



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Ciencias Físico Matemáticas

Licenciatura en Actuaría

**Medición de la Calidad de Vida Laboral de los Docentes en el Colegio
Miguel Hidalgo de la Ciudad de Puebla**

Tesis presentada para obtener el título de:

Licenciada en Actuaría

Presenta:

Sandra Vivar Jiménez

Director de Tesis:

M.C. Pablo Rodrigo Zeleny Vázquez

Abril 2021

Dedicada con todo mi cariño y aprecio a mis padres, mi hermana y mis sobrinos que con su apoyo logre llegar a culminar un punto importante de mi vida, esta tesis es para todos y cada uno de ustedes.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme llegar a concluir esta etapa, por sus bendiciones, por no abandonarme y guiarme siempre.

También les agradezco a mis padres, no hay palabras para expresar todo lo que hicieron por mí, su entrega, trabajo y apoyo en todo aspecto. A mi papá Filogonio Vivar Gálvez por su perseverancia, ser un ejemplo de compromiso y dedicación, y aunque ya no está aquí sé que estaría orgulloso de este logro. A mi mamá Matiana Jiménez Tino, por ser un ejemplo para mí, por darme fuerzas para seguir adelante y enseñarme a luchar por los ideales, por educarme y guiarme por un camino de metas, y hacer de mí una persona no conformista, por mostrarme que uno no debe rendirse ante las adversidades y que se debe luchar hasta el final.

A mi hermana Alejandra Vivar Jiménez por ser una guía en mi camino, por su ayuda incondicional, sus cuidados, sus consejos y sobre todo por ser parte de esto. A mis sobrinos Leonardo, Alessandra y Matías por formar parte de mi vida y darme alegría.

A mis verdaderos amigos, por su apoyo incondicional, por ser guías en todo momento, por toda la ayuda brindada, por su motivación, su perseverancia, su paciencia e incluso los momentos compartidos.

A mi director de tesis M.C. Pablo Rodrigo Zeleny Vázquez por todo su apoyo, sus consejos, su orientación, su tiempo, su paciencia para resolver mis dudas y sobre todo su compromiso y disposición para la realización de este trabajo.

Y por último a mis sinodales, Dr. Fernando Velasco Luna, Dr. Bulmaro Juárez Hernández y M.F. Mario Abraham Morales Serrano en primer lugar agradecerles por los conocimientos aportados en las clases durante trayecto de la carrera y sobre todo por su paciencia y compromiso

para la revisión de este trabajo de investigación, así como sus recomendaciones y observaciones^v
para mejorarlo y su apoyo en todo momento.

Gracias infinitas a cada uno de ustedes por todo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	13
1.1 Marco teórico	13
1.1.1 <i>Antecedentes de la Calidad de Vida Laboral</i>	13
1.1.2 <i>Definiciones de Calidad de Vida Laboral</i>	14
1.1.3 <i>Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral</i>	18
1.1.4 <i>Instrumentos para la Medición de la Calidad de Vida Laboral</i>	21
1.1.5 <i>Importancia de los Docentes y su Calidad de Vida Laboral</i>	26
1.1.6 <i>Programas de Calidad de Vida Laboral y Mejores Entornos Laborales</i>	27
1.2 Planteamiento del problema.....	29
1.3 Pregunta de investigación	29
1.4 Objetivos	29
1.4.1 <i>Objetivo General</i>	29
1.4.2 <i>Objetivos Específicos</i>	29
1.5 Justificación.....	30
1.6 Alcances y delimitaciones.....	31
1.7 Antecedentes	31
1.7.1 <i>Los Maestros y la Educación a través del Tiempo</i>	31
1.7.2 <i>La Educación en los Siglos XX y XXI</i>	33
1.7.3 <i>La Docencia</i>	35
CAPÍTULO II	37
2.1 Metodología	37
2.1.1 <i>Acerca de la Institución</i>	37
2.2 Tipo de investigación	37
2.3 Participantes	37
2.4 Instrumento	38
2.5 Procedimiento	41
CAPÍTULO III	43
3.1 Resultados	43
3.2 Análisis grupal por dimensión del Alfa de Cronbach	45
3.3 Análisis grupal de las preguntas de cada dimensión.....	48
3.4 Comparativo de género en los resultados globales	64
3.4.1 <i>Soporte institucional para el trabajo (SIPT)</i>	64
3.4.2 <i>Seguridad en el trabajo (ST)</i>	66
3.4.3 <i>Integración al puesto de trabajo (IAPT)</i>	68
3.4.4 <i>Satisfacción por el trabajo (SPT)</i>	70
3.4.5 <i>Bienestar logrado a través del trabajo (BLAT)</i>	71
3.4.6 <i>Desarrollo personal del trabajador (DPT)</i>	73
3.4.7 <i>Administración del tiempo libre (ATL)</i>	75
3.4.8 <i>Resultados del nivel de calidad de vida laboral (CVL) conjunto y por pregunta</i>	76
CONCLUSIONES	79

RECOMENDACIONES	vii
REFERENCIAS.....	81
ANEXO A. ALFA DE CRONBACH	82
ANEXO B. CUESTIONARIO PARA DOCENTES.....	85
ANEXO C. CUESTIONARIO EN LÍNEA PARA DOCENTES	87
ANEXO D. NIVEL DE CVL EN CADA PREGUNTA.....	91
	92

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Definiciones de Calidad de Vida Laboral</i>	16
Tabla 2 <i>Dimensiones de la calidad de vida laboral</i>	19
Tabla 3 <i>Escalas de Medición de la CVL</i>	21
Tabla 4 <i>Escala Likert del cuestionario CVT-GOHISALO</i>	39
Tabla 5 <i>Resultados de Confiabilidad del Instrumento CVT-GOHISALO</i>	39
Tabla 6 <i>Definiciones de las Dimensiones del Instrumento CVT-GOHISALO</i>	40
Tabla 7 <i>Resultados del Análisis de Confiabilidad de la Escala de CVL</i>	45
Tabla 8 <i>Estadísticas Totales de Elementos</i>	46
Tabla 9 <i>Resultados de Soporte Institucional para el Trabajo (Dimensión 1)</i>	48
Tabla 10 <i>Resultados de Seguridad en el Trabajo (Dimensión 2)</i>	50
Tabla 11 <i>Resultados de Integración al Puesto de Trabajo (Dimensión 3)</i>	53
Tabla 12 <i>Resultados de Satisfacción por el trabajo (Dimensión 4)</i>	55
Tabla 13 <i>Resultados de Bienestar logrado a través del trabajo (Dimensión 5)</i>	57
Tabla 14 <i>Resultados del Desarrollo Personal del Trabajador (Dimensión 6)</i>	60
Tabla 15 <i>Resultados de Administración del Tiempo Libre (Dimensión 7)</i>	62
Tabla 16 <i>Resultados del Nivel de CVL de las Siete Dimensiones</i>	76
Tabla 17 <i>Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach</i>	86

