre los principales objetivos de la higiene laboral están: a) eliminar las causas de las enfermedades profesionales; b) reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas; c) prevenir que se agraven los males y las lesiones; d) conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral (Chiavenato, 2011).

La higiene y la seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. La higiene laboral es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

1.8.4.2. Iluminación

Iluminación se entiende como “la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado, no se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo” (Chiavenato, 2011).

Los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe realizar; la mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala calidad del trabajo y es la responsable de una parte considerable de los accidentes. Es un hecho, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, tanto más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

1.9.4.3. Ruido

El ruido se entiende como “un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: la frecuencia y la intensidad” (Chiavenato, 2011). Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, Chiavenato (2011) considera que el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo, en su audición.

De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición, en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, tanto mayor será el grado en que se pierda capacidad auditiva.

1.8.4.4. Temperatura

Camacaro (2010) considera que una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura, menciona que existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por altas temperaturas, en los cuales el trabajador requiere vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como en el caso de almacenes que exigen ropa preparada para la protección. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales.

1.8.4.5. Humedad

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad, siendo este un factor que pueda afectar la calidad de vida laboral del empleado (Chiavenato, 2011).

1.8.4.6. Salud ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores”.

Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

La salud ocupacional es la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo, no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo. El cual se logra mediante la implantación de programas de salud ocupacional que consiste en la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Camacaro, 2006).

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para las organizaciones, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo.

1.8.4.7. Seguridad en el trabajo

El trabajo en las organizaciones ha creado la necesidad de formar especialistas en el campo de la higiene y la seguridad, en general se trata de personas dedicadas a la protección de los recursos de sus miembros ante la pérdida que podrían sufrir por accidentes, incendio o por la exposición a sustancias tóxicas, radiación, ruido, etc. (Camacaro, 2010).

La seguridad en el trabajo es “el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo” (Chiavenato, 2011).

1.8.5 Satisfacción en el trabajo

La satisfacción en el trabajo o también llamado satisfacción laboral, ha sido definida de múltiples formas, “Se refiere al estado psicosocial que presenta el trabajador y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de las metas y expectativas personales y laborales” (Marín, 2011).

Camacaro (2006) considera que la satisfacción laboral “puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan, es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar las habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés”.

Chiavenato (2011) admite algunos medios que pueden elevar la satisfacción de las personas en el trabajo, primero hacer que los puestos sean más divertidos: muchas empresas tienen una cultura de diversión entre sus colaboradores. La administración deja clara su irreverencia, pero toma la competencia muy en serio. El ambiente divertido hace que las personas estén más satisfechas con lo que hacen, así elimina la rutina y la monotonía.

Segundo, este autor considera pagar con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para la promoción: esto representa buenos salarios, prestaciones dentro de las necesidades y los presupuestos de cada quien, esto es un planteamiento sencillo. No debe haber discrepancias entre lo que las personas reciben y lo que desean.

El adecuar a las personas a los puestos de acuerdo con sus intereses y habilidades y, de ahí, la necesidad de admitir a personas con potencial para desarrollarse en el sentido de adecuarlas a los puestos correctos.

Por último diseñar puestos para que sean desafiantes y satisfactorios. Esto implica dotar a las personas con más responsabilidades y proporcionarles mayor variedad, significado, identidad, autonomía y retroalimentación (Chiavenato, 2011).

Los empleados buscan ser bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren (Camacaro, 2006).

1.8.6 Identidad y autoestima laboral

Se refiere al grado de satisfacción que manifiestan los trabajadores en cuanto a la autonomía del trabajo, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de logros (Marín, 2011).

El trabajo es una parte fundamental en la vida de la persona, es una actividad que proporciona un ingreso, beneficia algún sector de la población, sirve para el desarrollo personal de quien lo efectúa. Cuando se cumplen cualquiera de estos aspectos, se eleva la autoestima de la persona que lo lleva a cabo. En nuestra sociedad, el trabajo está considerado como un elemento que refleja la importancia y capacidad de una persona. A mayor jerarquía y/o sueldo, mayor probabilidad de que se fortalezca la autoestima de la persona que trabaja (Russek, 2007).

Russek (2007) afirma que tener una autoestima alta en el trabajo significa que se tiene la capacidad para reconocer las habilidades y limitaciones, cuando una persona tiene una autoestima baja, repercute en la calidad y cantidad de su trabajo y en las diferentes relaciones que éste implica (jefes, empleados, clientes, proveedores, compañeros, etc.). Es importante recordar que una autoestima baja no siempre está relacionada con la falta de capacidad o conocimientos. Es el resultado de comparar lo que creo que soy, con lo que debería ser.

La identidad le da al individuo un sentimiento profundo de quién es, cuáles son sus derechos y valores que deben ser satisfechos en el lugar de trabajo. La proposición

que sustenta la dimensión de identidad y autoestima laboral, formula que el trabajo es una fuerza poderosa en la configuración de la identidad del ser humano (Lares, 1998).

1.9 Marco contextual

1.9.1 El sistema educativo superior en México

México cuenta actualmente con un sistema de educación superior amplio y diverso, que incluye instituciones de educación superior públicas y particulares, tales como universidades, institutos tecnológicos, universidades tecnológicas, universidades politécnicas, universidades pedagógicas, universidades interculturales, centros de investigación, escuelas normales y centros de formación especializada.

La secretaría de educación pública (SEP), es la dependencia del gobierno federal que tiene como propósito esencial crear condiciones que permitan asegurar el acceso de todas las mexicanas y mexicanos a una educación de calidad, en el nivel y modalidad que la requieran y en el lugar donde la demanden (SEP, 2014). Las funciones primordiales de la educación superior se refieren a la formación de las personas en los distintos campos de la ciencia, la tecnología, la docencia, la investigación; también, a la extensión de los beneficios de la educación y la cultura al conjunto de la sociedad, con el propósito de impulsar el progreso integral de la nación.

La educación hoy en día puede ser representada como una palanca de desarrollo que accede no solamente incrementar el capital humano, sino también fortalecer la cohesión y justicia sociales; enriquece la cultura, pero sobre todo contribuye a consolidar la democracia y la identidad nacional basada en la diversidad cultural (SES, 2014).

La subsecretaría de educación superior es el área de la secretaría de educación pública encargada de impulsar una educación de calidad que permita la formación de profesionistas competitivos y comprometidos con el desarrollo regional y nacional, y que contribuya a la edificación de una sociedad más justa (SES, 2014). Como se

muestra en la Ilustración 1-3, la educación de tipo superior se imparte después del bachillerato. Se conforma por tres niveles: el técnico superior conocido como profesional asociado, la licenciatura y el posgrado.

Ilustración 1-3 Educación superior en México

Tipo de educación	Nivel	Servicios
Educación superior	Técnico superior	Universidades tecnológicas, otros
	Licenciatura	Normal, universitaria y tecnológica
	Posgrado	Especialidad, maestría y doctorado

Fuente: Elaboración propia, basado en (SES, 2014)

El técnico superior requiere estudios de bachillerato, forma profesionistas técnicamente capacitados para el trabajo en una disciplina específica, sus programas de estudio son de dos años y se tiene la posibilidad de estudiar posteriormente dos años más y lograr una licenciatura o ingeniería. La licenciatura se imparte en instituciones tecnológicas, universitarias y de formación de maestros; es de carácter terminal y forma profesionistas en las diversas áreas del conocimiento con programas de estudio de cuatro años o más. El posgrado requiere la licenciatura y se divide en estudios de especialidad, maestría y doctorado; forma profesionistas con alto grado de especialización profesional que se acreditan mediante un título o grado (SES, 2014).

Si consideramos a la educación superior como una forma de ampliar las oportunidades vitales de los individuos y una vía que dispone la sociedad para reflexionar sobre sí misma en un entorno cada vez más complejo y dinámico.

La secretaría de educación debe ofrecer a los jóvenes un área para el desarrollo personal y profesional que valore la libertad, el desarrollo cultural y la cohesión social. Por tanto, en relación con los estudiantes, son dos las grandes responsabilidades de la educación superior: esmerarse en perfeccionar continuamente la calidad de la formación en lo cognitivo e instrumental los conocimientos, destrezas y habilidades que requiere el individuo para una vida profesional en continua transformación, y en ofrecer un espacio en que se reconozca su autonomía intelectual y se ensanche su horizonte ético y cultural, que se permita bregar con las exigencias y tensiones de un mundo globalizado. Respecto a sus responsabilidades sociales, la educación superior está llamada a operar con flexibilidad y transparencia, explorar nuevas opciones y estrategias de desarrollo equitativas y sustentables (SES, 2014).

1.9.2 Situación del sistema de educación superior en México

La educación superior se define como aquella que es posterior al bachillerato o su equivalente, se compone por la licenciatura y los grados académicos de maestría y doctorado, las carreras profesionales cortas, los cursos de actualización y especialización y está compuesto por la educación normal, la tecnológica y la universitaria. Al mismo tiempo, la educación superior puede ser centralizada, descentralizada, autónoma o privada. Las instituciones privadas reconocidas por la SEP, los gobiernos de los estados u organismos descentralizados del estado son establecimientos que requieren reconocimiento de validez oficial (OEI, 2014).

La educación superior es un bien público que también produce beneficios. Éstos se manifiestan en una gran variedad de esferas, incluidos ingresos más elevados y mayor satisfacción laboral. Más trascendentes colectivamente son los beneficios públicos. Una población más y mejor educada significa una ciudadanía más informada, participativa y crítica. Además, la educación superior tiene importantes efectos multiplicadores en el desarrollo económico y social, es un componente crucial para construir una nación más próspera y socialmente incluyente (Tuirán, 2012).

La población en México en los últimos 30 años se ha incrementado en 49.26 millones de habitantes, con una creciente tendencia a la urbanización. La población escolar aumentó en 18.31 millones y el mayor impulso está en el nivel básico, cuya matrícula ha crecido en ese lapso de 10.7 millones a 23.5 millones de alumnos, en tanto que la de educación superior lo hizo de 270,000 a más de 2 millones (Aréchiga & Llarena, 2012).

Una de las características principales de la educación de nivel superior ha sido el rápido crecimiento del número de instituciones públicas y privadas que lo imparten: de 118 que existían en 1970 (Aréchiga & Llarena, 2012), actualmente el sistema está integrado por 6 878 planteles escolares, 342 269 plazas académicas y una matrícula de poco más de tres millones. Incluye instituciones de diferente tipo, con distintos regímenes y formas de sostenimiento, como las autónomas y no autónomas, públicas y particulares, estatales, federales, universitarias, tecnológicas, normales e interculturales; incluye el nivel de licenciatura y el de posgrado (Narro Robles & Martuscelli Quintana, 2012).

De acuerdo con las cifras más recientes del VI informe de gobierno, el total de profesores en el nivel superior, tanto de instituciones públicas como privadas, es de 342 269,30; lo que significa que en las últimas dos décadas la planta de maestros casi se triplicó, en 1990 la cifra era de 134 424. Del total de plazas, alrededor de una cuarta parte son de profesores de tiempo completo y el promedio de edad de este tipo de profesores en las universidades públicas es de 48 años (Narro Robles & Martuscelli Quintana, 2012).

La formación de docentes en nuestro país es una obligación del estado, con atribuciones divididas entre el gobierno federal y las entidades federativas, según lo establece la Ley General de Educación; por esta razón hay un vínculo entre este nivel educativo y la educación básica. Aspecto que le otorga un sentido único frente a otras instituciones de educación superior. En la planta docente la mayoría de las instituciones del subsistema, tanto públicas como privadas y tanto universitarias como tecnológicas, no cuenta con mecanismos adecuados para la renovación del

profesorado, tampoco con planes de retiro y jubilación dignos. En otros casos se han producido quebrantos financieros (Narro Robles & Martuscelli Quintana, 2012).

La participación del sector privado ha sido notable. En el sector público había en ese primer año 82 instituciones, y en 2000, 459; las instituciones particulares eran 36 y aumentaron a 838, sin embargo, se concentra mayoritariamente en las instituciones públicas (Aréchiga & Llarena, 2012).

Las principales iniciativas deben concentrarse en ampliar las oportunidades educativas para un mayor número de jóvenes, principalmente en las regiones y grupos sociales más desfavorecidos, así como en mejorar de forma significativa su oferta educativa. A pesar de que el avance en materia de cobertura de la educación superior ha sido notable en la última década, de ser un 18% en 1999 a paso a ser un 33% en 2012, el hecho de que solamente tres de cada 10 jóvenes en edad de cursar estudios superiores estén en las aulas universitarias se ubica muy por debajo de nuestros socios comerciales y de algunos países latino americanos como Costa Rica, Chile, Argentina, Brasil, Colombia y Cuba (Narro Robles & Martuscelli Quintana, 2012).

Las opciones educativas en el nivel superior se han concentrado, principalmente, en dos estrategias públicas, la creación de universidades tecnológicas y politécnicas y las opciones a distancia y virtuales, particularmente la universidad abierta y a distancia de México y la continuación del crecimiento de instituciones privadas, de muy diversa capacidad y calidad, con muy baja regulación por parte del gobierno.

1.9.3 Instituciones de educación superior

A través de sus diferentes políticas públicas, planes y programas, la subsecretaría de educación superior en México, trabaja para brindar una educación equitativa, pertinente, flexible, innovadora, diversificada y de amplia cobertura. Con ello se busca avanzar hacia el fortalecimiento de un sistema de educación superior cada vez más integrado y articulado, promotor de la equidad en la educación, de la permanencia de los estudiantes y actualización de los egresados (SEP, 2014).

La educación superior en México es un conjunto de instituciones públicas y privadas, con régimen jurídico, ofertas profesionales y de postgrado, antigüedad, tamaño, capacidad de investigación, instalaciones y recursos intelectuales diferentes. Por su régimen jurídico, existen universidades públicas autónomas, universidades públicas estatales, instituciones dependientes del estado, instituciones privadas libres e instituciones privadas reconocidas por la SEP, los gobiernos de los estados o los organismos descentralizados del estado.

En México, la educación superior se compone de diversos subsistemas. En conjunto, el sistema de educación superior ofrece a los mexicanos distintas opciones de formación de acuerdo con sus intereses y objetivos profesionales (Subsecretaría de Educación Superior, 2014). La Tabla 1-6 muestra las instituciones de educación superior separadas por subsistemas; a su vez muestra una definición de cada una de ellas, están establecidas a lo largo de la república mexicana.

Tabla 1-6 Tipo de instituciones de educación superior

Tipo	Descripción
Universidades públicas federales	Las instituciones que conforman este subsistema realizan, además de las funciones de docencia, un amplio espectro de programas y proyectos de investigación (generación y aplicación innovadora del conocimiento), y de extensión y difusión de la cultura.
Universidades públicas estatales	Las universidades públicas estatales, son instituciones de Educación Superior creadas por decreto de los congresos locales, bajo la figura jurídica de organismos públicos descentralizados. Estas instituciones estatales desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura.
Universidades públicas estatales con apoyo solidario	Las universidades públicas estatales con apoyo solidario son aquellas que reciben aportaciones del programa presupuestario y cuyo financiamiento proviene principalmente de los gobiernos estatales, así mismo, el gobierno federal contribuye con un apoyo solidario convenido con el estado respectivo. Al igual que las Universidades Públicas Estatales, desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura.
Institutos Tecnológicos	El Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos –SNIT– está conformado por 262 planteles y Centros Especializados, ubicados a lo largo y ancho del territorio nacional, coordinados por la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, de la Secretaría de Educación Pública. Con presencia en las 32 entidades federativas de la República, en los Institutos Tecnológicos se atienden a casi 500 mil estudiantes, en una oferta educativa que incluye 41 carreras profesionales, 61 programas de maestría, 14 especializaciones y 21 programas de doctorado; además del vigoroso despliegue de las funciones de docencia, investigación, vinculación y difusión de la cultura.

Tabla 1-6 Tipo de instituciones de educación superior

Tipo	Descripción
Universidades Tecnológicas	Las Universidades Tecnológicas (UTs) ofrecen a los estudiantes que terminan la educación media superior, una formación intensiva que les permite incorporarse en corto tiempo (luego de dos años), al trabajo productivo o continuar estudios a nivel licenciatura en otras instituciones de Educación Superior. El modelo educativo de las UTs está orientado al aprendizaje como un proceso a lo largo de la vida, enfocado al análisis, interpretación y buen uso de la información. Actualmente hay 61 Universidades Tecnológicas, en 26 estados de la república. El que estudia en estas instituciones obtiene el título de Técnico Superior Universitario.
Universidades Politécnicas	Las Universidades Politécnicas son un proyecto educativo creado en 2001 para ofrecer carreras de ingeniería, licenciatura y estudios de posgrado al nivel de especialidad. Sus programas, son diseñados con base en el modelo educativo basado en competencias y se orientan en la investigación aplicada al desarrollo tecnológico; al mismo tiempo, que llevan una colaboración estrecha con organizaciones de los sectores productivo, público y social
Universidades Interculturales	Promueven la formación de profesionales comprometidos con el desarrollo económico, social y cultural, particularmente, de los pueblos indígenas del país y del mundo circundante; revalorar los conocimientos de los pueblos indígenas y propiciar un proceso de síntesis con los avances del conocimiento científico; fomentar la difusión de los valores propios de las comunidades, así como abrir espacios para promover la revitalización, desarrollo y consolidación de lenguas y culturas originarias.

Tabla 1-6 Tipo de instituciones de educación superior

Tipo	Descripción
Centros públicos de investigación	Los centros públicos de investigación están conformados por centros públicos de investigación CONACYT, Centros de Investigación del IPN, tienen como objetivos principales: divulgar en la sociedad la ciencia y tecnología; innovar en la generación, desarrollo, asimilación y aplicación del conocimiento de ciencia y tecnología; vincular la ciencia y tecnología en la sociedad y el sector productivo para atender problemas, y crear y desarrollar mecanismos e incentivos que propicien la contribución del sector privado en el desarrollo científico y tecnológico, entre otros.
Escuelas normales publicas	Se encarga de la formación de profesores de educación preescolar, primaria y secundaria. Labor que realiza a través de la red de normales a nivel nacional. Las escuelas de educación normal superior ofrecen, entre otros, programas de licenciatura en educación preescolar, primaria, primaria intercultural bilingüe, secundaria, especial, inicial, física y artística.
Otras instituciones publicas	El sistema de educación superior pública en México es diverso. Por lo tanto, existen instituciones que de acuerdo con sus características particulares no es posible ubicarlas dentro de alguno de los subsistemas anteriores.

Fuente: Elaboración propia basado en SES (2014)

La duración de los estudios universitarios varía entre las escuelas y las instituciones. En general, los alumnos cursan en cuatro o cinco años sus estudios. Algunas instituciones organizan sus cursos en semestres y otras en trimestres. No hay formas homogéneas de organización académica, pero la modalidad más frecuente es la escuela y la facultad. Las escuelas y facultades reúnen en ocasiones más de una carrera. Suele emplearse el término facultad para aquellos centros que ofrecen carreras de licenciatura y estudios de posgrado. Pocas instituciones han adoptado formas de organización departamental (SEP, 2014).

1.9.4 Universidades públicas estatales en México

Las universidades públicas estatales son creadas por los congresos de los estados como organismos públicos con personalidad jurídica propia. Pueden ser descentralizadas del estado pero no tienen autonomía, pues en la designación de sus autoridades interviene el gobierno de la entidad. Por lo general, no obstante, estas universidades determinan sus actividades académicas (Subsecretaría de Educación Superior, 2014).

Actualmente el subsistema de universidades públicas en México, está conformado por 34 universidades, mostradas a continuación en la Tabla 1-7.

Tabla 1-7 Universidades públicas estatales en México

Universidades	
1. Universidad Autónoma de Aguascalientes	2. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
3. Universidad Autónoma de Baja California	4. Universidad de Guadalajara
5. Universidad Autónoma de Baja California Sur	6. Universidad Autónoma del Estado de México
7. Universidad Autónoma de Campeche	8. Universidad de Michoacana de San Nicolás Hidalgo
9. Universidad Autónoma del Carmen	10. Universidad Autónoma del Estado de Morelos
11. Universidad Autónoma de Coahuila	12. Universidad Autónoma de Nayarit
13. Universidad de Colima	14. Universidad Autónoma de Nuevo León
15. Universidad Autónoma de Chiapas	16. Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca

Tabla 1-7 Universidades públicas estatales en México

Universidades	
17. Universidad Autónoma de Chihuahua	18. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
19. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	20. Universidad Autónoma de Querétaro
21. Universidad Juárez del Estado de Durango	22. Universidad Autónoma de Quintana Roo
23. Universidad de Guanajuato	24. Universidad Autónoma de San Luis Potosí
25. Universidad Autónoma de Guerrero	26. Universidad Autónoma de Sinaloa
27. Universidad de Sonora	28. Universidad Autónoma de Tamaulipas
29. Instituto Tecnológico de Sonora	30. Universidad Autónoma de Tlaxcala
31. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	32. Universidad Veracruzana
33. Universidad Autónoma de Zacatecas	34. Universidad Autónoma de Yucatán

Fuente: Elaboración Propia, basado en SES (2014)

Cabe mencionar que las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía tienen la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios, respeto a la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un

trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación (OEI, 2014).

1.9.5 Universidad Autónoma de Baja California (UABC)

La Universidad Autónoma de Baja California es una universidad pública, su sede central se encuentra en la ciudad de Mexicali, en el estado de Baja California, México.

La Universidad Autónoma de Baja California fue fundada el 28 de febrero de 1957, cuando el primer gobernador del estado, Braulio Maldonado Sandez, promulgó la Ley Orgánica de la UABC, estableciéndola como una institución de educación superior para el servicio público, libre del dominio del estado y con plena facultad jurídica. UABC es una institución pública de educación superior descentralizada de la administración del estado y con plena capacidad jurídica para entender sus tres funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión de la cultura de los servicios.

UABC es la institución que desarrolla la más amplia gama de investigaciones en el estado de Baja California, abarca todas las áreas del conocimiento y distinguiéndose por las aportaciones de sus cuerpos académicos. Entre sus grupos de investigación y vinculación, nuestra universidad destaca en las áreas de las ciencias naturales y exactas, ingeniería y tecnología, economía, ciencias agropecuarias y ciencias educativas.

A través de todos estos aspectos, se busca formar alumnos con un perfil profesional actualizado, con una actitud de autoaprendizaje, capaz, competente, que trabaje en equipo, responsable, exigente en compartir actitudes habilidades y conocimientos en ambientes reales y en beneficio de su comunidad.

Actualmente cuenta con 27 facultades la Universidad Autónoma de Baja California, alrededor del estado (ver Tabla 1-8), en las distintas sedes de la universidad (ver Tabla 1-9).

Tabla 1-8 Facultades/Escuelas de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC)	
Facultad de Ingeniería Arquitectura y Diseño	Instituto de Ciencias Agrícolas
Facultad de Derecho	Facultad de Ingeniería y Negocios
Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa	Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería
Facultad de Ingeniería	Facultad de Economía y Relaciones Internacionales
Facultad de Ciencias Sociales y Políticas	Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Escuela de Deportes	Facultad de Contaduría y Administración
Facultad de Idiomas	Facultad de Medicina y Psicología
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales	Facultad de Turismo y Mercadotecnia
Facultad de Ciencias Humanas	Centro de Ciencias de la Salud
Facultad de Enfermería	Centro de Ingeniería y Tecnología
Instituto de Investigaciones en Ciencias Veterinarias	Facultad de Ciencias
Facultad de Odontología	Escuela de Enología y Gastronomía
Facultad de Medicina	Facultad de Ciencias Marinas
Facultad de Artes	

Fuente: Elaboración propia, basado en UABC (2015)

Tabla 1-9 Sedes de la Universidad Autónoma de Baja California
Campus Mexicali
Unidad Universitaria San Felipe
Campus Tijuana
Centro Universitario Rosarito
Unidad Tecate
Unidad Valle de las Palmas
Campus Ensenada
Unidad Valle Dorado
Unidad San Quintín

Fuente: Elaboración propia, Basado en UABC (2015)

1.9.6 Facultad de ciencias administrativas y sociales – FCAyS

La Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) es una unidad académica que, a través de programas educativos de calidad, está dedicada a la formación integral de individuos competentes, con valores universales y perspectiva crítica, comprometidos con la problemática y el desarrollo sustentable de su comunidad y el aprendizaje para toda la vida (FCAyS, 2014).

Es una institución dedicada fundamentalmente a la enseñanza en las áreas de la administración y las ciencias sociales. La facultad pertenece a la Universidad Autónoma de Baja California y junto con otras unidades académicas, que son ciencias de la salud, idiomas, artes y deportes, la cual constituyen el campus Valle Dorado en la ciudad de Ensenada, Baja California, México.

Surge inicialmente como escuela de contabilidad y administración, la escuela inicio actividades en 1984 con un grupo de 60 alumnos de la carrera de contador público. La principal circunstancia que originó la creación de esta escuela fue la demanda, debido al número considerable de alumnos que tenían que viajar diariamente a la ciudad de Tijuana para estudiar la carrera de contador público.

En el periodo 2003, la escuela de contabilidad y administración pasa a ser la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales al presentarse y aprobarse el programa de posgrado maestría en administración (Rodriguez, 2014).

Actualmente cuenta con una oferta educativa muy competitiva, como licenciatura en administración de empresas, informática, contaduría, derecho, ciencias de la educación, psicología, ciencias de la comunicación, sociología. En el área de posgrado ofrece la maestría en administración, contaduría, comunicación, ciencias jurídicas, tecnologías de la información y comunicación, y por último doctorado en ciencias de la administración (FCAyS, 2015).

1.9.7 Modelo educativo de la UABC

El modelo educativo de la Universidad Autónoma de Baja California es la base sobre la cual se diseñan y desarrollan sus planes y programas académicos, así como el tipo de estructura de los contenidos de los mismos, sus rasgos de vinculación socio-laboral, de movilidad académica, uso de métodos y medios pedagógicos en las asignaturas de los planes de estudio y modalidades educativas, entre otros, los cuales influyen sobre la determinación de los procesos que marcan la orientación y los propósitos de la labor educativa.

La finalidad del modelo educativo de la UABC es explicar la teoría en que se basa el proceso pedagógico de la institución. Este modelo posee un sustento en la educación a lo largo de toda la vida, con un enfoque constructivista; tiende a la preservación de los valores universales; es humanista, valora el esfuerzo, la búsqueda permanente de la excelencia, la comunicación, la participación responsable y el liderazgo fundado en las competencias académicas y profesionales;

propone una actitud emprendedora, creativa e innovadora; fomenta la pluralidad, la libertad y el respeto como espacio entre todos sus miembros; y parte de la misión institucional, identifica las funciones de docencia, investigación, vinculación, extensión y gestión institucional (Modelo Educativo UABC, 2006).

Tabla 1-10 Modelo educativo UABC

Educación a lo largo de toda la vida		
Flexibilidad	Aprendizaje centrado en el Alumno	Innovación
Académica	Currículo Habilidades Valores Servicio	Internacionalización
	Vinculación	

Fuente: Modelo educativo UABC, (2006)

1.9.8 Objetivos del modelo educativo de UABC

Un punto que UABC tiene muy presente es tener siempre al alumno como centro de atención de esfuerzos, Alcanzar una formación integral del alumno, favorecer la interdisciplina en tránsito hacia la transdisciplina, mantener actualizados y pertinentes los contenidos de los planes y programas de estudio, Favorecer la movilidad estudiantil, Cerrar brechas entre la universidad y la sociedad (Modelo Educativo UABC, 2006).

Todos estos objetivos están bajo las perspectivas integradoras del proceso educativo de la UABC en su conjunto, y de acuerdo con sus funciones y etapas formativas y grados, como se observa en la figura siguiente (ver Tabla 1-11).

Tabla 1-11 Objetivos del modelo educativo

Posgrado	Investigación Básica
Formación profesional	Profesionalización
	Servicio Social Profesional Educación continua Investigación, servicios y desarrollo tecnológico
Técnico superior universitario	Prácticas profesionales
Formación básica	Servicio social comunitario
	Idioma, cultura y deporte
	----- Formación valoral -----
	Troncos comunes

Fuente: (Modelo Educativo UABC, 2006)

Capítulo 2 Metodología

El presente capítulo aborda la metodología aplicada en este estudio, con el objetivo de desarrollar una herramienta que permitirá medir la calidad de vida laboral, reuniendo así las características psicométricas deseadas para esta investigación. La presente investigación es aplicada y su estrategia metodológica se basó en un estudio descriptivo, con un diseño no experimental transeccional, observándose situaciones que se presentan en el personal docente en el día a día, con un enfoque transversal descriptivo. Posteriormente se analizará por medio de las variables llevándonos a elaborar el análisis correspondiente para ver la situación del personal docente en relación a la calidad de vida laboral.

Finalmente, se presenta una descripción del instrumento de medición, utilizado en el estudio de las actitudes que constituyeron el tema de esta investigación, así como su análisis de fiabilidad y validez.

De esta se desprende el objetivo general de la presente investigación que consiste en analizar el nivel de la calidad de vida laboral del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de Ensenada en la Universidad Autónoma de Baja California, en relación a la participación y control, equidad económica, medioambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, alineación en el trabajo.

Tabla 2-1 Matriz de Congruencia

ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR					
Objetivo General					
Analizar el nivel de la calidad de vida laboral del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de Ensenada en la Universidad Autónoma de Baja California, en relación a la participación y control, equidad económica, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, alineación en el trabajo.					
Objetivo específico 1	Objetivo específico 2	Objetivo específico 3	Objetivo específico 4	Objetivo específico 5	Objetivo Específico 6
Identificar el grado de participación y control que posee el docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación a la calidad de vida laboral.	Analizar la equidad económica en relación a la calidad de vida laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UABC.	Identificar el grado de alineación que manifiesta dentro de su área de trabajo el personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación a la calidad de vida laboral.	Examinar aquellos aspectos relacionados con la percepción ambiental del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación a la calidad de vida laboral.	Determinar el grado de satisfacción en el trabajo del personal docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación a la calidad de vida laboral. .	Analizar el nivel de identidad y autoestima laboral del personal docente dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación a la calidad de vida laboral
Pregunta de investigación 1	Pregunta de investigación 2	Pregunta de investigación 3	Pregunta de investigación 4	Pregunta de investigación 5	Pregunta de investigación 6
¿Cuál es el grado de participación y control que posee en personal docente dentro de la institución educativa?	¿Cuál es la percepción del personal docente en relación a la equidad económica dentro de la institución?	¿Cómo percibe el docente la alineación de su trabajo dentro de la institución educativa?	¿Cómo considera el docente las condiciones ambientales para desempeñar las actividades dentro de la institución educativa?	¿Cuál es la relación del docente entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral en su área de trabajo?	¿Qué tan identificado se encuentra el personal docente con la institución educativa y su autoestima laboral en relación a sus capacidades profesionales?
Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4	Variable 5	Variable 6
Participación y Control	Equidad económica	Alineación del Trabajo	Medio Ambiente	Satisfacción en el Trabajo	Identidad y Autoestima
Hipótesis Principal					
La calidad de vida laboral del personal docentes de tiempo completo, medio tiempo y asignatura de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California impactará positivamente en su satisfacción con la organización en aspectos relacionados con las condiciones físicas, sociales y ambientales.					
Variable Dependiente Principal					
Calidad de Vida Laboral					

2.1. Enfoque de la investigación

El diseño de esta investigación será implementada hacia un enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo, donde se recolectará, analizará y vinculará datos por medio de cuestionario del autor Lares (1998). Con lo anterior ayudara esclarecer el planteamiento del problema, la posibilidad de ampliar aquellas dimensiones de este proyecto de investigación, será mayor el entendimiento a la calidad de vida laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales en la Universidad Autónoma de Baja California.

Basado con lo anterior y para efectos de esta investigación, se considerara un alcance descriptivo con un diseño no experimental transeccional, observándose situaciones que presenta el docente en el día a día y después se analizara, por medio de las variables, podremos hacer el análisis correspondiente para ver la situación del docente en cuestión de la calidad de vida laboral. Lleva un enfoque transversal descriptivo, donde se pretenderá medir la información independiente o conjunta sobre las variables a las que abarcaremos tales como participación y control, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Con esto nos ayudara a mostrar con mayor precisión los ángulos o dimensiones de la calidad de vida laboral.

2.2. Paradigma de investigación

El paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo que un grupo de científicos ha adoptado. El paradigma es dividido en positivista, interpretativo y crítico, para efectos del estudio sobre calidad de vida laboral en docencia se desarrollará un paradigma positivista, con la finalidad de explicar, predecir y controlar los fenómenos y verificar las teorías que ya han sido publicadas por distintos autores en la actualidad referente a la calidad de vida laboral.

Por medio del paradigma positivista que tiene como principal característica la una percepción objetiva, real, aprehensible y conducida por leyes y mecanismos

naturales inmutables, se maneja el investigador y el objeto de investigación como entidades autónomas, además, utiliza la verificación de hipótesis y técnicas cuantitativas como la mejor forma para descubrir el mundo. (Catalán & Jarillo, 2010).

2.3. Método de investigación

Como se referenció al inicio, se llevará a cabo en esta investigación el enfoque cuantitativo. La población estudiada la compone el personal docente de la Universidad Autónoma de Baja California, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, la muestra es elegida priorizándose las razones de variedad, relevancia, significatividad y diversidad de los contextos organizacionales de experiencias de la calidad de vida laboral.

El tamaño no es determinado estadísticamente, si no en función del criterio de saturación informativa por parte de la institución. Una aproximación de año y seis meses para el estudio que se realizara.

La unidad de análisis de esta investigación es la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAyS) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), ubicada en Ensenada Baja California. Para efectos de este estudio la población estuvo conformada por 354 docentes, desglosándose hombres y mujeres entre 25 a 65 años, de un estado civil tales como solteros, casados, divorciados, viudos, y unión libre, con un nivel educativo de grado licenciatura, maestría, doctorado y postdoctorado, como docentes de tiempo completo, medio tiempo y asignatura, para efectos de esta investigación los participantes fueron elegidos a través de un muestreo censal dando como resultado a 127 docentes de la FCAyS para la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral.

2.4. Diseño de la investigación

Para el estudio de calidad de vida laboral en la institución pública a nivel superior llevara el diseño de investigación no experimental, correspondiente para ver la situación del docente en cuestión de la calidad de vida laboral, llevar un enfoque transversal descriptivo, se observaran situaciones que presente el docente en el día

a día y después se analizará, por medio de las variables podremos realizar el análisis correspondiente.

2.5. Delimitación de la investigación

En una investigación es necesario establecer límites, debido a que el tema puede llegar a ser muy amplio. Por lo que resulta de suma importancia especificar hasta donde llegará la investigación.

2.5.1. Delimitación espacial

Esta investigación está comprendida en la localidad de Ensenada Baja California, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en la ciudad de Ensenada Baja California.

2.5.2. Delimitación temporal

Esta investigación es de actualidad, por lo cual el tema de calidad de vida laboral es hoy en día vigente, y aún más en el ámbito educativo. Se definirá en el primer cuatrimestre 2014-1, que es el tiempo que se recopilara los datos, se toma en cuenta que se realizará en una recopilación única.

2.5.3. Delimitación conceptual

Esta investigación abarca la calidad de vida laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California. Se abordaran temas relacionados con el medio ambiente, participación y control, equidad económica, satisfacción en el trabajo, alineación en el trabajo y por último participación y control.

2.6. Población

Para efectos de esta investigación la unidad de análisis está compuesta, por el personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California, en la ciudad de Ensenada Baja California,

ya que es donde se llevan a cabo las actividades educativas y hay estrecho contacto con el capital humano. De acuerdo con artículo 152 del estatuto general de la Universidad Autónoma de Baja California donde son profesores los que desempeñan fundamentalmente labores docentes, impartiendo la enseñanza bajo el control académico de las facultades, escuelas e institutos de la universidad (Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, 1983).

Conforme al artículo 155, como es señalado en el estatuto, en razón al tiempo de labores que destinen a la universidad, el personal académico podrá ser de asignatura: cuando su designación deba hacerse por cada una de las materias que imparta o coadyuve a impartir, a las que destinará el tiempo que señale el plan de estudios correspondiente; de carrera: cuando su designación se haga por tiempo completo o medio tiempo; es de tiempo completo cuando deba dedicar a sus actividades académicas cuarenta horas a la semana, y de medio tiempo si solamente dedica a ello veinte horas semanales (Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, 1983).

2.7. Tipo de muestreo

Para efectos de esta investigación los participantes fueron elegidos a través de un muestreo censal al dar como resultado a 127 docentes de la FCAYS para la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral. Los cuestionarios se distribuyeron, con la autorización de las autoridades universitarias, en un único periodo de aplicación, la cual abarco un mes y medio entre los meses de abril y mayo del 2014, obteniéndose una tasa de respuesta del 100%.

2.8. Descripción del instrumento

Para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario de calidad de vida laboral, en el que se establece un conjunto de ítems distribuidos en 6 variables, que aseguran la validez del concepto de calidad de vida laboral, estas variables son participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral. Se tomó en consideración la revisión

bibliográfica de trabajos relacionados con la calidad de vida laboral, tales como: Lares (1998); Flores 2008), Marín (2011); Segurado & Agulló (2002); entre otros.

El cuestionario en su versión inicial fue elaborado por (Marín, 2011) en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas Venezuela, con base al modelo de Lares (2008), está integrado por 47 ítems agrupados en 6 variables, la primera de ellas referida a participación y control, con 7 ítems; la segunda a la equidad económica, con 2 ítems; la tercera a la alineación en el trabajo incluye 8 ítems; cuarta al medio ambiente, 11 ítems; quinta a la satisfacción en el trabajo, 13 ítems y; finalmente identidad y autoestima laboral con 6 ítems. El escalamiento fue de tipo Likert, donde 1) totalmente en desacuerdo, 2) en desacuerdo, 3) ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) de acuerdo, 5) totalmente de acuerdo. La puntuación mínima para cada ítem fue de 1 y la máxima 5.

Para fines de este estudio, se decidió adaptar el instrumento de Marín (2011) al contexto en que se aplicó, reduciendo este instrumento que originalmente constataba de 47 ítems a 38 ítems. Dicha adaptación consistió en considerar las correlaciones correspondientes a cada ítem relacionado a la dimensión trabajada por cada variable y las validaciones que se realizaron al instrumento de medición.

Para una mayor comprensión de lo expuesto, y con motivo de explicar la composición del instrumento aplicado para la medición de la calidad de vida laboral, se presenta la Tabla 2-2 la cual contiene los subtipos que conforman la calidad de vida laboral y una descripción más a detalle.

Tabla 2-2 Composición de la escala de calidad de vida laboral

Dimensión		Concepto	Ítems
Calidad de vida laboral	Participación y control	Se refiere al grado por medio del cual los trabajadores participan y controlan en el proceso de toma de decisiones. La participación significa que los trabajadores de determinada organización se involucren en el proceso de toma de decisiones a diferentes niveles de la misma, y control, sugiere que los trabajadores no solo participen en las decisiones de la empresa, sino que ejerzan también, un grado de determinación en asuntos concernientes a la organización. Ciertamente el nivel de participación no siempre es el mismo en las organizaciones. La participación no implica control a pesar de sus diversas manifestaciones e intensidad; control si implica participación en todos los niveles del proceso de toma de decisión dentro de la empresa u organización, más la determinación de las políticas, conductas y demás acciones de las mismas.	37
			40
			44
			15

Tabla 2-2 Composición de la escala de calidad de vida laboral

Dimensión		Concepto	Ítems
Calidad de vida laboral	Equidad económica	Se considera no solo aspectos restringidos del concepto de sueldo o salario, sino también los beneficios adicionales que se pueden dar, o se dan en el trabajo. La equidad económica se valoriza para conceptualizar la calidad de vida en el ambiente laboral. La misma tiene que ver con las desigualdades que manifiestan en el lugar de trabajo en materia de ingresos y beneficios adicionales percibidos por los actores del proceso de producción. El propósito es estimular la propia generación de los recursos de la organización e incrementar la autonomía de las mismas. En este sentido, la equidad económica estimula los recursos, la autodirección, las decisiones compartidas y reduce los abismos entre los frutos percibidos por los miembros de la organización.	24 27
	Alineación en el trabajo	Considera como una falta de poder y reflejo de sentimientos de impotencia por parte del trabajador; como un sentimiento de insatisfacción con las relaciones sociales dentro de la organización y finalmente como una falta de control real en la toma de decisiones. Dentro del proceso productivo y toma de decisiones en las diversas organizaciones, independientemente del contexto socioeconómico donde estas entidades se manifiesten. La alineación del trabajo refleja un sentimiento de insatisfacción con todos aquellos aspectos que inciden en el proceso productivo.	17 19 3 12 36 39

Tabla 2-2 Composición de la escala de calidad de vida laboral

Dimensión		Concepto	Ítems
Calidad de vida laboral	Medio ambiente	Se refiere a los aspectos relacionados con todos los elementos que inciden en la salud ocupacional y a la percepción que manifiesta el trabajador acerca de su entorno físico y ambiental en el trabajo.	1
			13
			16
			21
			25
			31
			28
			42
			45
	Satisfacción en el trabajo	Se refiere al estado psicosocial que presenta el trabajador y que involucra elementos de satisfacción, gratificación y motivación en función de las metas y expectativas personales y laborales.	2
			5
			14
			11
			26
			29
			43
			8
			23
			4
			18
			41
	Identidad y autoestima laboral	Se refiere al grado de satisfacción que manifiestan los trabajadores en cuanto a: la autonomía del trabajo, la oportunidad para la creatividad laboral y el reconocimiento de logros.	32
			38
			7
			9
			35

Fuente: Elaboración propia, basado en las descripciones de Lares (1998) y Marín (2011).