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 <i>Clasificación por Género</i>	43
Figura 2 <i>Grado de Estudios (Docentes)</i>	43
Figura 3 <i>Rangos de Edad (Docentes de ambos sexos)</i>	44
Figura 4 <i>Nivel al que Imparten Clases</i>	44
Figura 5 <i>Respuestas Conjuntas de SIPT (Preguntas 6 y 19)</i>	49
Figura 6 <i>Respuestas Conjuntas de SIPT (Preguntas 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52)</i>	50
Figura 7 <i>Respuestas Conjuntas de ST (Preguntas 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13)</i>	51
Figura 8 <i>Respuestas Conjuntas de ST (Preguntas 29, 30, 31 y 33)</i>	52
En la Figura 8, la mayoría de votantes se encontró en la opción “casi siempre” respecto a la conformidad con el salario que reciben por sus labores ofrecidas. Figura 9	52
Figura 10 <i>Respuestas Conjuntas de IAPT (Pregunta 18)</i>	54
Figura 11 <i>Respuestas conjuntas de IAPT (Preguntas 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42 y 43)</i>	54
Figura 12 <i>Respuestas conjuntas de IAPT (Pregunta 65)</i>	55
Figura 13 <i>Respuestas conjuntas de SPT (Preguntas 15, 16, 17, 20, 21 y 22)</i>	56
Figura 14 <i>Respuestas conjuntas de BLAT (Preguntas 23 y 24)</i>	58
Figura 15 <i>Respuestas conjuntas de BLAT (Preguntas 34, 35 y 38)</i>	58
Figura 16 <i>Respuestas conjuntas de BLAT (Preguntas 59, 60, 62, 66 y 71)</i>	59
Figura 17 <i>Respuestas conjuntas de BLAT (Pregunta 73)</i>	59
Figura 18 <i>Respuestas conjuntas de DPT (Preguntas 53 y 54)</i>	61
Figura 19 <i>Respuestas conjuntas de DPT (Preguntas 64, 67, 68, 69 y 70)</i>	61
Figura 20 <i>Respuestas conjuntas de DPT (Pregunta 74)</i>	62
Figura 21 <i>Respuestas conjuntas de ATL (Preguntas 25, 55, 56, 57 y 58)</i>	63
Figura 22 <i>Clasificación por género SIPT (Preguntas 6 y 19)</i>	64
Figura 23 <i>Clasificación por género SIPT (Preguntas 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52)</i>	65
Figura 24 <i>Clasificación por género ST (Preguntas 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13)</i>	66
Figura 25 <i>Clasificación por género ST (Preguntas 29, 30, 31 y 33)</i>	67
Figura 26 <i>Clasificación por género ST (Preguntas 61, 63 y 72)</i>	67
Figura 27 <i>Clasificación por género IAPT (Pregunta 18)</i>	68
Figura 28 <i>Clasificación por género IAPT (Preguntas 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42 y 43)</i>	69
Figura 29 <i>Clasificación por género IAPT (Pregunta 65)</i>	69
Figura 30 <i>Clasificación por género IAPT (Preguntas 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22)</i>	70
Figura 31 <i>Clasificación por género BLAT (Preguntas 23 y 24)</i>	71
Figura 32 <i>Clasificación por género BLAT (Preguntas 34, 35 y 38)</i>	71
Figura 33 <i>Clasificación por género BLAT (Preguntas 59, 60, 62, 66 y 71)</i>	72
Figura 34 <i>Clasificación por género BLAT (Pregunta 73)</i>	73
Figura 35 <i>Clasificación por género DPT (Preguntas 53 y 54)</i>	73
Figura 36 <i>Clasificación por género DPT (Preguntas 64, 67, 68, 69 y 70)</i>	74
Figura 37 <i>Clasificación por género DPT (Pregunta 74)</i>	75
Figura 38 <i>Clasificación por género DPT (Preguntas 25, 55, 56, 57 y 58)</i>	75
Figura 39 <i>Nivel de CVL en Mujeres</i>	77
Figura 40 <i>Nivel de CVL en Hombres</i>	77
Figura 41 <i>Nivel de CVL global en %</i>	78

INTRODUCCIÓN

Cuando un asalariado tiene buenas experiencias dentro de la organización, está a gusto con su empleo y tiene participación, reconocimiento y autovaloración, esto implica satisfacción laboral (Gómez, 2010). De esta forma el término calidad de vida laboral toma relevancia para las organizaciones y para las personas.

Hacer estudios sobre la calidad de vida laboral ayuda a reconocer los problemas que enfrentan los profesionistas u obreros en los diferentes entornos, ya sean sociales, físicos, laborales, etc., en los que se desarrollan (Eurofound and International Labour Organization, 2019). González, Hidalgo, G., & Preciado (2010) definen la calidad de vida laboral como un concepto que engloba las necesidades sociales, de autoestima, seguridad y autorrealización, mediante siete dimensiones que son:

- Soporte institucional para el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Integración al puesto de trabajo
- Satisfacción por el trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Desarrollo personal
- Administración del tiempo libre

Las cuales al ser evaluadas permiten medir el nivel de calidad de vida laboral. Por ello, surge la necesidad de investigar si existe un nivel de calidad de vida laboral en docentes de nivel básico en el municipio de Puebla de Zaragoza.

Actualmente la competencia entre las diferentes instituciones de los niveles de educación básica, media superior o superior es constante, sin embargo para que una

institución tenga un reconocimiento y su alumnado sea competitivo, no solo requiere de una buena administración y dirección, también se necesita de compromiso, profesionalismo y un equipo de trabajo que incluye a los docentes.

En la presente investigación se analizaron a los profesores del Colegio Miguel Hidalgo en el municipio de Puebla, es un colegio con 79 años de actividad desde su fundación se caracteriza por tener profesionistas capacitados para los diferentes niveles que imparte, sin embargo sería interesante conocer si los maestros que laboran en el instituto cuentan con calidad de vida laboral, según su propia percepción.

Los maestros son un elemento fundamental de la institución, porque la interrelación que tienen con los alumnos, ayudan tanto al desarrollo e intelecto de los estudiantes como al crecimiento y progreso de la escuela, gran parte de los docentes pasan la mayor parte del tiempo en su empleo y la interacción entre colegas, las jornadas laborales, el trato con sus superiores, encargados u otros, el lugar donde realizan su trabajo, las remuneraciones económicas y la manera en como son tratados son características que deben considerar las diferentes instituciones porque todo eso influye en el funcionamiento de la escuela.

CAPÍTULO I

1.1 Marco teórico

1.1.1 *Antecedentes de la Calidad de Vida Laboral*

El concepto de calidad de vida laboral (CVL) integra factores físicos, psicológicos, legales, económicos y sociales, no es un término actual, ya que la búsqueda de mejores condiciones laborales viene de épocas antiguas donde tanto profesionistas como obreros han tenido complicaciones debido a la falta de posibilidades y recursos, podemos destacar a las clases sociales que son un factor potencial donde se visualiza las diferencias entre grupos prioritarios y marginados.

Más adelante tenemos a la Revolución Industrial en el siglo XVIII en Inglaterra, si bien, trajo consigo el aumento de la producción de alimentos, materias primas y otros, mayor acumulación de capital en la industria y desarrollo de la capitalización, pero fue la principal causa de despidos de la clase obrera, ya que la sustitución de un trabajador o grupo de trabajadores responsables por máquinas que hacían el mismo trabajo de forma más rápida y eficiente fomentó la pobreza de algunos trabajadores obreros, agricultores y artesanos. Para el siglo XIX había muchos movimientos nacionalistas entre los que destacaba el movimiento obrero, con constantes huelgas que exigían mejores condiciones laborales (Pérez, Lara, & Romero, 2008).

En el año de 1919 fue creada la Organización Internacional del Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo que implican injusticia, por otra parte la OIT estipula que el trabajo debe satisfacer las necesidades materiales, pero también debe buscar el desarrollo personal y colectivo (Eurofound and International Labour Organization, 2019).

El 18 de agosto de 1931, la creación de la Ley Federal del Trabajo en México por el presidente Pascual Ortiz Rubio establecía condiciones de trabajo mínimas en favor de los trabajadores de acuerdo al mandato institucional, sin embargo contaba con muchas restricciones a los derechos del trabajador, quitando estabilidad laboral a algunos trabajadores de confianza y trayendo más consecuencias (De Buen, 2000).

Para los años sesenta en Suecia, comenzó a tomar en cuenta a los trabajadores y el término calidad de vida laboral dándole importancia dentro de la sociedad ya que el nuevo enfoque era el bienestar de los trabajadores, el cual estaba avalado por sindicatos, empleadores y representantes políticos (Cherns & Davis, 1975).

Sin embargo Irving Bluestone quien era empleado de General Motors utilizó por primera vez el término “calidad de vida laboral” a finales de 1960, en un programa que permitía tomar decisiones sobre sus condiciones laborales. Su objetivo era evaluar a los trabajadores, para aumentar la productividad (Martel & Dupuis, 2006). La calidad de vida laboral posee características peculiares tales como: los valores y las creencias de los individuos, el contexto cultural e historia personal (González, Hidalgo, & Salazar, 2007).

El término calidad de vida en el trabajo fue acuñado por Louis Davis en 1970, mientras desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos, para él dicho concepto se relacionaba con el bienestar general y la salud de los trabajadores al realizar sus actividades (Chiavenato, 2009).

1.1.2 Definiciones de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral abarca diferentes aspectos, que tienen relación con la satisfacción, motivación y rendimiento laboral, además de que se pueden clasificar en dos grupos que son el entorno laboral y la experiencia psicológica (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002).

La CVL es la percepción del individuo sobre su empleo y cómo mediante ello puede satisfacer sus necesidades, además si tiene un trabajo seguro y saludable, benefician sus aspectos personales, familiares, sociales, etc., también señala que los trabajadores que tienen calidad de vida laboral serán personas más productivas, felices, activas, satisfechas, saludables y competentes, de no ser así, estarán desmotivados y serán improductivos e incompetentes (Patlán 2016).

Al mismo tiempo la CVL es un concepto que está relacionado con el ambiente laboral, de acuerdo con Granados (2011), involucra factores objetivos y subjetivos así mismo antecedentes y consecuentes; dentro de los factores antecedentes objetivos se encuentra la situación laboral que benefician el bienestar laboral de los trabajadores, para los factores antecedentes subjetivos son las situaciones que afectan el bienestar laboral, los factores consecuentes objetivos corresponden al puesto de trabajo, lugar de trabajo y su desempeño en el mismo, finalmente los factores consecuentes subjetivos se refiere al bienestar laboral que tiene el trabajador

Hay una pluralidad de conceptos sobre CVL, la mayoría se relaciona con las necesidades que tienen los trabajadores, otros con su experiencia laboral y la interacción que tienen dentro de la empresa u organización, algunos lo ven desde la perspectiva de satisfacción laboral, sin embargo todas esas definiciones ayudan a comprender el término de CVL, como podemos ver en la Tabla 1.

Tabla 1*Definiciones de Calidad de Vida Laboral*

Autor	Definición
Dyer y Hoffenberg (1975)	Es la contribución que hace la organización para atender las necesidades económicas y psicosociales de los trabajadores que se desempeñan activamente para la consecución de los objetivos organizacionales.
Suttle (1977)	Es el grado en el que los trabajadores, como miembros de una organización, con su trabajo satisfacen necesidades personales importantes a través de su desempeño y experiencia laboral en la organización.
Hackman y Oldham (1980)	Es la relación de la interacción entre el ambiente laboral y las necesidades personales de los trabajadores. Las necesidades personales de los trabajadores están satisfechas cuando los estímulos y recompensas otorgados por la organización, como compensaciones, promociones, reconocimiento y desarrollo laboral satisfacen las expectativas de los trabajadores.
Mateu (1984)	Es la oportunidad para todos los empleados, a todos los niveles de la organización, de influir con eficacia sobre su propio ambiente de trabajo a través de la participación en las decisiones que afecta al mismo logrando así una mayor autoestima, realización personal y satisfacción en su trabajo.
Pichardo (1988)	Es la satisfacción de una amplia gama de necesidades del personal en relación con la salud y el trabajo.
Heskett, Loverman, & otros (1994)	Es la calidad del ambiente de trabajo que contribuye a la satisfacción de los trabajadores.
Carrel, Elbert y Hatfield (1995)	Es el grado en el que las necesidades personales de los empleados se satisfacen mediante su trabajo.
Chiavenato (1995)	Es el grado en que los miembros de una organización satisfacen necesidades personales, a través de sus experiencias en el contexto organizacional. Es un constructo que incluye aspectos físicos, ambientales y psicológicos en el trabajo, afecta la productividad individual y grupal la motivación, la adaptación a los cambios, la creatividad, la innovación y agrega valor a la organización.
Fernández (1996)	Es el grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que esta determinado por el tipo de dirección y gestión, las condiciones de trabajo, las compensaciones, el atractivo e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y desarrollo individual y en equipo.
Bowditch y Buono (1997)	Es la satisfacción de necesidades personales de los individuos importantes a través del desempeño de su trabajo.
Harvey y Brown (1998)	Se enfoca satisfacer las necesidades de las personas que ocupan los puestos de trabajo.

Fernández (1999)	Es el grado de satisfacción personal y profesional en el desempeño del trabajo y en el ambiente laboral, que está determinado por el tipo de dirección y gestión, las condiciones de trabajo, las compensaciones, la tracción e intereses por las actividades laborales y el nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo en el trabajo.
Lau (2000)	Se refiere a las condiciones y el ambiente de trabajos enfocados a la satisfacción de los trabajadores mediante diversas estrategias, como recompensas, seguridad en el trabajo y oportunidades de desarrollo laboral.
Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)	Es la satisfacción de necesidades en el trabajo mediante recursos, actividades y resultados centrados en la participación en el trabajo. Se presenta cuando los miembros de una organización satisfacen necesidades personales importantes a través del desempeño de su trabajo
Casas Repullo Lorenzo y Cañas (2002)	Es un constructo multidimensional relacionado con los aspectos del trabajo que influyen en la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.
Hellriegel y Slocum (2004)	Es el grado en que las personas están en posibilidad de satisfacer necesidades personales, laborales y profesionales por medio de su trabajo.
Herrera y Cassals (2005)	Es el grado en que los trabajadores satisfacen sus necesidades personales a través de su grado de trabajo, en el cual la organización contribuye a su desenvolvimiento psicológico y socio-laboral-profesional del individuo, generando motivación laboral, adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad, innovación y adaptación a los cambios organizacionales.
Elizur y Shye (1990); Flores et al. (2010); Martel y Dupuis (2006)	Es el conjunto de acciones que realizan las organizaciones para lograr la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador dentro de su entorno laboral. La CVT pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen con las experiencias y necesidades individuales, y con los objetivos organizacionales.
Flores y Madero (2012)	Se enfoca a la satisfacción social y psicológica a los trabajadores.