Tabla 2-3 Dimensiones de calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Ítems
Participación y control	Información	Cantidad de información	37
	Contenido y asunto	Participación en programas y proyectos	40
		Desarrollo de personal y adiestramiento	44
	Nivel de participación y control	Estructura y participación	15
Equidad económica	Beneficios y retorno económico	Beneficios recibidos	24 y 27
Alineación en el trabajo	Aislamiento social	Niveles de contacto social en el trabajo Separación de grupos o normas estandarizadas	17 19
	Ausencia de significación	Percepción del futuro del trabajador en la institución Insatisfacción con los propósitos personales Percepción sobre el trabajo que realiza	3 12 y 36 39
Medio ambiente	Percepción ambiental	Opinión sobre la iluminación	1
		Opinión sobre las temperaturas en el trabajo	13
		Medio ambiente y descanso laboral	16
		Medio ambiente y agua potable	21
		Percepción espacial	25 y 31
		Opinión sobre las condiciones físicas en el trabajo	28
		Opinión sobre el ruido	42
		Medio ambiente y sanitarios	45

Tabla 2-3 Dimensiones de la calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Ítems
Satisfacción en el trabajo	Oportunidades de desarrollo en la organización	Satisfacción con la aplicación de conocimiento	2
		Desarrollo de carrera en la organización	5
		Nivel de satisfacción con las oportunidades de capacitación	14
	Reconocimiento	Orientaciones recibidas en el trabajo	11
		Precepciones sobre la política de motivación	26
	Logro	Resultados obtenidos en el trabajo	29
		Relación, logro y responsabilidad	43
Identidad y autoestima laboral	Características del trabajo	Satisfacción con la responsabilidad/Complejidad del trabajo	8
		Percepción sobre los retos que plantea el trabajo	23
	Supervisión	Satisfacción con los coordinadores	4
	Sueldo y salarios	Satisfacción con los sueldos y salarios	18
		Percepción sueldos recibidos y rol desempeñado	41
Identidad y autoestima laboral	Identificación organizacional	Conocimiento e identificación	32 y 38
	Identidad y autoestima laboral	Percepción del cargo en la estructura y actividades de los compañeros de trabajo	7
		Valoración por parte de los coordinadores	9
		Percepción en el trabajo	35

Fuente: Elaboración propia, basado en las descripciones de Lares (1998) y Marín (2011).

2.9. Validez del instrumento

La validez indica el grado de exactitud con el que mide el constructo teórico que pretende medir y si se puede utilizar con el fin previsto. En pocas palabras un instrumento es válido si “mide lo que dice medir”. Un instrumento puede ser fiable pero no válido; pero si es válido ha de ser también fiable (Chiner, 2011).

Se puede decir que la validez tiene tres componentes: validez de contenido, validez de criterio y por último la validez de constructo. Los tres se refieren a aspectos diferentes y la utilización de uno u otro concepto de validez dependen del tipo del instrumento.

La validez de contenido se refiere al grado en que el cuestionario presenta una muestra adecuada de los contenidos los que refiere, sin omisiones y sin desequilibrios de contenido (Chiner, 2011). La validez de contenido descansa generalmente en el juicio de experto, se define “como el grado en que los ítems que componen el cuestionario representan el contenido que el instrumento representan el contenido que el cuestionario trata de evaluar” (Chiner, 2011).

El autor principal de la validación de contenido Lawshe (1975), la cual propone un modelo que consiste en organizar un panel de evaluación de contenido, integrado por un grupo de jueces que nos emite un indicador objetivo de la validez del instrumento quienes contarán con un ejemplar de la prueba o del conjunto de ítems a analizar y sobre los cuales deberán emitir su opinión en tres categorías: esencial, útil pero no esencial, no necesario (Lawshe, 1975). El autor propone que estas categorías se asocien con la habilidad, conocimiento o competencia medidos por el ítem para el desempeño de una tarea.

Para realizar un análisis cualitativo de validez de contenido (Tristán, 2008) propone un modelo alterativo y actualizado al modelo de Lawshe (1975), lo cual lo hace más fácil de interpretar y corrige problemas del modelo, la cual sugiere convocar un panel de validez de contenido integrado por especialistas o expertos que conozcan del dominio que se va a evaluar, desde profesionales y especialistas en el tema para

abordar en el instrumento. Tristán (2008) considera como aceptable los ítems cuyo CVR' sea superior a 0.58. Estos ítems son los que pueden integrar el instrumento o el banco de ítems. Los ítems no aceptables deberán ser revisados, corregidos y sometidos a un nuevo dictamen de parte de los jueces.

La validez de criterio o criterial, se refiere al grado en que el instrumento correlacional con variables ajenas al mismo, con ello se espera por hipótesis que debe correlacionar de determinado modo. Un criterio es una variable distinta del instrumento que se toma como referencia, que se tiene el conocimiento que es un indicador de aquello que el instrumento pretende medir (Chiner, 2011). La elección de criterios es el aspecto crítico en este procedimiento de determinación de la validez, ya que es muy difícil obtener buenos criterios.

La validez de constructo define si una prueba o experimento está a la altura de sus pretensiones o no. Se refiere a si la definición operacional de una variable refleja realmente el significado teórico verdadero de un concepto. La forma más sencilla de pensar en ella es como una prueba de generalización, como la validez externa, pero evalúa si el experimento se ocupa de la variable que estás probando (Chiner, 2011). La validez de constructo es un dispositivo utilizado casi exclusivamente en las ciencias sociales, la psicología y la educación.

Como se había mencionado anteriormente, dos características deseables en toda medición son la confiabilidad y la validez; al referirse al cualquier instrumento de medición, se consideran estas dos cualidades como aspectos claves de la llamada "solidez psicométrica" del instrumento llamado así por Cohen y Swerdlik (2001).

Después de abordaje teórico el instrumento (versión inicial) fue sometido a juicio de siete expertos y así se determinó la validez global del instrumento con el modelo de Lawshe (1975), al encontrar un resultado de 0.966 o 96% (Tabla 2-4), considerándose muy satisfactorio.

Tabla 2-4 Validez de instrumento, basado en modelo de Lawshe (1975)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Esencial	Útil/No esencial	No importante	CVR	CVR'
Participación y Control	Información	37	7	0	0	1.00	1.00
	Contenido y asunto	40	6	1	0	0.71	0.86
		44	7	0	0	1.00	1.00
	Nivel de participación y control	15	6	0	1	0.71	0.86
Equidad económica	Beneficios y retorno económico	24	7	0	0	1.00	1.00
		27	7	0	0	1.00	1.00
Alineación en el trabajo	Aislamiento social	17	6	1	0	0.71	0.86
		19	7	0	0	1.00	1.00
	Ausencia de significado	3	7	0	0	1.00	1.00
		12	7	0	0	1.00	1.00
		36	7	0	0	1.00	1.00
		39	7	0	0	1.00	1.00
Medio ambiente	Percepción ambiental	1	7	0	0	1.00	1.00
		13	7	0	0	1.00	1.00
		16	6	0	1	0.71	0.86
		21	6	0	1	0.71	0.86
		25	6	1	0	0.71	0.86
		31	7	0	0	1.00	1.00
		28	6	0	1	0.71	0.86
		42	7	0	0	1.00	1.00
		45	7	0	0	1.00	1.00
Satisfacción en el trabajo	Oportunidades de desarrollo en la organización	2	7	0	0	1.00	1.00
		5	7	0	0	1.00	1.00
		14	7	0	0	1.00	1.00
	Reconocimiento	11	7	0	0	1.00	1.00
		26	6	1	0	0.71	0.86
	Logro	29	7	0	0	1.00	1.00
		43	7	0	0	1.00	1.00
	Características del trabajo	8	7	0	0	1.00	1.00
		23	7	0	0	1.00	1.00
	supervisión	4	7	0	0	1.00	1.00
	Sueldo y salario	18	7	0	0	1.00	1.00
		41	7	0	0	1.00	1.00

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Esencial	Útil/No esencial	No importante	CVR	CVR'
Identidad y autoestima laboral	Identidad organizacional	32	7	0	0	1.00	1.00
		38	6	0	1	0.71	0.86
	Identidad y autoestima laboral	7	7	0	0	1.00	1.00
		9	7	0	0	1.00	1.00
		35	7	0	0	1.00	1.00
	SUMA		257	4	5	35.43	36.71
CVI =						0.932	0.966

Fuente: Elaboración Propia

Desde este punto de vista, el instrumento que se adaptó a las necesidades para esta investigación, fue un éxito ya que después de haber sido valorado por los siete expertos, se logró obtener una puntuación por encima de 0.5823 o 58% (Tristán, 2008).

2.10. Confiabilidad

La confiabilidad o fiabilidad, se detalla la consistencia o estabilidad de una medida. Una definición de confiabilidad que ayuda a solucionar tanto situaciones teóricas como prácticas es “aquella que parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar” (Kerlinger & Lee, 2002). “Los autores definen la confiabilidad como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida, en otras palabras un puntaje observado o medido es la suma de un puntaje real o verdadero más un puntaje de error o error de medición” (Quero, 2010).

El α de Cronbach fue propuesto por Lee Joseph Cronbach en el año 1951, demostrándose que este coeficiente representa una generación de las populares fórmulas de KR-20 y KR-21 de consistencia interna, que fueron desarrolladas en 1937 por Kuder y Richardson, las cuales eran aplicadas en formatos binarios de calificación o de respuesta. Esto ayudó a los investigadores a evaluar la confiabilidad del instrumento construido por opciones múltiples (Quero, 2010).

Se presentan fuentes de inconsistencia dentro del α de Cronbach que reducen la confiabilidad de un instrumento: instrucciones no estandarizadas, errores en el registro de puntajes de respuesta, errores debido al ambiente de medición, relacionado con la aplicación el instrumento de medición, errores debido al contenido y por último errores debido a fluctuaciones en los encuestados (Quero, 2010).

Se determinó la fiabilidad del instrumento de calidad de vida laboral a través del análisis del α de Cronbach que se utiliza para evaluar la homogeneidad de los distintos ítems de una misma variable y del cuestionario global; este análisis reveló que la fiabilidad global fue de 0.946, según (Sierra, 2001) es una correlación muy fuerte y viable para la aplicación del instrumento, véase (Tabla 2.5).

Tabla 2-5 Coeficiente de fiabilidad

Variable	α de Cronbach	No. De Ítems
Participación y control	.767	4
Equidad económica	.724	2
Medio ambiente	.797	9
Satisfacción en el trabajo	.865	12
Identidad y autoestima laboral	.680	5
Alineación en el trabajo	.737	6
General	.946	38

Fuente: Elaboración propia, basado en análisis en SPSS (2014)

También se analizó la fiabilidad de cada una de las variables del instrumento, al encontrar que satisfacción en el trabajo es la que presenta la fiabilidad más alta de $\alpha = 0.865$ con respecto a otras variables; y la variable identidad y autoestima laboral con la fiabilidad más baja de $\alpha = 0.680$ (Tabla 3.4).

2.11. Análisis de datos

Participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral, deben de ser descifrados en términos de criterios o indicadores más específicos, fácilmente determinables, para detectar su presencia, ausencia o su magnitud. De esta manera se presentan aquellos indicadores que se consideran, después de los análisis respectivos, que corresponden razonablemente al universo de características más amplias que tenemos presente cuando utilizamos el concepto original.

Lares (2008) menciona que la ventaja de los índices contruidos es que nos permite ubicar objetos en función de conceptos complejos, debemos considerar varios indicadores en una única escala unidimensional. El modelo integral de calidad de vida laboral maneja índices sumatorios simples, ya que ha considerado proponer los siguientes aspectos:

- Establecer las mediciones como resultado de una combinación de puntajes adjudicados arbitrariamente; por ejemplo a las respuestas "totalmente de acuerdo" le adjudicamos un puntaje 5 y a las respuestas "totalmente en desacuerdo" 1 punto. De este modo tenemos un rango para cada ítem que va desde 5 puntos (el máximo) hasta 1 punto (el mínimo).
- Esta forma de puntajes nos permiten al menos, expresar las dimensiones e indicadores en cifras únicas.
- Este tipo de procedimiento facilita la consideración de que la calidad de vida laboral es una propiedad medible, es decir una característica operacionalizable y capaz de manifestarse en grados.
- Cada dimensión de la calidad de vida laboral presenta una magnitud específica que se configura con la manifestación numérica de un atributo. Es decir, las medidas estructuradas pueden referirse a un atributo como un continuo de puntos, y cada magnitud en particular es un punto en ese continuo.

Por otro lado, se ha considerado pertinente asegurar que los valores de los índices sigan la dirección de los diversos componentes, esto es, los números altos expresan los valores altos de los mismos. Este procedimiento ayuda en el proceso de interpretación de las diversas dimensiones e indicadores de la calidad de vida laboral. De este modo nos hemos planteado formular un conjunto de índices a ser incluidos en un modelo integral de calidad de vida en el trabajo y que nos permiten medir cuanto cambia un componente.

Para el análisis de los datos, recabado por el instrumento anteriormente descrito, se utilizó el programa estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) edición 20, para la elaboración de pruebas estadísticas descriptivos, la confiabilidad de α de Cronbach. Las alternativas de respuestas consideradas en las escalas construidas para operacionalizar la calidad de vida laboral, se ha elaborado al considerar los criterios teóricos del autor Lares (1998).

Las dimensiones, menos alineación, tienen connotación positiva. A los fines de poder sumarlas todas, incluyendo la alienación, y poder interpretar que a mayor puntaje mayor calidad de vida laboral; y considerar que veinte es el mínimo puntaje a alcanzar para cualquier dimensión, las fórmulas correspondientes para obtener un indicativo coherente deben considerar en la Σ (Sumatoria) P&C + EE + AT + MA + ST + IAL; dividiendo dicha cantidad por el patrón ideal a alcanzar o por el número de dimensiones; de acuerdo al procedimiento en cuestión.

Se considera, que cada ítem tiene cinco alternativas y que solo existe una posible respuesta para cada ítem. Así los valores máximos que se pueden obtener por cuestionario aplicado son; hasta 190 puntos para el cuestionario de calidad de vida laboral. A partir de las consideraciones ya mencionadas, se establecieron cinco categorías, manejadas por el autor Lares (1998), para la identificación de los niveles de calidad de vida laboral. Las categorías asignadas fueron; muy alto, alto, mediano, bajo y muy bajo. Las escalas construidas creadas por Lares (1998) son mostradas respectivamente en la Tabla 2-6. Los puntajes a continuación mostrados es un

estándar para la medición de cada una de los índices y sub-índices correspondientes a la calidad de vida laboral.

Tabla 2-6 Puntajes estándar para análisis de los índices y sub-índices

Rango	Categoría
20.00	Muy bajo
21.00-40.00	Bajo
41.00-60.00	Mediano
61.00-80.00	Alto
81.00-100	Muy alto

Fuente: Lares (1998)

Para la determinación de los estándares para el análisis de los índices y sub-índices se establece por medio del autor Lares (1998), menciona que para el continuo establecido para cada ítem está conformado de una forma que nos permita medir la calidad de vida laboral dentro de sus distintos subíndices e índices como se muestra en la Tabla 2-7.

Tabla 2-7 Continuo establecido para cada ítem

1	2	3	4	5
MUY BAJO		MEDIANO		MUY ALTO

Fuente: Lares (1998)

El punto uno representa una posición extrema, muy baja de los diversos subíndices e índices que configuran la calidad de vida laboral. El punto 3 representa una posición considerada regular, mediana, de los diversos subíndices e índices. El punto 5 representa una posición extrema, muy alta de los diferentes subíndices e índices de la calidad de vida laboral (Lares, 1998).

2.12. Correlación

Para la determinación de la correlación entre las variables, se realizó a través del cálculo de coeficiente de Spearman. El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos (Martinez, Tuya, Martinez, Perez, & Canovas, 2009). El coeficiente de correlación de Spearman es exactamente el mismo que el coeficiente de correlación de Pearson, calculado sobre el rango de observaciones.

Morales (2008) sugiere para una interpretación que valores cerca de 1 indican una correlación fuerte y positiva, valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa mientras que los valores cercanos a cero indican que no hay correlación lineal. Los signos negativos y positivos solo indican la dirección de la reacción.

Diversos autores han propuesto escalas para la interpretación, de los resultados obtenidos al analizar los resultados obtenidos de una correlación, para fines de este estudio se adoptó la escala mostrada por Martinez, Tuya, Martinez, Perez, & Canovas (2009) expuesta a continuación (Tabla 2-8).

Tabla 2-8 Escala para la interpretación de resultados, de un análisis de correlación

Rango	Relación
0-0,25	Escasa o nula
0,26-0,50	Débil
0,51-0,75	Entre moderada y fuerte
0,76-1,00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: (Martinez, Tuya, Martinez, Perez, & Canovas, 2009)

“En la interpretación de la prueba estadística correlacional de Spearman, es necesario tener en cuenta el objetivo de la investigación que se define en primera instancia y a la relevancia de estas relaciones en el fenómeno clínico que se estudia, no depende solamente de la cifra matemática obtenida, si no basarnos en experiencias científicas del tema a investigar, para evitar que interfiera la

casualidad. La explicación de un coeficiente de correlación como medida de la intensidad de la relación lineal entre dos variables es puramente matemática y libre de cualquier implicación de causa-efecto. El hecho de que dos variables tiendan a crecer o decrecer juntas no indica que una tenga efecto directo o indirecto sobre la otra” (Martinez, Tuya, Martinez, Perez, & Canovas, 2009).

Capítulo 3 Resultados

En el presente capítulo se detallan los resultados producto del análisis de datos descriptivos y relacional, los datos fueron obtenidos del cuestionario de calidad de vida laboral, que fue aplicado al personal docente que laboran tiempo completo, medio tiempo y asignatura de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, de la Universidad Autónoma de Baja California, campus Valle Dorado en Ensenada Baja California, en un periodo de aplicación que abarco cerca de 1 mes y medio, entre los meses de marzo y abril del 2014, una vez que fueron sometidos a pruebas de confiabilidad y validez.

El propósito de la aplicación del cuestionario, es analizar el nivel de la calidad de vida laboral del personal docente de tiempo completo, medio tiempo y asignatura en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de Ensenada en la Universidad Autónoma de Baja California, en relación a la participación y control, equidad económica, medioambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, alineación en el trabajo.

Consecutivamente se utilizó el programa estadístico SPSS para el análisis de los datos, realizar pruebas de estadísticos descriptivos, así como la determinar la correlación entre variables. Los resultados son presentados a continuación.

Los datos fueron primeramente analizados por cada ítem en donde se tomó en consideración desde el porcentaje más alto hasta el más bajo y la media de las variables dependientes. Luego se procedió a ejecutar los análisis correspondientes a cada indicador, para tal fin se tomó en cuenta el promedio aritmético de las medidas correspondientes a los ítems que representan cada uno de los indicadores.

Para el análisis general de las dimensiones se consideró el promedio aritmético por cada indicador. A continuación se presentan los resultados obtenidos por medio de la aplicación de un cuestionario a 127 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja

California, en Ensenada Baja California. Estos resultados fueron representados a través de tablas y gráficas expresadas en porcentajes (%).

3.1. Características del perfil de los docentes

Según el género, el personal docente de la FCAyS son mayoritariamente mujeres (62.6%) y solamente el 37.4% son hombres. En este caso las mujeres predominan en un 26% entre los 45 a los 52 años de edad. En su mayoría (53.6%) corresponden a docentes de asignatura. El 35.5% tiene una antigüedad no mayor a los 10 años, abarca un 34.1% de tiempo completo. La población literalmente joven en cuestión de antigüedad representa un 46.9% como asignatura, siendo la mayor parte de la población docente.

Los datos anteriores se pueden consultar a detalle en la Tabla 3-1 donde se muestra una descripción de las características básicas demográficas y académicas de la población estudiada.

Tabla 3-1 Características demográficas y académicas básicas del personal docente FCAyS

Aspectos demográficos básico		Aspectos académicos	
EDAD		CATEGORÍA	
20-28 AÑOS	(4) 3.2 %	TIEMPO	(46) 36.8%
29-36 AÑOS	(35) 27.8%	COMPLETO	
37-44 AÑOS	(30) 23.8 %	MEDIO TIEMPO	(12) 9.6%
45-52 AÑOS	(34) 27.0%	ASIGNATURA	(67) 53.6%
53-60 AÑOS	(17) 13.5 %	NO	
60 AÑOS EN ADELANTE	(06) 4.8%	PROPORCIONO DATOS	(02) 1.6%
NO PROPORCIONA DATOS	(01) 0.8%		
GENERO		ANTIGÜEDAD	
FEMENINO	(77) 62.6 %	01-05 AÑOS	(43) 35.5%
MASCULINO	(46) 37.4 %	06-10 AÑOS	(35) 28.9%
NO PROPORCIONA DATOS	(04) 3.1%	11-15 AÑOS	(14) 11.6%
		16-20 AÑOS	(14) 11.6%
		21-25 AÑOS	(10) 8.3%
		26-30 AÑOS	(5) 4.1%
		NO PROPORCIONA DATOS	(6) 4.7%
EDAD MUJERES n=77			
20-28 AÑOS	(3) 3.9%		
29-36 AÑOS	(19) 24.7%		
37-44 AÑOS	(19) 24.7%		
45-52 AÑOS	(20) 26%		
53-60 AÑOS	(10) 13%		
60 AÑOS EN ADELANTE	(6) 7.8%		
EDAD HOMBRES n=46			
20-28 AÑOS	(01) 2.2%		
29-36 AÑOS	(14) 30.4%		
37-44 AÑOS	(11) 23.9%		
45-52 AÑOS	(13) 28.3%		
53-60 AÑOS	(07) 15.2%		
60 AÑOS EN ADELANTE	(0) 0%		

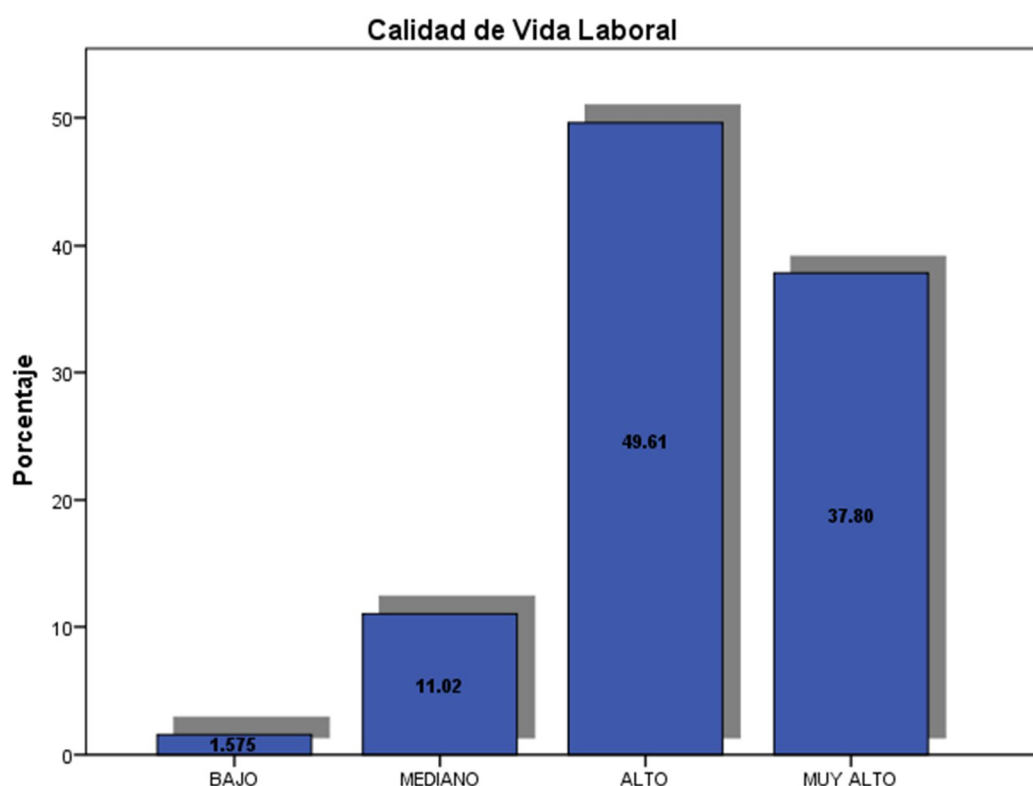
Fuente Elaboración Propia

3.2. Niveles de calidad de vida laboral

3.2.1. Calidad de vida laboral

El nivel global de la calidad de vida laboral se determinó al comparar el porcentaje obtenido (%) contra el baremo de intensidad mostrado anteriormente en la Tabla 2-6, contruidos por el autor Lares (2008), para determinar la clasificación de los niveles de calidad de vida laboral observados en 5 rangos.

Gráfica 3-1 Calidad de vida laboral en FCAYS



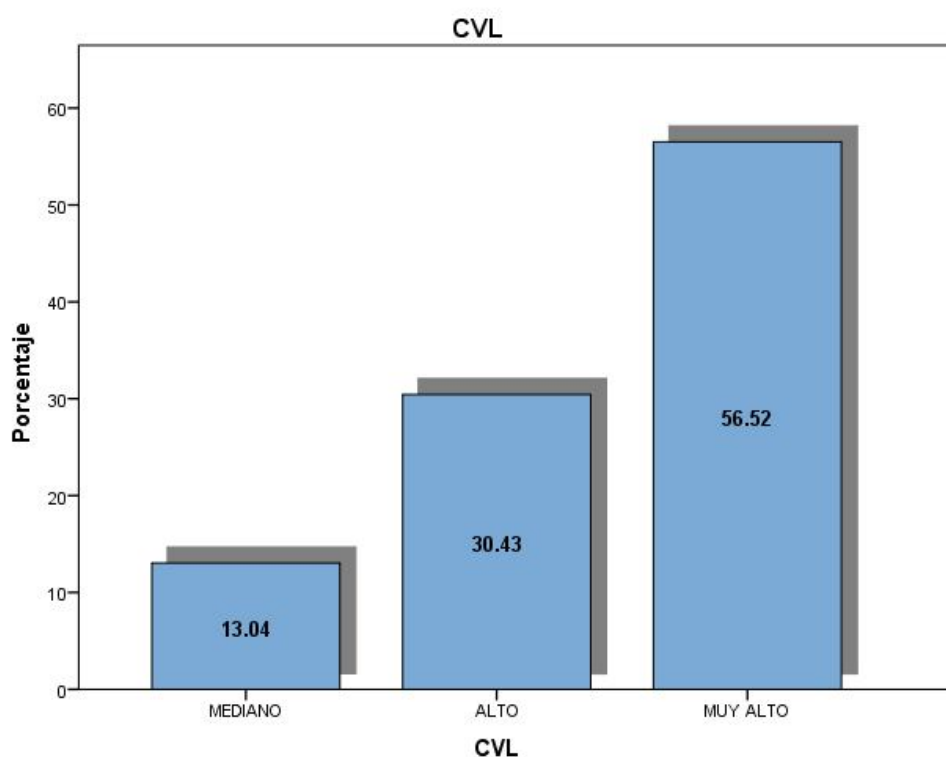
Fuente: Elaboración propia, Basado en SPSS.

A manera general, el personal docente encuestado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales se considera que lleva una calidad de vida laboral alta, ya que un 49.61% de los 127 docentes se encuentran dentro de los rangos establecidos para considerarse una alta calidad de vida laboral (Ver Gráfica 3-1),

un 37.80% considera mantener una alta calidad de vida laboral dentro de la institución educativa.

Realizando un desglose por el tipo de contrato del personal docente, se llegó a obtener que el docente de tiempo completo mantiene una calidad de vida laboral muy alta ya que abarca el 56.52% de la población encuestada, después el 30.43% considera mantener niveles altos de calidad de vida laboral (ver Gráfica 3-2).

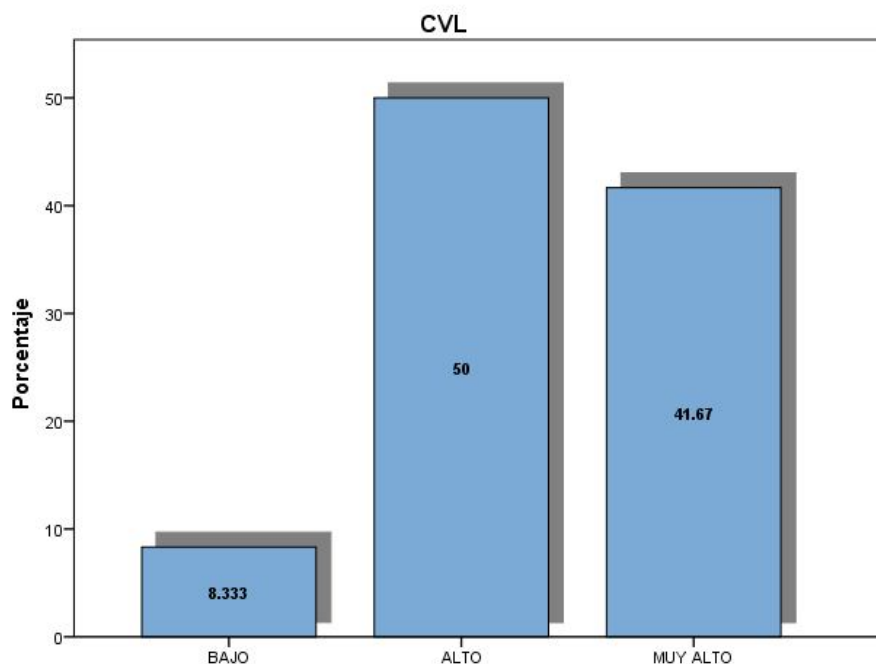
Gráfica 3-2 Calidad de vida laboral: tiempo completo



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

En cambio, el personal docente de medio tiempo considera tener un nivel de calidad de vida laboral alto, abarcado el 50% de la población encuestada, después el 41.67% considera tener muy alta calidad de vida laboral y por último solo el 8.3% considera una baja calidad de vida laboral dentro de la institución educativa (ver Grafica 3-3).

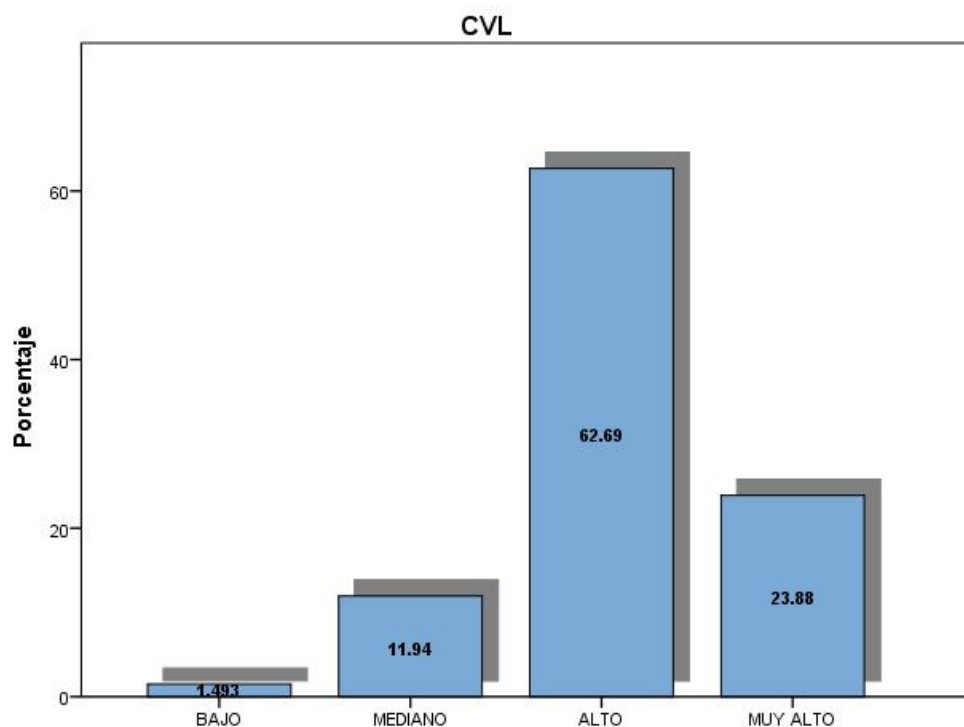
Gráfica 3-3 Calidad de vida laboral: medio tiempo



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

A comparación del personal docente de medio tiempo y tiempo completo, el docente de asignatura piensa que mantiene estándares de calidad de vida laboral altos, ya que el 62.69% de la población encuestada considera tener altos niveles de calidad de vida laboral, el 23.88% mantiene muy altos niveles y por último el 11% considera tener una calidad e vida laboral media dentro de la institución educativa (ver Gráfica 3-4).

Gráfica 3-4 Calidad de vida laboral: asignatura



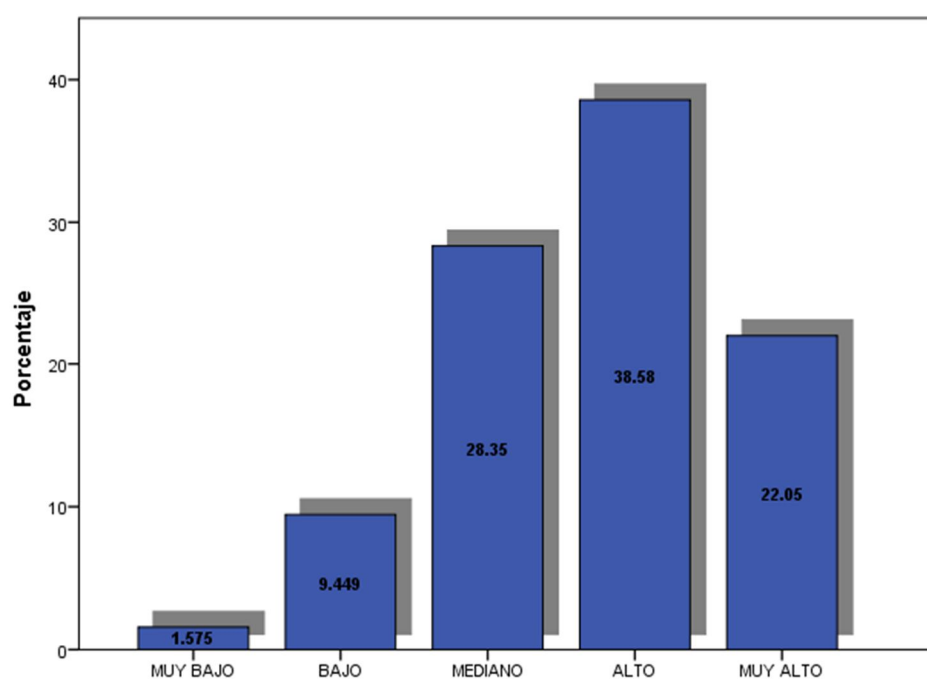
Fuente: elaboración propia, basado en SPSS.

Si la calidad de vida laboral es buena, genera un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito, y la administración a reducir sus rígidos mecanismos de control. De este modo resulta beneficioso tanto para la organización como para el trabajador; reflejado en un satisfactorio desempeño del trabajador; una elevada motivación; menor fluctuación laboral; menores tasa de ausentismo, tiempo de ocio reducido; mayor satisfacción laboral y mayor eficacia organizacional (Da Silva, 2006).

3.3. Participación y control dentro de la calidad de vida laboral

Los niveles en porcentaje (%) de participación y control de acuerdo a los criterios establecidos en la Tabla 2-6 son los siguientes: un 38.58% del personal docente de FCAyS considera que tiene un nivel de participación y control bueno, ya que mantiene un nivel alto, mientras que un 28.35% de la población las considera regulares (Ver Gráfica 3-5).

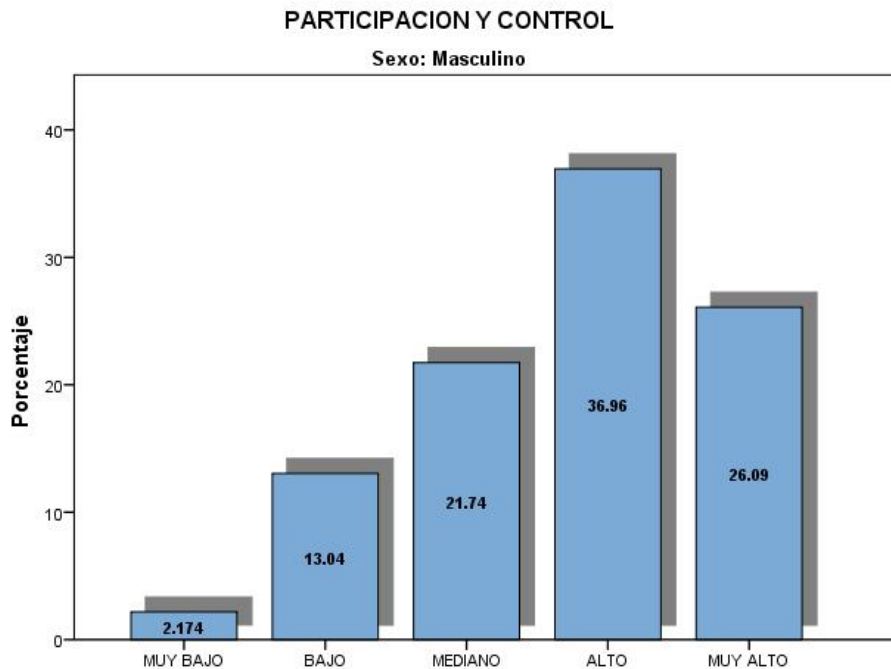
Gráfica 3-5 Participación y control



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

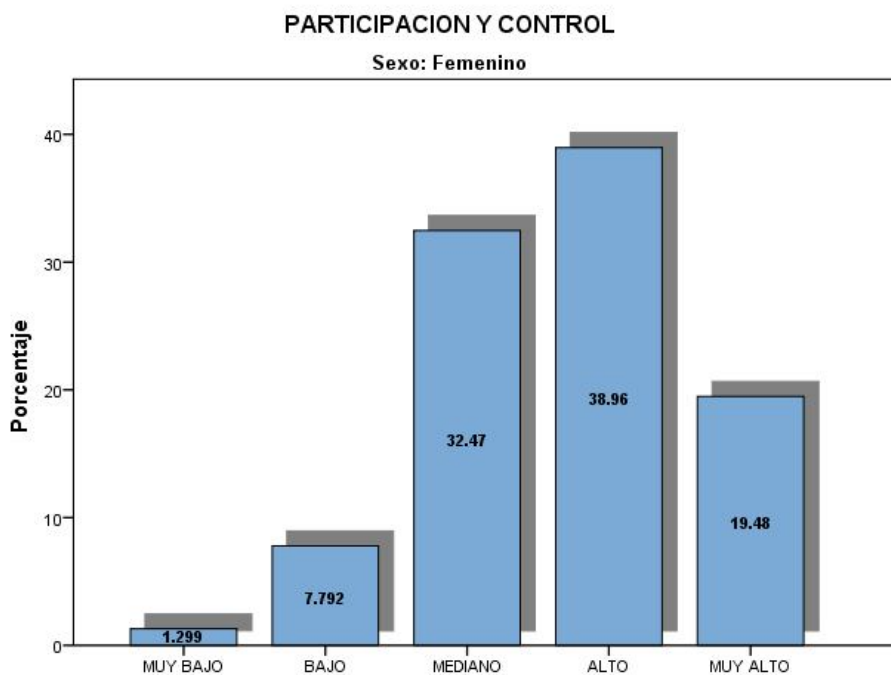
En términos generales más de la mitad de la población considera que mantienen buena participación y control dentro de la institución educativa siendo que la participación del docente debe de existir sin importar el tipo de contrato, género o nivel jerárquico. Viendo más a fondo la participación y control dentro de la facultad, en relación del género, se puede decir que tanto el género femenino y masculino coinciden en que existe una buena participación y control, al abarcar un 38.96% el género femenino (Ver Gráfica 3-7) y 36.96% el género masculino (Ver Gráfica 3-6) manteniendo estándares altos dentro de a la dimensión.

Gráfica 3-6 Participación y control por género masculino



Fuente: Elaboración propia, Basado en SPSS.

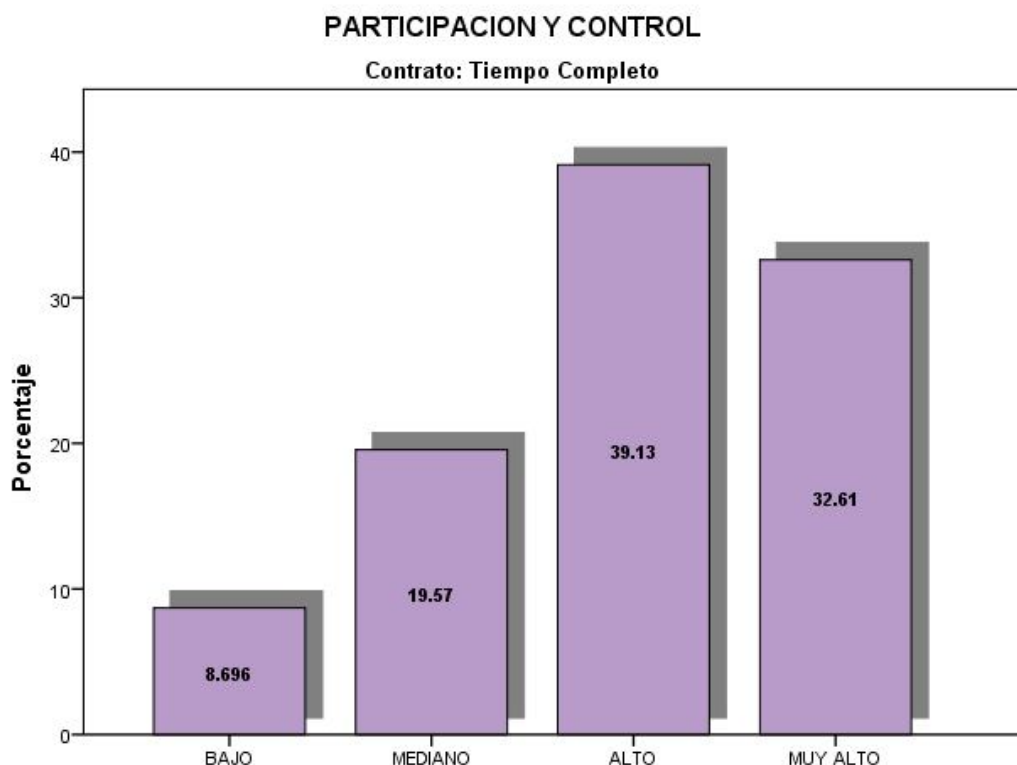
Gráfica 3-7 Participación y control por género femenino



Fuente: Elaboración propia, Basado en SPSS.

De acuerdo con los resultados obtenidos por el tipo de contrato que mantiene el personal docente, se observó el 39.13% del personal docente de tiempo completo, conserva una buena participación y control dentro de la institución (Ver Gráfica 3-8), muestra estándares de altos a muy altos.

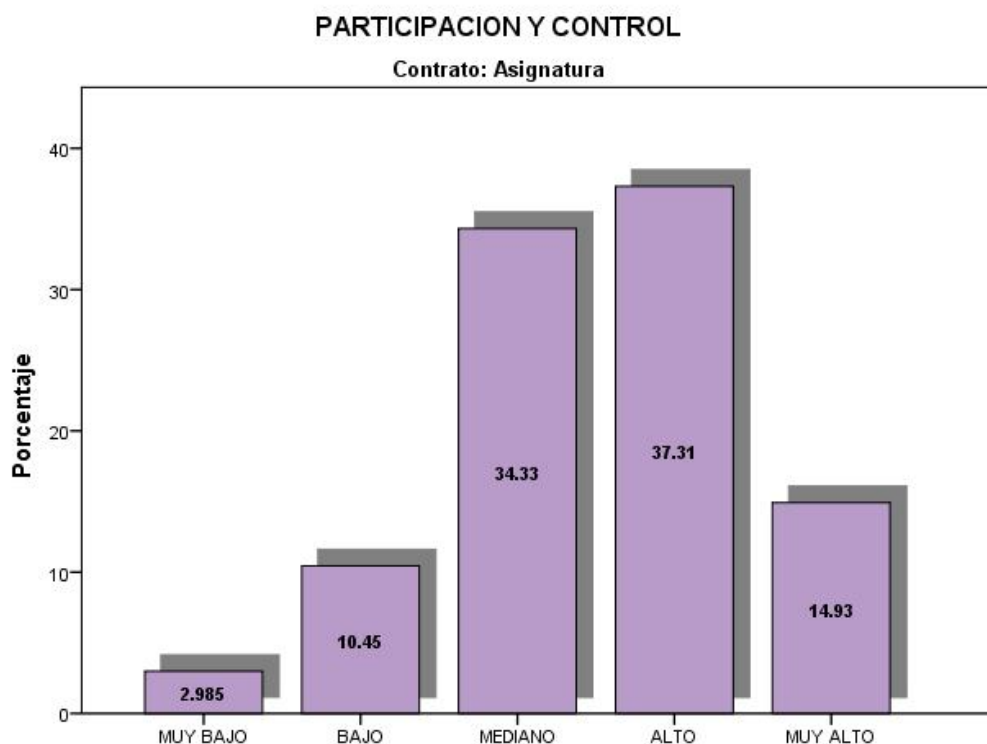
Gráfica 3-8 Participación y control: contrato de tiempo completo



Fuente: Elaboración Propia, Basado en SPSS

Por otra parte el personal de asignatura como se muestra en la Gráfica 3-9, considera mantener niveles entre regular y buenos, ya que el 34.33% de la población docente encuestada considera que no existe la suficiente participación dentro la institución educativa.

Gráfica 3-9 Participación y control: contrato de asignatura

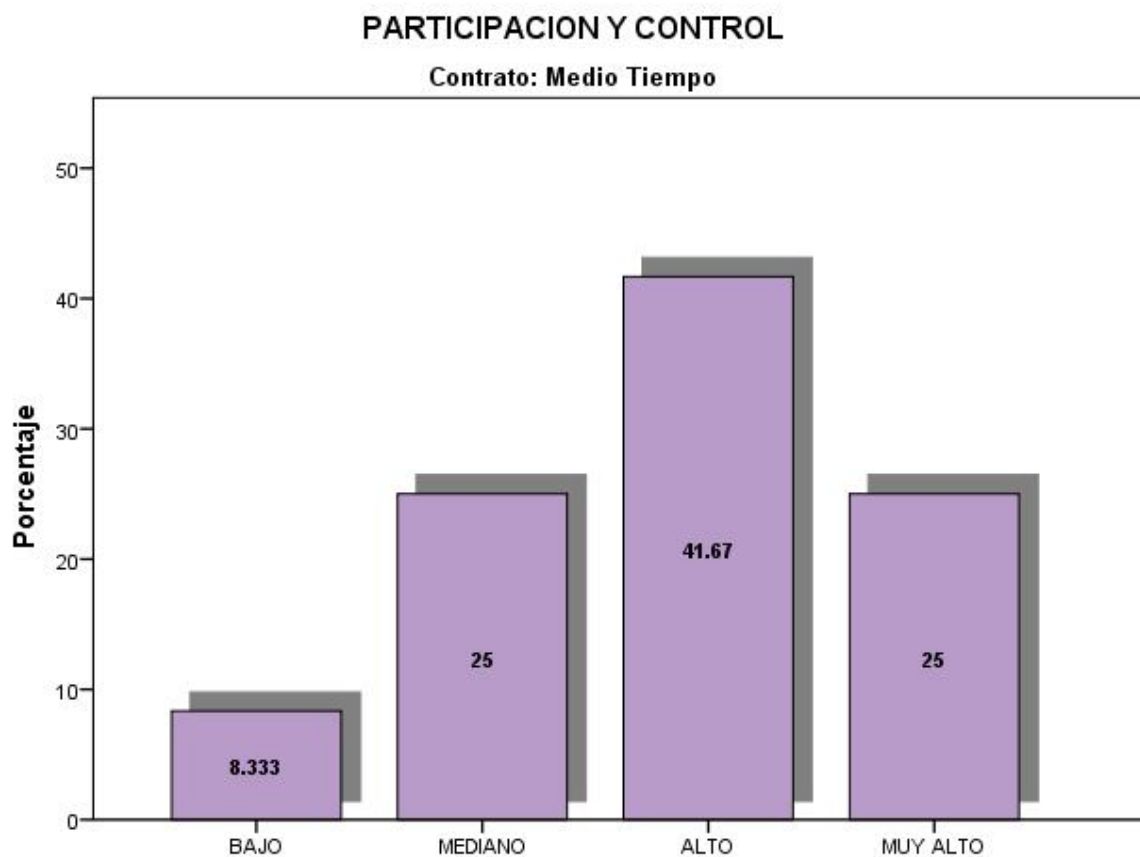


Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

En base a los resultados expuestos en la gráfica anterior, un poco más del 47% de la población encuestada de contrato en asignatura considera no tener muy buena participación y control dentro de la institución educativa, mientras que el 52.94% considera la contrario.

Por otra parte el docente de medio tiempo demuestra que en su mayoría existe buena participación y control dentro de la institución como se muestra en la Gráfica 3-10, donde el 41.67% mantiene niveles altos y el 25% muy altos.

Gráfica 3-10 Participación y control: contrato de medio tiempo



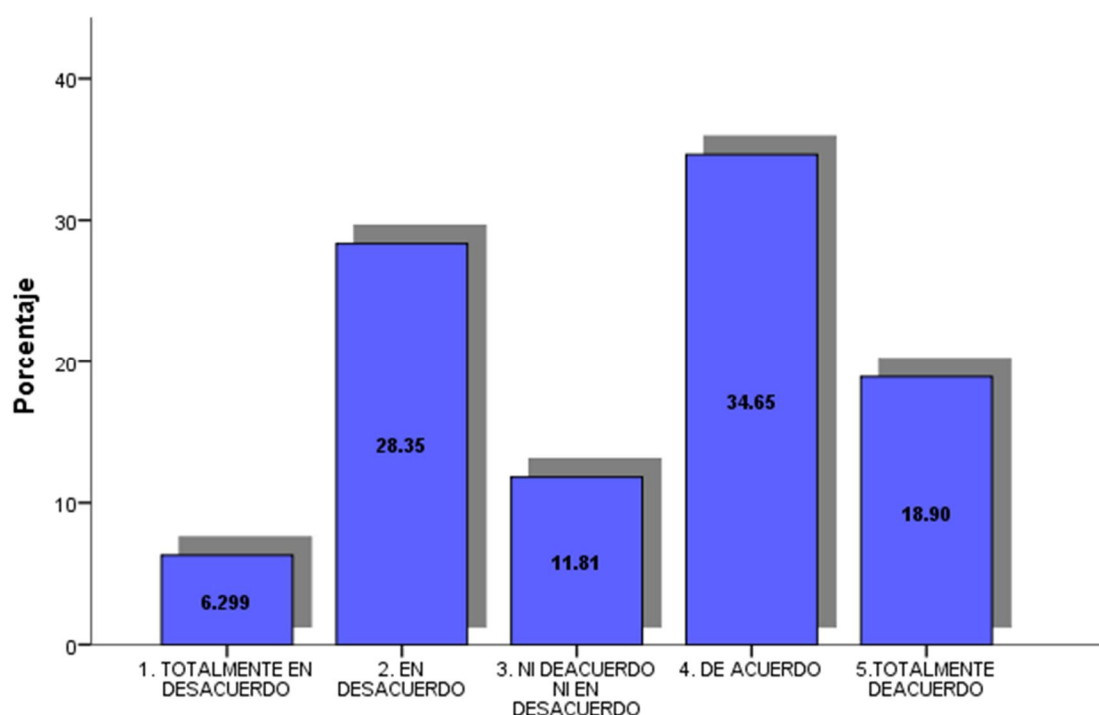
Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

Sabiendo que la participación es un concepto asociado al enriquecimiento y ampliación de las tareas diarias de la educación. La participación no implica control a pesar de sus diversas manifestaciones e intensidad; control si implica la participación del docente dentro de la institución educativa, más la determinación de las políticas, conductas y demás acciones de las mismas (Lares, 1998).

3.3.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de participación y control

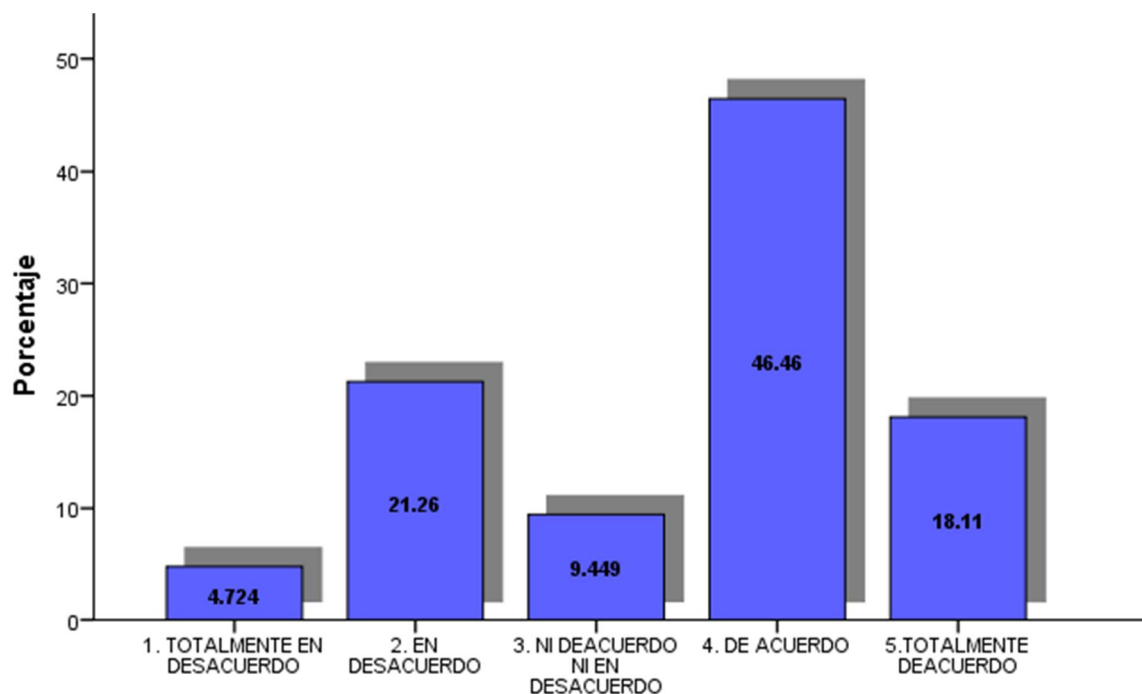
En relación con el ítem PCI2 se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 34.65%, los cuales manifestaron estar de acuerdo con la cantidad de información acerca de los planes, beneficios y las decisiones que son tomadas por la institución educativa (Ver Gráfica 3-11).

Gráfica 3-11 PCI2 Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la institución educativa que involucren al trabajador



Aunque cabe resaltar que el 28.35% del personal docente, considera todo lo contrario, al no existir la suficiente información en cuestión de planes, beneficios y las decisiones tomadas por la institución que pueda involucrar al personal docente.

Gráfica 3-12 PCC1 Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la institución educativa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajado

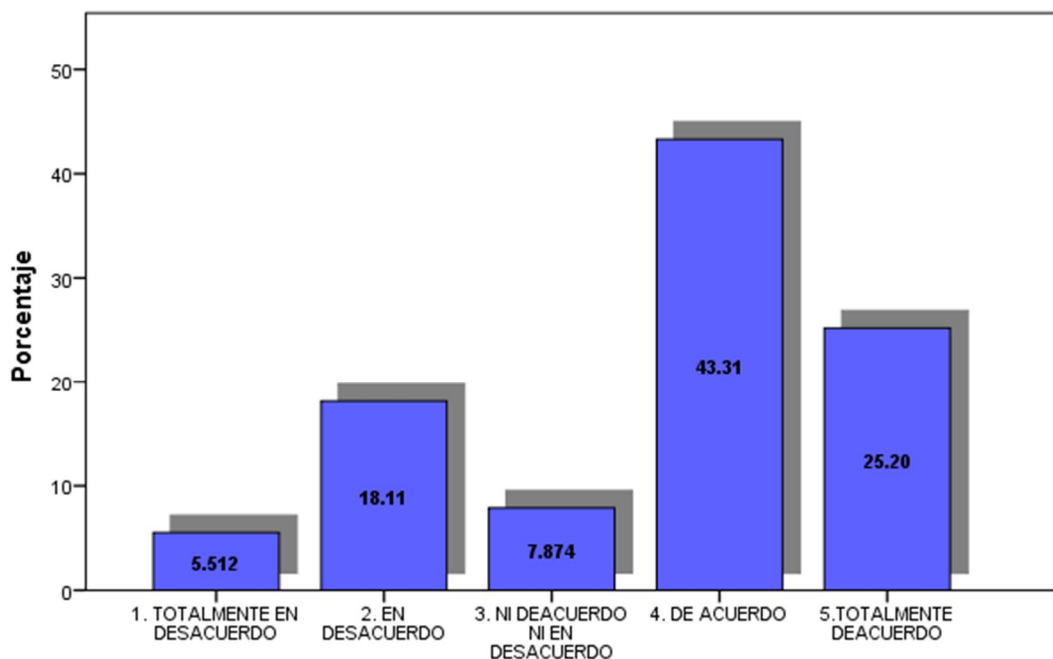


PCC1 40. Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la institución educativa, se formulan a través de...

Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

En relación con este ítem se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue de 46.46%, los cuales manifestaron estar de acuerdo en la participación por parte de docente en la formulación de los objetivos y metas de los distintos programas de la institución educativa (Ver Gráfica 3-12). En contra parte el 21.26% no se considera parte de la participación de los objetivos y metas de los programas o proyectos realizados por la institución educativa.

Gráfica 3-13 PCC3 Los trabajadores de esta institución educativa participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento

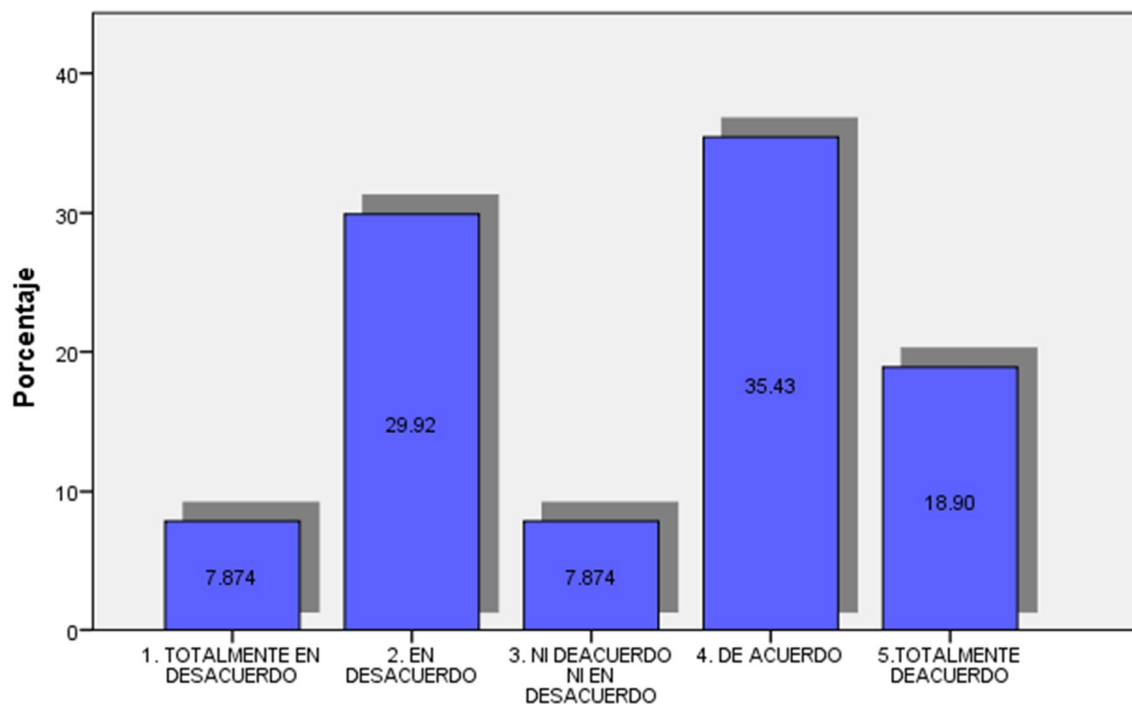


PCC3 44. Los trabajadores de esta institución educativa participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de ...

Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS.

De acuerdo con los resultados obtenidos sobre el ítem PCC3 se observó un promedio de 43.31% estar de acuerdo y un 25.20% considera estar totalmente de acuerdo en considerar que participa en las decisiones relacionadas con la promoción, asignación de materias y los planes de adiestramiento que asigna la institución educativa (Ver Gráfica 3-13).

Gráfica 3-14 PCN1 Existe una estructura interna dentro de la institución educativa destinada a permitir que los docentes podamos participar en el proceso de toma de decisiones



PCN1 15. Existe una estructura interna dentro de la institución educativa destinada a permitir que los docentes podamos participar en el proces...

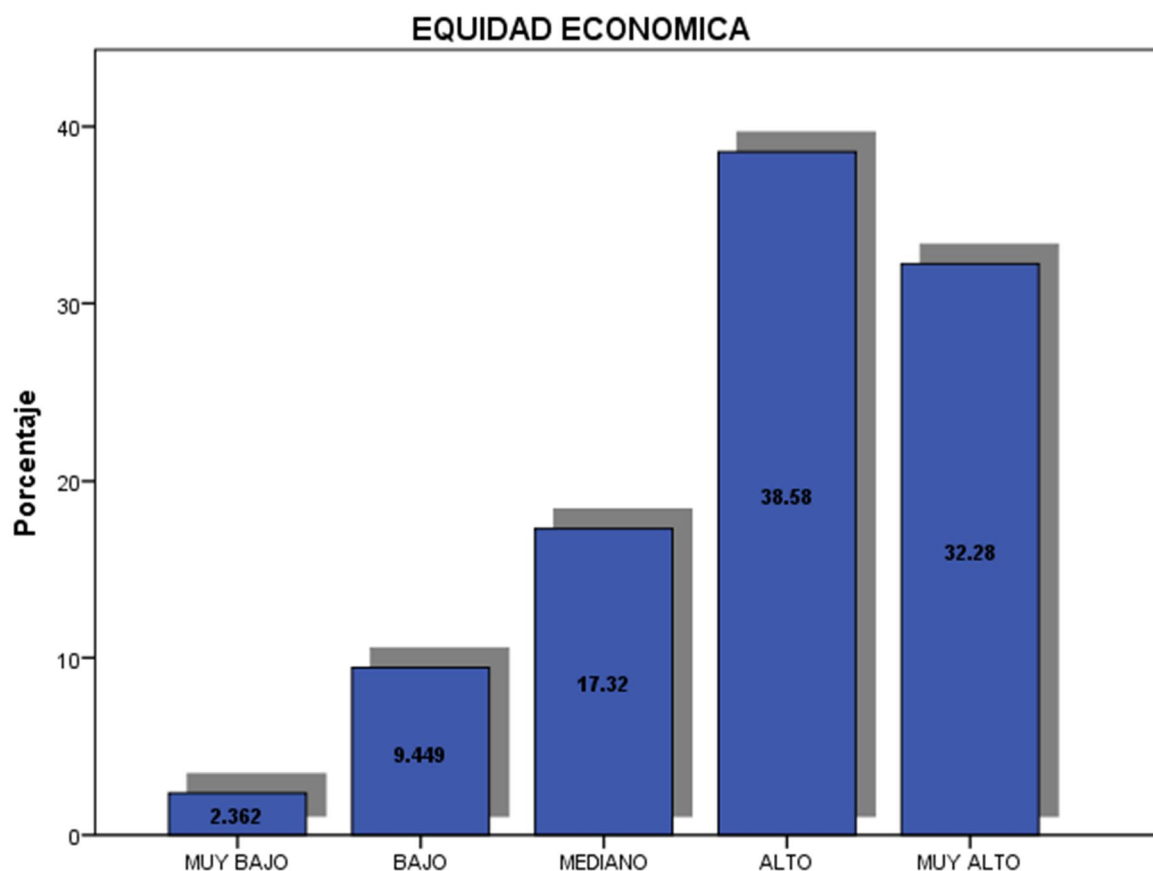
Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

En la Gráfica 3-14 en relación al ítem PCN1, se manifiesta un 35.43% estar de acuerdo en que existe una estructura dentro de la institución educativa que permita al docente participar en el proceso de toma de decisiones. Aunque cabe destacar que un 29.92% considera estar en desacuerdo en este punto sin dejar el 7.87% estar totalmente en desacuerdo, siendo este un porcentaje (%) considerable para que el docente no se sienta con la suficiente participación dentro de la institución, y que la institución no mantiene el suficiente control hacia su personal docente.

3.4. Equidad económica dentro de la calidad de vida laboral

Los niveles en porcentaje (%) de equidad económica de acuerdo con los criterios establecidos en la Tabla 2-6 son los siguientes: el personal docente se encuentra en el rango alto y muy alto en relación con la equidad económica, ya que el 38.58% del personal docente de FCAyS considera que tiene un nivel de equidad económica alta y un 32.28% muy altas, siendo estos resultados buenos ya que la población se siente satisfecho con las condiciones económicas impartidas por la institución educativa (Ver Gráfica 3-15).

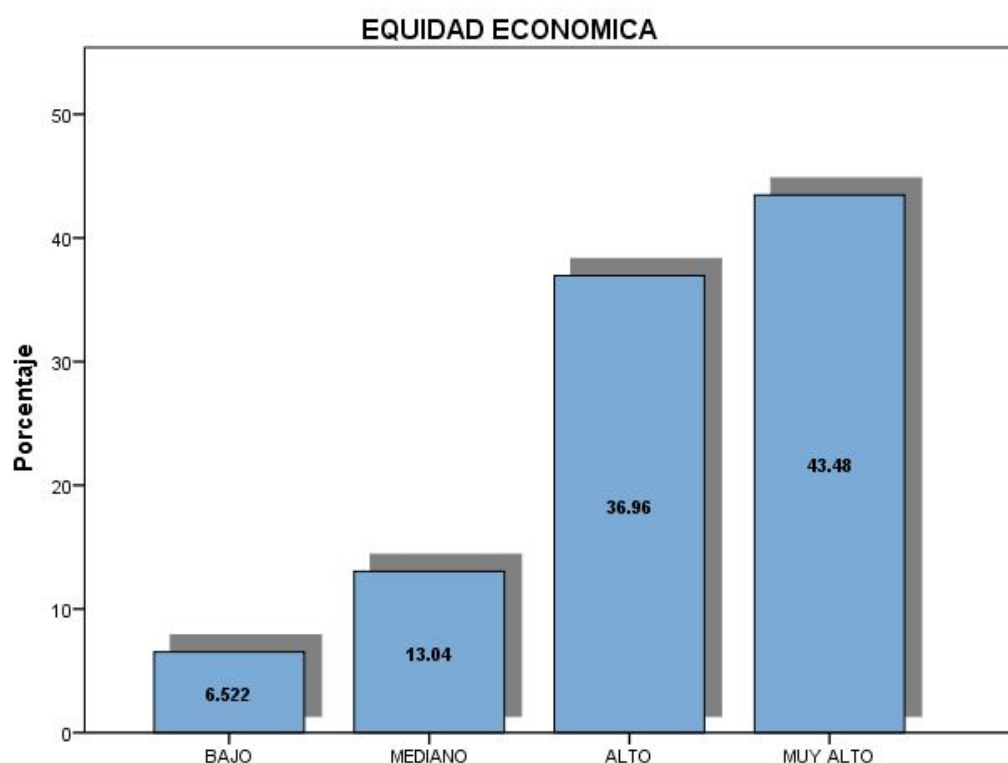
Gráfica 3-15 Equidad económica



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

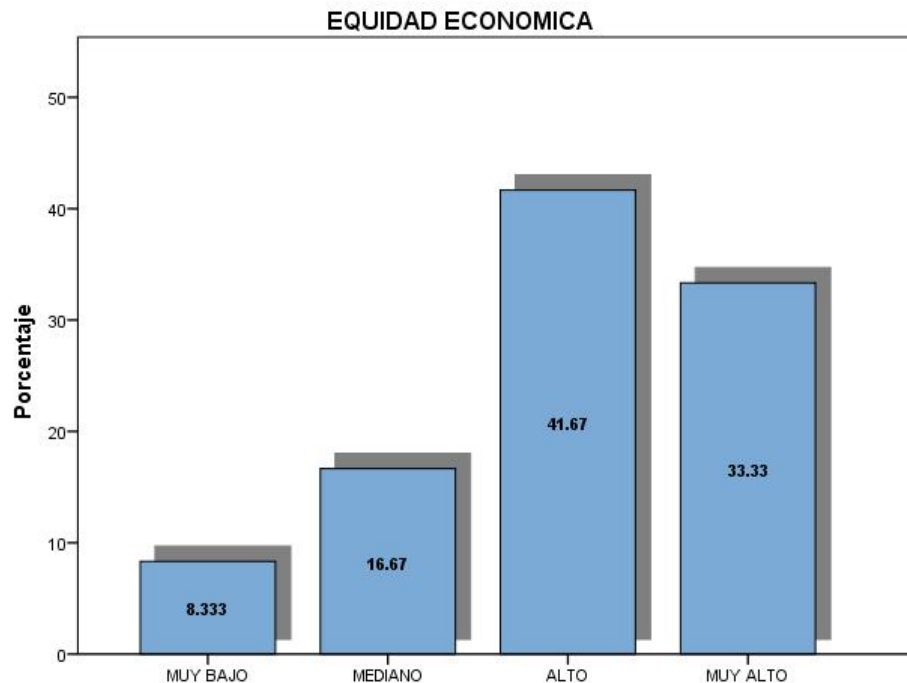
En relación al tipo de contrato dentro de la institución educativa, la población afirma encontrarse satisfecha en relación a equidad económica por parte de la institución educativa, ya que el personal de medio tiempo y asignatura mantienen niveles altos, abarcando 41.67% el docente de medio tiempo (ver Gráfica 3-17), y 43.30% el docente de asignatura (ver Gráfica 3-18); en cambio el docente de tiempo completo considera un 43.48% de una muy alta satisfacción en relación a la equidad económica (ver Gráfica3-16)

Gráfica 3-16 Equidad económica: tiempo completo



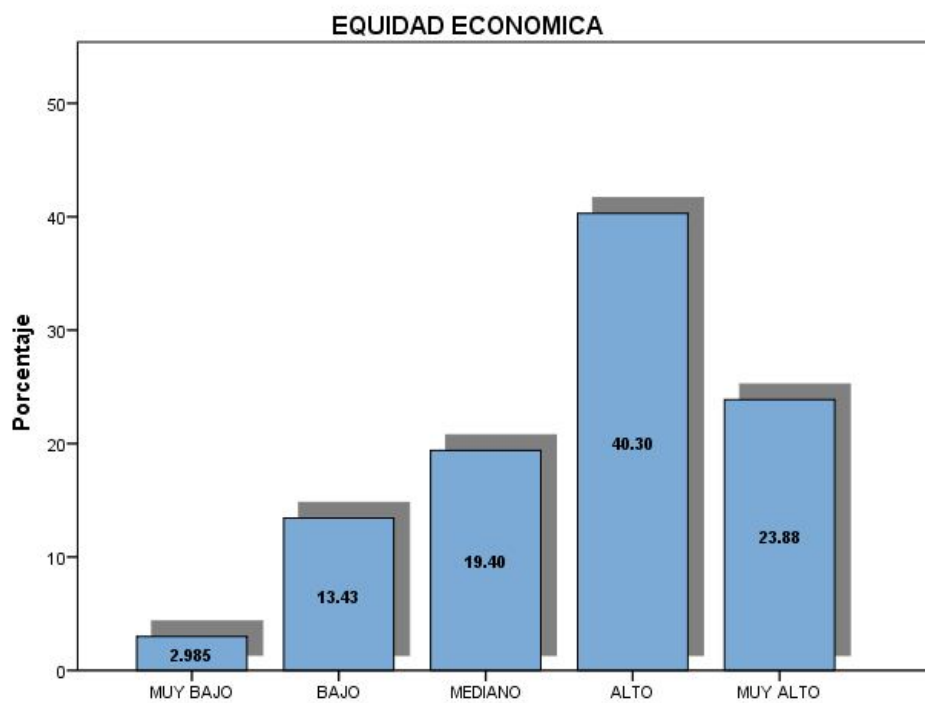
Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

Gráfica 3-17 Equidad económica: medio tiempo



Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

Gráfica 3-18 Equidad económica: asignatura

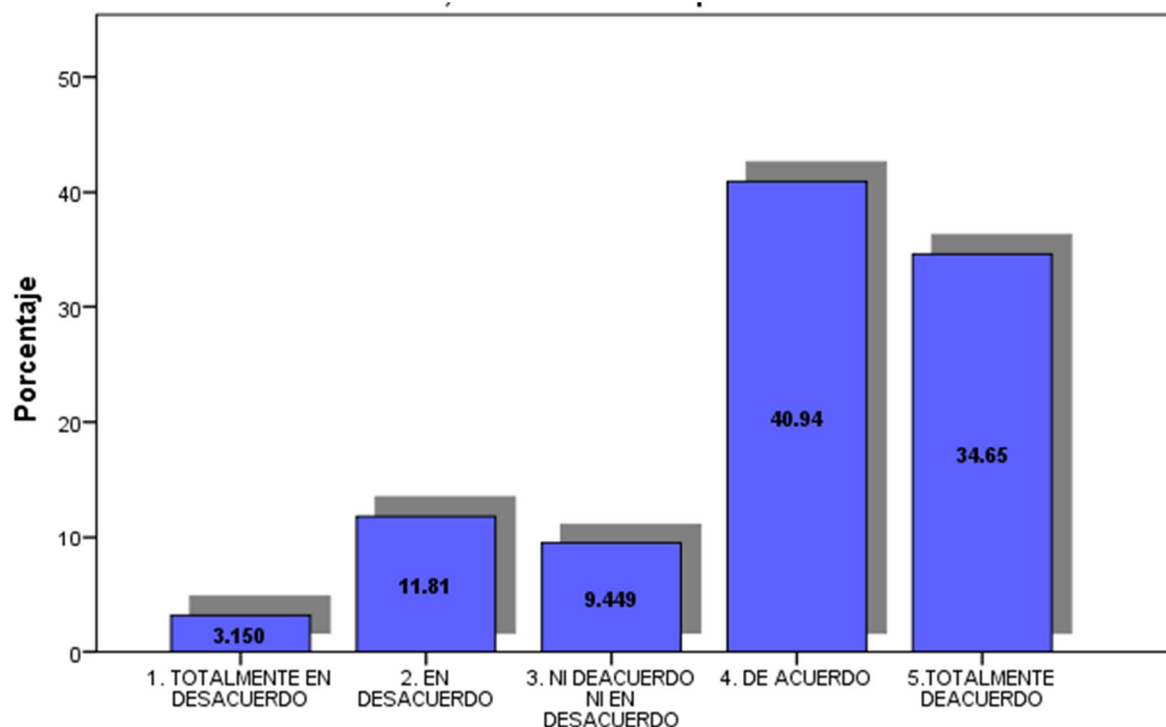


Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

3.4.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de equidad Económica

En relación al ítem EEB1, la población afirma encontrarse satisfecha con los beneficios otorgados por parte de la institución educativa, tales como sueldos, servicios médicos bonos, etc. Incluye el 40.94% en estar de acuerdo y el 34.65% estar totalmente de acuerdo (Ver Gráfica 3-19).

Gráfica 3-19 EEB1 Si compara esta institución educativa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios como sueldos, servicios médicos, bonos, entre otros, son adecuados para mí



EEB1 24. Si compara esta institución educativa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios como sueldos, servicios médico...

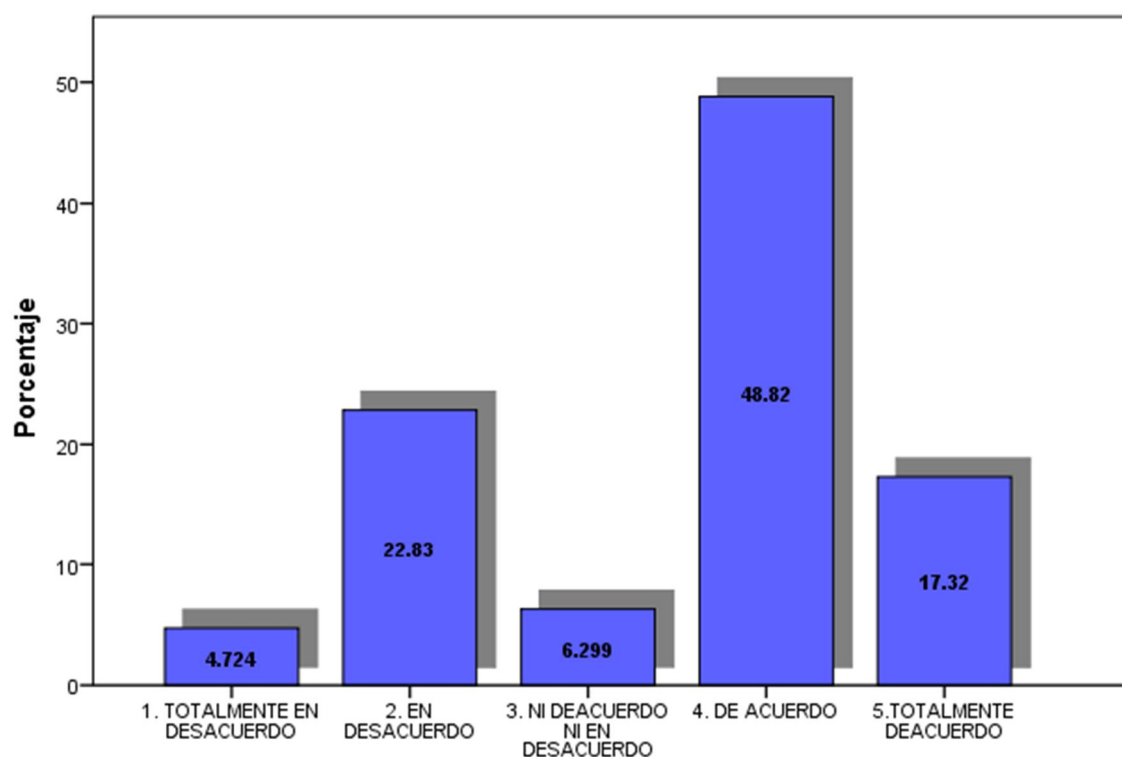
Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

En relación con los datos expuestos anteriormente se evidencio que los beneficios que ofrece FCAYS, tales como sueldos, servicios, bonos, entre otros son buenos y adecuado a las necesidades personales con respecto a otras instituciones

educativas, debido a que más del 70% del personal docente respondió de manera positiva este ítem.

En relación al ítem EEB2, se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue del 48.82%, los cuales declararon estar de acuerdo en los beneficios recibido por parte de la institución educativa y que reflejan el esfuerzo que realiza el personal docente en el día a día (Ver Gráfica 3-20), el 17.32% considera estar totalmente de acuerdo a este ítem.

Gráfica 3-20 EEB2 Considero que los beneficios que recibo de la institución educativa, reflejan el esfuerzo del trabajo



EEB2 27. Considero que los beneficios que recibo de la institución ...

Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS.

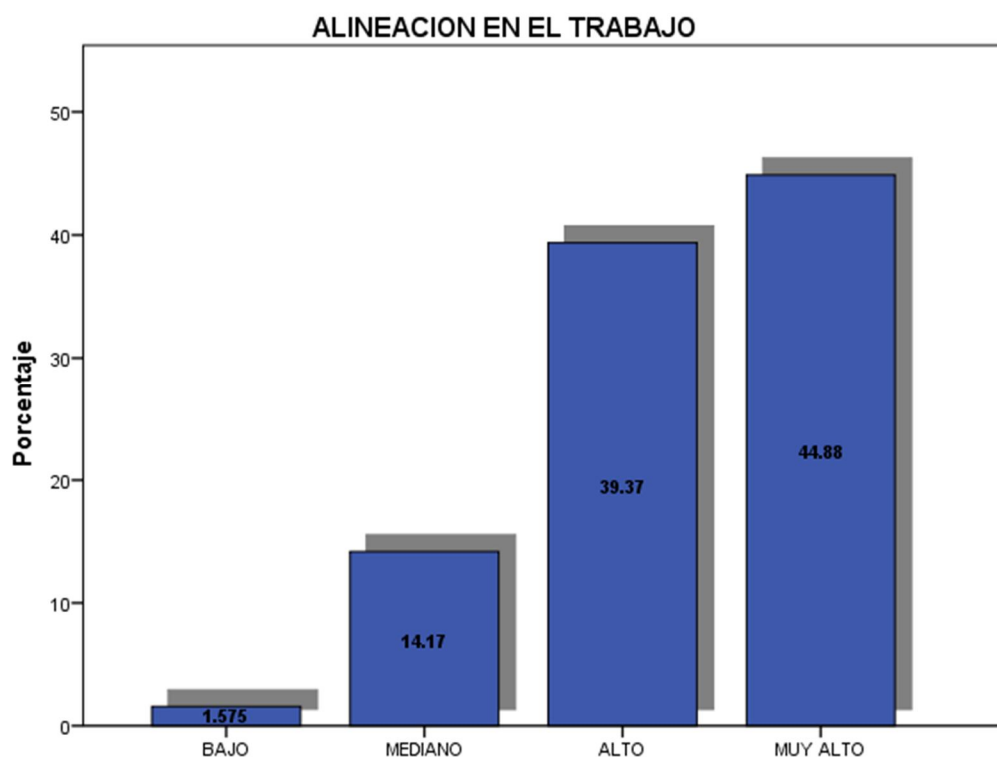
Aunque cabe señalar que el 22.83% del personal encuestado no está de acuerdo con este ítem, porque considera que los beneficios que reciben dentro de la institución educativa no reflejan el esfuerzo de trabajo. En relación a los datos antes expuestos se evidencio una ligera diferencia de opiniones en considerar que

los beneficios recibido dentro de la institución educativa reflejar el esfuerzo del docente.