Fuente: (Patlán, 2016)

Por lo cual una definición completa para la CVL basada en las definiciones anteriores sería: *La calidad de vida laboral es un concepto que relaciona factores como satisfacción, motivación, bienestar y desarrollo de los trabajadores de manera que tengan una estabilidad personal, laboral y profesional en aspectos psicológicos, físicos, económicos, legales y sociales que le den un equilibrio a su trabajo y vida diaria.*

1.1.3 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

No solo el concepto de CVL es importante, también se debe comprender como evaluarla mediante sus diferentes dimensiones.

Hackman & R. Oldham (1975) a través de siete dimensiones relaciona los estados psicológicos que afectan la CVL, las cuales son: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía, retroalimentación del propio trabajo, retroalimentación externa e interrelación.

Da Silva (2006), evaluó la CVL por medio de once dimensiones: sistemas de gestión, relación con compañeros, relación con jefes, motivación, identificación y compromiso, condiciones del entorno laboral, estrés burnout, equilibrio trabajo-vida privada, satisfacción con el rol y potencial motivador del puesto, bienestar subjetivo derivado del trabajo, equidad remunerativa y características de personalidad.

Chiavenato et al., (2009) afirma que la CVL se envuelve en nueve dimensiones: satisfacción con el trabajo, organización, reconocimiento de los resultados alcanzados, salario percibido, prestaciones percibidas, relaciones laborales, entorno físico y psicológico en el trabajo, libertad para actuar y toma de decisiones, y la participación.

Por otro lado González et al. (2010), mediante siete dimensiones evalúa la CVL; soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre.

En un estudio realizado en una institución privada de educación superior al norte de México, Flores & Madero (2012) definieron seis dimensiones para abordar los aspectos de la CVL, las cuales son: perspectiva individual que engloba la satisfacción con el trabajo y la pertenencia a la empresa, aspectos grupales que incluye el ambiente laboral y las relaciones

con sus compañeros y jefes, estilo de liderazgo, estructura organizacional, prácticas de recursos humanos, y soporte al personal.

Para Jokinen & Heiskanen (2013), la CVL se puede medir mediante cinco dimensiones que son: solución de conflictos laborales, influencia laboral, control de la supervisión, apertura social y recompensas intrínsecas al puesto de trabajo.

De acuerdo con Díaz , Ficapal, & Torrent (2015) la CVL combina un conjunto de diez dimensiones: calidad intrínseca del trabajo, organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales, igualdad de género y conciliación trabajo-vida personal, habilidades y formación continua, intensidad del trabajo, salud y seguridad laboral, compensación del trabajo e inclusión y acceso al mercado de trabajo.

La revisión de los diferentes trabajos de investigación de cada uno de los autores, permite crear un listado de las diferentes dimensiones que permiten evaluar y medir la CVL, como podemos observar en la siguiente tabla, las cuales agrupan de una manera eficaz conceptos que permiten obtener resultados mediante la aplicación de instrumentos.

Tabla 2

Dimensiones de la calidad de vida laboral

Autores	Dimensiones
(Hackman & R. Oldham, 1975)	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de habilidades • Identidad de la tarea • Importancia de la tarea • Autonomía • Retroalimentación del propio trabajo • Retroalimentación externa • Interrelación.
(Da Silva, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de gestión • Relación con compañeros • Relación con jefes • Motivación • Identificación y compromiso • Condiciones del entorno laboral • Estrés burnout

	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio trabajo-vida privada • Satisfacción con el rol y potencial Motivador del puesto • Bienestar subjetivo derivado del trabajo • Equidad remunerativa y características de personalidad
(Chiavenato, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo • Organización • Reconocimiento de los resultados alcanzados salario percibido • Prestaciones percibidas • Relaciones laborales • Entorno físico y psicológico en el trabajo libertad para actuar y toma de decisiones • Participación
(González, Hidalgo, G., & Preciado, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional • Seguridad en el trabajo • Integración al puesto de trabajo • Satisfacción por el trabajo • Bienestar logrado a través del trabajo • Desarrollo personal • Administración del tiempo libre
(Flores & Madero, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectiva individual • Aspectos grupales • Estilo de liderazgo • Estructura organizacional, prácticas de recursos humanos • Soporte al personal
(Jokinen & Heiskanen, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflictos laborales • Influencia laboral • Control de la supervisión • Apertura social • Recompensas intrínsecas al puesto de trabajo
(Díaz , Ficapal, & Torrent, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad intrínseca del trabajo • Organización del trabajo • Condiciones de trabajo • Relaciones sociales • Igualdad de género y conciliación trabajo-vida personal • Habilidades y formación continua • Intensidad del trabajo • Salud y seguridad laboral • Compensación del trabajo • Inclusión y acceso al mercado de trabajo

Fuente: Elaboración propia

1.1.4 Instrumentos para la Medición de la Calidad de Vida Laboral

La medición de la CVL no es sencilla sobre todo en México, ya que no hay variedad de instrumentos para realizarlo, sin embargo Patlán (2016) realizó una investigación exhaustiva en la cual encontró instrumentos de diferentes países, los cuales permiten evaluar y medir a través de diferentes preguntas, escalas y análisis la CVL por medio de diferentes factores o tópicos que están relacionados con el trabajador, desde sus aspectos personales hasta sus condiciones laborales, nivel de satisfacción, estrés laboral, necesidades económicas su salud, etc. Aunque cada uno de estos instrumentos de medición tiene diferentes características y perspectivas para medir la CVL. De acuerdo con la Tabla 3 observamos que hay diferentes escalas que ayudan a la medición y varían respecto al tipo de profesionista o trabajador al que se le vaya a aplicar.

Tabla 3

Escalas de Medición de la CVL

No.	Autor	País	Universidad y/o Institución	Nombre de la escala	Factores	Formato de Respuesta	No. de reactivos	Validez	Confiabilidad (Alpha de Cronbach)
1	Quinn & Staines (1979)	USA	University of Michigan	Quality work life questionnaire	8	Likert 4 puntos	46	NE	0.660 - 0.920
2	Chen y Farh (2000)	Taiwán	NE	Escala de calidad de vida en el trabajo	4	NE	NE	NE	NE
3	Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)	USA	Virginia Polytechnic Instituto and State University	Quality work life scale	7	Likert 7 puntos	16	Análisis factorial	0.620 - 0.870
4	Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002)	España	Departamento de Planificación y Economía de la Salud.	Q-LABOR S 56	10	Likert 5 puntos	56	Análisis factorial	0.611 - 0.919