3.5. Alineación en el trabajo dentro de la calidad de vida laboral

Los niveles, en porcentaje (%) de alineación en el trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en la Tabla 2-6 son los siguientes: un 44.88% del personal docente de FCAYS considera que tiene un nivel de alineación en el trabajo altos y un 39.37% muy altos, siendo estos resultados muy buenos para la percepción del personal docente y para la institución educativa (Ver Gráfica 3-21).

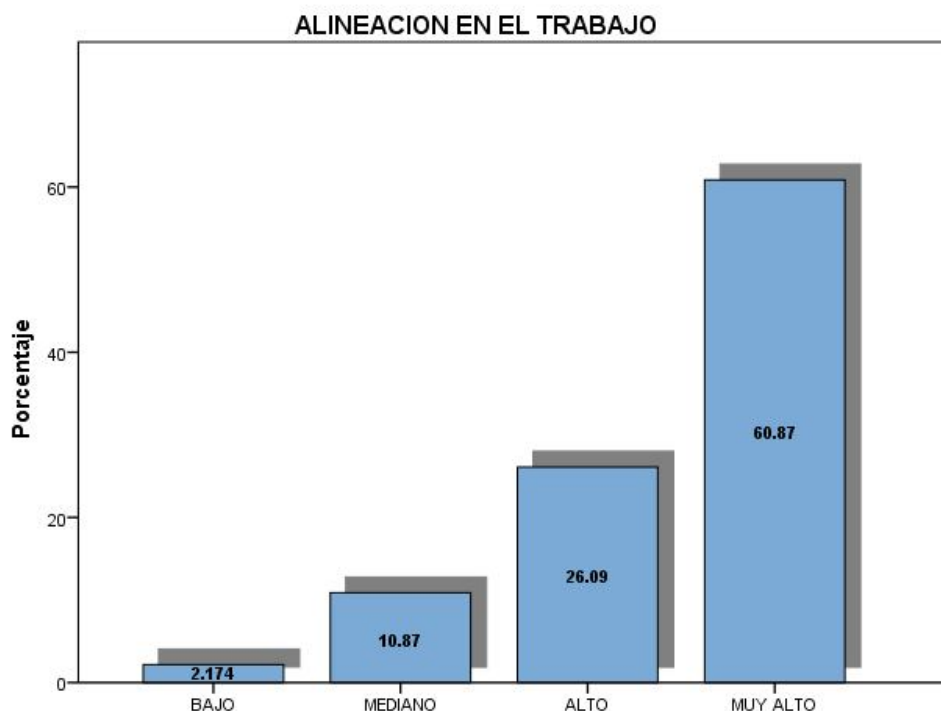
Gráfica 3-21 Alineación en el trabajo



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS.

Realizando un desglose por el tipo de contrato del personal docente, se mostró un 26.09% del personal docente de tiempo completo considera que tiene un nivel de alineación en el trabajo alto y el 60.87% muy alto, el 10.87% considera tener un nivel medio, estos resultados son buenos para la percepción del personal docente de tiempo completo (Ver Gráfica 3-22).

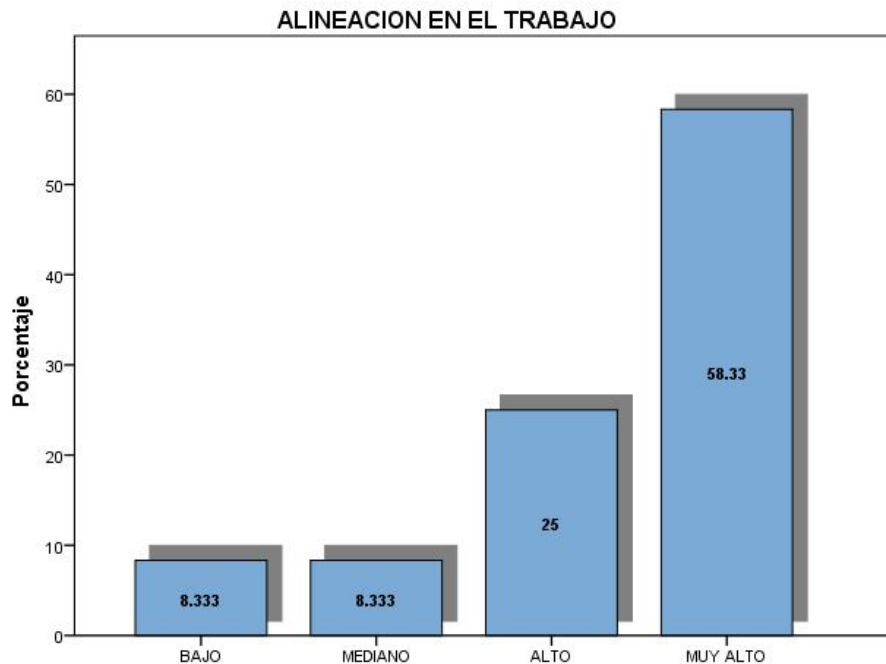
Gráfica 3-22 Alineación en el trabajo: tiempo completo



Fuente: Elaboración Propia, Basado en SPSS

Por otro lado el docente de medio tiempo tiene ciertas similitudes en relación a los resultados obtenidos, el 25% del personal docente de medio tiempo considera que tiene un nivel de alineación en el trabajo alto y un 58.33% muy alto, siendo estos resultados buenos para la percepción del personal (Ver Gráfica 3-23).

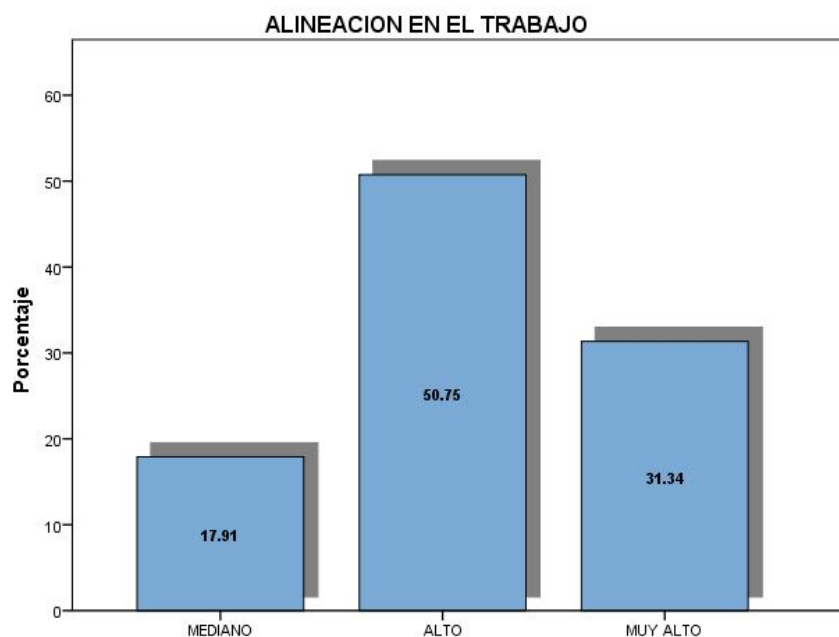
Gráfica 3-23 Alineación en el trabajo: medio tiempo



Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

Para el docente de asignatura, se mostró que el 50.76% del personal docente de asignatura considera que tiene un nivel de alineación en el trabajo alto y el 31.44% muy alto, el 17.91% considera tener un nivel medio, estos resultados son buenos para la percepción del personal docente de asignatura y para la institución educativa (Ver Gráfica 3-24).

Gráfica 3-24 Alineación en el trabajo: asignatura

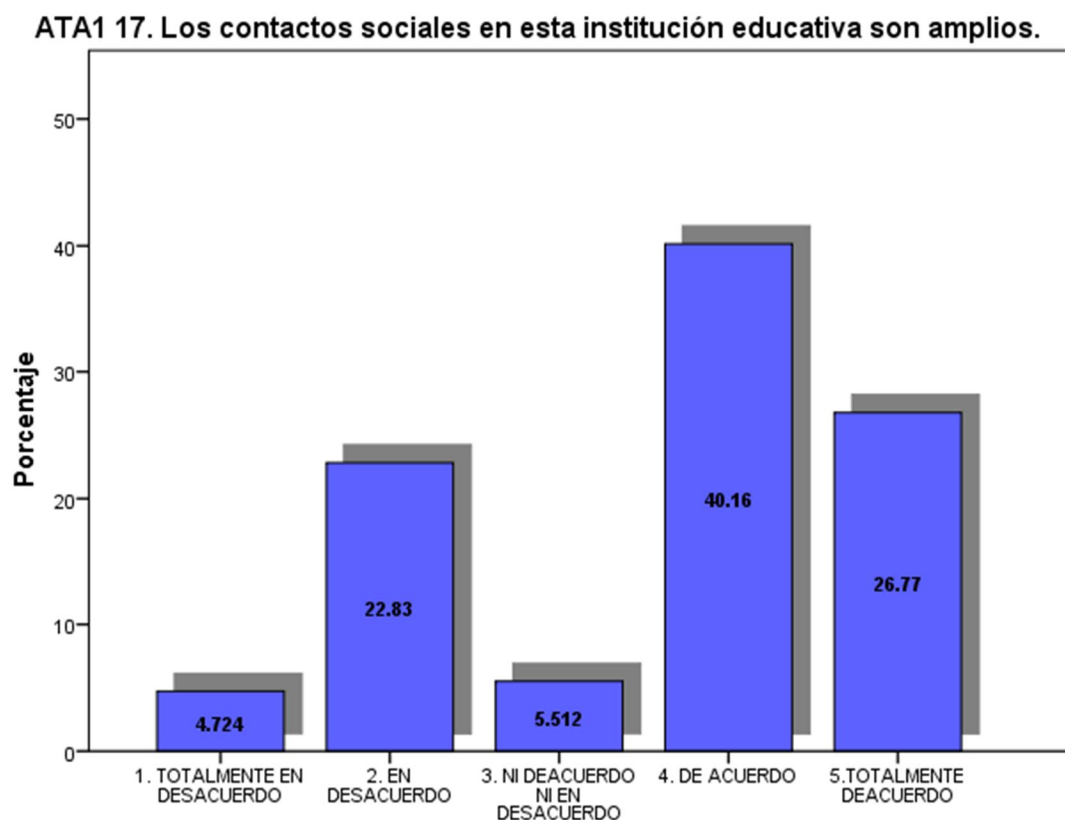


Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

3.5.1 Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de alineación en el Trabajo

En relación con el ítem ATA1, se observó que el mayor porcentaje de los encuestados, el 40.16%, manifestaron estar de acuerdo con que los contactos sociales en la institución educativa sean amplios y sin ningún tipo de restricción, el 26.77% considera estar totalmente de acuerdo, el 22.83% considera estar en desacuerdo. En relación con los datos expuestos anteriormente se evidenció que en la institución educativa los contactos sociales son amplios para el personal docente (Ver Gráfica 3-25).

Gráfica 3-25 ATA1 Los contactos sociales en esta institución educativa son amplios

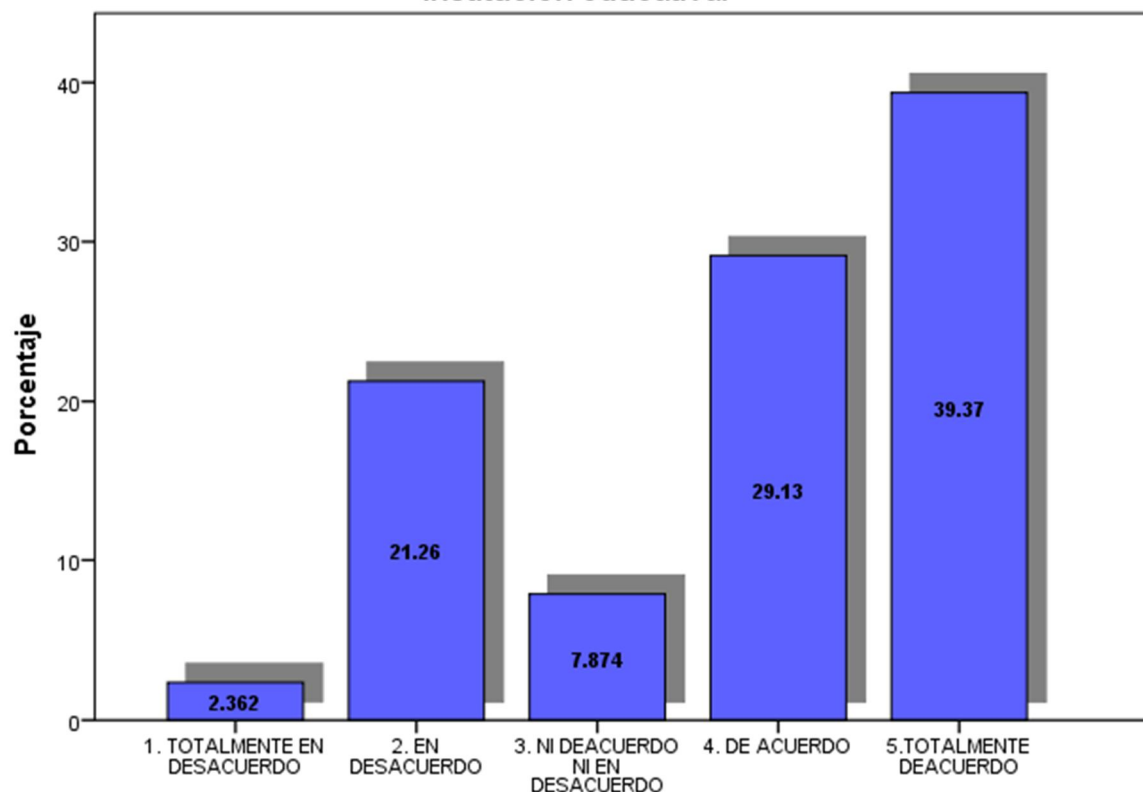


Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

Los niveles en porcentaje del ítem ATA2, como muestra la Gráfica 3-26, el 39.37% del personal docente encuestado se encuentra totalmente de acuerdo en considerarse formar parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa. Asociado al 29.13% de la población estar de acuerdo, y un 21.26% en desacuerdo.

Gráfica 3-26 ATA2 Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa

ATA2 19. Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa.

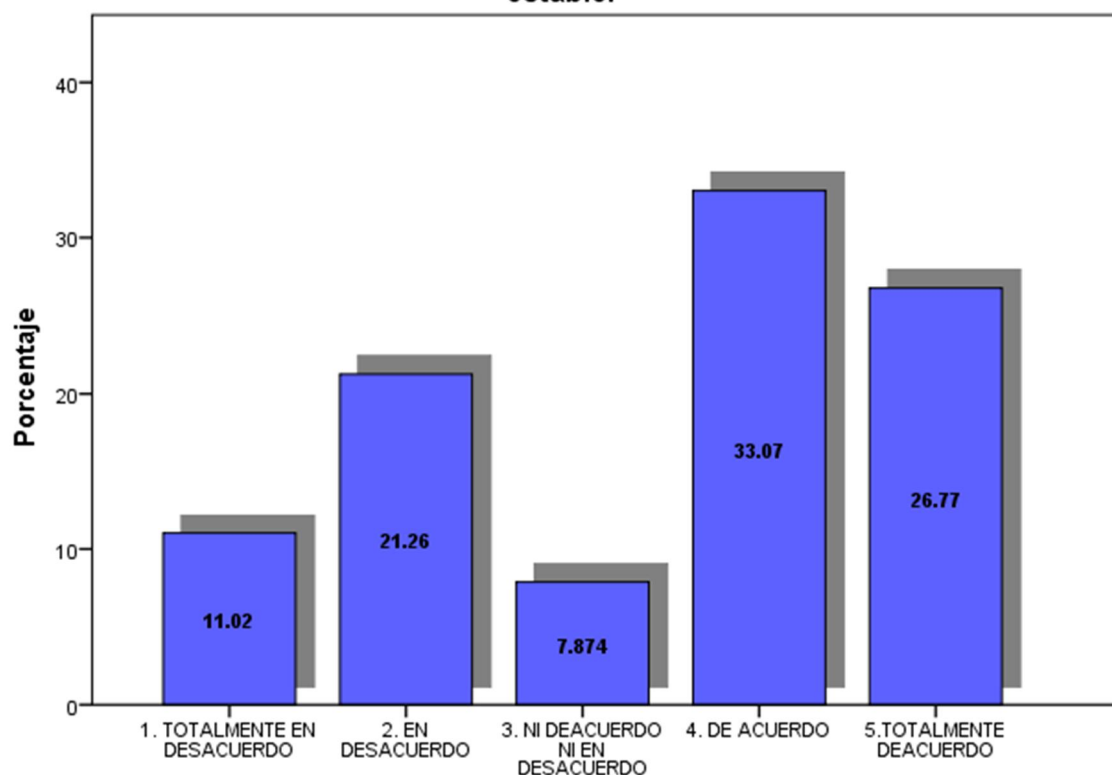


Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

En general, y en relación a la gráfica anterior, es evidente que en la FCAyS, consideran que forman parte de un equipo de trabajo dentro de la institución.

Gráfica 3-27 ATAS4 Considero que mi futuro en esta institución educativa es claro y estable

ATAS4 39. Considero que mi futuro en esta institución educativa es claro y estable.

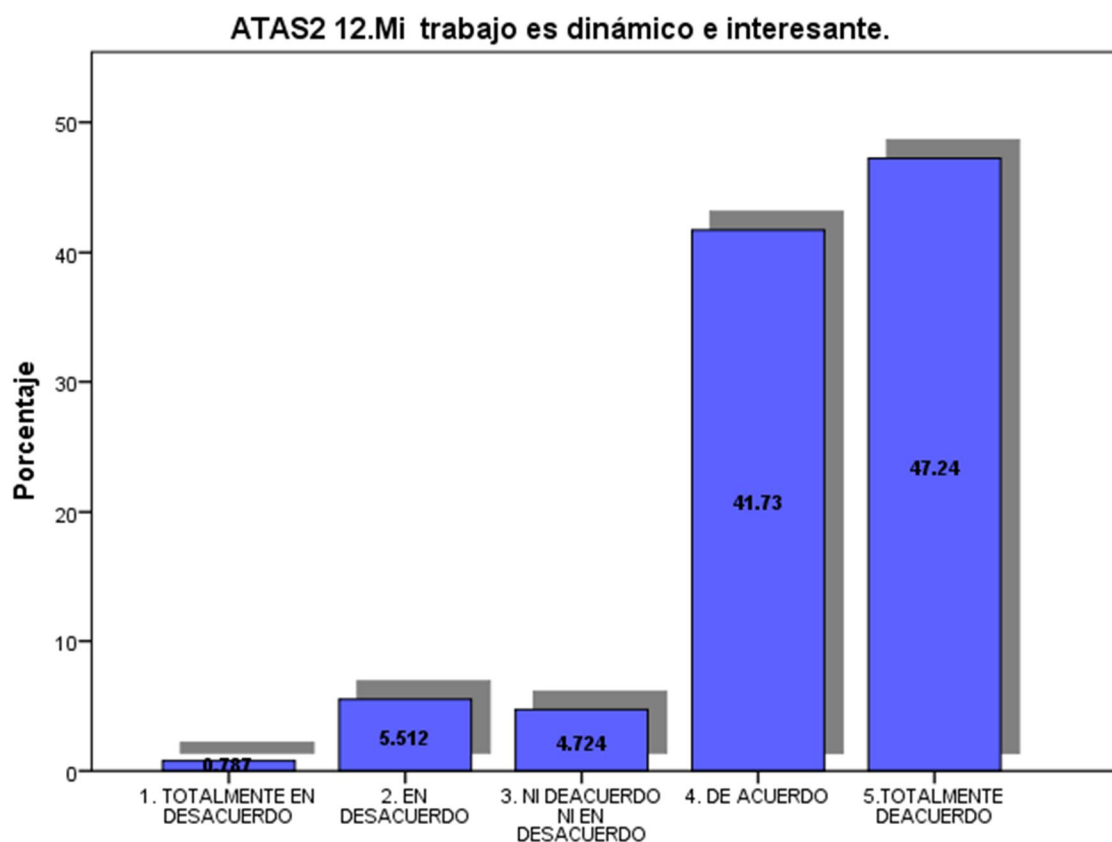


Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS.

De acuerdo con los resultados del ítem ATAS4 y a la Gráfica 3-27, se muestra un promedio del 33.07% de la población encuestada, manifestar estar de acuerdo y el 26.77% totalmente de acuerdo, en considerar un futuro dentro de la institución educativa claro y estable. En cambio un 21.26% considera estar en desacuerdo, el 11.02% totalmente desacuerdo en considerar un futuro claro y estable dentro de la institución educativa.

De acuerdo a la Gráfica 3-28 en relación al ítem ATAS2, se observó que el 47.24% de la población encuestada considera estar totalmente de acuerdo en tener un trabajo dinámico e interesante, el 41.73% estuvieron de acuerdo, el 5.5% expresaron estar en desacuerdo, por último el 0.787% estar totalmente en desacuerdo.

Gráfica 3-28 ATAS2 Mi trabajo es dinámico e interesante

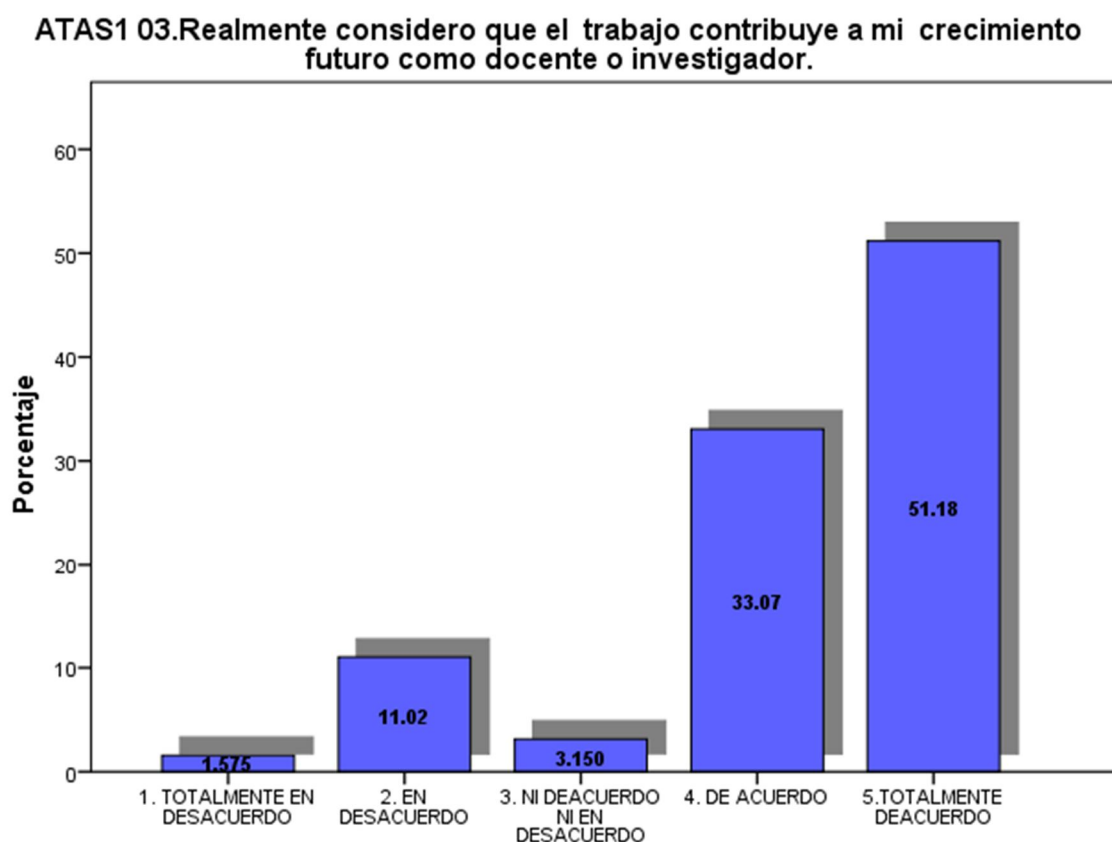


Fuente: Elaboración propia, basada en SPSS.

En relación con los datos expuestos anteriormente se demostró que en su trabajo no es monótono y aburrido, estar en contacto con los alumnos ayuda al personal docente a ser dinámico y creativo en clase, olvida la monotonía dentro y fuera del salón de clases, ya que más del 80% de los trabajadores encuestados respondieron de manera positiva este ítem.

En relación al ítem ATAS1, se observó que el mayor porcentaje (%) del personal docente encuestado fue un 51.18%, los cuales manifestaron estar totalmente de acuerdo en que su trabajo contribuye a su crecimiento futuro como docente o investigador, el 33.07% expresaron estar de acuerdo, el 11.02% e desacuerdo y por último el 1.5% totalmente desacuerdo con respecto al ítem.

Gráfica 3-29 ATAS1 Realmente considero que el trabajo contribuye a mi crecimiento futuro como docente o investigador

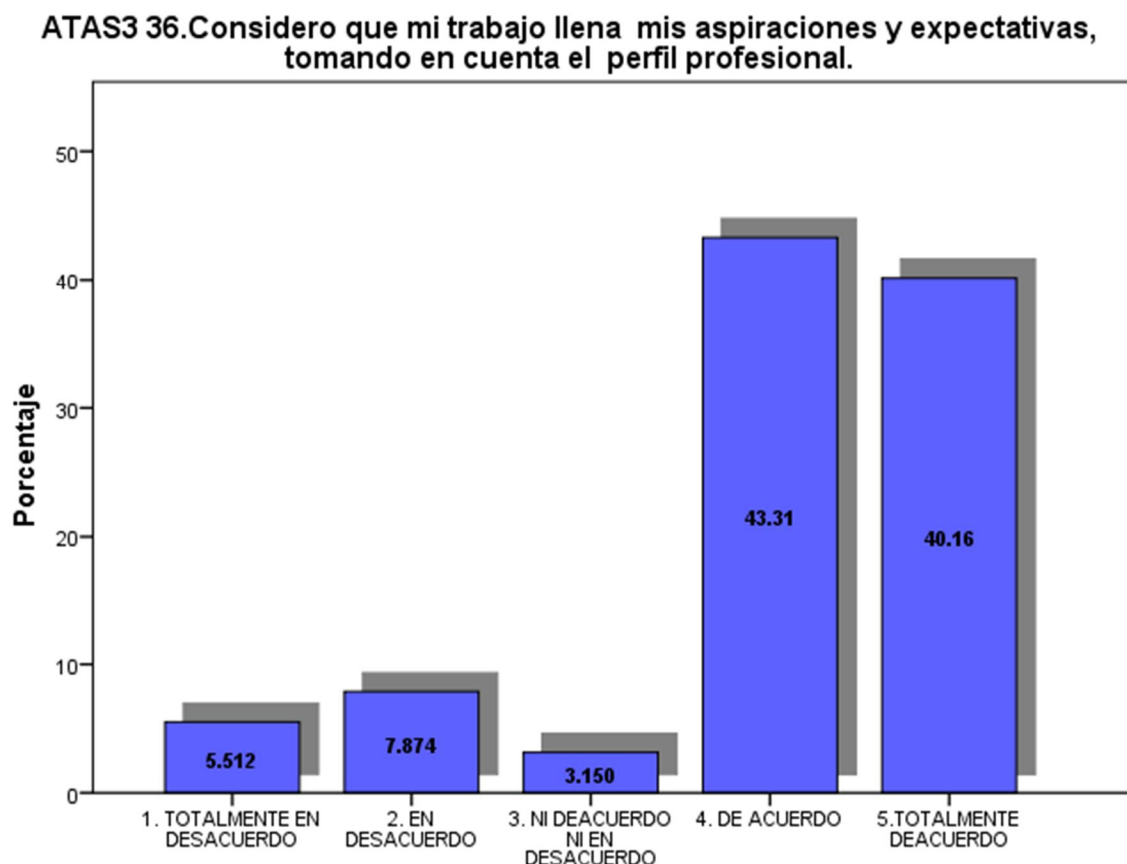


Fuente: Elaboración propia, basado en análisis SPSS.

Con los datos expuestos en la Gráfica 3-29, se evidenció que el trabajo del docente dentro de la institución contribuye a su crecimiento tanto como docente o como investigador, ya que más del 50% respondieron de manera positiva.

Hay que tomar en cuenta que es muy importante la participación del plantel educativo para que el docente considere que su trabajo contribuye a su crecimiento laboral obteniendo el desarrollo profesional esperado.

Gráfica 3-30 ATAS3 Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta el perfil profesional



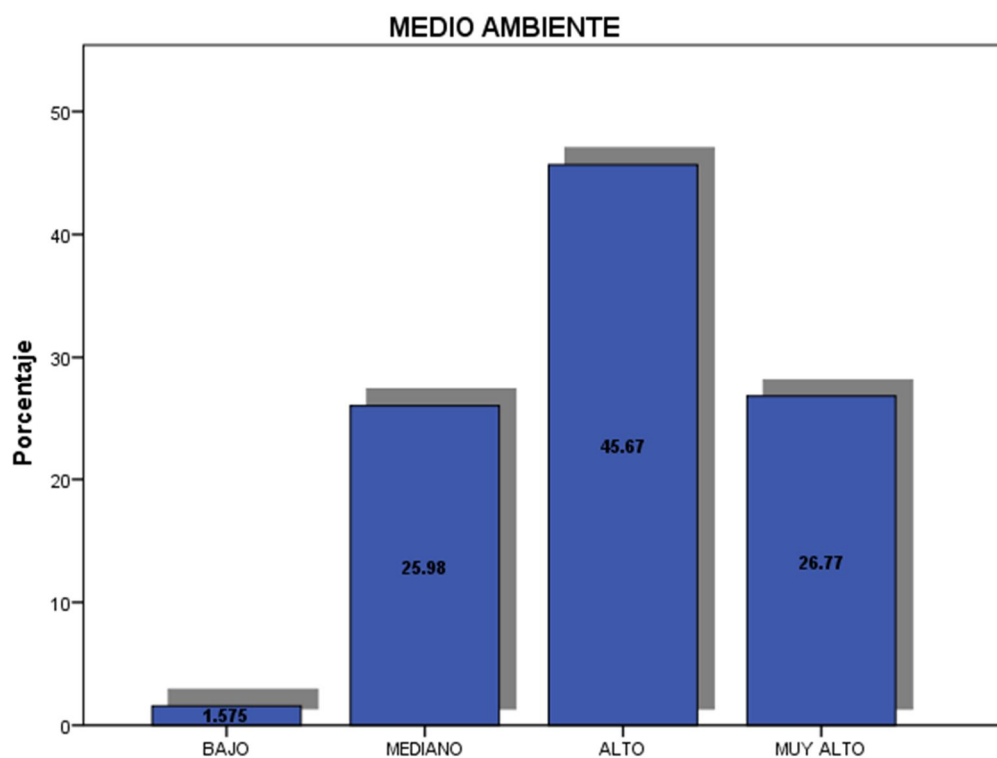
Fuente: Elaboración propia, basado en análisis SPSS

En relación con los datos expuestos anteriormente en la Gráfica 3.30 se demostró que el trabajo que desempeña el docente, llena todas aquellas expectativas y aspiraciones tales como financieras, desarrollo personal, profesional, entre otras, Pues más del 50% del personal docente contesto de manera positiva este ítem.

3.6. Medio ambiente dentro de la calidad de vida laboral

Los niveles, en porcentaje (%) relacionados al medio ambiente dentro de la institución educativa de acuerdo con los criterios establecidos en la Tabla 2-6 son los siguientes: el personal docente se encuentra en el rango alto y muy alto en relación con el medio ambiente, ya que el 46.67% del personal docente de FCAyS considera que tiene un nivel de medio ambiente dentro de la institución alta, un 26.77% muy altas, siendo estos resultados buenos ya que la población mantiene una percepción buena en relación al medio ambiente en que se relacionan laboralmente (Ver Gráfica 3-31).

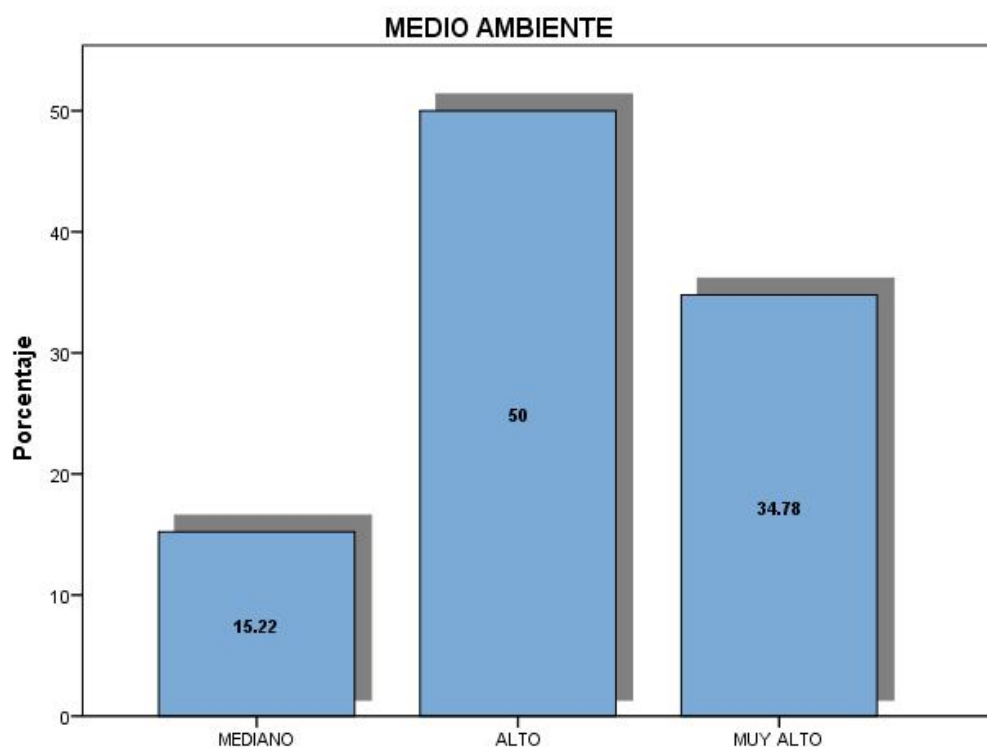
Gráfica 3-31 Medio ambiente



Fuente: Elaboración propia, basado el análisis en SPSS.

Aunque cabe destacar que también se muestra que un 25.98% de la población encuestada considera mantener un nivel medio en relación al medio ambiente. Realizando un desglose, ese porcentaje en su mayoría abarca al personal de asignatura ya que abarca cerca del 35% de la población encuestada (Ver Gráfica 3-34).

Gráfica 3-32 Medio ambiente: tiempo completo

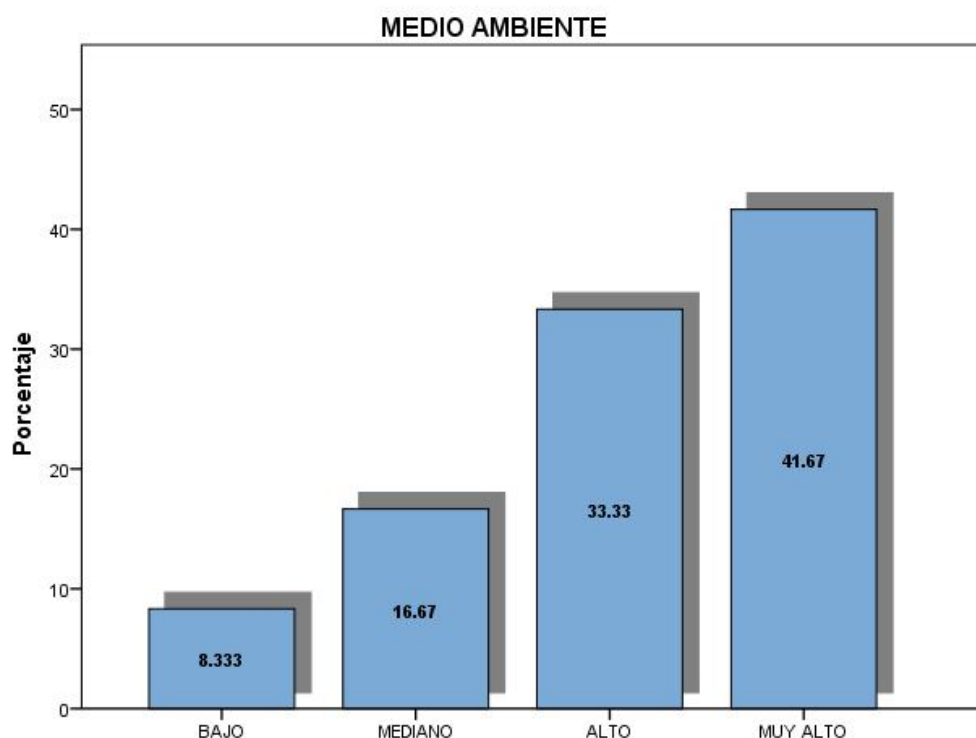


Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

Por otro lado en la Gráfica 3-32, el personal de tiempo completo mostró niveles de medio ambiente altos, ya que 50% de la población encuestada considera tener un alto nivel de medio ambiente dentro de la institución educativa, el 34% consideró niveles muy altos.

Los niveles en porcentaje (%) de acuerdo al medio ambiente, el 41.67% de la población encuestada de medio tiempo considera un nivel muy alto, el 33.33% considera estar en nivel alto, el 16.67% señaló estar en un nivel medio y por último el 8.33 % considera estar en un bajo nivel en relación al medio ambiente en la institución educativa (ver Gráfica 3-33).

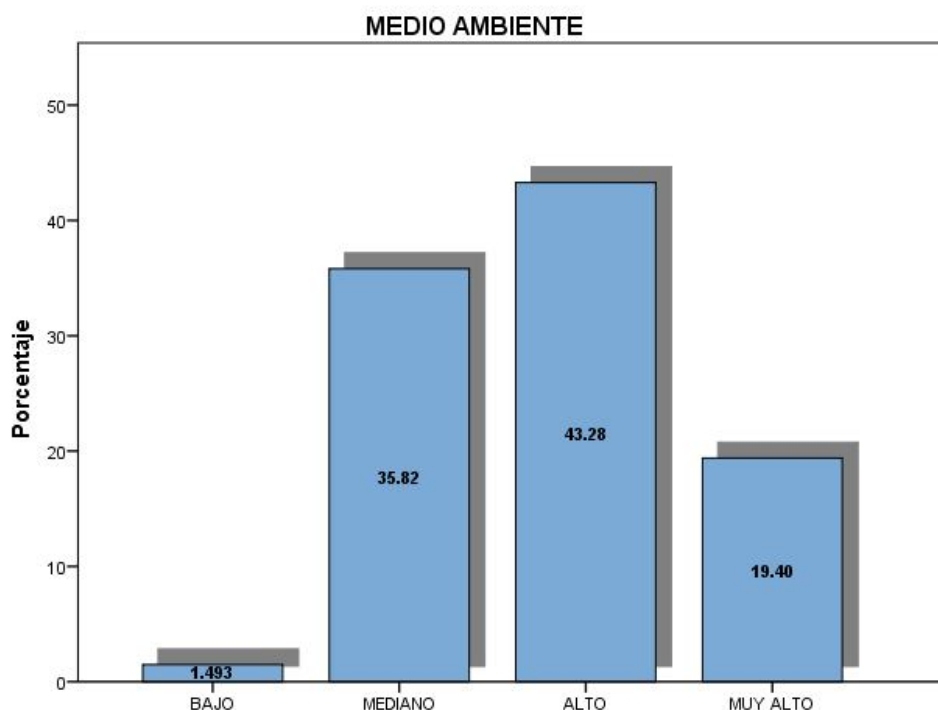
Gráfica 3-33 Medio ambiente: medio tiempo



Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

El personal docente de asignatura en relación a la Gráfica 3-34, se llegó a observar que el nivel de medio ambiente se encuentra dividido entre el nivel alto y mediano, mostrando el 43.28 % en nivel alto y con una poca diferencia, el 35.82% de la población considera tener un ambiente laboral medio.

Gráfica 3-34 Medio ambiente: asignatura



Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

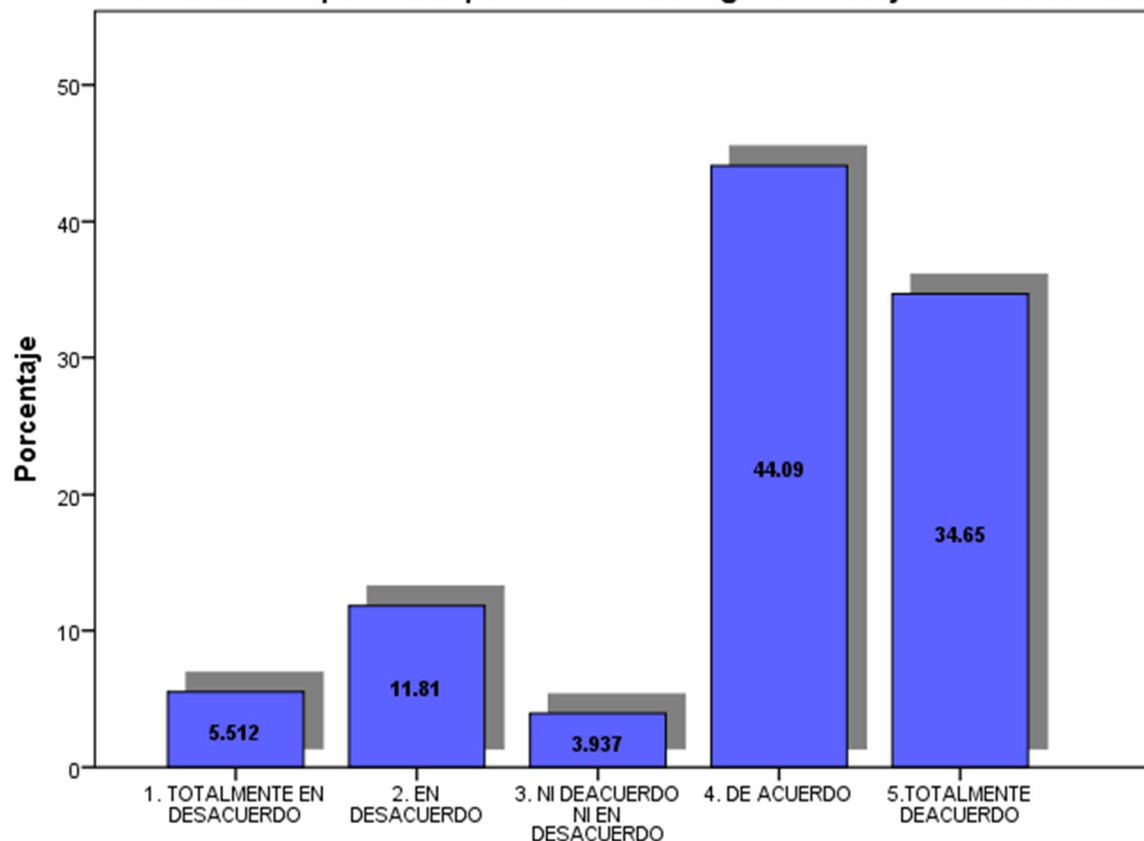
Se debe de tener la consideración que el factor humano se ve muy influenciado por el medio ambiente que le rodea, de tal modo que el desarrollo adecuado e incluso la supervisión de este depende totalmente de las relaciones existentes entre la facultad y el medio ambiente que rodea al docente. Es muy importante que la institución educativa deba comprometerse a cumplir con la preservación del medio ambiente, al garantizar así el bienestar de la persona.

3.6.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de medio ambiente

En relación al ítem MAP2, se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 44.09%, los cuales declararon estar de acuerdo en cuanto a la conformidad de la temperatura en su área de trabajo, el 34.65% estuvo totalmente de acuerdo, el 11.81% señaló estar en desacuerdo y por último el 5.5% indicaron estar totalmente en desacuerdo.

Gráfica 3-35 MAP2 Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable

MAP2 13. Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable.



Fuente: Elaboración propia, basado en análisis SPSS.

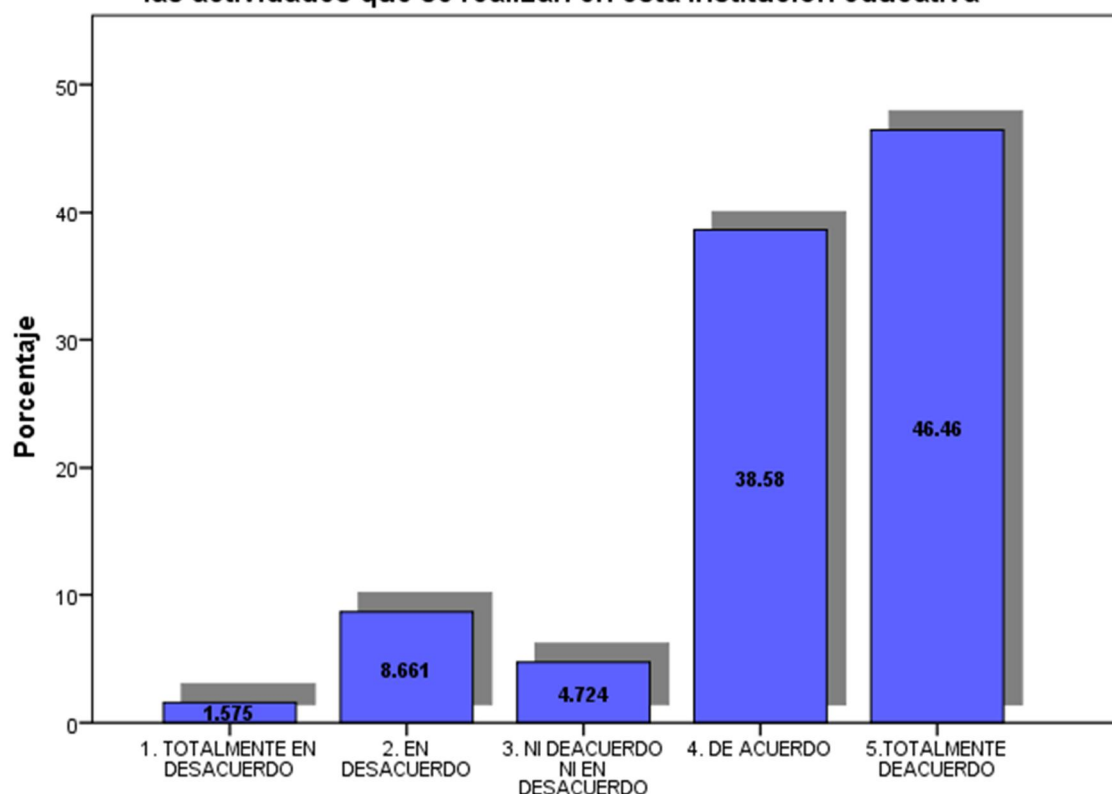
De acuerdo a los resultados obtenidos en la Gráfica 3-35 sobre este ítem se observó que el personal docente de la FCAYS, considera confortable la temperatura en su lugar de trabajo, ya que más del 80% de los encuestados respondieron de manera positiva este ítem.

En relación al ítem MAP1, los niveles en porcentaje (%) de acuerdo a la iluminación del área de trabajo, el 46.46% de la población encuestada considera estar totalmente de acuerdo en considerar la iluminación del lugar de trabajo adecuada para las actividades que realizan dentro de la institución educativa. El

38.58% considera estar de acuerdo, el 8.66% señaló estar en desacuerdo y por último el 1.5 % considera estar totalmente desacuerdo.

Gráfica 3-36 MAP1 Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que se realizan en esta institución educativa

MAP1 01.Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que se realizan en esta institución educativa



Fuente: Elaboración propia, basado en análisis SPSS.

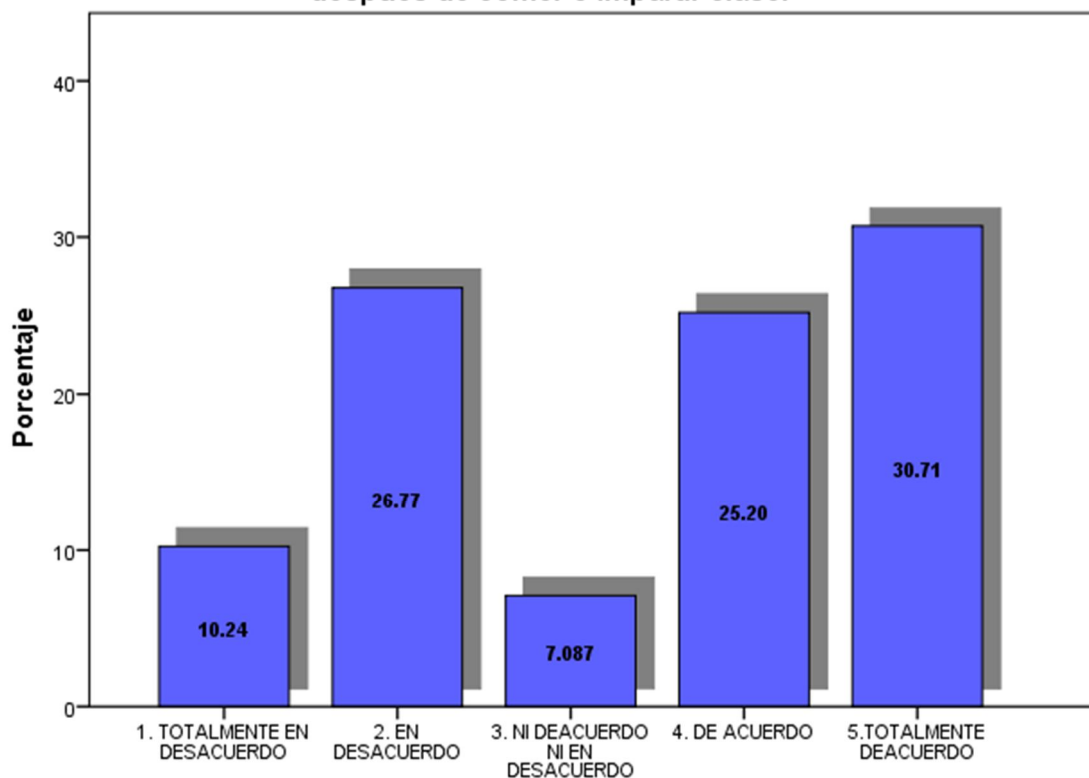
Conforme a los resultados de la Gráfica 3-36 se probó que el personal docente considera que su lugar de trabajo posee una buena iluminación, dispensable para el buen ejercicio de sus funciones, ya que más del 80% de los encuestados respondieron de manera muy favorable el ítem.

En relación en el ítem MAP3 se observa que el mayor porcentaje de los encuestados fue de 30.71% al concluir estar totalmente de acuerdo en la existencia de espacios donde se pueda descansar después de comer o impartir alguna clase, el 25.20% expresaron estar de acuerdo, el 26.77% estuvieron en

desacuerdo y por último el 10.24% considero estar totalmente en desacuerdo con respecto al ítem.

Gráfica 3-37 MAP3 En la institución educativa existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase

MAP3 16. En la institución educativa existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase.

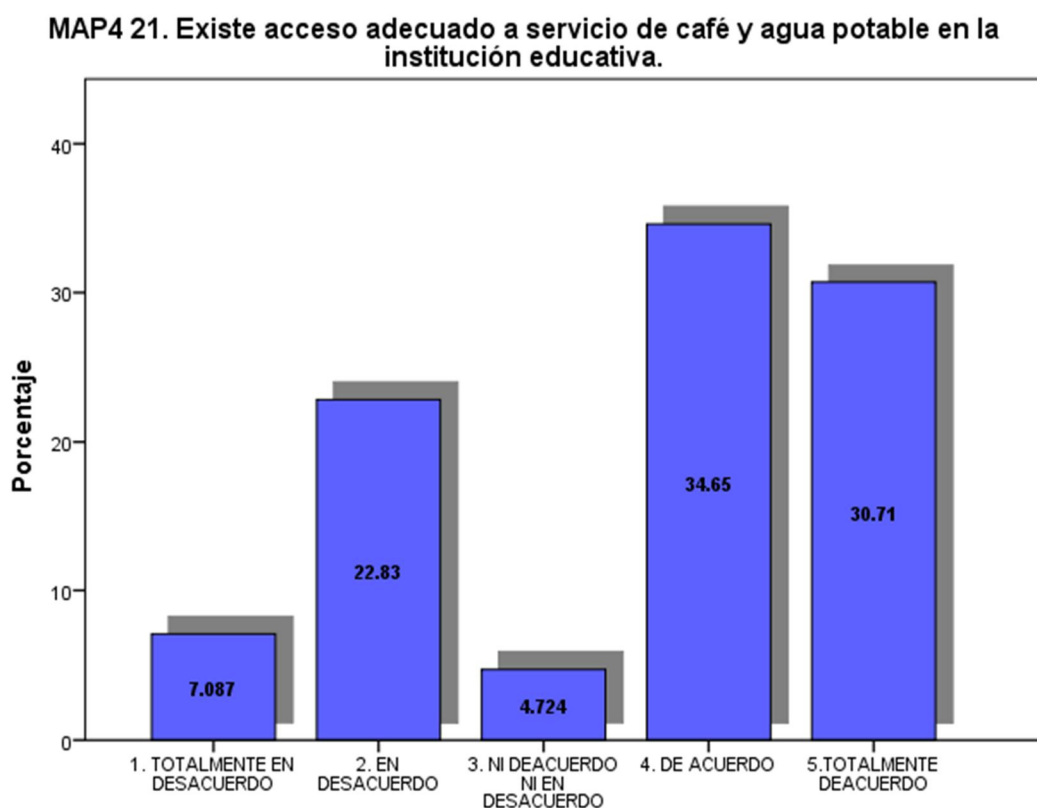


Fuente: Elaboración propia, basado en análisis de SPSS.

En relación con la información expuesta en la Gráfica 3-37, se comprobó que un poco más de 50% del personal docentes tiene el conocimiento que existen lugares de descanso, aunque cabe resaltar en existe un porcentaje de la población que no se encuentran enterados que existen espacios exclusivos donde se pueda descansar después de impartir una clase.

De acuerdo a la Gráfica 3-38 y a los datos proporcionados por el ítem MAP4, se observó que el 34.65% de la población encuestada está de acuerdo en que existe el acceso adecuado al servicio de café y agua potable dentro de la institución, el 30.71% estuvieron totalmente de acuerdo, el 22.83% considero estar en desacuerdo y por último el 7.08% estuvieron totalmente en desacuerdo.

Gráfica 3-38 MAP4 Existe acceso adecuado a servicio de café y agua potable en la institución educativa



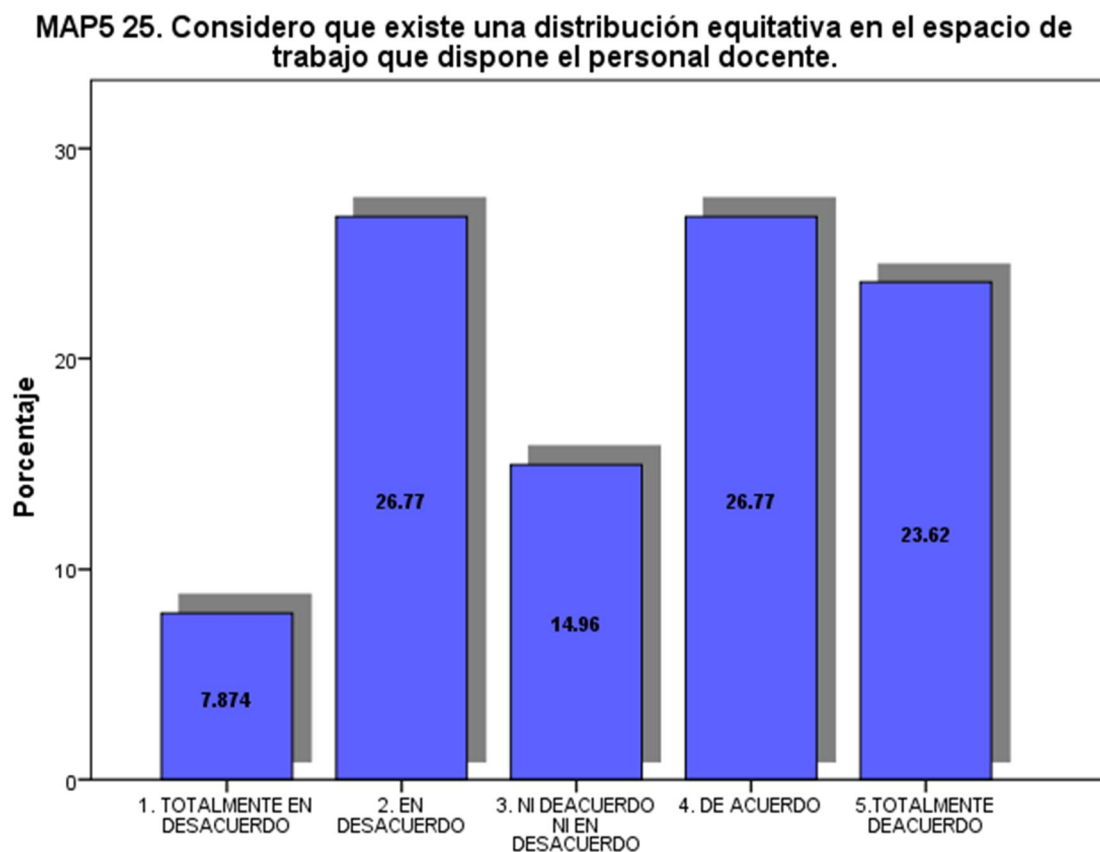
Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación con los datos expuestos anteriormente se comprobó que más del 60% de la población docente considera que existe el acceso necesario de agua potable y café dentro de la institución educativa.

En relación al ítem MAP5 se observó que existe contradicción de respuestas por parte del personal docente, ya que el 26.77% de la población encuestada está de acuerdo y en desacuerdo en considerar que existen espacios suficientes para

poder realizar sus labores de enseñanza, el 23.62% considera estar totalmente de acuerdo, el 14.96% respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y por último el 7.87% considera estar totalmente en desacuerdo respecto a este ítem.

Gráfica 3-39 MAP5 Considero que existe una distribución equitativa en el espacio de trabajo que dispone el personal docente

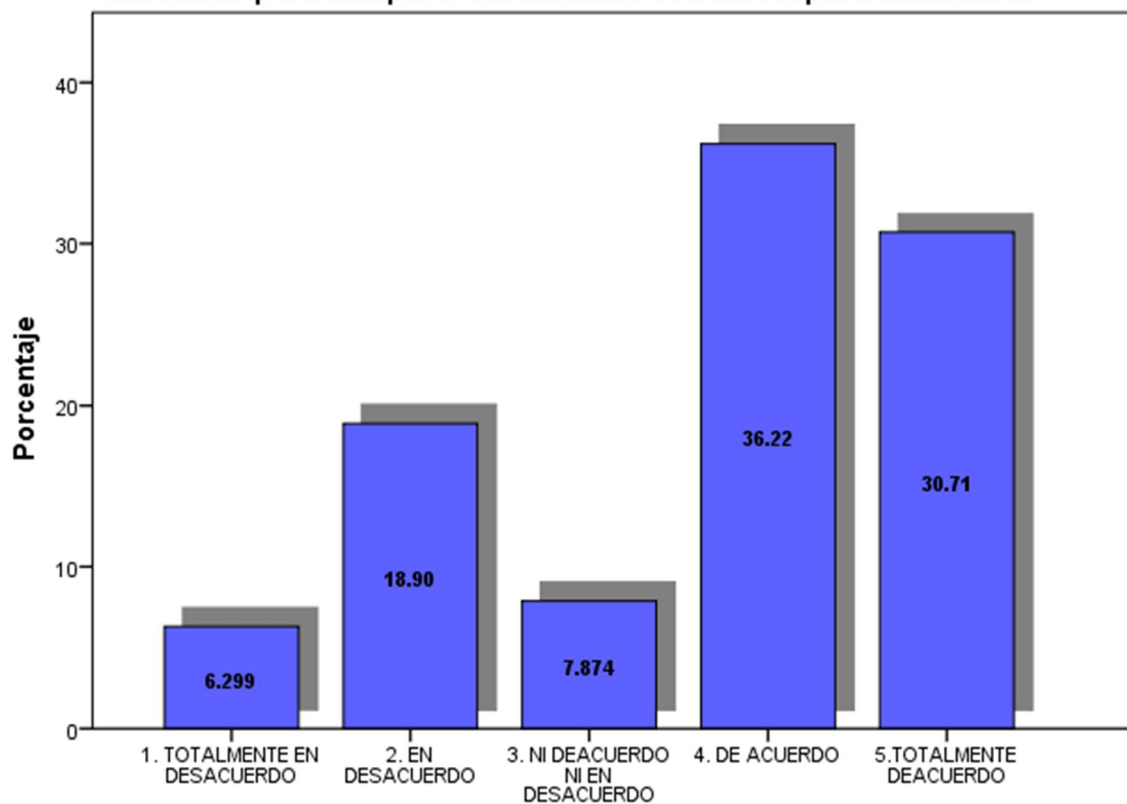


Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación con la Gráfica 3-39, y a los datos expuestos anteriormente, el 50% de la población respondió de manera positiva, dio como evidencia que el personal docente de la FCAyS considera una buena distribución en relación al espacio para realizar sus funciones como docente y/o jefe de algún departamento dentro del plantel educativo, aunque cabe destacar que más del 30% de la población encuestada no contestó de una forma muy positiva a este ítem, y el 14.96% no considero importante la distribución equitativa en el espacio de trabajo que dispone en personal docente,

Gráfica 3-40 MAP6 El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades

MAP6 31. El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades.



Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

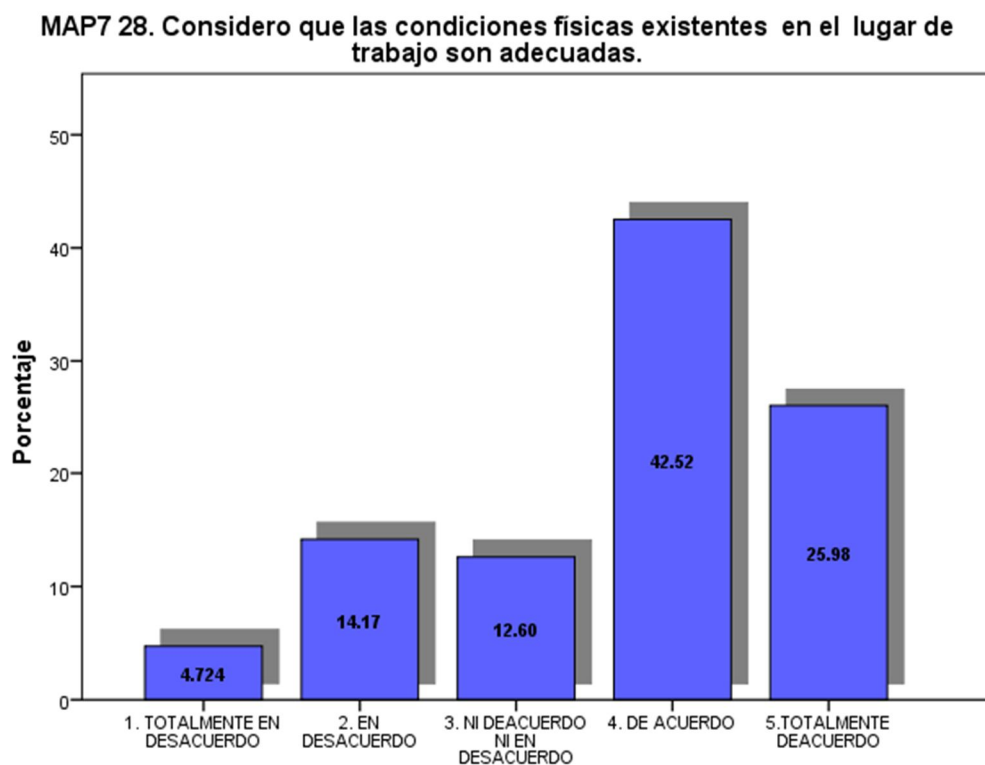
En relación al ítem MAP6 se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue de un 36.22%, los cuales manifestaron estar de acuerdo con el espacio que disponen para realizar sus tareas diarias, para poder cumplir cómodamente con las responsabilidades correspondientes, el 30.71% considera estar totalmente de acuerdo, el 18.90% piensa estar en desacuerdo, el 7.86% respondió estar ni de acuerdo ni desacuerdo, y por último el 6.2% piensa estar totalmente en desacuerdo en relación al ítem correspondiente.

En relación con la Gráfica 3-40 con los datos expuestos se mostró que el personal docente de la FCAYS, considera bueno el espacio para realizar sus funciones de una forma cómoda, ya que el 66% de la población encuestada respondió positivamente.

En el ítem MAP7 se observó que el 42.52% de la población encuestada piensa estar de acuerdo en que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas, el 25.98% estuvo totalmente de acuerdo, el 14.17% consideró estar en desacuerdo, el 4.72% señaló estar totalmente en desacuerdo, y por último el 12.6% contestó estar ni en desacuerdo ni de acuerdo.

En la Gráfica 3-41 con los datos expuestos se evidenció que más del 60% de la población docente considera las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas para realizar sus labores de enseñanza.

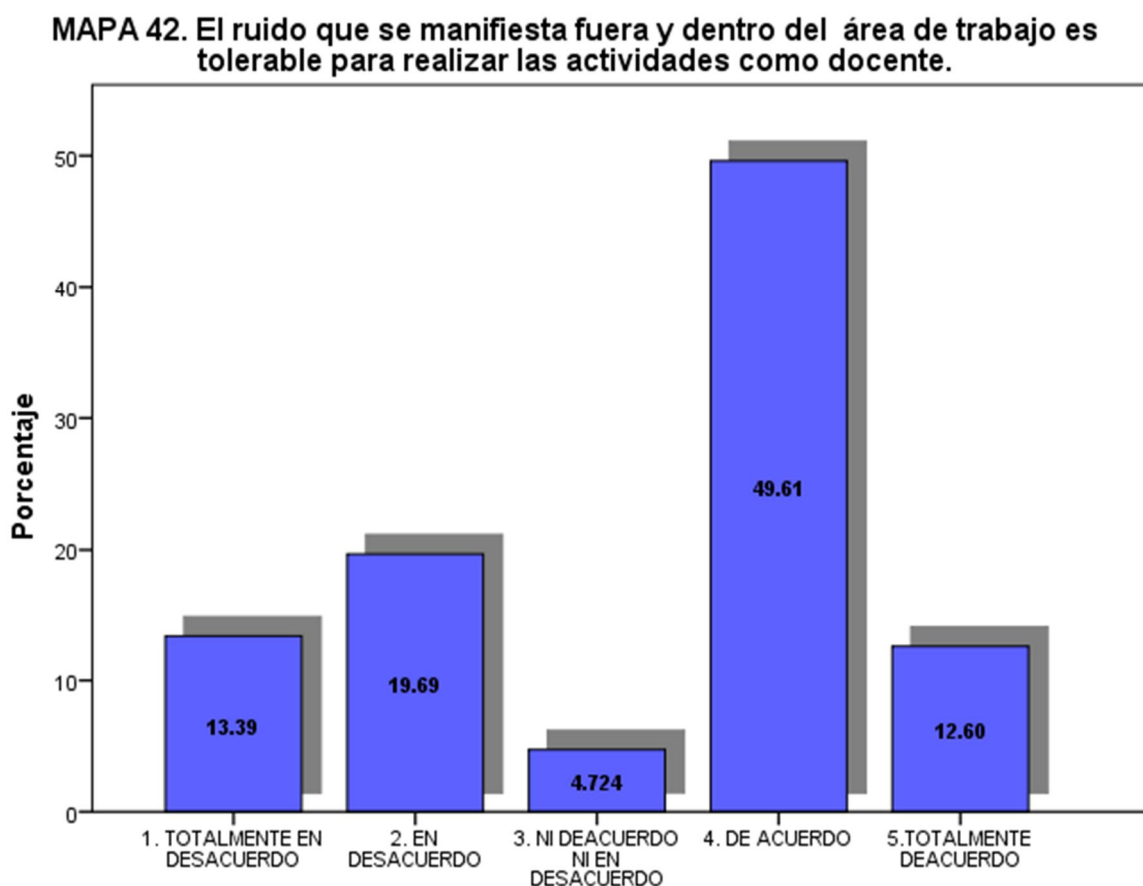
Gráfica 3-41 MAP7 Considero que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas



Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación al ítem MAPA de la Gráfica 3-42 se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 49.61%, los cuáles manifestaron estar de acuerdo con la tolerancia del ruido en su lugar de trabajo, consideran que no es un impedimento y molestia para realizar cómodamente sus labores de enseñanza ante el grupo, 12.60% respondió estar totalmente de acuerdo, el 19.69% estuvieron en desacuerdo, y por último el 13.39% estuvieron totalmente en desacuerdo con respecto a este ítem.

Gráfica 3-42 MAPA El ruido que se manifiesta fuera y dentro del área de trabajo es tolerable para realizar las actividades como docente



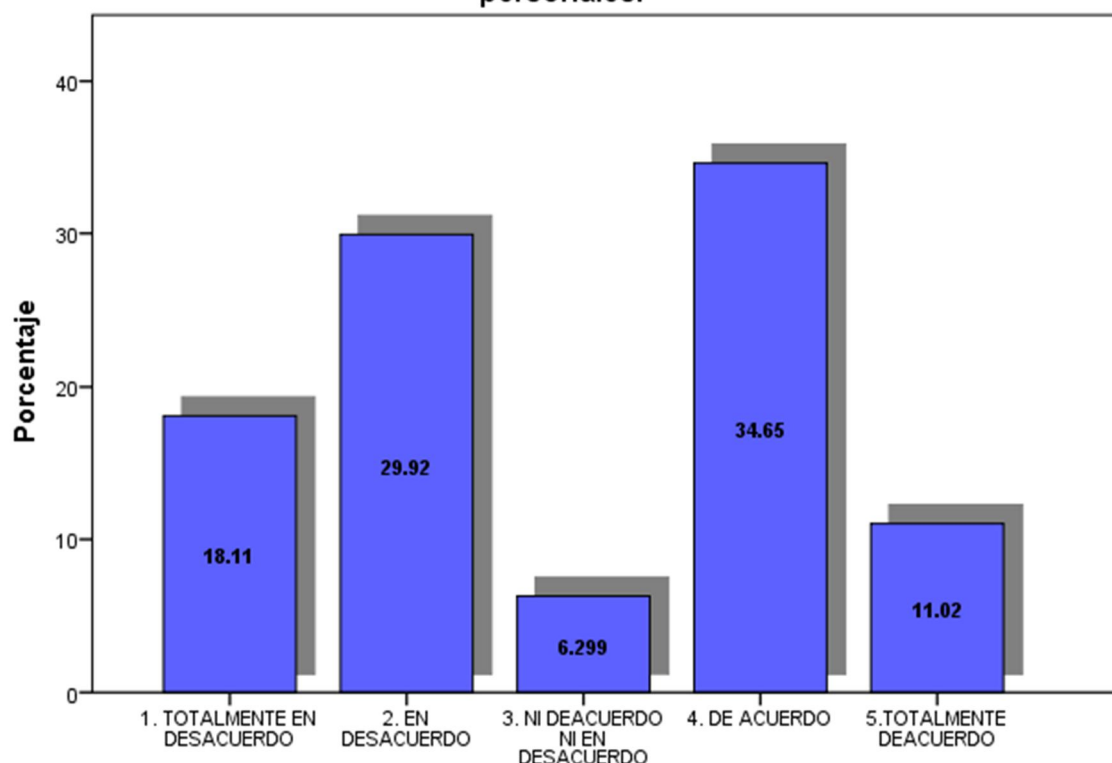
Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

Con los resultado mostrados en la Gráfica 3-42 se concluye que el ruido presente en el área de trabajo no representa un impedimento en el ejerció de sus labores de enseñanza, ya que más del 60% de los encuestados respondieron de manera positiva a esta pregunta.

En relación con la Gráfica 3-43 del ítem MAPA, el mayor porcentaje de los encuestados fue 34.65%, la cual se considera estar de acuerdo que los sanitarios establecidos en la institución educativa, siendo esto una manera funcional e higiénicos, el 29.92% señalaron estar en desacuerdo, el 18.11% respondió estar totalmente en desacuerdo, y por último el 11.02% señalo estar totalmente de acuerdo.

Gráfica 3-43 MAPA Considero que los sanitarios establecidos en la institución son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales

MAPA 45. Considero que los sanitarios establecidos en la institución son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales.



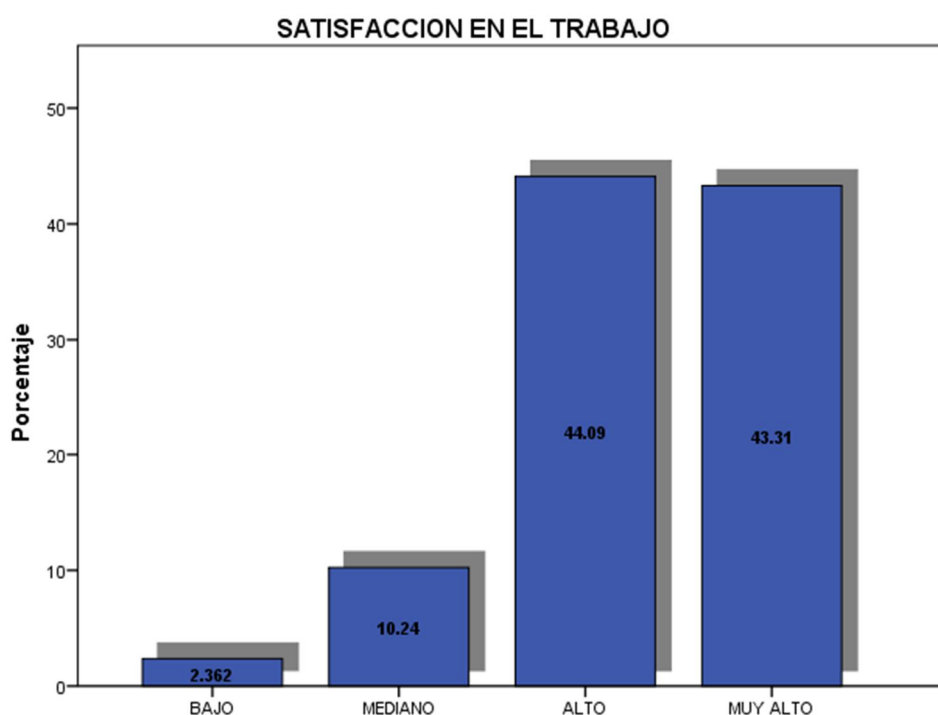
Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidenció que el número de sanitarios disponibles en función de la cantidad de docentes y alumnos no es muy eficiente, ya que más del 48% de los encuestados respondieron negativamente a este ítem. Por otra parte el 45% consideraron lo contrario y un 7% no le dio relevancia a las condiciones sanitarias de los baños de la institución educativa.

3.7. Satisfacción en el trabajo dentro de la calidad de vida laboral

Los niveles, en porcentaje (%), relacionados a la satisfacción en el trabajo de acuerdo a los criterios establecidos en la Tabla 2-6 son los siguientes: el personal docente se encuentra en el rango alto y muy alto en relación a la satisfacción en el trabajo, ya que el 44.09% del personal docente de FCAYS tiene un nivel de satisfacción en el trabajo alto, al abarcar el 44.09% de la población docente encuestada y un 43.31% muy alto, siendo esto resultados buenos ya que la población se siente satisfecho dentro de su área laboral dentro de la institución educativa (Ver Gráfica 3-44).

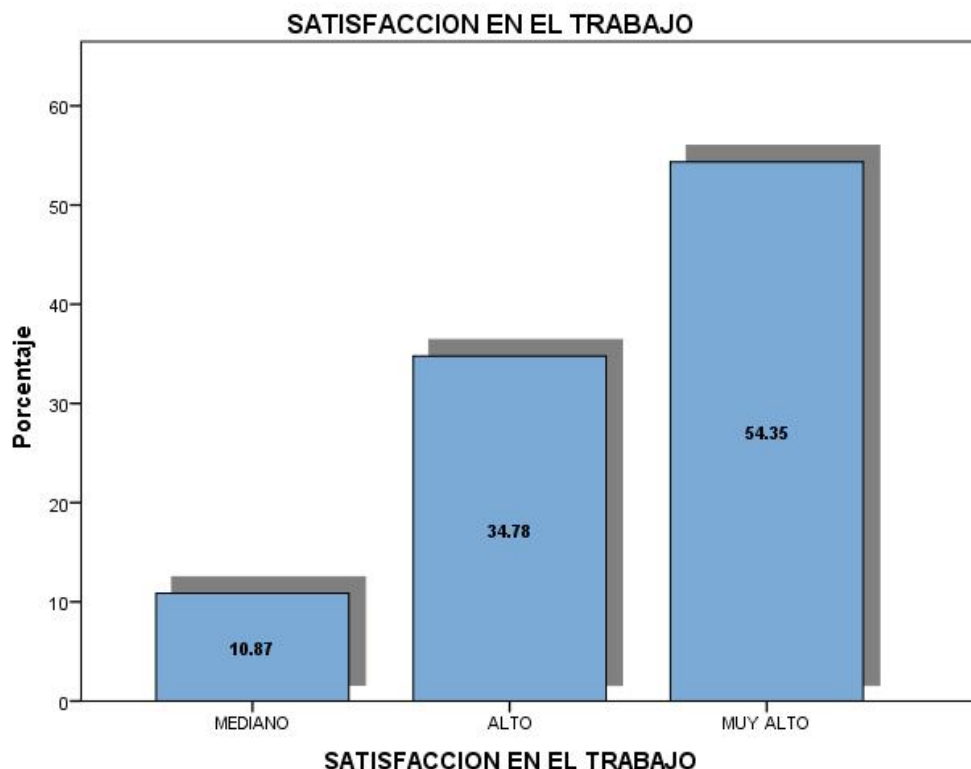
Gráfica 3-44 Satisfacción en el trabajo



Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación con la Gráfica 3-45 del personal docente de tiempo completo, se observó que el 54.35% de la población encuestada, mantiene un nivel muy alto en satisfacción en el trabajo, el 34.78% revelo un nivel alto y por último el 10.87% considero estar en un nivel medio.

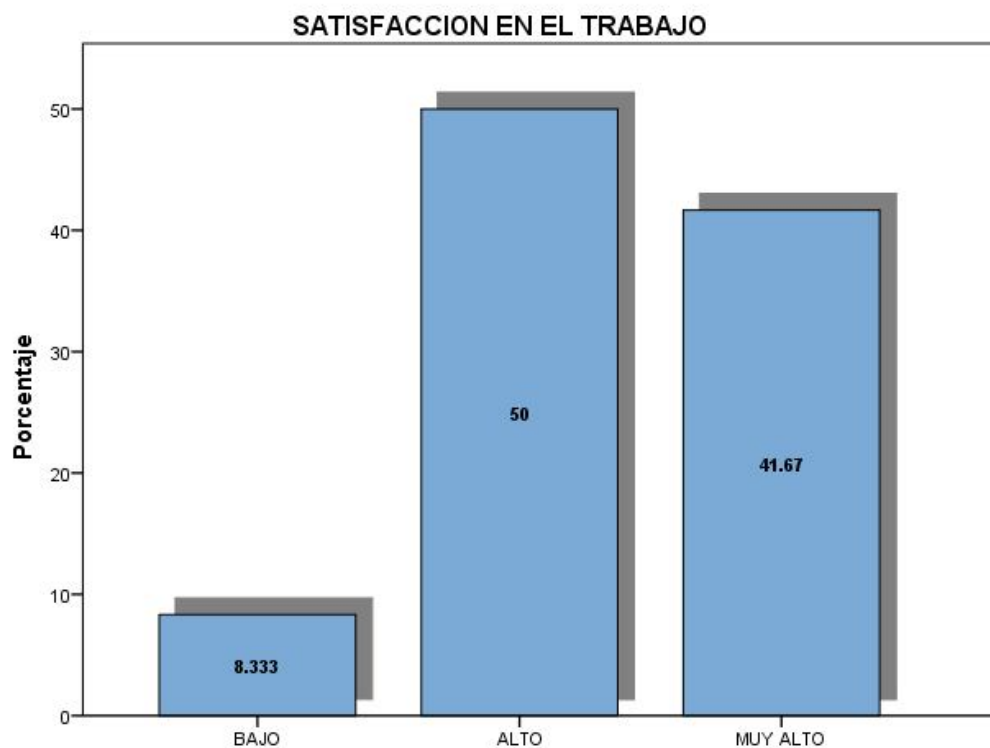
Gráfica 3-45 Satisfacción en el trabajo: tiempo completo



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

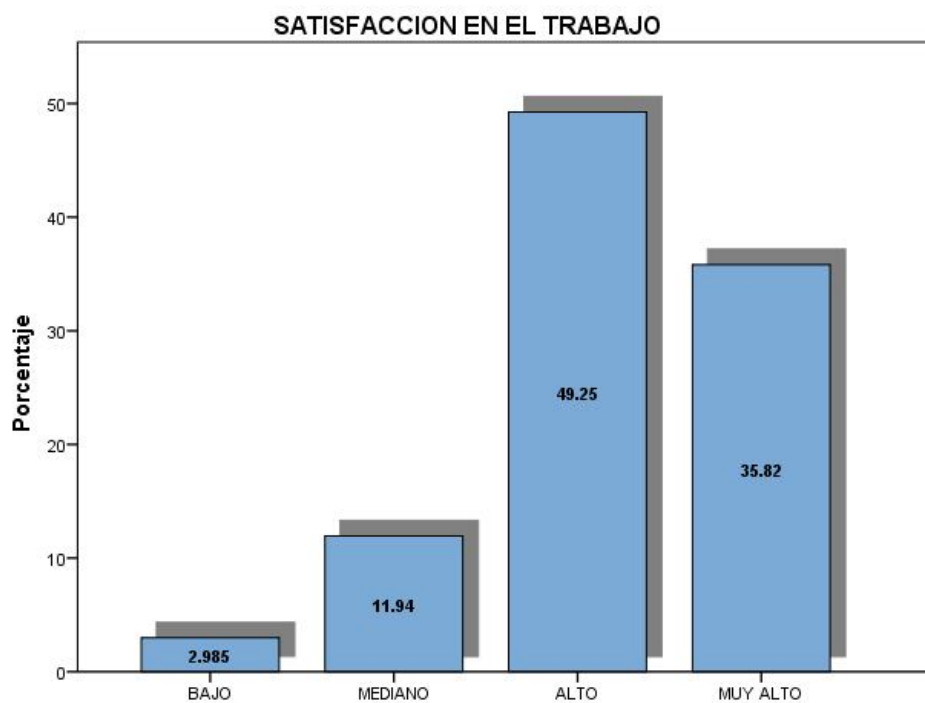
El personal docente de medio tiempo y asignatura, concuerdan en considerarse en niveles altos en relación a la satisfacción en el trabajo, abarcando al personal de medio tiempo un 50% (ver Gráfica 3-46), y el docente de asignatura un 49.25% (ver Grafica 3.47). Siendo estos resultados buenos para el indicador antes mencionado.