			Escuela Nacional de Sanidad.						
5	Martín Cortés, Morente Caboblanco, Garijo y Rodríguez (2004)	España	Departamento Médico. AstraZeneca Madrid	CVP-35	3	Likert 10 puntos	35	Análisis factorial	0.710 - 0.860
6	Chacón, Quiñones y Vigoya (2004)	Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	Calidad de vida laboral	3	Likert 4 puntos	NE	NE	NE
7	Herrera y Cassals (2005)	Cuba	Instituto de Medicina Tropical "Pedro Kouri"	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	10	Likert 4 puntos	54	NE	NE
8	FECHA C (2005)	México	Fundación del Empresariado Chihuahuense, A.C.	Instrumento de autodiagnóstico para las Empresas	1	Likert 5 puntos	15	NE	NE
9	Duro (2005)	España	Universidad Rey Juan Carlos	Encuesta de Calidad de Vida y Salud Laborales	6	Likert 8 puntos	89	Validez externa	NE
10	González (2006)	Cuba	Universidad de la Habana	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	4	Tricotómica: Sí, no, a veces	41	NE	NE
11	Martel y Dupuis (2006)	Canadá	Université du Québec à Montréal	Inventario Sistemático de calidad de vida laboral	4	Likert 7 puntos	33	NE	NE
12	Chiang y Krausse	Chile	Universidad del Bio-Bio	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	4	Dicotómica y Likert de 5 puntos	118	Análisis factorial	0.900

13	Brooks, Storfjell, Omoike, Ohison, Stemier, Shaver y Brown (2007)	USA	University of Illinois at Chicago	Quality of Nursing Work Life Scale	4	Likert 6 puntos	42	Validez factorial	0.550 – 0.880
14	Van, Edwards y Easton (2007); Edwards, Van, Easton y Kinman (2009)	Reino Unido	University of Portsmouth	Work-related quality of life scale	6	Likert 5 puntos	23	Análisis factorial	0.750 – 0.860
15	Calderón, Borracci, Ángel, Sokn, Agüero, Manrique, Cariello y Hansen (2008)	Argentina	Sociedad Argentina de Cardiología	Cuestionario de calidad de vida profesional	3	Likert 5 puntos	14	Análisis factorial	0.760
16	Martín, Gómez, Martínez, Del Cura, Cabezas y García (2008); Martín, Cortés, Morente, Caboblanco y Garijo (2004)	España	Centro de Salud San Martín Valdeiglesias	Escala de calidad de vida profesional (CVP-35)	3	Likert 10 puntos	14	Análisis factorial	0.810
17	Azócar y Díaz (2008)	Venezuela	Universidad de Oriente	Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo	5	Likert 4 puntos	11	NE	0.781
18	García, Guevara y Mella (2008)	República Dominicana	Instituto tecnológico de Santo Domingo	Escala de calidad de vida laboral	9	Likert 5 puntos	50	NE	NE
19	Erdem (2008, 2014)	Turquía	Yüzüncü Yil University	Quality Work	7	Likert 5 puntos	NE	Análisis	0.740 – 0.890

				Life Scale				factorial	
20	Blanch (2008)	España	Universidad de Barcelona	Cuestionario de calidad de vida laboral	14	Likert 10 puntos y 7 puntos	NE	Análisis factorial	0.960
21	Kimura y Carandina (2009)	Brasil	Universidad de São Paulo	Instrumento de Calidad e de Vida no Trabalho de Enfermeiros (IQVTE) (Versión corta)	4	Likert 5 puntos	31	Validez convergente, concurrente y discriminante	$\alpha \geq 0.80$
22	Royuela, López Tamayo y Suriñach (2009)	España	Universidad de Barcelona	Survey of Quality of life at work	10	NE	75	NE	NE
23	González, Hidalgo, Salazar y Preciado	México	Universidad de Guadalajara	CVT-GOHISALO	7	Likert 4 puntos	74	Validez factorial	0.640-0.935
24	Ministerio de trabajo e Inmigración (2010)	España	Ministerio de Trabajo e Inmigración Subdirección General de Estadística	Cuestionario de calidad de vida en el trabajo	13	Likert 10 más una opción de no aplica	101	NE	NE
25	Vallebuena (2001)	Chile	Gobierno de Chile, Ministerio de Salud	Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile	8	Preguntas de opción múltiple, Abiertas y tipo Likert	428	NE	NE
26	Flores y Madero (2012)	México	Universidad de Guanajuato	Cuestionario de calidad de vida	6	Likert 5 puntos	82	NE	NE

				en el trabajo					
27	Chandra nshu (2012)	India	Amity Business School	Scale of quality of work life	12	Likert 5 puntos	48	Análisis factorial	0.823
28	Almarshad (2015)	Arabia Saudita	Northern Borders University	Escala de calidad de vida en el trabajo	4	Likert 5 puntos	30	Análisis factorial Validez de contenido	0.780 – 0.940

Fuente: (Patlán, 2016)

Peñaherrera, Cárdenas & Cedillo (2015) realizaron una investigación a 28 profesores de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad Estatal del Milagro en Ecuador para medir la calidad de vida laboral por medio del Instrumento de Escala de Vida Profesional (CVP-35), con el cual se encontró que los educadores si sienten apoyo por parte de sus directivos, pero hay descontento en aspectos de las jornadas laborales.

En Chile, también se realizó una investigación a 92 profesores de diferentes colegios públicos para medir la calidad de vida en el trabajo mediante el instrumento CVT-GOHISALO, los resultados obtenidos implican que se deben fortalecer varios aspectos como son: remuneraciones económicas, contratación, bienestar, administración de tiempo libre, entre otros (Canales, Valenzuela, & Luengo, 2018).

En un estudio realizado a 147 docentes de una Institución de Educación Superior privada en Toluca, México se midió el nivel de satisfacción laboral por medio del Cuestionario del Nivel de Satisfacción del Personal Docente Universitario, se obtuvo que un porcentaje mayor al 80% cuenta con satisfacción laboral (Araujo, Ponce, & García, 2020).

Con lo anterior notamos la importancia de las diferentes escalas utilizadas para medir la calidad de vida laboral de diferentes empleados u obreros así como profesionistas.

1.1.5 Importancia de los Docentes y su Calidad de Vida Laboral

Las instituciones educativas forman parte de un proceso de aprendizaje para las personas, es el lugar donde desarrollan más su intelecto, sin embargo eso no sería posible sin los docentes quienes son de gran importancia para la educación, trayectoria y formación de los estudiantes desde las etapas tempranas. Un profesor requiere de conocimientos, técnicas de enseñanza, organización, profesionalismo, entre muchos otros aspectos para poder transmitir conocimientos, crear ambientes de respeto y tolerancia para poder formar niños, adolescentes y jóvenes líderes para un mejor futuro (Prieto, 2008) .

Otro aspecto relevante de los maestros, es la capacidad que tienen para formar seres humanos capaces de ser competentes y obtener un trabajo, así como para enfrentar problemas sociales, económicos, políticos y culturales, ya que el educador estimula un sentido crítico y de reflexión, que permite generar un intelecto en el educando el cual impacta en su proceso de enseñanza-aprendizaje, asimismo cada generación de alumnos es cambiante lo cual hace el trabajo del profesor un poco más complejo ya que se debe actualizar para poder ofrecer una educación de calidad, también debe desarrollar habilidades que le permitan usar las nuevas tecnologías, por esa razón la labor docente tiene un significado importante dentro de la sociedad y que al exigirles a ellos como profesionistas que den su mayor aporte a los estudiantes de la misma manera exigirles a los superiores que ofrezcan las mejores condiciones laborales para los maestros es decir que tengan calidad de vida laboral (Romero, Rodríguez, & Romero, 2013).

Es importante señalar que el trabajo de un maestro no es sencillo, no sólo es educar y transmitir conocimiento de manera simple, requiere de un trabajo bien estructurado que lleva planear las clases, encontrar técnicas y dinámicas para poder impartirlas y que tengan un nivel de comprensión alto para los alumnos.