Gráfica 3-46 Satisfacción en el trabajo: medio tiempo



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

Gráfica 3-47 Satisfacción en el trabajo: asignatura



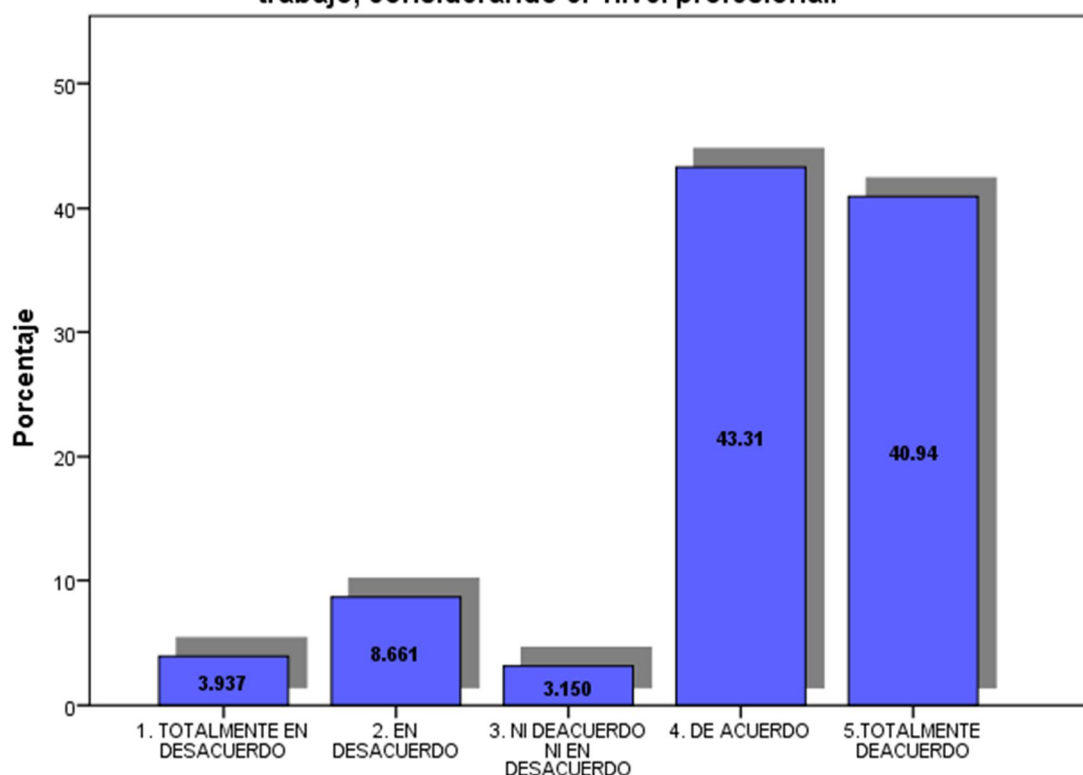
Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

3.7.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de satisfacción en el trabajo

De acuerdo con el ítem STO1 se observó que el 43.31% de la población encuestada considera estar satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas al trabajo de acuerdo con el nivel profesional de cada docente, el 40.94% reveló estar totalmente de acuerdo, el 8.66% estuvieron en desacuerdo y por último el 3.9% estuvieron totalmente en desacuerdo con respecto a este ítem.

Gráfica 3-48 STO1 Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional

STO1 2. Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional.

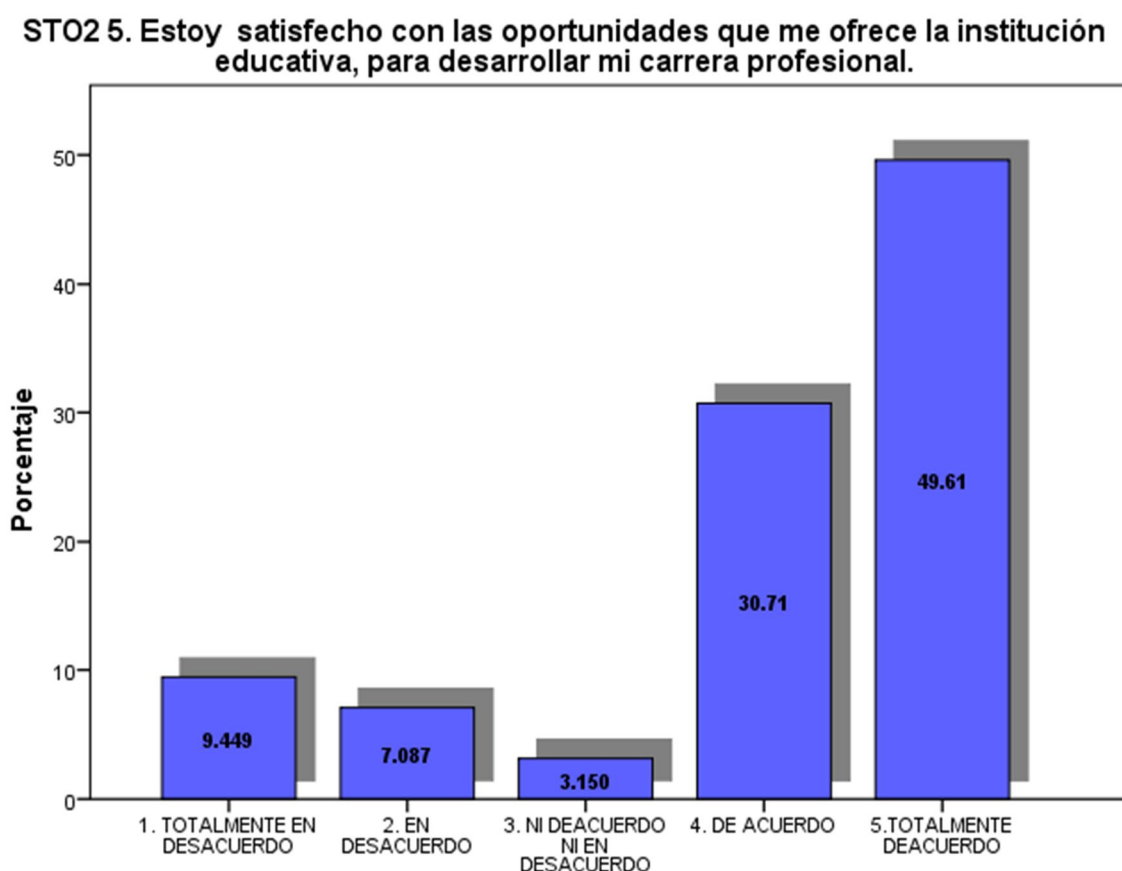


Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación con los datos expuestos anteriormente en la Gráfica 3-48 se evidenció que el personal docente de la institución educativa se siente satisfecho con las tareas y responsabilidades asignadas, ya que el 80% respondieron de manera muy positiva este ítem.

En relación al ítem STO2 se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 49.61%, los cuales declararon estar satisfechos con las oportunidades que ofrece la institución educativa, para que puedan desarrollar la carrera profesional que mantienen. Un 30.71% estuvieron de acuerdo, y por último menos del 17% consideraron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Gráfica 3-49 STO2 Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa, para desarrollar mi carrera profesional

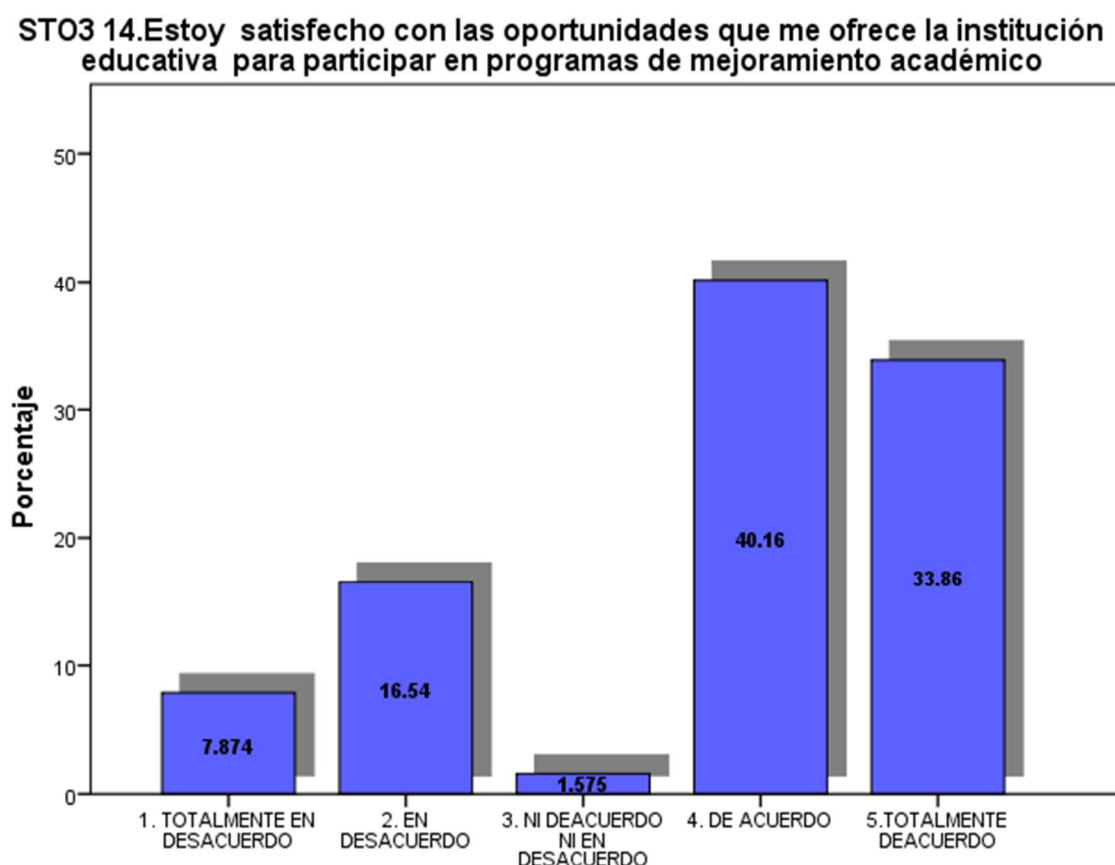


Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación a los resultados expuestos anteriormente en la Gráfica 3-49 se evidenció que el personal docente de la facultad, se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que les ofrece la institución educativa, ya que el 80% respondió de manera muy positiva al ítem.

En relación con el ítem STO3 de satisfacción en el trabajo, se observó que el 40.16% de la población encuestada, concuerda estar satisfecho con las oportunidades que ofrece la institución educativa, para el mejoramiento académico del docente, el 33.86% revelo estar totalmente de acuerdo, el 16.54% estuvieron en desacuerdo y por último el 7.87 % considero estar totalmente en desacuerdo respecto a este ítem.

Gráfica 3-50 STO3 Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa para participar en programas de mejoramiento académico

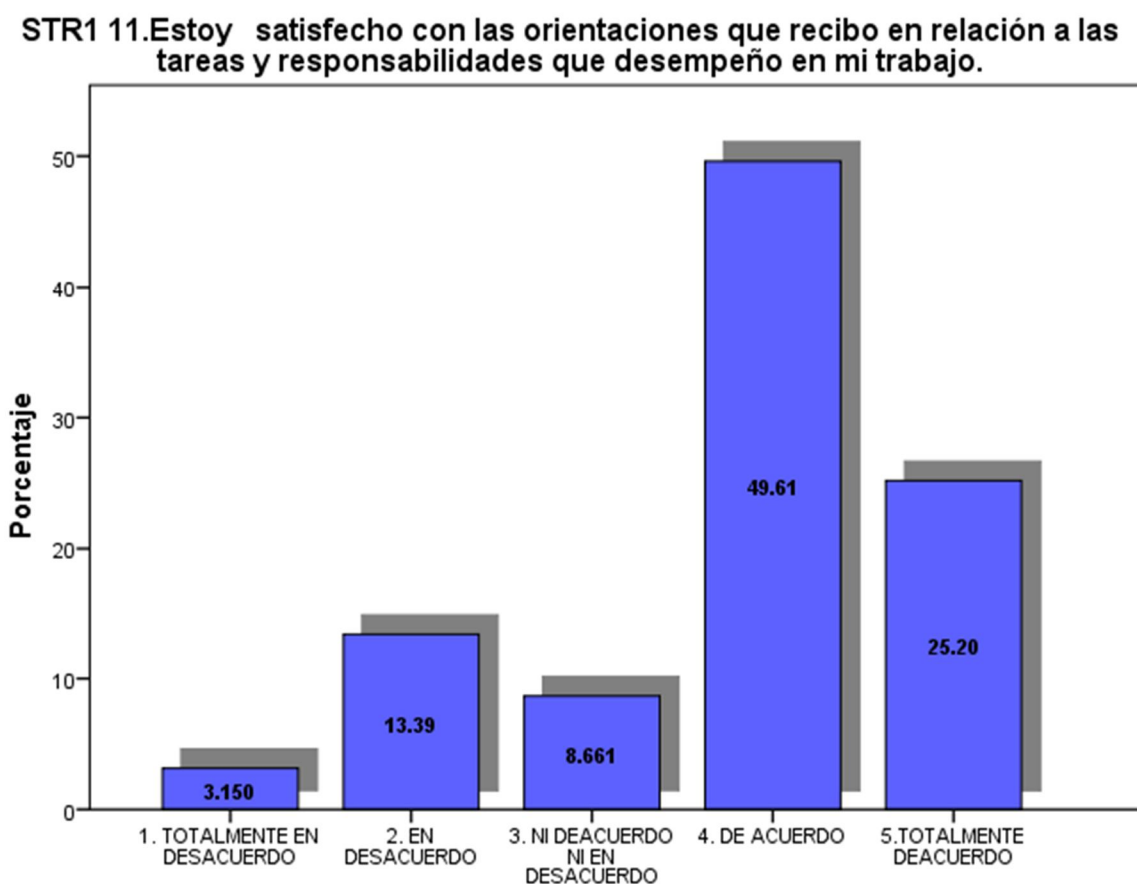


Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

Se puede apreciar en la Gráfica 3-50 que el personal docente de la FCAYS en Ensenada Baja California, se sienten satisfechos con las oportunidades que ofrece la institución para participar en programas de mejoramiento académico ya sea través de cursos, seminarios, talleres y técnicas de enseñanza.

En relación al ítem STR1 se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue de 49.61%, los cuales manifestaron estar de acuerdo con las orientaciones que reciben en relación con las responsabilidades y tareas que desempeñan dentro de la institución, un 25.20% piensa estar totalmente de acuerdo, el 13.39% concuerda estar en desacuerdo, y por último el 3.1% estuvieron total mente en desacuerdo respecto al ítem.

Gráfica 3-51 STR1 Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo

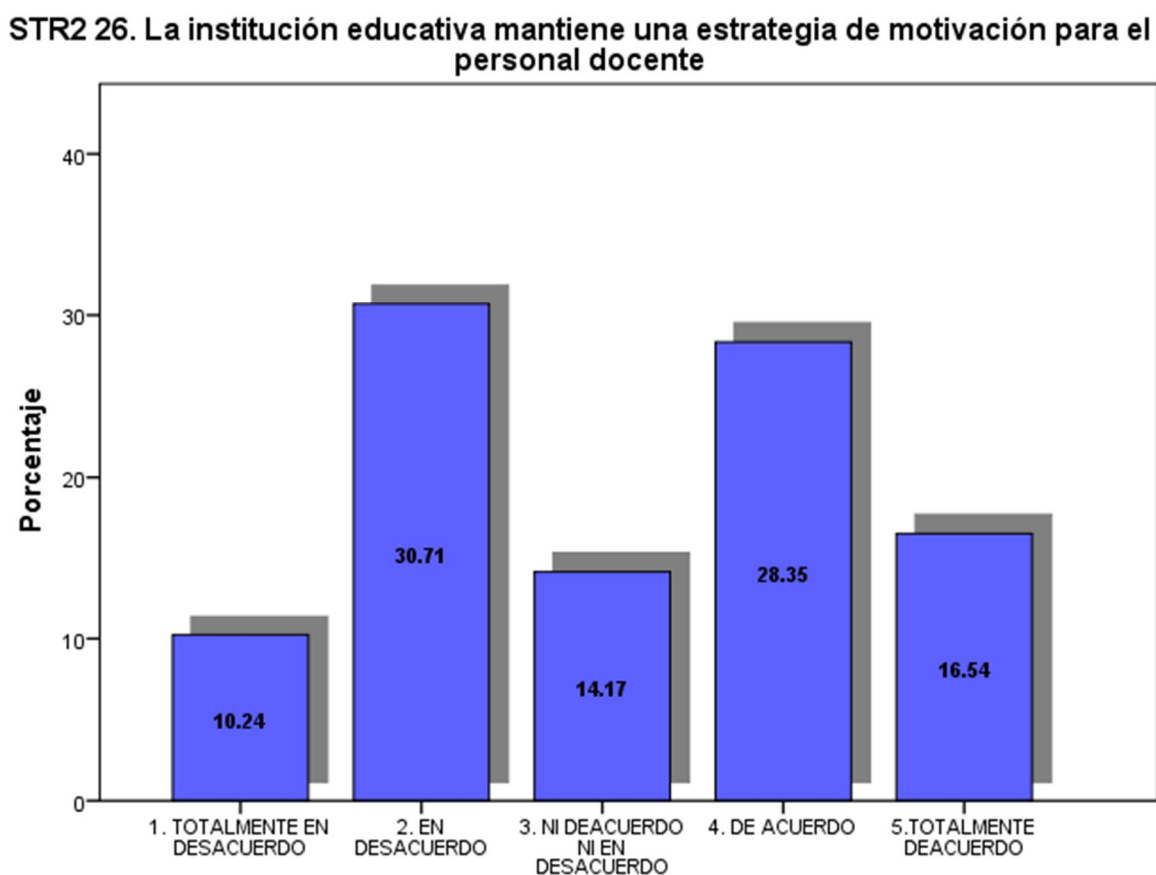


Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de SPSS.

En relación con los datos expuestos en la Gráfica 3-51 se evidenció que se sienten satisfechos con las orientaciones que reciben por parte de la institución educativa ya que el 74% de los encuestados respondieron de manera positiva a este ítem.

En relación a los resultados al ítem STR2 se observó que el 30.71% de la población encuestada concuerda estar en desacuerdo con la existencia de mantener una estrategia de motivación para el personal docente. 28.35% coincide estar de acuerdo, el 16.54% respondió estar totalmente de acuerdo a este ítem, el 10.24% revelo estar totalmente en desacuerdo, y por último el 14.17% no considero estar ni de acuerdo ni desacuerdo con este ítem.

Gráfica 3-52 STR2 La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente

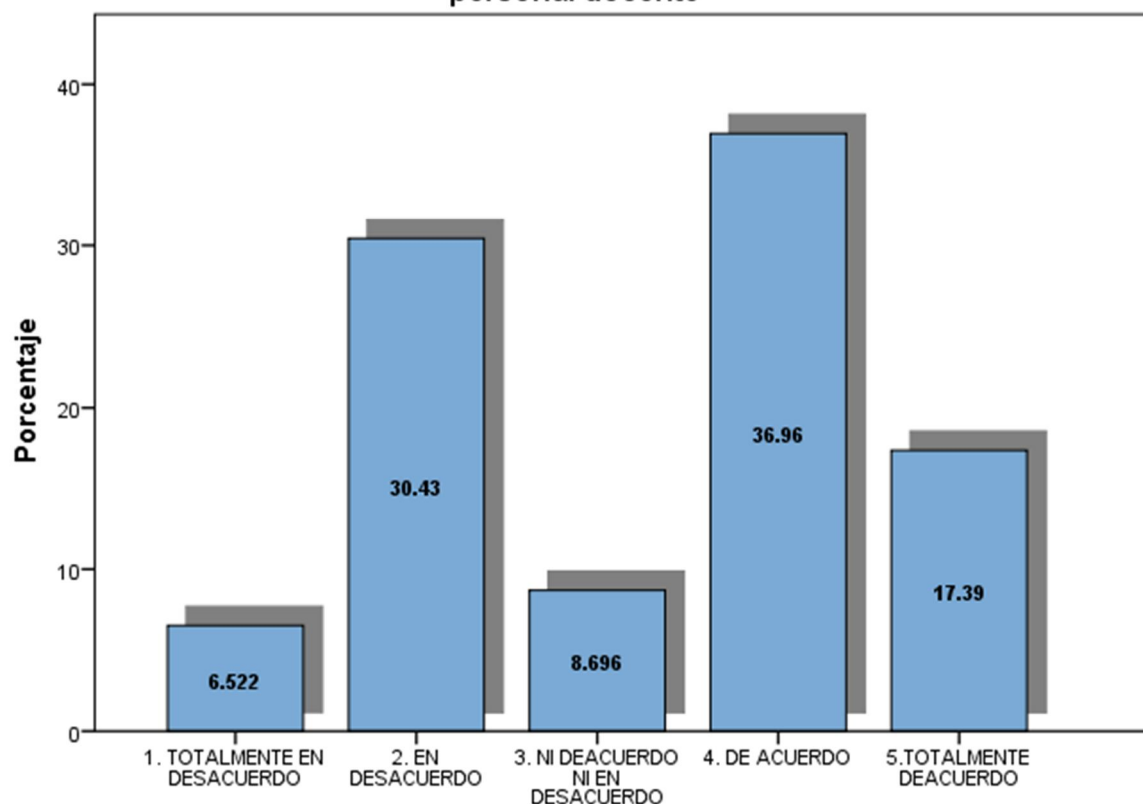


Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En atención con los resultados mostrados anteriormente en la Gráfica 3-52, se mostró que el personal docente se encuentran insatisfechos en su lugar de trabajo, ya que consideran la inexistencia de métodos de motivación en la FCAyS, sin embargo se encuentran satisfechos en cuanto a las orientaciones recibidas, las oportunidades de mejora académica, en las responsabilidades de asignación de tareas, y las oportunidades de desarrollo profesional que imparte la institución educativa hacia el personal educativo. En resumen se puede decir que el personal docente tiene un grado de percepción motivacional deficiente.

Gráfica 3-53 STR2: tiempo completo

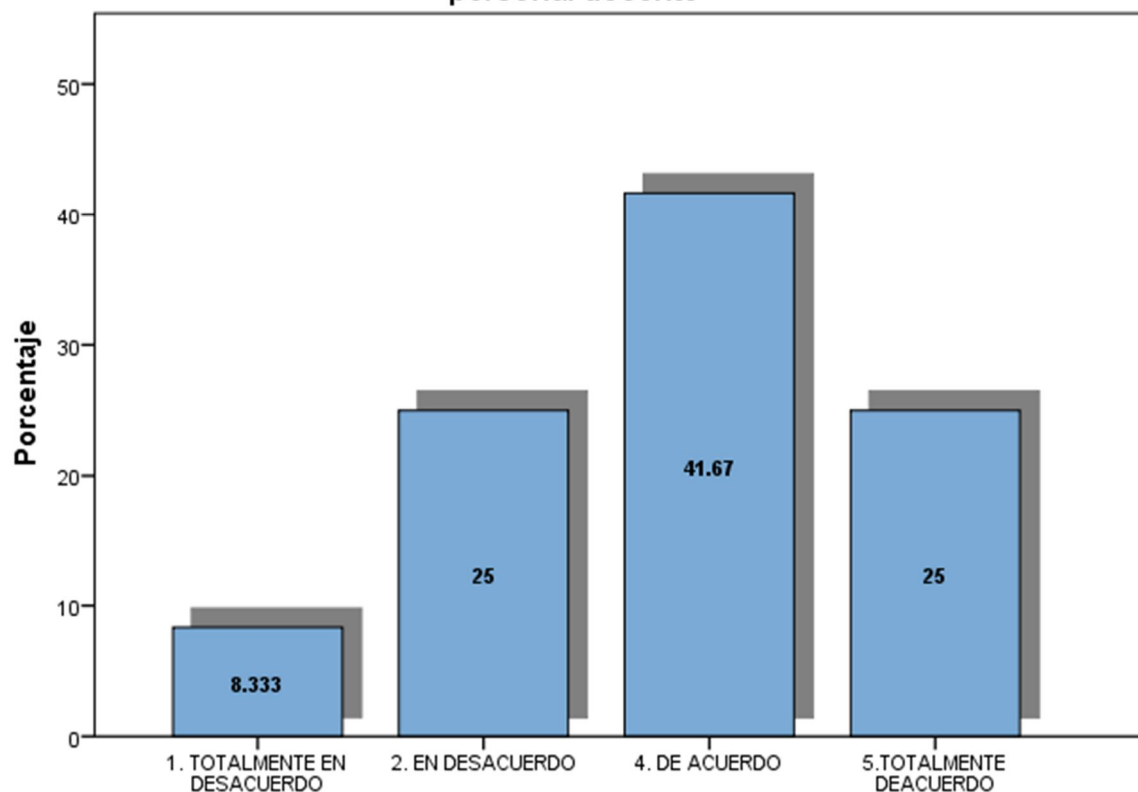
STR2 26. La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

Gráfica 3-54 STR2: medio tiempo

STR2 26. La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente

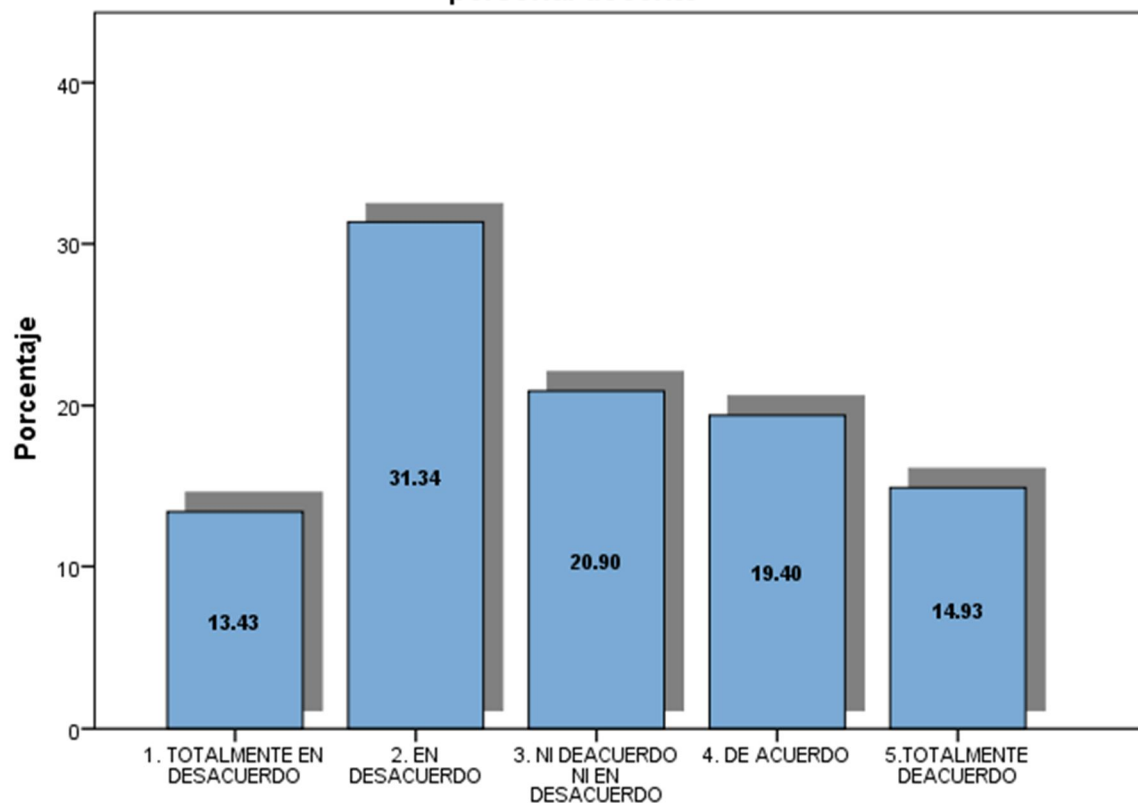


Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

Realizado un desglose por el tipo de contratación que se establece dentro de la institución educativa podemos ver que el personal docente de asignatura coincide no tener la suficiente motivación por parte de la organización educativa, al comprender con el 60% de la población encuestada (Ver Gráfica 3-55), siendo este el mayor de los porcentajes en relación al tipo de contratación efectuado por la universidad. Después un poco más del 40% de la población encuestada de tiempo completo (Ver Gráfica3-53), y por último más del 30% de la población encuestada de medio tiempo consideran deficiencias en relación a la motivación (Ver Gráfica 3-54).

Gráfica 3-55 STR2: asignatura

STR2 26. La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente

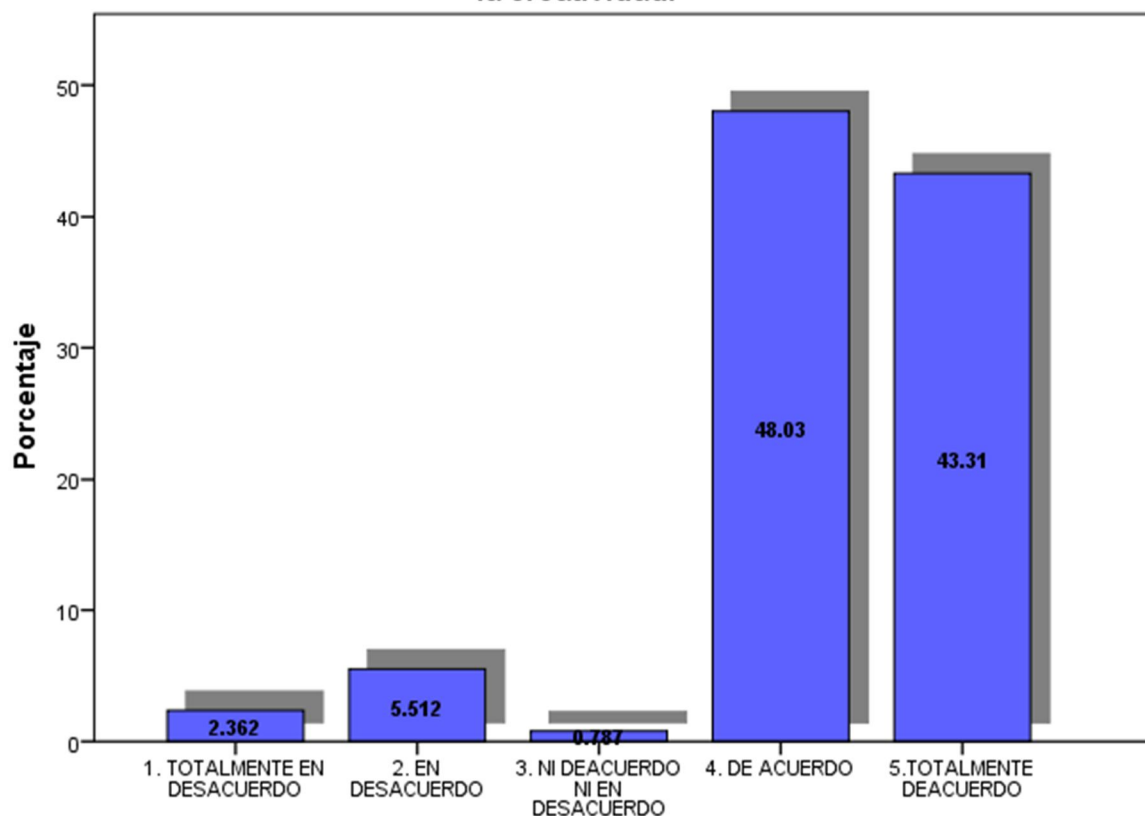


Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

Al revisar el ítem STC2 se observó que el mayor porcentaje de la población encuestada fue 48.03% los cuales coincidieron estar de acuerdo que en su trabajo se plantean retos interesantes el cual le permite desarrollar la creatividad, el 43.31% manifestaron estar totalmente de acuerdo, por otra parte cerca de 7% consideraron estar totalmente desacuerdo o en desacuerdo con respecto a este ítem.

Gráfica 3-56 STC2 Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad

STC2 23. Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad.



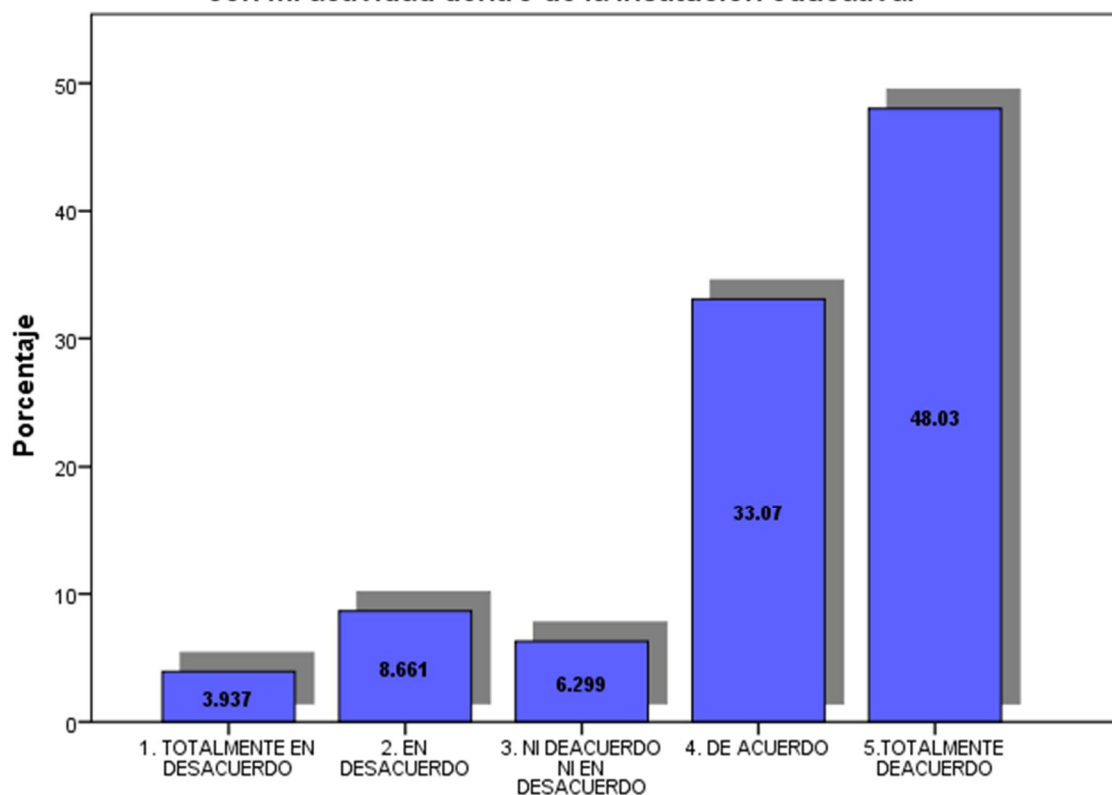
Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación a los datos logrados en la Gráfica 3-56 se mostró que el personal docente de la FCAYS, coinciden que su trabajo le plantea retos interesantes que le permite poder desarrollar su creatividad dentro y fuera del grupo, ya que más de 80% de la población encuestada respondió de manera positiva a este ítem.

De acuerdo a la población encuestada en el ítem STS1, el mayor porcentaje registrado fue de 48.03% la cual concuerdan estar satisfecho con la conducta del jefe inmediato, en relación a las actividades de enseñanza que realiza el personal docente dentro de la institución educativa, el 33.07% manifestado estar de acuerdo, el 6% consideró no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y por último un poco más del 11% manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo al respecto de este ítem.

Gráfica 3-57 STS1 Estoy satisfecho con la conducta de mi jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la institución educativa

STS1 4. Estoy satisfecho con la conducta de mi Jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la institución educativa.

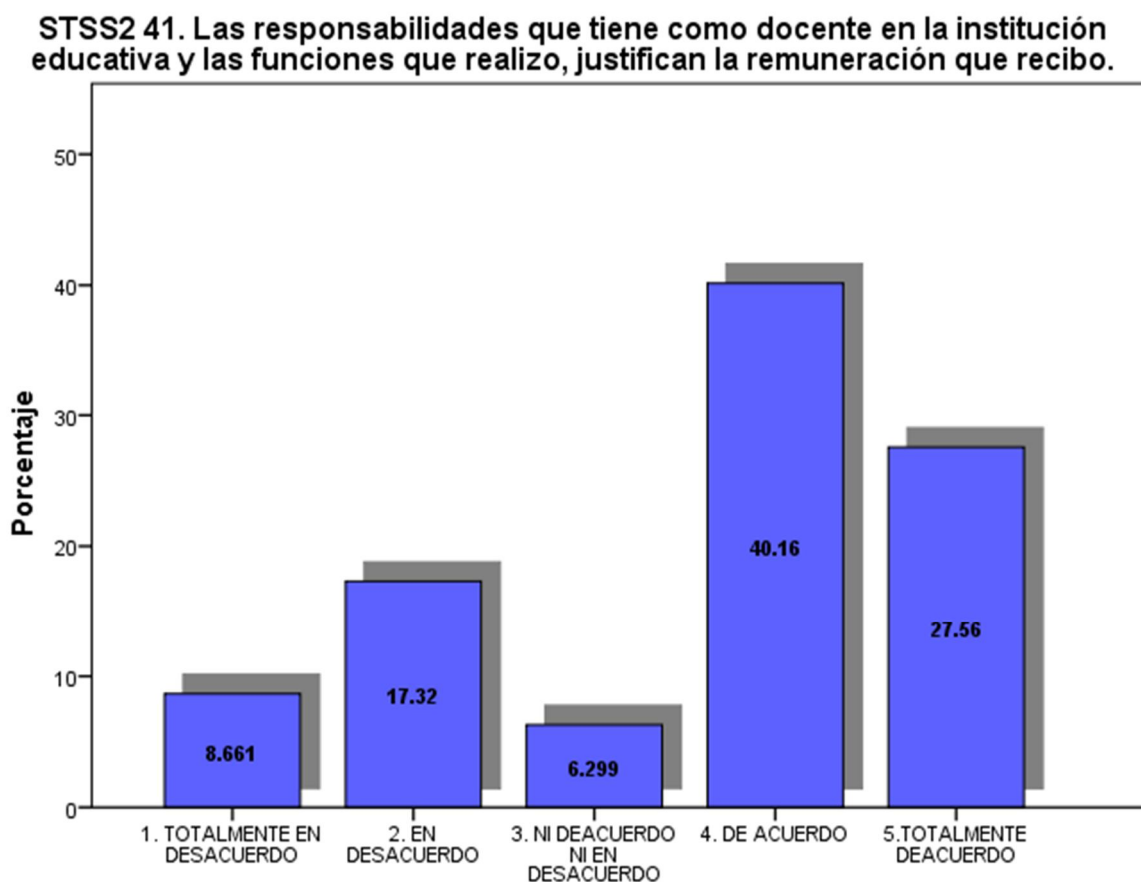


Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación a los datos expuestos en la Gráfica 3-57 se mostró que el personal docente de la FCAyS, se siente satisfecho con la conducta de sus superiores, ya que un total del 80% de la población encuestada respondió de manera positiva a este ítem.

Los niveles, en porcentaje en relación con el ítem STSS2, se evidenció que el 40.16% de la población encuestada considera justificada la remuneración que percibe por las responsabilidades que mantiene como docente y aquellas funciones realizadas dentro de la institución educativa, en 27.56% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 17.32% revelo estar en desacuerdo, el 8.6% manifestó estar totalmente en desacuerdo y por último el menor porcentaje fue 6.29% que considera estar en desacuerdo ni de acuerdo.