Incluso toda esa carga de trabajo a veces no es bien remunerada y mucho menos se toma en cuenta las repercusiones a la salud de los profesores, en un Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente realizado por la UNESCO (2005) en México, hallaron que los maestros tenían padecimientos de salud como gastritis, fatiga, dolores musculares, entre otros, debido a las cargas de trabajo. También presentaban carencias en sus ambientes laborales, a pesar de ello no existen programas que resuelvan dichas problemáticas.

Por consiguiente es de gran importancia el tema de calidad de vida laboral, porque involucra aspectos como la satisfacción laboral, riesgo laboral, carga de trabajo, lugar de trabajo y bienestar que este les ofrece, además del salario recibido, entre otros factores que deben ser considerados para que el trabajador o profesionista tenga CVL (Martínez, Oviedo, & Luna, 2013). Del mismo modo la importancia de la CVL es que las personas tengan un empleo, ya que con el salario que obtienen, puede cubrir sus necesidades básicas y les ayuda a sobrevivir lo que genera un bienestar personal y familiar, sin embargo cuando un trabajador está preocupado por el recorte de personal o desempleo, provoca efectos negativos que influyen en su rendimiento (Castro , y otros, 2018).

1.1.6 Programas de Calidad de Vida Laboral y Mejores Entornos Laborales

Los programas de CVL ayudan a las organizaciones a mejorar las condiciones laborales para el personal ya que permiten analizar diferentes aspectos como interés por la seguridad laboral, la participación de todos en la toma de decisiones, que los supervisores u otros encargados sean comprensivos, también refuerza las habilidades de los empleados y busca obtener un buen ambiente entre ellos (W. Newstrom, 2007).

González et al. (2007) propuso la implementación de proyectos de CVT afirmando que puede beneficiar a la organización y al trabajador, y se verá reflejado en las funciones

que desempeña el asalariado, además de que habrá menor desempleo y ausentismo, pero mayor satisfacción por el empleo y a su vez eficiencia en la organización. Del mismo modo la CVL es un derecho laboral que depende de las organizaciones y el Estado, en el cual se deben implementar programas que impliquen mejores ambientes para todos los individuos (Patlán, 2016).

Granados (2011) y Patlán (2016) coinciden en que aplicar programas de CVL trae beneficios para la institución y/o empresa asimismo para los trabajadores, como los siguientes:

- Fortalece la confianza y lealtad de los empleados.
- Reduce el ausentismo.
- Fortalece la reputación de la empresa y/o institución.
- Aumenta la productividad.
- Menor queja del personal.
- Mejor ambiente laboral.
- Equilibrio entre la familia y el trabajo.
- Aumento en la motivación de los trabajadores.
- Mayor satisfacción profesional y personal.
- Mejora la habilidad, creatividad y conocimientos de los trabajadores.
- Disminuye el estrés y los problemas de salud.
- Mayor esfuerzo por parte de la fuerza laboral.

Por consiguiente, que la organización y el personal trabajen de manera conjunta, conllevan a un desarrollo mutuo, además ayuda a lograr los objetivos establecidos y no sólo

eso también mejora la CVL del profesionista y/o empleado (Martínez & Ross, 2010). Con base en lo anterior planteo el problema de la presente investigación.

1.2 Planteamiento del problema

En la ciudad de Puebla de Zaragoza, contar con profesores satisfechos en los diferentes aspectos laborales, los motiva a contribuir con sus actividades generando un impacto benéfico al colegio. A pesar de ello, los estudios referentes a calidad de vida laboral son escasos en escuelas públicas y privadas de nivel básico, medio superior y superior, aunque sea un tema de interés, no se realizan investigaciones significativas que den una respuesta ante la problemática que presentan los educadores respecto a su calidad de vida laboral.

1.3 Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral en los docentes del Colegio Miguel Hidalgo?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Evaluar y medir el nivel de calidad de vida laboral de los profesores del Colegio Miguel Hidalgo en la ciudad de Puebla de Zaragoza por medio de la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO a través del programa SPSS Statistics versión 25.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Evaluar y medir a través del cuestionario CVT-GOHISALO y el programa SPSS versión 25 el nivel de calidad de vida laboral de los maestros del Colegio Miguel Hidalgo.

- Analizar e interpretar los resultados con las siete dimensiones propuestas para conocer el nivel de calidad de vida laboral de los empleados.
- Proponer una mejora al colegio respecto a los resultados obtenidos.

1.5 Justificación

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2010), un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y sus superiores colaboran entre sí para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos.

El presente trabajo de investigación propone evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes del Colegio Miguel Hidalgo en el municipio de Puebla, para lograrlo se hará uso de un instrumento ya validado y evaluado por González et al. (2010) denominado CVT-GOHISALO, que es un cuestionario con 7 dimensiones las cuales abarcan los aspectos más relevantes para poder evaluar la calidad de vida laboral mediante 74 ítems, y una escala Likert de 0 a 4 y se hará uso del programa SPSS Statistics versión 25 para obtener los Alfa de Cronbach de cada dimensión.

La medición de la calidad de vida laboral generalmente se hace a instituciones grandes y públicas, no se les da la misma importancia a los colegios con menor número de estudiantes y docentes, porque se deja de lado el valor del docente al trabajar en institutos privados, sin embargo gracias a esos educadores también se logran líderes en futuros prometedores y buenos estudiantes. Por ello es importante conocer las opiniones de los profesionistas que trabajan en el Colegio Miguel Hidalgo, ya que a pesar de ser personas con un título universitario a veces no se les da el trato digno y justo que merecen, contar con su participación ayudará a mejorar las carencias que tengan en las diferentes dimensiones establecidas en el instrumento CVT-GOHISALO. Así, el instituto podrá tener un personal

motivado, que no solo trabaje para cubrir sus necesidades básicas y se sienta como una máquina para hacer labores, sino que logre apego y satisfacción por las actividades que realiza, lo cual desencadenara en mayores beneficios para todos.

1.6 Alcances y delimitaciones

El Colegio Miguel Hidalgo es un instituto privado, cuenta con diferentes sedes en el estado de Puebla denominados Red de Colegios Guadalupanos, sin embargo el presente estudio sólo se centrará en el Colegio Miguel Hidalgo del municipio de Puebla de Zaragoza, la institución cuenta con los niveles de maternal, preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y licenciatura de manera presencial. Existen 50 educadores en total de todos los niveles educativos. Ya que se deben pedir ciertos permisos a los directores y/o encargados del colegio, no se puede encuestar a sus demás sedes.

Actualmente los docentes dan clases con educación a distancia debido a la contingencia por la que atraviesa el mundo en 2020 y sus horarios de atención son variados, asimismo las maestras de maternal no laboran y la institución opto por permitir aplicar las encuestas a niveles de preescolar, primaria, secundaria, bachillerato, por otra parte los educadores tienen mayor demanda de trabajo, considerando que varios de ellos laboran en otros institutos o tienen diferentes labores con su familia u otros, no es posible evaluar a todos, aunque se buscó la manera de facilitarles la encuesta en línea para no exponer a contagios a las y los profesores.

1.7 Antecedentes

1.7.1 Los Maestros y la Educación a través del Tiempo

Para abordar el tema de la calidad de vida laboral en los docentes, debemos considerar aspectos relevantes en los cuales la labor de los educadores así como la creación de escuelas

ha sido primordial para el progreso de un sistema educativo. Para comprenderlo, se debe tomar en cuenta diversos antecedentes, por lo cual se lleva a cabo una revisión de la literatura en distintas áreas del conocimiento.

En México la educación surgió como una necesidad de aprendizaje para dominar ciertos aspectos ya sean cotidianos o formación para la vida. Ha estado presente en diferentes momentos históricos, por ejemplo en México prehispánico, destacan las escuelas del Calmécac y Telpochcalli donde la enseñanza era parte de la cultura, para los primeros el aprendizaje les permitía convertirse en políticos, militares y sacerdotes, para los segundos la enseñanza era más práctica y los aprendices podían ser guerreros, cazadores o agricultores, para estos grupos prehispánicos todos debían recibir una educación (López, 1985).

Maríñez (2001) en su investigación histórica sobre la educación en la Época Colonial en México, resalta que la enseñanza en este periodo se basaba en el adoctrinamiento de la religión, pero el analfabetismo seguía existiendo. Los Jesuitas eran las mayores congregaciones dedicadas a la docencia. Se expandieron y abrieron escuelas no obstante con el paso del tiempo hubo un estancamiento económico por lo cual se eliminaron algunas escuelas y hubo reducción de alumnos (Gonzalbo, 2001).

Así, con el paso de los años se había logrado la castellanización de algunos indígenas a través de la religión, pero ya existía un pensamiento moderno. Por ello, a mediados del siglo XVIII se inició un proceso de transformación en la educación lo que hizo una división entre el tipo de enseñanza escolarizada y doméstica, así como la apertura de nuevas ideas y conocimientos que no se planteaban en los centros religiosos (Gonzalbo, 1992). La separación del Estado con la Iglesia a inicios del siglo XIX, dio origen a la educación pública en México con Valentín Gómez Farías y José María Luis Mora. Para 1857 se promulga la constitución y se prescribe en el artículo 3° que la enseñanza debe ser libre. En 1861 el

presidente Benito Juárez decreta la Ley sobre la Instrucción Pública ésta impone apartados sobre la educación básica, la enseñanza para las niñas, las escuelas especiales y los catedráticos. Para 1866, se crea la Ley de Instrucción Pública del Segundo Imperio, en esta se habla de tres niveles de educación: primaria, secundaria y superior de facultades, siendo el primer nivel obligatorio y gratuito (Galeana, 2016).

1.7.2 La Educación en los Siglos XX y XXI

En el siglo XX, época de Porfirio Díaz era elemental la educación para el progreso de la nación, la formación docente se crea cuando surgen las primeras escuelas normales, existían dos tipos de profesionistas, los profesores elementales y los profesores superiores. Sus planes de estudio eran de cinco años y contaban con bastantes asignaturas. Por ello los docentes eran considerados profesionistas capaces de dominar e instruir diversos aspectos de conocimientos humanos. Más tarde se crea la Normal del estado de México. (Arteaga & Camargo, 2009). Sin embargo la labor del maestro no era fácil, primero debía adquirir los conocimientos necesarios, para transmitirlos, impartían clases que dominaban, y otros eran explotados en comunidades, su salario no reflejaba el esfuerzo que ponían en la educación de los alumnos, además los medios para jubilarse eran pésimos, no existía seguridad ni conformidad. Era una época difícil para ser docente porque todo era tomado en cuenta, desde la formalidad hasta el conocimiento, pero carecían de materiales para poder impartir sus cursos o actualizarse, en consecuencia varios profesores participaron por sus inconformidades en el movimiento revolucionario (Galván, 2016). Durante los siguientes sexenios hasta la actualidad la búsqueda de mejoras en la educación ha sido constante, los artículos constitucionales referentes a la formación educativa fueron reformados por sus presidentes, se crearon nuevas instituciones u organizaciones en apoyo al aprendizaje, en algunos periodos presidenciales hubo mayor auge de matrículas en alumnos y en otros

estancamiento, sin embargo la educación a través de los maestros siguió su curso (Guevara, 2002).

En la actualidad 2020-2021, ha sido un año de cambios en la educación, como se ha visto, educar y formar a las personas para lograr profesionistas capaces, ha sido una labor bastante difícil, que ha requerido de reformas educativas y planes de estudio que apoyen a los educadores para impartir educación de calidad, no obstante el periodo actual no ha sido más fácil, ha traído mayores complicaciones en los estudiantes y maestros, el daño a la salud, a causa el coronavirus (COVID-19) afecta de manera progresiva a todas las instituciones a nivel mundial. El cierre de escuelas ha transformado la educación en clases virtuales y a distancia, a pesar de contar con la tecnología para poder brindar clases en esa modalidad carece de calidad educativa, no es lo mismo aprender en el aula que en clases virtuales, no solo conlleva más trabajo para los profesores porque requieren de otro tipo de técnicas de enseñanza, mayor tiempo invertido en la revisión de trabajos, también ejerce mayor presión en los alumnos de los diferentes niveles educativos. En cada periodo presidencial como antes se ha mencionado, la mayor finalidad era promover una mejor educación y terminar con el analfabetismo, pero la pandemia mundial estanca a la educación y comienza la deserción escolar ya que no todos los alumnos cuentan con los recursos para tomar clases. Las zonas urbanas quizá son las más desarrolladas y no tienen tantas carencias, por otra parte las zonas rurales al no contar con todos los servicios no pueden tener el mismo nivel educativo que era impartido por sus maestros en las aulas. Sin embargo algunas ventajas es el apoyo brindado por los padres de familia quien en conjunto con los maestros y alumnos, han tratado de crear mecanismos para el aprendizaje de los estudiantes (Grupo Banco Mundial, 2020).

1.7.3 La Docencia

Ser docente no es una profesión sencilla, se trata de poder transmitir y generar un conocimiento en otras personas, su compromiso también es con la comunidad. De acuerdo con la SEP un docente debe tener un perfil que consta de cinco dimensiones, las cuales son:

- Conocer a sus alumnos, saber cómo aprenden y lo que deben aprender.
- Organizar y evaluar el trabajo educativo a través de didácticas pertinentes.
- Un profesionista capaz de mejorar y apoyar a sus alumnos en el aprendizaje.
- Asumir sus responsabilidades legales y éticas para el bienestar de sus alumnos.
- Participar en la institución para crear un vínculo con los alumnos y lograr culminar sus estudios.

Los maestros a pesar de tener una formación académica que les da un grado capaz de poder desenvolverse en su área laboral, siempre tiene que estar en constante actualización, también son evaluados de diferentes maneras cuya finalidad es tener un nivel educativo bueno para los alumnos. De acuerdo con Guzmán (2018) existen diferentes modelos de evaluación docente, entre ellos está el modelo centrado en el perfil profesional, donde los maestros deben poseer características y perfiles aptos para la educación, otro modelo es el de resultados en los cuales se evalúa la capacidad de transmitir conocimientos ejemplo de ello son las pruebas PISA y la Evaluación por Competencias. También está el modelo de comportamiento docente que son las aptitudes y actitudes que deben poseer los docentes, asimismo el modelo de la práctica reflexiva en el cual se hace un autoevaluación docente. Del mismo modo se encuentran los modelos basados en estándares en los cuales se evalúa el desempeño de los educadores, entre otras evaluaciones.