Gráfica 3-58 STSS2 Las responsabilidades que tiene como docente en la institución educativa y las funciones que realiza, justifican la remuneración que recibo

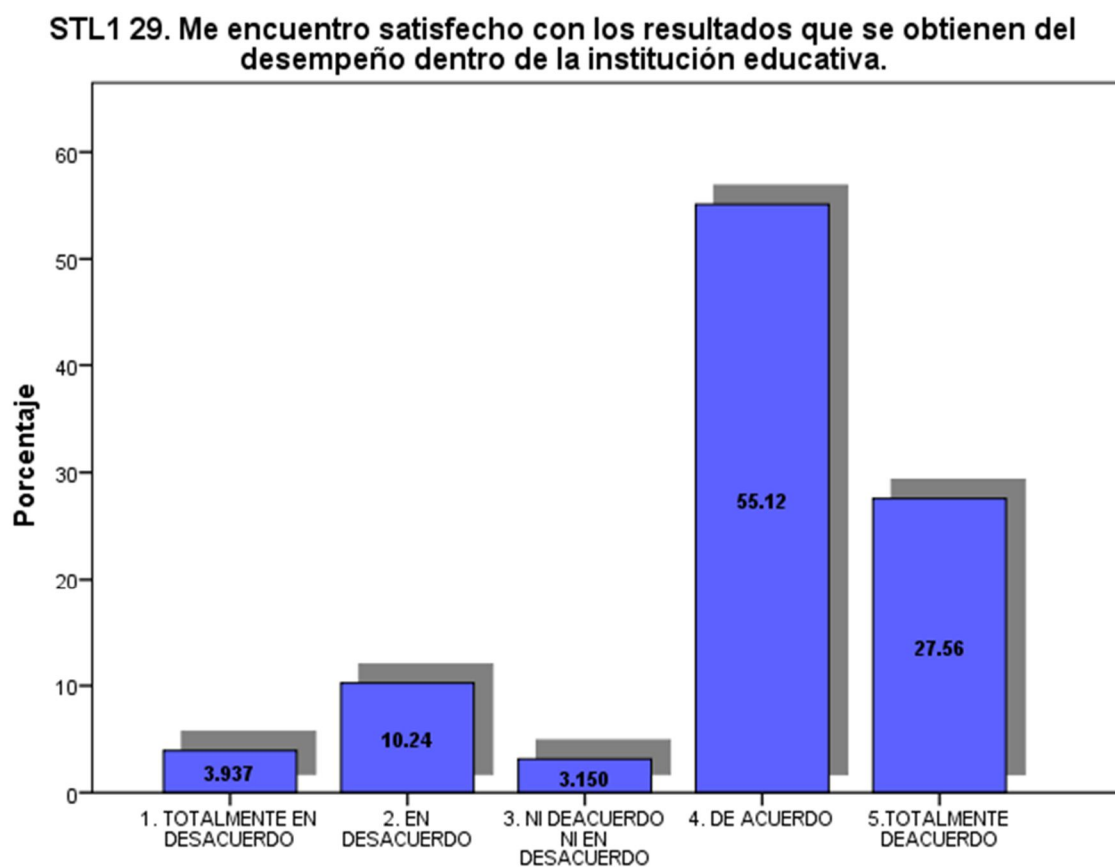


Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de SPSS.

En relación a los datos expuestos en la Gráfica 3-58, se mostró que las responsabilidades que tienes asignadas justifican la remuneración que perciben, ya que más de 60% del personal docente respondió de manera positiva este ítem.

En relación con el ítem STL1 de satisfacción en el trabajo, se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue de 55.12%, quienes declararon estar satisfechos con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la institución educativa, el 27.56% coincide estar totalmente de acuerdo, y cerca del 14% expresaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con respecto a este ítem.

Gráfica 3-59 STL1 Me encuentro satisfecho con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la institución educativa



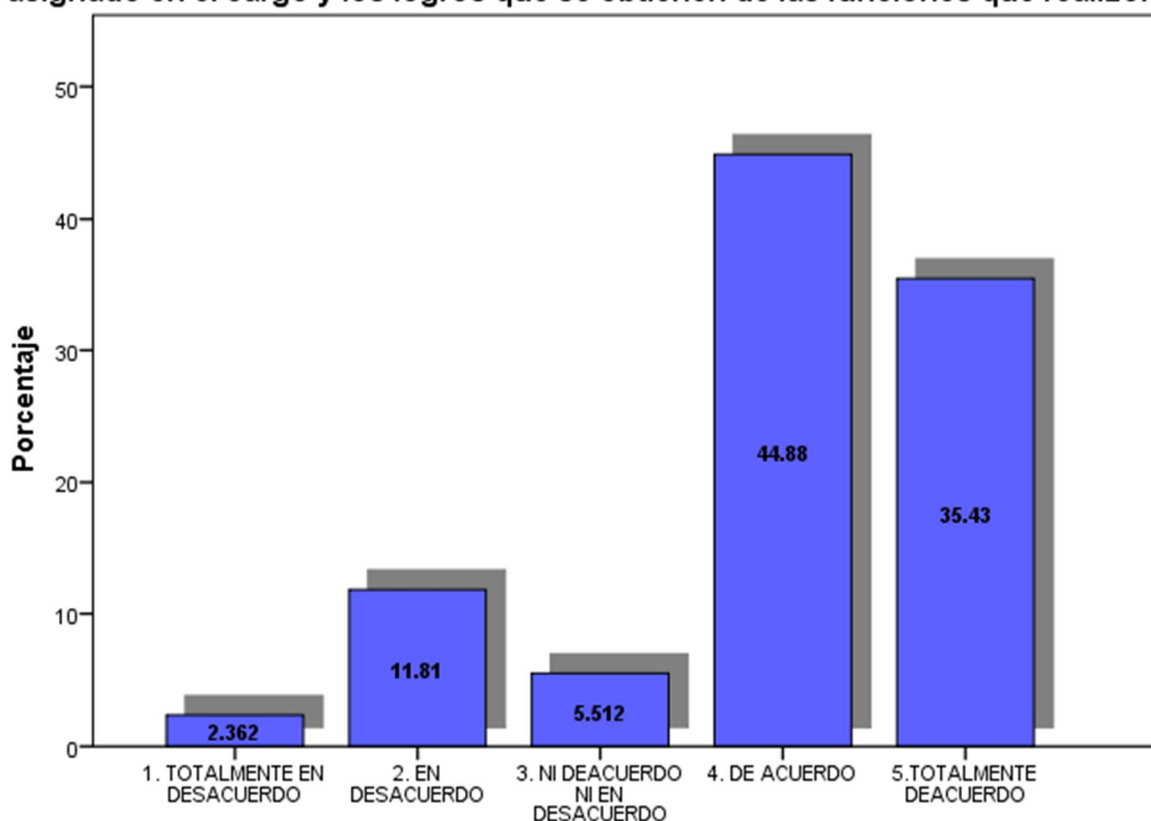
Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de SPSS.

En términos generales a los resultados de la Gráfica 3-59 se evidenció que los trabajadores de la facultad se sienten satisfechos con los resultados obtenidos a su esfuerzo laboral dentro de la institución educativa, ya que más de 80% respondieron positivamente a este ítem.

Los niveles, el porcentaje del ítem STL2 se observó que 44.88% de la población encuestada manifestó estar satisfecho con las responsabilidades que se le asignan y los logros que han obtenido en relación a las funciones que realizan dentro de su área de trabajo, un 35.43% manifestó estar totalmente de acuerdo, por otra parte menos del 15% coincide estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Gráfica 3-60 STL2 Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo

STL2 43. Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.



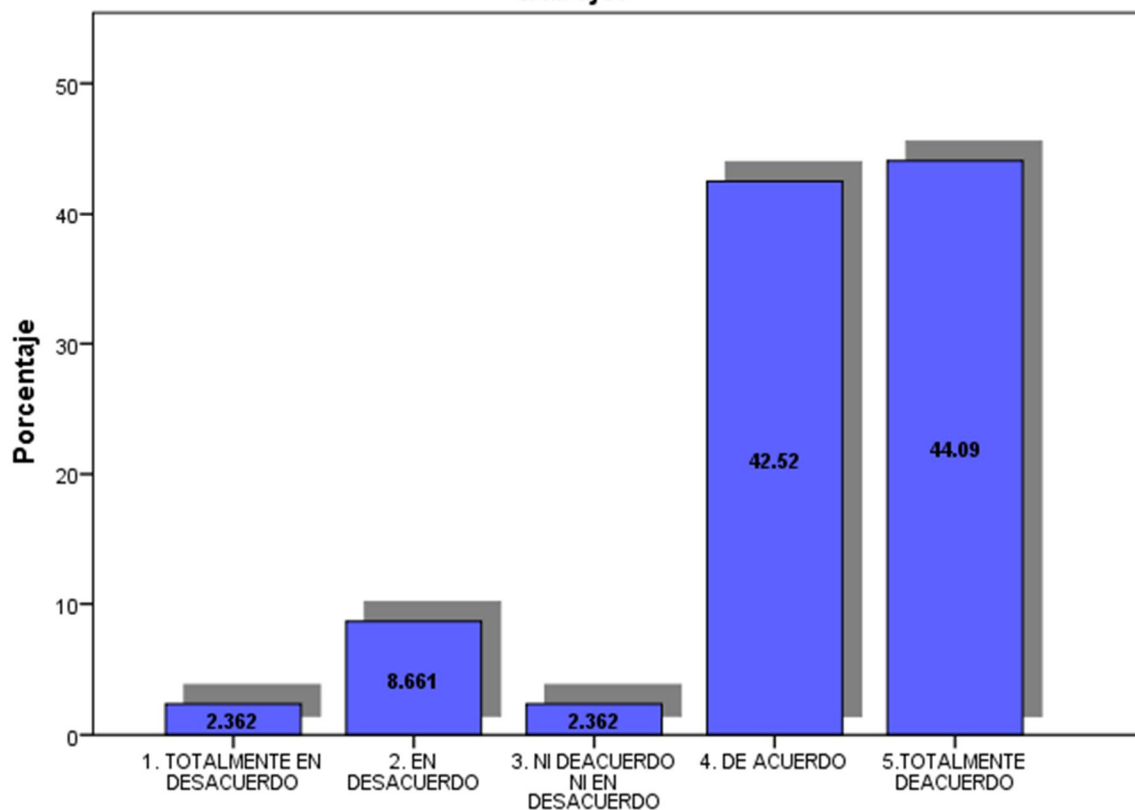
Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación a la Gráfica 3-60 y a los datos expuestos, se evidenció que el personal docente se siente satisfecho con las responsabilidades que le han asignado a su cargo y los logros que ha obtenido del mismo, ya que más del 70% de la población encuestada respondieron de manera positiva a este ítem.

En relación al ítem STC1 se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue de 44.09%, quienes manifestaron estar totalmente de acuerdo con el nivel de complejidad que representa su trabajo, el 42.52% manifestaron estar de acuerdo, y con la minoría del 11% consideraron estar en desacuerdo o totalmente desacuerdo.

Gráfica 3-61 STC1 Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo

STC1 8. Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo.

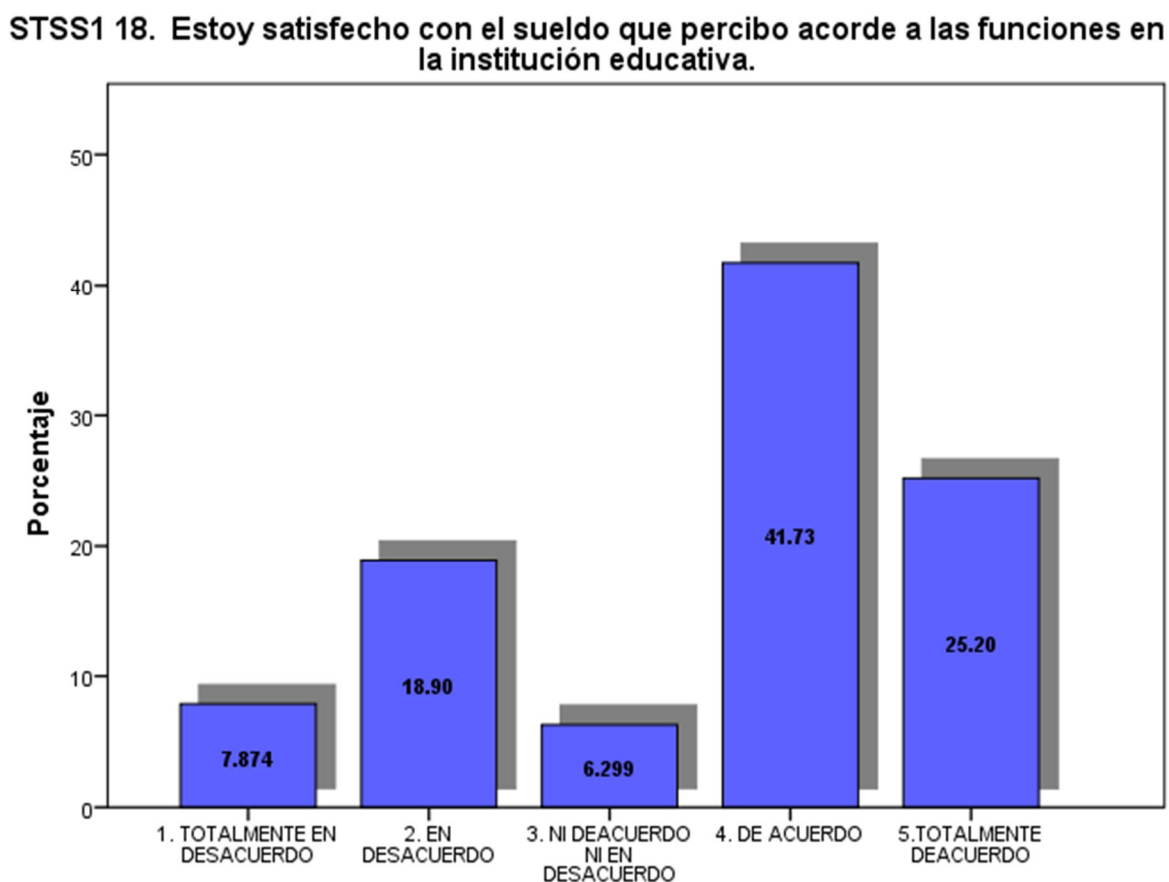


Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de SPSS.

De acuerdo a la Gráfica 3-61 se analizó un promedio porcentual de más del 80% de la población encuestada en sentirse satisfechos con la complejidad que representa su trabajo.

En relación con los datos proporcionados en la Gráfica 3-47 se evidenció que el 41.73% de la población encuestada se encuentra satisfecha del sueldo que percibe acorde a las funciones que realizan dentro de la institución educativa. En 25.20% manifiesta estar totalmente de acuerdo, 18.90% estuvieron en desacuerdo, y por último 7.87% expresaron estar en total desacuerdo respecto a este ítem.

Gráfica 3-62 STSS1 18. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo acorde a las funciones en la institución educativa



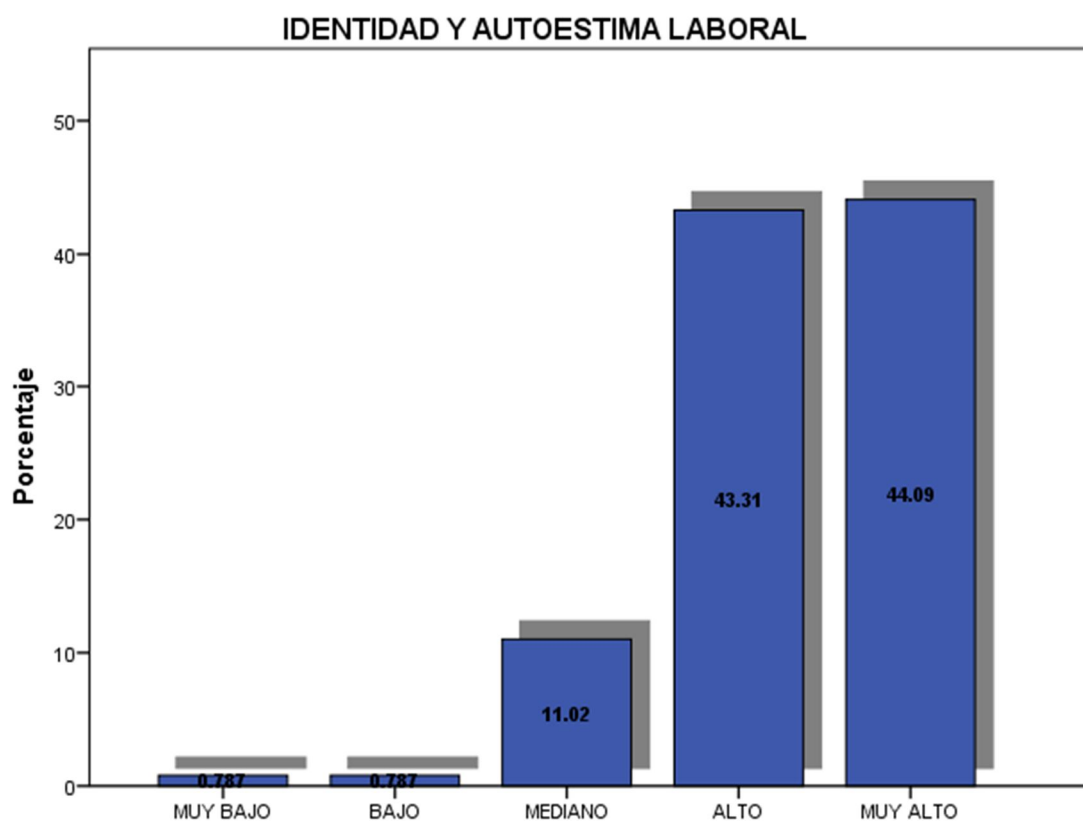
Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación con los datos expuestos en la gráfica anterior se evidenció que los trabajadores se sienten satisfechos con su salario, ya que más del 60% de la población encuestada respondieron de manera positiva a este ítem

3.8. Identidad y autoestima laboral dentro de la calidad de vida laboral

Los niveles, en porcentaje (%), relacionados a la identidad y autoestima laboral dentro de la institución educativa de acuerdo con los criterios establecidos en la Tabla 2-6 planteado por el autor Lares (1998) son los siguientes: el personal docente se encuentra en el rango alto y muy alto en relación con la identidad y autoestima laboral, ya que el 43.31% del personal docente de FCAyS concuerda en tener un nivel de identidad y autoestima laboral dentro de la institución alta, un 44.09% muy alta, siendo esto resultados buenos ya que la población mantiene identidad y una buena autoestima laboral (Ver Gráfica 3-63).

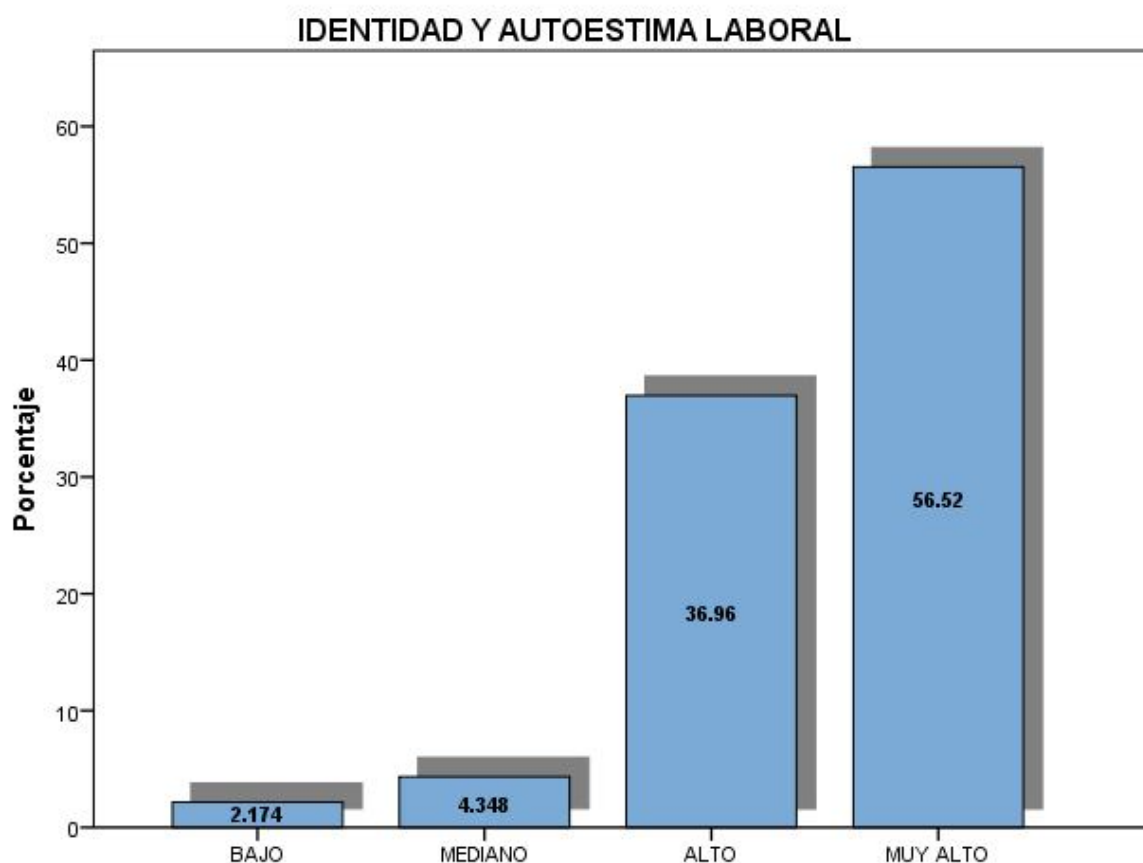
Gráfica 3-63 Identidad y autoestima laboral



Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En base a los datos antes mencionados, y al realizar un desglose por el tipo de contrato, se llega a observar que el docente de tiempo completo y medio tiempo mantiene un nivel de identidad y autoestima laboral muy alto; abarcando el 56.52% de tiempo completo (ver Gráfica 3-64) y el 66.67% medio tiempo (ver Gráfica 3.65), siendo esto resultados buenos ya que la población mantiene identidad y una buena autoestima laboral.

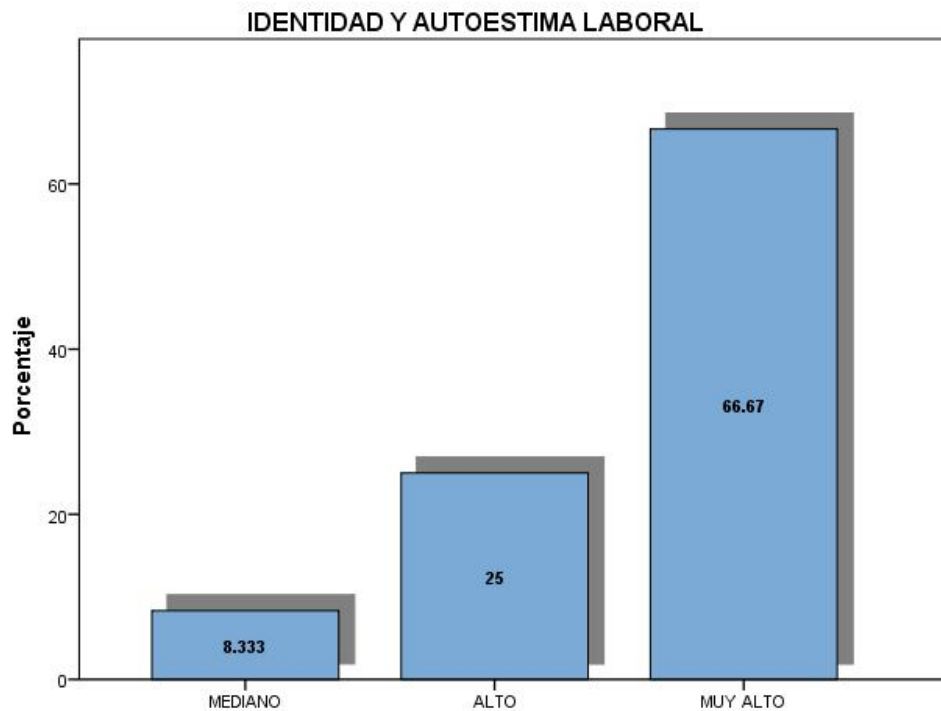
Gráfica 3-64 Identidad y autoestima laboral: tiempo completo



Fuente: Elaboración propia, basado en SPSS

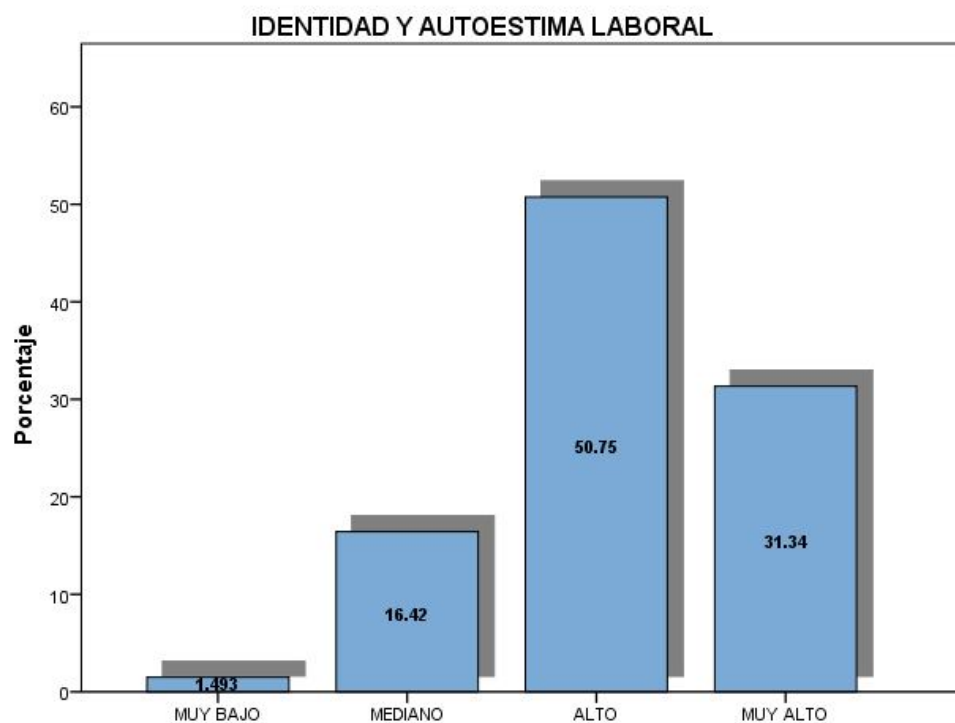
En relación a la Gráfica 3-66, se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 50.75%, los cuáles manifestaron mantener un nivel alto en identidad y autoestima laboral, el 31.31% expresaron estar en un nivel muy alto, y cerca del 16% de la población consideró estar en un nivel medio en relación a esta dimensión y por último el 1.4% considero niveles bajos.

Gráfica 3-65 Identidad y autoestima laboral: medio tiempo



Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

Gráfica 3-66 Identidad y autoestima laboral: asignatura

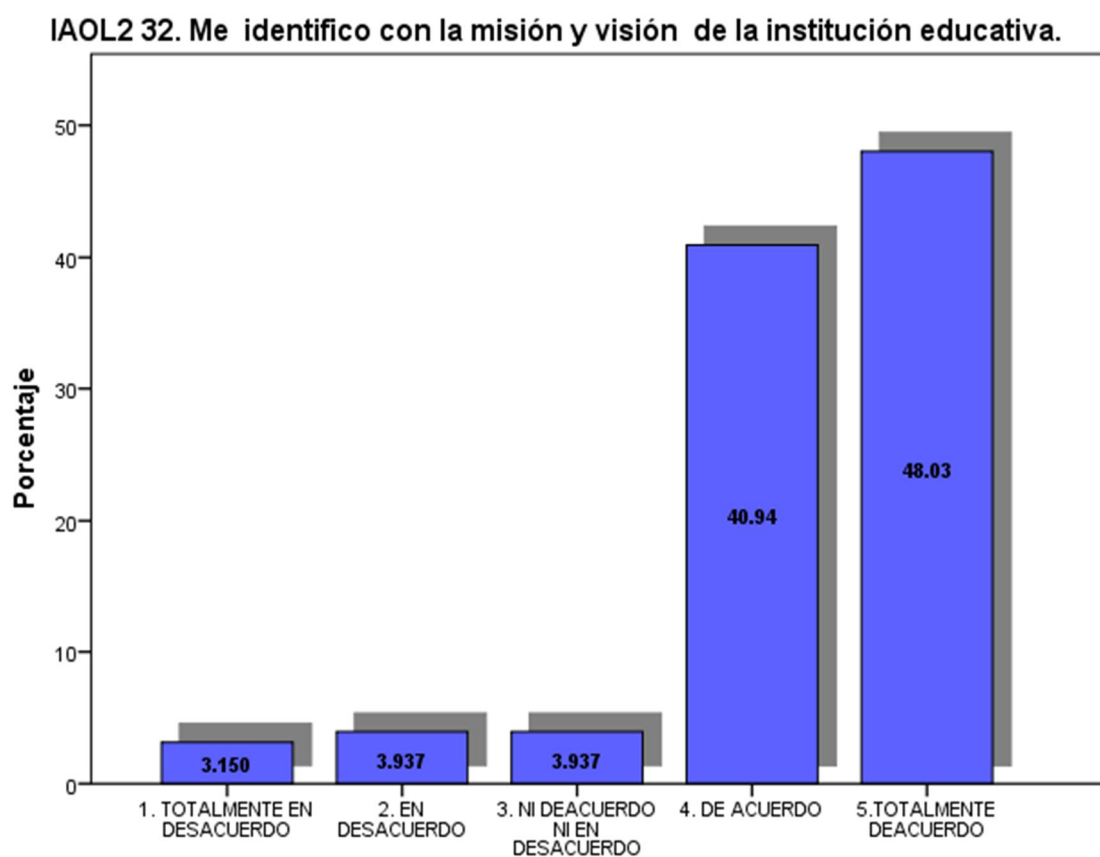


Fuente: elaboración propia, basado en SPSS

3.8.1. Análisis de los resultados obtenidos por los ítems de Identidad y autoestima laboral

En relación a la Gráfica 3-67 del ítem IAOL2, se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 48.03%, los cuales mostraron estar totalmente de acuerdo en la identificación con la misión y visión de la institución educativa, el 40.94% estuvieron de acuerdo, y aproximadamente el 10% considero estar en desacuerdo, o no tener una respuesta considerada para este ítem.

Gráfica 3-67 IAOL2 Me identifico con la misión y visión de la institución educativa

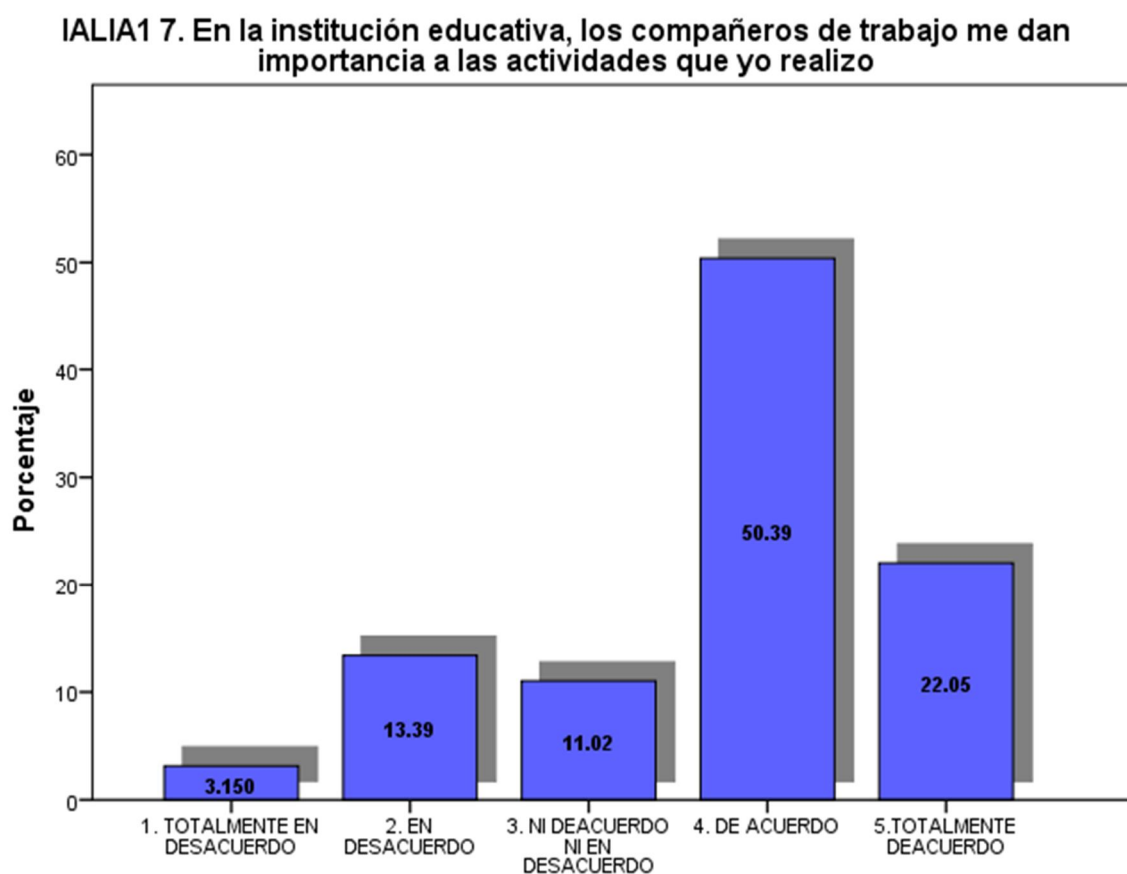


Fuente: Elaboración propia, basado en al análisis de SPSS.

En relación a los datos proporcionados anteriormente se comprobó que el personal docente se siente identificado con la misión y visión de la FCAYS, ya que más del 80% de los encuestados respondieron de manera positiva este ítem.

En relación al ítem IALIA1 mostrado en la Gráfica 3-68, se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 50.39%, los cuáles manifestaron su acuerdo en que los compañeros de trabajo le dan la importancia a las actividades que realiza dentro de la institución educativa, el 22.05% expresaron estar totalmente de acuerdo, y cerca del 16% de la población consideró estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo a este ítem y por último el 11% menciona estar ni en desacuerdo ni de acuerdo con este ítem.

Gráfica 3-68 IALIA1 En la institución educativa, los compañeros de trabajo me dan importancia a las actividades que yo realizo



Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

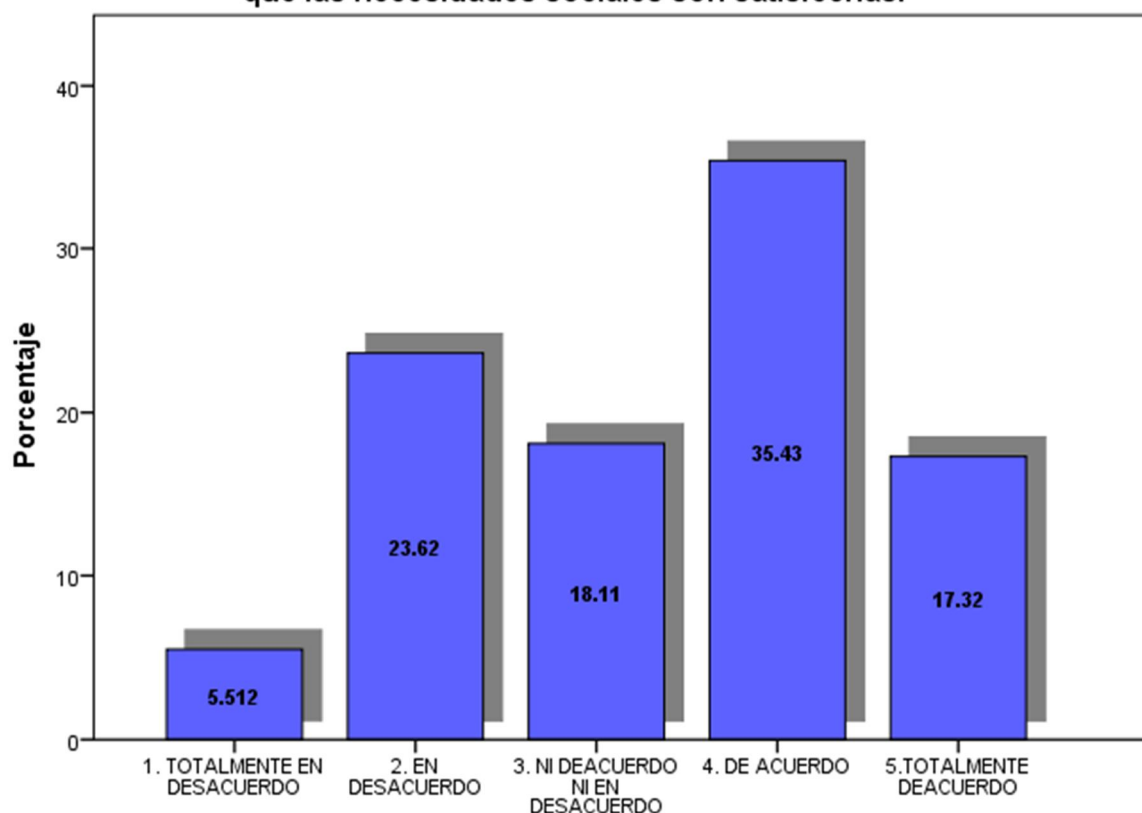
En relación a los datos obtenidos anteriormente se afirmó que el personal docente de la institución educativa, considera la existencia de personas desinteresadas en el trabajo de los demás, ya que más del 70% respondió de manera positiva a este

ítem, manifiesta que se existe buen compañerismo y comunicación entre docentes.

Al ítem IAOL3 mostrado en la Grafica 3-69 se observó que el mayor porcentaje de los encuestados fue 35.43%, al declarar que existe su acuerdo en que sus necesidades sociales son satisfechas a través de actividades y programas, el 17.32% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 23.62% estuvieron en desacuerdo, el 55% totalmente en desacuerdo, y por último el 18.11% considero ni de acuerdo ni en desacuerdo con respecto a este ítem.

Gráfica 3-69 IAOL3 En lo concerniente a los planes de la institución educativa, considero que las necesidades sociales son satisfechas

IAOL3 38. En lo concerniente a los planes de la institución educativa, considero que las necesidades sociales son satisfechas.



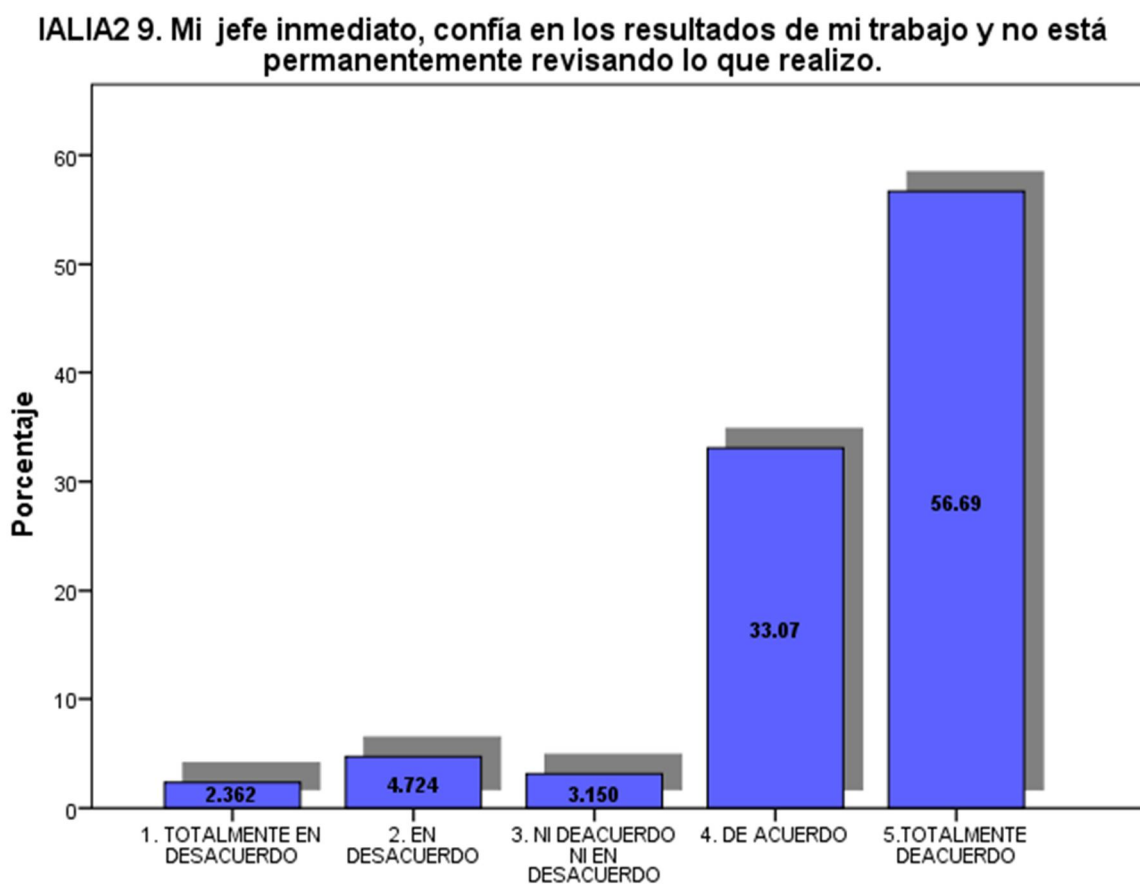
Fuente: Elaboración propia, basado en el análisis de SPSS.

En relación con los datos expuestos anteriormente se probó que el personal docente de la FCAyS, sienten sus necesidades sociales satisfechas y tomadas en

cuenta en los programas de la institución educativa, ya que más del 50% de los encuestados respondieron positivamente a este ítem.

La Gráfica 3-70 del ítem IALIA2 se observó un promedio porcentual del 56.69% de la población encuestada que manifestaron estar de acuerdo en que el jefe inmediato confía en los resultados de su labor docente, y no están permanentemente revisando lo que realizan, el 33.07% coincide estar de acuerdo, y cerca del 6% de la población revelo estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con respecto a este ítem.

Gráfica 3-70 IALIA2 Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.

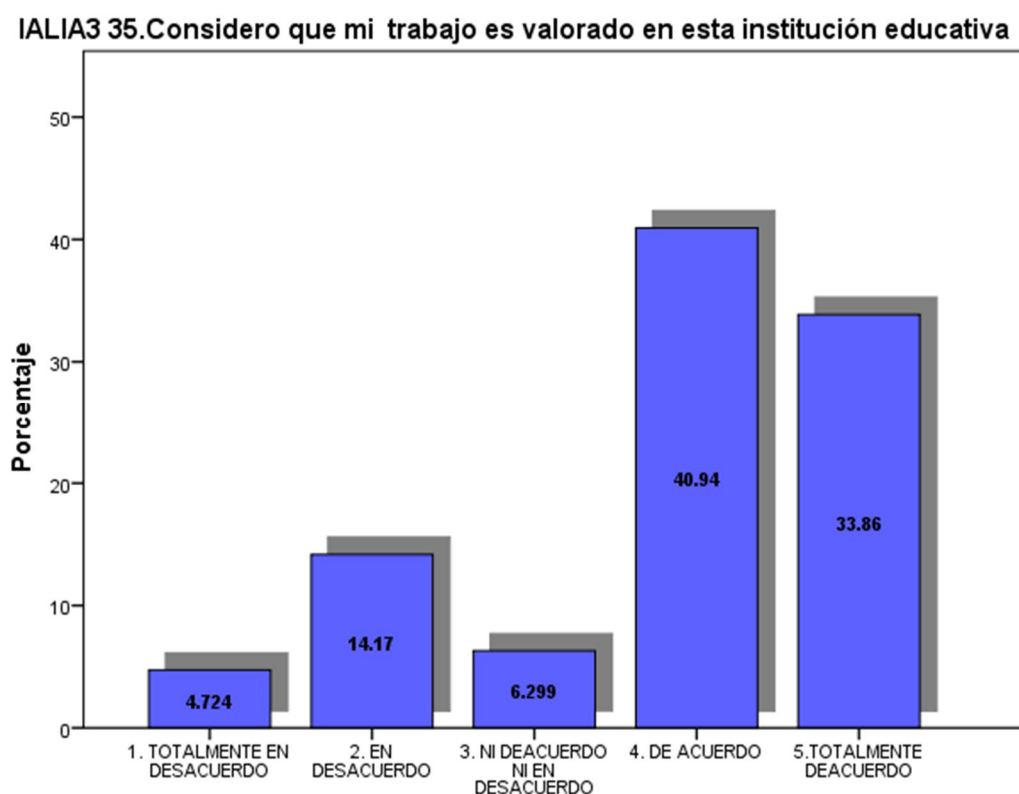


Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de SPSS.

Basado en los datos expuestos anteriormente se evidenció que el personal docente considera que sus jefes inmediatos confían en los resultados de su trabajo, ya que más del 80% de los encuestados respondió de manera positiva el ítem.

Los niveles, el porcentaje del ítem IALIA3 mostrado en la Gráfica 3-71 se observó el mayor porcentaje de los encuestados, el 40.94% manifestaron estar de acuerdo en que su labor docente es valorada, el 33.86% están totalmente de acuerdo, el 14.17% manifestó estar en desacuerdo, y por último cerca del 4% coincide en estar totalmente en desacuerdo con respecto al ítem.

Gráfica 3-71 IALIA3 Considero que mi trabajo es valorado en esta institución educativa



Fuente: Elaboración propia, basada en el análisis de SPSS.

En relación con los datos expuestos anteriormente se evidenció que el personal docente siente que la facultad le da el valor a sus labores como docente, ya que más del 70% respondieron de manera positiva este ítem. Sin embargo, cerca del 28% de los encuestados respondió de manera negativa este ítem.

3.9. Estadística descriptiva

Tabla 3-2 Análisis de resultados

Ítem	N	Rango	Media		Desv. típ.	Varianza
			Estadístico	Error típico		
PCI2 37. Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la institución educativa que involucren al trabajador.	127	4	3.31	.111	1.245	1.551
PCC1 40. Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la institución educativa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajado.	127	4	3.52	.102	1.154	1.331
PCC3 44. Los trabajadores de esta institución educativa participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.	127	4	3.65	.106	1.199	1.437
PCN1 15. Existe una estructura interna dentro de la institución educativa destinada a permitir que los docentes podamos participar en el proceso de toma de decisiones.	127	4	3.28	.114	1.289	1.662
EEB1 24. Si compara esta institución educativa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios como sueldos, servicios médicos, bonos, entre otros, son adecuados para mí.	127	4	3.92	.097	1.095	1.200
EEB2 27. Considero que los beneficios que recibo de la institución educativa, reflejan el esfuerzo del trabajo.	127	4	3.51	.103	1.161	1.347
ATA1 17. Los contactos sociales en esta institución educativa son amplios.	127	4	3.61	.110	1.235	1.525

Ítem	N	Rango	Media Estadístico	Error Típico	Desv. Tip.	Varianza
ATA2 19. Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa.	127	4	3.82	.109	1.231	1.515
ATAS1 03.Realmente considero que el trabajo contribuye a mi crecimiento futuro como docente o investigador.	127	4	4.21	.093	1.044	1.089
ATAS2 12.Mi trabajo es dinámico e interesante.	127	4	4.29	.076	.856	.732
ATAS3 36.Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta el perfil profesional.	127	4	4.05	.099	1.119	1.252
ATAS4 39. Considero que mi futuro en esta institución educativa es claro y estable.	127	4	3.43	.122	1.372	1.882
MAP1 01.Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que se realizan en esta institución educativa	127	4	4.20	.087	.984	.969
MAP2 13. Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable.	127	4	3.91	.103	1.165	1.356
MAP3 16. En la institución educativa existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase.	127	4	3.39	.126	1.421	2.018
MAP4 21. Existe acceso adecuado a servicio de café y agua potable en la institución educativa.	127	4	3.59	.117	1.324	1.752
MAP5 25. Considero que existe una distribución equitativa en el espacio de trabajo que dispone el personal docente.	127	4	3.31	.116	1.307	1.710
MAP6 31. El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades.	127	4	3.66	.112	1.268	1.607

Ítem	N	Rango	Media Estadístico	Error Típico	Desv. Tip.	Varianza
MAP7 28. Considero que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas.	127	4	3.71	.101	1.142	1.303
MAPA 42. El ruido que se manifiesta fuera y dentro del área de trabajo es tolerable para realizar las actividades como docente.	127	4	3.28	.115	1.290	1.665
MAPA 45. Considero que los sanitarios establecidos en la institución son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales.	127	4	2.91	.120	1.348	1.816
STO1 2. Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional.	127	4	4.09	.095	1.069	1.143
STO2 5. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa, para desarrollar mi carrera profesional.	127	4	4.04	.115	1.293	1.673
STO3 14.Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa para participar en programas de mejoramiento académico	127	4	3.76	.115	1.295	1.678
STR1 11.Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo.	127	4	3.80	.094	1.062	1.128
STR2 26. La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente	127	4	3.10	.114	1.290	1.664

Ítem	N	Rango	Media Estadístico	Error Típico	Desv. Tip.	Varianza
STL1 29. Me encuentro satisfecho con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la institución educativa.	127	4	3.92	.092	1.036	1.073
STL2 43. Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.	127	4	3.99	.093	1.050	1.103
STC1 8. Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo.	127	4	4.17	.089	1.001	1.001
STC2 23. Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad.	127	4	4.24	.080	.906	.821
STS1 4. Estoy satisfecho con la conducta de mi Jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la institución educativa.	127	4	4.13	.099	1.113	1.238
STSS1 18. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo acorde a las funciones en la institución educativa.	127	4	3.57	.113	1.269	1.611
STSS2 41. Las responsabilidades que tiene como docente en la institución educativa y las funciones que realizo, justifican la remuneración que recibo.	127	4	3.61	.115	1.292	1.669
IAOL2 32. Me identifico con la misión y visión de la institución educativa.	127	4	4.27	.084	.947	.896
IAOL3 38. En lo concerniente a los planes de la institución educativa, considero que las necesidades sociales son satisfechas.	127	4	3.35	.105	1.179	1.389

Ítem	N	Rango	Media Estadístico	Error Típico	Desv. Tip.	Varianza
IALIA1 7. En la institución educativa, los compañeros de trabajo me dan importancia a las actividades que yo realizo	127	4	3.75	.093	1.046	1.095
IALIA2 9. Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.	127	4	4.37	.083	.933	.870
IALIA3 35.Considero que mi trabajo es valorado en esta institución educativa	127	4	3.85	.104	1.176	1.382
N válido (según lista)	127					

Fuente Elaboración Propia, basada en SPSS

3.10. Correlación entre calidad de vida laboral y sus distintas dimensiones

Para la determinación la correlación de la variable dependiente de calidad de vida laboral y sus diferentes dimensiones tales como participación y control; equidad económica; alineación en el trabajo; medio ambiente; satisfacción en el trabajo, y por último identidad y autoestima laboral se realizó a través del cálculo del coeficiente de Spearman.

Morales (2008) sugiere para una interpretación que valores cerca de 1 indican una correlación fuerte y positiva, valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa mientras que los valores cercanos a cero indican que no hay correlación lineal. Los signos negativos y positivos solo indican la dirección de la relación. Una vez obtenida la variable dependiente, se realiza correlaciones de Spearman para observar la significancia de las variables y su relación.

Tabla 3-3 Correlación de Spearman

	PARTICIPACIÓN Y CONTROL	EQUIDAD ECONOMICA	ALINEACIÓN EN EL TRABAJO	MEDIO AMBIENTE	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	IDENTIDAD Y AUTOESTIMA LABORAL
PARTICIPACIÓN Y CONTROL	1.000 . 12	.546 .066 12	.855** .000 12	.726** .007 12	.936** .000 12	.770** .003 12
EQUIDAD ECONOMICA	.546 .066 12	1.000 . 12	.781** .003 12	.891** .000 12	.706* .010 12	.668* .018 12
ALINEACIÓN EN EL TRABAJO	.855** .000 12	.781** .003 12	1.000 . 12	.874** .000 12	.958** .000 12	.650* .022 12
MEDIO AMBIENTE	.726** .007 12	.891** .000 12	.874** .000 12	1.000 . 12	.846** .001 12	.643* .024 12
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	.936** .000 12	.706* .010 12	.958** .000 12	.846** .001 12	1.000 . 12	.750** .005 12
IDENTIDAD Y AUTOESTIMA LABORAL	.770** .003 12	.668* .018 12	.650* .022 12	.643* .024 12	.750** .005 12	1.000 . 12

Fuente: Programa SPSS versión 20

Como se observa en la Tabla 3-3, conforme a los resultados realizados con la prueba de correlación Spearman se obtuvo un nivel de correlación entre moderada y fuerte, entre los distintos indicadores del modelo de calidad de vida laboral. Las variables que salieron con la menor puntuación dentro de la correlación fueron participación y control con la equidad económica donde se abarco una correlación de 0.546.

Dentro de las variables se mantiene una fuerte a perfecta correlación dentro del modelo son satisfacción en el trabajo con la variable alineación en el trabajo con un nivel de correlación de Spearman 0.958. Al analizar la variable dependiente calidad de vida laboral con las variables que la conforman existe una correlación de Spearman fuerte y perfecta, siendo esto que existe un rango mayor a 0.760.

Capítulo 4 Conclusiones y discusiones

4.1 Conclusiones

Este apartado, tiene la finalidad de analizar la relación de la calidad de vida laboral en relación con sus variables y los principales puntos de discusión y conciliación de las mismas, de igual manera investigaciones realizadas sobre el tema que se aborda en esta investigación.

En el contexto actual la Universidad Autónoma de Baja California se esfuerza para mantener una calidad de vida laboral favorable, que logre motivar, comprometer y estimular al personal docente. La universidad no se encuentra ajena a esta realidad y por supuesto la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales está identificada con este proceso. Sin embargo, se identificaron insatisfacciones de sus docentes con algunos criterios relacionados con la calidad de vida laboral de la facultad. De ahí que esta investigación se centró en evaluar la calidad de vida laboral, a través de la medición de diversos indicadores relacionados con la misma, sustentado en un diagnóstico que incorporó las dimensiones objetivas y subjetivas.

Para la elaboración de esta investigación, se siguieron pasos metodológicos que permitieron conocer los aspectos teóricos relacionados con las actitudes de la calidad de vida laboral en los docentes que laboran en tiempo completo, medio tiempo y asignatura en la FCAyS, mismos que sirvieron de base para la elección del instrumento que se utilizó para este análisis.

Se atendió la necesidad de desarrollar la caracterización de la planta docente en la institución, la identificación de la calidad de vida laboral, de manera global como por variables, la determinación de la correlación entre variables dependientes e independientes.

En el estudio realizado, se analizó la relación de participación y control, equidad económica, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, ambiente laboral, alineación en el trabajo en relación con calidad de vida laboral. En base al

diagnóstico realizado de la situación actual de la calidad de vida laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en Ensenada Baja California, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Se tuvo a consideración realizar una caracterización demográfica y académica, que enmarca los resultados obtenidos para esta investigación, en las que arrojo que la población del personal docente analizado, está compuesta en su mayoría por mujeres siendo el 62.6% y solamente el 37.4% son hombres, se encontró que según la edad estos están entre los 45 y los 52 años de edad, da como resultado una población preponderadamente madura. En cuanto los aspectos académicos se llegaron a ver que un 53.6% del personal docente labora con un contrato de asignatura, y en contraste un 36.8% labora en tiempo completo. La mayoría de los docentes es relativamente joven en cuestión antigüedad dentro de la institución ya que un 35.5% maneja una antigüedad de 1 a 5 años.

Con respecto a la identificación de los niveles de la calidad de vida laboral, se llevó a cabo mediante un análisis donde se consideró todos los casos encuestados sin darle la importancia a cada categoría a la que pertenecen, el análisis reveló que más del 85% de los docentes encuestados experimentan una calidad de vida laboral en niveles altos, mientras que el resto de la población maneja niveles medios, en resumen la mayoría de la población experimenta una calidad de vida laboral muy buena.

Los niveles observados de calidad de vida laboral son adecuados dentro de la institución educativa, ya que en general la mayoría los docentes demostraron mantener una calidad de vida laboral buena. En base a los datos proporcionados en esta investigación, se concluye como acertada la hipótesis principal planteada, siendo que la calidad de vida laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California, impacta positivamente en su satisfacción con la organización en aspectos de condiciones físicas, sociales y ambientales.

Cabe mencionar que el objetivo general y los objetivos específicos propuestos en la presente investigación se lograron satisfactoriamente, esto en base a los resultados obtenidos por medio del personal docente de FCAyS.

En relación con el primer objetivo específico de identificar el grado de participación y control que posee el docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral; se logró observar que a manera de categorización entre hombres y mujeres, se detectó que los porcentajes en que se presenta esta actitud no varían mucho entre uno y otro, ya que el 37% de los docentes de ambas categorías manifestaron una alta, y más del 20% manifestaron índices de muy alto en relación a participación y control dentro de la institución.

En la categorización de tiempo completo, medio tiempo y asignatura se llegaron a resultados donde el docente de tiempo completo conserva 71% como una buena participación y control dentro de la organización educativa, después el docente de medio tiempo mantiene poco más de 60% considerándose este un resultado bueno, y por último el personal docente de asignatura considera la participación y control regular y deficiente, ya que el 47% de la población encuestada coincide tener no muy buena participación dentro de su lugar de trabajo, y 51% se mantiene satisfecho en esta categoría.

A pesar de que el cuestionario de calidad de vida laboral fue contextualizado, existe ciertas diferencias en relación del estudio de Marín (2011), permitiendo observar que la participación y control dentro de la investigación del autor antes mencionado considera que no existe una buena participación y control por parte del objeto de estudio, ya que el personal no se siente participe en el proceso de toma de decisiones que se efectúa dentro de la organización, de igual manera no se posee el control real en el proceso, por otra parte en esta investigación las personas que consideran no mantener una buena participación y control es el personal docente de asignatura, ya que concuerdan en no mantener una cantidad de información acerca de los planes, beneficios y aquellas decisiones tomadas por el plantel educativo.

Concuerda Lares (1998) y Obando (2008) un hecho que hoy en día tanto una empresa y las organizaciones educativas tienden cada vez más a establecer políticas, programas y proyectos dirigidos a incrementar la participación. Obando (2008) menciona de igual manera que la figura docente tiende a la necesidad de su participación en la toma de decisiones, ya es un aspecto sumamente importante al considerarlo un elemento clave para la gestión educativa, y la consecución de la calidad de vida laboral.

El docente es una figura de suma importancia ya que es quien vive de cerca la problemática de la escuela, quien realiza o no los planes de acción, quien transmite la visión institucional o quien la dificulta, entre otros aspectos que lo revelan como pieza clave para el desarrollo de la organización educativa. Es por ello que resulta sumamente importante que el docente participe en las organizaciones educativas de forma real mediante la intervención en la toma de decisiones.

En lo concerniente al segundo objetivo específico de esta investigación, relacionado en analizar la equidad económica en relación a la calidad de vida laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la UABC; los niveles de equidad económica se identificaron manteniendo todos los casos encuestados, si dar importancia a la categoría a la que pertenezcan, el análisis mostró que el 60% de los docentes encuestados mostraron un nivel de equidad económica alto, y el 40% restante mostro un nivel de equidad económica medio, da como resultado que el personal docente se muestra satisfecho con las condiciones económicas impartidas por parte de la institución educativa.

Es un componente que no puede ser dejado de lado ya que en esta dimensión se identifica con una mayor igualdad el ingreso y en el bienestar del trabajador y así poderse relacionar con el control sobre los asuntos económicos por parte de la institución educativa.

En lo contrario del estudio de Marín (2011) y Barroso & García (2009), sostienen que la labor que desempeñan no corresponde al salario percibido por la organización, sin embargo Marín (2011) afirma que el personal manifestó encontrarse satisfechos por los beneficios económicos que se ofrecen. Es dicho por Lares (1998) donde existe desigualdad económica, los sentimientos de equidad se revelan tarde o temprano; ya que por difusión de los valores de la democracia económica y a la elevación del nivel educativo en algunos casos, los empleados buscan alcanzar una distribución más igualitaria de los recursos de la empresa u organización educativa.

Para el tercer objetivo específico que consiste en determinar el grado de satisfacción en el trabajo del personal docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral; se determinó lo siguiente: en relación con la satisfacción en el trabajo se obtuvieron buenos resultados, ya que se obtuvo un resultado positivo de más del 80%, considerándose el personal docente estar satisfecho dentro de su área laboral, aunque cabe resaltar, en relación con la motivación fueron resultados muy divididos ya que al categorizar por tipo de contrato, se detectó que los porcentajes en que se presenta esta actitud varía, en otras palabras el personal docente de tiempo completo muestra que el 53% concuerdan que la institución educativa mantiene una estrategia de motivación buena, en cambio el 47% considera lo contrario.

El docente de medio tiempo arrojó más del 60% con resultados positivos en relación con las estrategias establecidas por la universidad. Sin embargo, el personal docente de asignatura no está muy conforme en relación con la motivación por parte del plantel, ya que el 65% de la población encuestada coincide en no tener por parte de la institución educativa una buena estrategia de motivación.

Chairez (2014); Marín (2011) y Restrepo & López (2011), concuerdan a manera general que existe un buen índice de satisfacción en el trabajo dentro de la organización, aunque cabe señalar que Chairez (2014) considera pertinente

fortalecer las políticas dentro de la organización educativa pues fortalecería la actitud del docente hacia la labor que realiza, aunado a lo mencionado por el autor, adjuntaría a esta investigación el fortalecimiento motivacional hacia el personal docente, porque es de suma importancia como organización educativa mantener motivado al personal docente, y así no perder el sentido de pertenencia por parte del maestro hacia su trabajo.

Debemos tener en cuenta que una persona que se siente satisfecha en su entorno laboral será más productiva y más fiel a la institución y a su equipo de trabajo, tomar en cuenta que hoy en día el factor humano es uno de los elementos principales de las organizaciones y en este caso de una institución educativa, ya que en ellos reside el conocimiento y la creatividad para que pueda dar al alumno la mejor enseñanza.

En relación al cuarto objetivo específico, sobre examinar aquellos aspectos relacionados con la percepción ambiental del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral; todos los casos encuestados sin importar la categoría a la que pertenezcan, el análisis arrojó que más del 70% del personal docente encuestado mostraron un nivel de medio ambiente alto, el 30% restante mostro medio ambiente con nivel medio.

Cabe mencionar que entre los resultados obtenidos surgió por parte del personal docente que el 30% concuerda que no existe una distribución equitativa en el espacio de trabajo, ya que se llega a presentar espacios muy reducidos para grupos con una gran demanda de alumnos. Otro punto que fue muy marcado dentro de esta investigación, fue que el personal docente coincide en que los sanitarios establecidos dentro de la institución educativa no son lo suficientemente funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales, ya que más del 50% de la población considera estar en desacuerdo.

Un punto importante es la higiene laboral, ya que en la institución educativa no se cuenta con la limpieza adecuada en relación con los sanitarios, aunque Chiavenato (2011) afirma que la higiene laboral es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

Existen similitudes con Marín (2011), ya que mantienen un nivel de medio ambiente óptimo, ya que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas para realizar de manera eficiente sus actividades, aunque cabe señalar que no existen los espacios dedicados para el descanso.

Es muy importante que la institución educativa deba comprometerse a cumplir con la preservación del medio ambiente, garantizar así el bienestar de la persona. Para que el empleado pueda rendir y alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta con que tenga la capacitación y las herramientas necesarias, hace falta también que se siente cómodo en su trabajo, en el medio, con sus compañeros de trabajo.

En lo concerniente al quinto objetivo específico, analizar el nivel de identidad y autoestima laboral del personal docente dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral; los niveles de identidad y autoestima laboral, en relación a todos los casos encuestados sin importar la categoría a la que pertenece, mostraron que en el análisis más del 80% de la población encuestada mantiene identidad y una buena autoestima laboral, siendo un factor bueno para la institución educativa, ya que el docente se siente identificado con la facultad, se sienten parte de un equipo de trabajo, considera que tiene la confianza de su jefe inmediato, la labor que desempeña dentro de la institución educativa es valorada, dar como resultado ese grado de pertenecía por parte del docente hacia la institución.

Del estudio de Marín (2011) concuerda que el trabajador considera que su labor ayuda a reforzar la gestión de la organización, aunado a lo anterior Fuentes (2008) y Lares (1998) coinciden en que la identidad contribuye en el trabajo, también considera una fuerte identidad personal, el trabajo es una de las áreas de mayor importancia que contribuye a la autodeterminación y desarrollo de la identidad personal.

Russek (2007) afirma que mantener una autoestima alta en su trabajo significa que se tiene la capacidad para reconocer las habilidades y limitaciones, cuando tiene una persona una autoestima muy baja repercute en la calidad de vida laboral y en su desempeño.

Por último, en relación al sexto objetivo específico relacionado con identificar el grado de alineación que manifiesta dentro de su área de trabajo el personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California en relación con la calidad de vida laboral; se alcanzó resultados positivos dentro de la investigación ya que el docente piensa que forma parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa, al abarca más del 60% de la población encuestada; el 60% mantiene claro y estable su futuro laboral dentro de la institución educativa; cerca del 80% sostiene tener un trabajo interesante y dinámico donde puede desempeñar y dar lo mejor de sus técnicas de enseñanza a sus alumnos; de igual manera el docente considera que contribuye al crecimiento como docente o investigador a largo plazo, al tener más del 80% de la población encuestada dentro de la facultad educativa.

El 60% contestó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en considerar que los contactos sociales son amplios por parte de la institución educativa, Fuentes (2008) en su estudio realizado afirma que el trabajo es considerado como una fuente de oportunidad para la interacción y los contactos sociales, gran parte de la interacciones con otros tiene lugar en el contexto laboral, así, las personas interactúan ya sea con sus compañeros, subordinados, supervisores, etc.

Conforme a los resultados realizados con la prueba de correlación Spearman, la variable dependiente calidad de vida laboral con las variables que la conforman existe una correlación de Spearman fuerte y perfecta, siendo esto que existe un rango mayor a 0.760 en el personal docente de la FCAyS en la Universidad Autónoma de Baja California.

En la actualidad, el interés por la salud psicosocial del docente toma relevancia y desde distintas instituciones públicas, se está insistiendo en la necesidad de intervenir para mejorar la calidad de vida laboral del docente. Las nuevas reformas educativas, el aumento de demandas por parte de padres y alumnos junto con unas condiciones de trabajo poco son imaginados como obstáculos. Si el docente no cuentan con el suficiente recurso, personal o laboral para hacer frente a estos obstáculos todas las consecuencias que de ello se deriven afectará a su bienestar psicológico de forma negativa da como resultado una mala calidad de vida laboral.

Debemos tomar en cuenta que al mantener una alta calidad de vida laboral dentro de la institución educativa tiene múltiples beneficios, ya dependiendo hacia quien va dirigido y para la institución educativa, el aumentar el compromiso organizacional y la motivación para los docentes; ayuda a captar y retener el talento; mejora notablemente la imagen de la institución.

Para la persona, aumentar la satisfacción con sus actividades laborales; reducir el nivel de conflicto que pueda surgir entre la vida laboral y personal; aumenta su motivación y rendimiento; optimiza sus habilidades; elevar su empleabilidad; aumenta la satisfacción y realización en su trabajo; desarrolla todo su potencial y creatividad (Sotomayor, 2004).

4.2 Limitaciones

Existieron algunas limitaciones al momento de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California, se puede mencionar principalmente:

La falta de apoyo por parte del personal docente para la contestación del cuestionario de calidad de vida laboral, ya que el docente se negaba a participar argumentando la falta de tiempo; otra limitante que se presentó dentro de esta investigación fue que algunos docentes contestaban el cuestionario con cierta inseguridad, ya que especulaban que podría ser utilizada la información de una forma que los comprometiera dentro de la institución educativa; hubo un caso en especial en donde el docente se negó tajantemente a contestar el cuestionario ya que mezcló situaciones personales con el posgrado.

4.3 Recomendaciones

Se recomienda para futuras investigaciones:

Ampliar los indicadores de las dimensiones utilizadas en el modelo de Lares (1998), como es el caso de participación y control abarcar el grado y bases normativas, nivel de participación; en equidad económica, control sobre asuntos económicos, información financiera; y por último medio ambiente en relación a sentimiento de impotencia y salud ocupacional, permitiendo así abarcar más campo de estudio para las próximas investigaciones.

Extender el estudio de calidad de vida laboral al resto de las Facultades de la Universidad Autónoma de Baja California a manera de contribuir en su mejora continua.

Analizar y comparar la calidad de vida laboral con otras instituciones educativas tanto públicas como privadas.

Se recomienda estudiar y establecer estrategias de motivación para los docentes, en especial a los maestros de asignatura.

La comunicación sin importar el nivel jerárquico en que se encuentre el personal docente, entendiendo la comunicación como un recurso necesario y de gran valor que refuerza el alcance de los objetivos de la institución educativa para el maestro.

Referencias

Anónimo. (04 de Septiembre de 2014). Coeficiente de correlación lineal de Pearson. Obtenido de <http://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>

Antecedentes Históricos Facultada de Ciencias Administrativas y Sociales. (2013). Recuperado el 15 de 04 de 2013, de Facultada de Ciencias Administrativas y Sociales: <http://fcays.ens.uabc.mx/>

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, 161-164.

Aréchiga, H., & Llarena, R. (Julio de 2012). La evaluación y acreditación de la educación superior en México. Recuperado el Noviembre de 2014, de OEI- Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/homologaciones/mexico.pdf>

Barroso, F. G., & García, B. H. (2009). Calidad de vida laboral y equidad en empresas maquiladoras textiles yucatecas. Estudio de caso: avance de investigación. Revista panorama administrativo.

Burke, W. (1982). Organization Development: Principles and Practices. Boston: Little Brown.

Camacaro, P. R. (Marzo de 2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. Recuperado el 12 de Marzo de 2013, de Contribuciones a las ciencias sociales: <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>

Camacaro, P. (Abril de 2006). Calidad de vida en el trabajo en la organización Castrense Venezuela. Caracas, Venezuela.

Cañon, S. C., & Galeano, G. G. (Julio- Diciembre de 2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ISSBBASALUD E.S.E Manizales. Archivos de Medicina, 11(2), 114-126.

Catalán, M., & Jarillo, E. (2010). Paradigmas de investigación aplicados al estudio de la percepción pública de la contaminación del aire. 165-178.

Chairez, A (2014), Estudio de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, en la Universidad Autónoma de Baja California, campus Ensenada, Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California, México.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México DF: McGrawHill.

Chiner, E. (2011). RUA. Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante. Tema 6. La Validez. España.

Cohen, R., & Swerdlick, M. (2001). Pruebas y evaluación psicológicas, introducción a las pruebas y a la medición. México: Mc Graw Hill.

Da Silva, M. (Noviembre de 2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Barcelona, España: Universitat de Barcelona.

De la Poza, J. (1988). Calidad de vida en el trabajo. Un estudio empírico. I congreso Iberoamericano y tercero nacional de psicología del trabajo y de las organizaciones.

Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). Quality of working life in international perspective. International Labor office.

Departamento administrativo de la función Pública (2004). La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: Instrumento para su gestión. Bogotá.

Duro, A. (2013). Psicología de la Calidad de vida laboral. Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador. Madrid: Pirámide.

Eirím, R., García, H., Montero, L., (2009), Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectiva y problemas. Vol.13, No. 2, <https://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>

Eguren, Mariana (2005). Nociones básicas en torno a la participación. Revisión de la literatura. En: Montero, Carmen (ed.). Escuela y participación en el Perú: temas y dilemas. Lima: IEP, 354pp.

Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California. (02 de Julio, Aprobado 1983). Recuperado el 01 de octubre de 2014, de <http://sriagral.uabc.mx/Externos/AbogadoGeneral/Legislacion/reglamentos/ESTATUTO%20GENERAL%20DE%20LA%20UABC.pdf>

Facultad de Ingeniería Depto. de Ingeniería civil industrial. (2013). Calidad de vida laboral. Recuperado en Mayo de 2013, de Universidad de Santiago de Chile: <http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>

FCAyS. (2014). Misión y Visión de FCAyS. Recuperado en Noviembre de 2014, de Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales - FCAyS: <http://fcays.ens.uabc.mx/mision-y-vision-de-fcays/>

FCAyS. (2015). Oferta Educativa. Recuperado en Enero de 2015, de Facultad de Ciencias Administrativas Sociales- FCAyS: <http://fcays.ens.uabc.mx/>

Fernández Ríos, M. (1999). Diccionario de RRHH. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.

Flores, N. (2008). Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la Salud y de los riesgos psicosociales. España: Consejo Económico y Social España.

Galaz, J. F. (2002). La Satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. Perfiles Educativos, 47-72.

García, M., & Susana, L. (01 de octubre de 2014). ¿Influyen los obstáculos laborales en el malestar docente? Obtenido de Jornades de Foment de la Investigació: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi8/psi/17.pdf>

Giménez, L., & Fernández, M. (1988). Criterios para definir la calidad de vida laboral (CVL). Dialnet, 477-484.

Gómez, M. A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. Revista Ciencias Estratégicas, 225-236.

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. L. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". Ciencia y Trabajo, pág. 332-340.

González, Y. (2008). Instrumento Cuidado de comportamiento profesional: validez y confiabilidad. Redalyc, Sistema de Información Científica, Pág. 170-182.

Greenberg, P. D., & Glaser, E. M. (1980). Some issues in joint union management. Quality of work life improvement effort . Upjohn Institute for Employment Research.

Guest, R. (1979). Quality of work life. Learning from tarrytown. Harvard Business Review , Pág. 145-158.

Guizar, R. (2008). Desarrollo Organizacional, Principios y aplicaciones. México: McGraw Hill.

Guzmán, I. (1987). Humanismo Trascendental y Desarrollo México. México: Editorial Limusa.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.

Herran, F. J. (Junio de 2014). Calidad de Vida Laboral. Trabajo, Salud y Vida. Recuperado el Enero de 2015, de Psicoprevención:

<http://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>

Katzell, R., & Yankelovich, D. (1975). Work, productivity and job satisfaction. New York : Psychological Corporation .

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento, métodos de investigación en ciencias sociales. México: Mc Graw Hill.

Lares, A. (1998). Calidad de vida en el trabajo, un modelo integral (1era Edición ed.). Venezuela: BI Consultores Asociados.

Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. Personner Psychology, 563-575.

Marín, M. D. (2011). Tesis propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz. Recuperado el 25 de Noviembre de 2013, Universidad Católica de Andres Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1974.pdf>

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana (ISCM-H).

Mata, F. (2013). Valorar la Profesión Docente. Contaduría Pública, Pág. 46-47.

Mesén, R. (1999). Calidad de vida laboral. Binasss, Pág. 1148-1152.

Miotti, A. (Junio de 2010). Programa de Calidad de Vida Laboral. Recuperado el Junio de 2014, de Comunidad de los profesionales en Recursos Humanos & RRHH 2.0: <http://www.derrhh.net/profiles/blogs/programa-de-calidad-de-vida>

Modelo Educativo UABC. (Mayo de 2006). Recuperado el 01 de 10 de 2014, de <http://www.uabc.mx/formacionbasica/documentos/ModeloEducativodelaUABC.pdf>

Morales, P. (2008). Correlación y Covarianza. Estadística aplicada a las ciencias sociales.

Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. US National Library of Medicine, 20-30.

Narro Robles, J., & Martuscelli Quintana, J. y. (2012). Plan de diez años para desarrollar el Sistema Educativo Nacional. Recuperado el Octubre de 2014, de Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, UNAM: http://www.planeducativonacional.unam.mx/CAP_01/Text/01_06a.html

Navajas, J. (Abril de 2003). Tesis Doctoral "De la Calidad de vida Laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación". Recuperado el 15 Diciembre de 2013, de Universitat Autònoma de Barcelona: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5431/jna1de1.pdf?sequence=1>

Newtrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGrawHill.

Obando, G., (2011), Participación docente en la toma de decisiones: una mirada micropolítica, tesis de maestría, Recuperado el 22 de Enero 2015, Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Posgrado. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/795>

OEI. (2014). Sistemas Educativos Nacionales México. Recuperado el Diciembre de 2014, de OEI- Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/quipu/mexico/mex10.pdf>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales, Pág. 248-252.

Restrepo, F., & López, A. (2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la universidad de Antioquia (Colombia). Congreso Internacional de contaduría, administración e informática.

Rodríguez, R. (10 de Octubre de 2014). Celebran 30 años de trabajo académico en FCAYS. Recuperado el 22 de Enero de 2015, de Gaceta Universitaria, UABC: <http://gaceta.uabc.edu.mx/notas/academia/celebran-30-os-de-trabajo-acad-mico-en-fcays>

Russek, S. (2007). Crecimiento y Bienestar Emocional. Recuperado el 15 de Enero de 2015, Autoestima en el trabajo: <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/autoestima-trabajo.html>

Salanova, M., Peiro, J. M., & Prieto, F. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. .

Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, Pág. 828-836.

SEP. (2014). Acerca de la SEP. Recuperado el 29 de Noviembre de 2014, de Secretaría de Educación Pública: <http://www.sep.gob.mx/es/sep1/>

Serrano, F. (2013). Retos de la Educación Superior. *Contaduría Pública* (496), Pág. 10-12.

SES. (2014). La educación superior, parte del sistema educativo nacional. Recuperado el 5 de Noviembre de 2014, de Subsecretaría de educación superior: <http://www.ses.sep.gob.mx/acerca-de/quienes-somos/la-educacion-superior-parte-del-sistema-educativo-nacional>

SES. (2014). Universidades Públicas Estatales. Recuperado el Octubre de 2014, de Subsecretaría de Educación Superior: <http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones-educacion-superior/universidades-publicas-estatales>

Sierra, R. (2001). Técnicas de investigación social. Teoría y Ejercicios. Madrid: Paraninfo SA.

Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new Measurement of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories, *Social Indicators Research*, 241-302.

Sotomayor, J. I. (Agosto de 2004). Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones. Recuperado el 13 Enero de 2015, de Episteme. Docencia e investigación un solo espacio:
http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/enfoque/a_importancia.asp

Subsecretaría de Educación Superior. (Noviembre de 2014). Instituciones de educación superior. Recuperado el 01 Noviembre de 2014, de Subsecretaría de Educación Superior: <http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones-de-educacion-superior>

Tristán, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en medición*, Pág. 37-48.

Tuirán, R. (Septiembre de 2012). La Educación superior en México 2006-2012 un balance inicial. Recuperado el Octubre de 2014, de Observatorio Académico Universitario, UABC: <http://red-academica.net/observatorio-academico/2012/10/03/la-educacion-superior-en-mexico-2006-2012-un-balance-inicial/>

UABC. (2015). Facultades de la Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado el Enero de 2015, de Carreras en línea, Universidad Autónoma de Baja California:

UABC. (02 de Julio de Aprobado 1983). Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado el 12 de Mayo de 2013, de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/BAJA%20CALIFORNIA/Estatutos/BCEST02.pdf>

Walton, R. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericano.

Anexos

Anexo 1 Instrumento de medición

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

A continuación se le presenta una encuesta cuya finalidad es la de conocer su percepción respecto a la Calidad de Vida Laboral en esta institución educativa, las respuestas y datos que usted proporcione son totalmente confidenciales y se usaran solo para fines planteados en este estudio; no hay respuestas buenas o malas, por tal motivo le suplicamos ser lo más objetivo posible.

Seleccione su respuesta marcando con una “X” en la columna, identifique con el número que exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo con el enunciado propuesto, según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente
desacuerdo		ni en		de acuerdo
		desacuerdo		

Gracias por su atención y colaboración.

Edad	20-28 años() 29-36 años() 37-44 años() 45-52 años() 53-60 años() 60-Adelante años()
Tipo de Contrato	Tiempo completo () Medio Tiempo () Asignatura ()
Sexo	Femenino () Masculino ()
Antigüedad	01-05 años () 06-10 años () 11-15 años () 16-20 años () 21-25 años () 26-30 años ()
Carrera	()Lic. en Administración (n)Lic. en Ciencias de la Comunicación ()Lic. en Mercadotecnia () Lic. En Docencia ()Lic. en Psicología ()Maestría en Administración ()Lic. en Contaduría ()Maestría en Comunicación
Profesional	()Lic. en Informática ()Maestría en Contaduría ()Lic. en Sociología () Maestría en Ciencias Jurídicas ()Lic. en Derecho () Maestría en Docencia ()Doctorado Ciencias Administrativas () Otro _____

Enunciados	Escala de Respuestas				
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
1. Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que realizo dentro de la institución educativa.					
2. Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional.					
3. Realmente considero que el trabajo contribuye a mi crecimiento futuro como docente o investigador.					
4. Estoy satisfecho con la conducta de mi Jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la institución educativa.					
5. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa, para desarrollar mi carrera profesional.					
6. La información que los coordinadores de la facultad quieren transmitir, es ampliamente difundida, tales como eventos sociales, cambios administrativos en la institución, capacitaciones, etc.					
7. En la institución educativa, los compañeros de trabajo me dan importancia a las actividades que yo realizo.					
8. Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo.					
9. Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.					
10. Considero que las condiciones en las que realizo mi trabajo afectan mi salud.					
11. Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo.					
12. Mi trabajo es dinámico e interesante.					
13. Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable.					
14. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la institución educativa para participar en programas de mejoramiento académico.					
15. Existe una estructura interna dentro de la institución educativa destinada a permitir que los docentes podamos participar en el proceso de toma de decisiones.					
16. En la institución educativa existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase.					
17. Los contactos sociales en esta institución educativa son amplios.					
18. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo acorde a las funciones en la institución educativa.					
19. Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la institución educativa.					
20. El horario de trabajo que se me asigna es adecuado para desarrollar mis tareas y responsabilidades relacionadas con el cargo o actividad que ocupo.					
21. Existe acceso adecuado a servicio de café y agua potable en la institución educativa.					

22. Si tuviera la oportunidad de cambiar a otra institución educativa donde pagarían el mismo sueldo y beneficios, ¿lo haría?					
23. Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad.					
24. Si compara esta institución educativa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios como sueldos, servicios médicos, bonos, entre otros, son adecuados para mí.					
25. Considero que existe una distribución equitativa en el espacio de trabajo que dispone el personal docente.					
26. La institución educativa mantiene una estrategia de motivación para el personal docente.					
27. Considero que los beneficios que recibo de la institución educativa, reflejan el esfuerzo del trabajo.					
28. Considero que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas.					
29. Me encuentro satisfecho con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la institución educativa.					
30. Las actividades que realizó dentro del área laboral, requieren la constante aprobación del coordinador.					
31. El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades.					
32. Me identifico con la misión y visión de la institución educativa.					
33. Los procesos de acreditación se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los docentes de esta institución educativa.					
34. Siento que los materiales y equipos de trabajo que utilizo para el desempeño de las funciones, afecta de alguna manera mi salud.					
35. Considero que mi trabajo es valorado en esta institución educativa.					
36. Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta el perfil profesional.					
37. Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la institución educativa que involucren al trabajador.					
38. En lo concerniente a los planes de la institución educativa, considero que las necesidades sociales son satisfechas.					
39. Considero que mi futuro en esta institución educativa es claro y estable.					
40. Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la institución educativa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajado.					
41. Las responsabilidades que tiene como docente en la institución educativa y las funciones que realizo, justifican la remuneración que recibo.					
42. El ruido que se manifiesta fuera y dentro del área de trabajo es tolerable para realizar las actividades como docente.					
43. Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.					
44. Los trabajadores de esta institución educativa participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.					
45. Considero que los sanitarios establecidos en la institución son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales.					

46. Los docentes de esta institución educativa participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.					
---	--	--	--	--	--