Por otra parte, otro tema relevante en la docencia son las afectaciones a la salud de estos profesionistas, así como los bajos salarios para los educadores con niveles de exigencia altos. M. Santibáñez (2002) es su estudio exploratorio, encontró que el salario se ve afectado por el nivel educativo, el sindicato, el género, las condiciones de trabajo y la experiencia, además en la comparación entre docentes de educación privada y pública, encontró que el sueldo de los maestros de escuelas privadas es más bajo que el de escuelas públicas, también concluyó que los maestros que no tienen plaza tienen un salario inferior al de otros profesionistas. Otra investigación realizada con docentes de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis, sobre el síndrome de burnout, concluye que este síndrome se genera por el exceso de estrés laboral, además sugiere que al mejorar los entornos laborales, mejora la calidad de vida laboral de los maestros (Marrau, 2004). Es por ello que el estrés laboral es peligroso en los maestros. Con esto determinamos que existen factores que afectan su desempeño laboral, de acuerdo con datos obtenidos por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación se destaca que el ambiente laboral, las responsabilidades ejercidas en la institución, el nivel de estrés que adquieren por cada tarea designada, las cargas administrativas, dificultades en el trabajo, falta de liderazgo, problemas económicos entre otros interfieren en su desempeño como profesionistas (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2015). Por todo lo anterior es importante conocer su calidad de vida laboral los diferentes aspectos.

CAPÍTULO II

2.1 Metodología

2.1.1 *Acerca de la Institución*

El Colegio Miguel Hidalgo fue fundado por el sacerdote Luis de la Torre y Baeza en el siglo XIX , es un instituto cristiano privado a cargo de monjas, que se encuentra en el municipio de Puebla, cuenta con niveles de maternal, preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y licenciatura de manera presencial y dos maestrías en línea. El plantel tiene salones, áreas deportivas, sanitarios, capillas, biblioteca, espacios para consumo de alimentos, tienda escolar, recepción, dirección y subdirección (Colegio Miguel Hidalgo, 2018).

2.2 Tipo de investigación

La presente investigación utiliza el enfoque cuantitativo, puesto que haremos una recolección de datos por medio del instrumento CVT-GOHISALO y consecutivamente un análisis de los resultados obtenidos. También es de tipo descriptivo porque reúne información de cada docente a través del cuestionario y de diseño no experimental transversal ya que los datos obtenidos serán estudiados y posteriormente evaluados (Fernández, Baptista, & Hernández, 2014).

2.3 Participantes

Participaron 41 docentes de nivel preescolar, primaria, secundaria y bachillerato, que se encuentran laborando dentro del Colegio Miguel Hidalgo en el municipio de Puebla de Zaragoza. Para seleccionar a los participantes se utilizó el muestreo no probabilístico, a consecuencia de la contingencia por coronavirus, los maestros que participaron fue por decisión propia sin establecer un número específico (Fernández, Baptista, & Hernández,

2014). Los encuestados, tienen un rango de edad de 24 a 60 años y un nivel de estudios de licenciatura y maestría, la disposición para responder fue buena, puesto que están interesados en expresar y conocer su nivel de calidad de vida laboral debido a que su profesión es demandante.

2.4 Instrumento

Se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO el cual se adecuó a la presente investigación, ya que en conjunto determinarán si los docentes que laboran en el Colegio Miguel Hidalgo del municipio de Puebla cuentan con CVL.

Es un instrumento validado en México en el Instituto de Salud Ocupacional y realizado por Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada y María Lourdes Preciado Serrano todos ellos especialistas en salud y trabajo, Gómez et al., (2010). El cuestionario, cuenta con 74 ítems, 7 dimensiones, 31 subdimensiones y una escala Likert de 0 a 4.

Este instrumento fue sometido a un proceso de validación de contenido por medio de un Consejo de expertos, validación de constructo mediante análisis factorial y validación de criterio a través del cuestionario de salud Goldberg con 28 ítems y la prueba Mantel-Haenszel para Chi cuadrado. Su confiabilidad fue adquirida mediante el alfa de Cronbach. Con ello, se logró un instrumento cuya validez y confiabilidad fue aprobada y es capaz de medir la calidad de vida laboral de profesionistas del sector salud y trabajadores de todo tipo que difieran de sus condiciones laborales (González, Hidalgo, G., & Preciado, 2010).

Su alfa de Cronbach del cuestionario CVT-GOHISALO es de 0.952 obtenido mediante el uso del paquete SPSS-15 (Resultados en Tabla 5) y la validez total de 0.68

(González, Hidalgo, G., & Preciado, 2010). Cada una de las dimensiones (Tabla 5) es elemental para la medición de la CVL.

Tabla 4

Escala Likert del cuestionario CVT-GOHISALO

Preguntas	Escala
1-24	0= Nada satisfecho 1= Poco satisfecho 2= Ni satisfecho ni insatisfecho 3=Algo satisfecho 4=Muy satisfecho
25-58	0= Nunca 1= Casi nunca 2= A veces 3=Casi siempre 4=Siempre
59-72	0= Muy en desacuerdo 1= Algo en desacuerdo 2= Ni en acuerdo ni en desacuerdo 3=Algo de acuerdo 4=Totalmente de acuerdo
73-74	0= Nulo compromiso 1= Poco compromiso 2= Indeciso 3=Algo de compromiso 4=Total compromiso

Fuente: (González, Hidalgo, G., & Preciado, 2010)

En la Tabla 4 observamos las preguntas divididas y la escala de medición para cada una de ellas.

Tabla 5

Resultados de Confiabilidad del Instrumento CVT-GOHISALO

Dimensiones	Ítems	Alfa de Cronbach	Ítems totales
Soporte institucional para el trabajo	6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52	.935	14
Seguridad en el trabajo	5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72	.869	15

Integración al puesto de trabajo	18,32,36,37,39,40,41,42,43,65	.831	10
Satisfacción por el trabajo	1,2,3,4,14,15,16,17,20,21,22	.813	11
Bienestar logrado a través del trabajo	23,24,34,35,38,59,60,62,66,71,73	.729	11
Desarrollo personal del trabajador	53,54,64,67,68,69,70,74	.785	8
Administración del tiempo libre	25,55,56,57,58	.640	5
Test Completo	74 Ítems	.9527	74

Fuente: (Peñaherrera, Cárdenas , & Cedillo, 2015)

En la Tabla 5 se observan las 7 dimensiones establecidas para el cuestionario CVT-GOHISALO, así como los ítems de cada dimensión y los alfa de Cronbach obtenidos por los expertos, González et al. (2010)

Tabla 6

Definiciones de las Dimensiones del Instrumento CVT-GOHISALO

Criterio	Definición
Soporte Institucional para el Trabajo (SIT)	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.
Seguridad en el Trabajo (ST)	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones) la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.
Integración al Puesto de Trabajo (IPT)	Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.

Satisfacción por el Trabajo (SAT)	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.
Bienestar logrado a través del Trabajo (BLT)	Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.
Desarrollo Personal del Trabajador (DP)	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
Administración del tiempo libre (ATL)	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar

Fuente: (Gómez, 2010)

En la Tabla 6 se encuentran las definiciones de las 7 dimensiones propuestas por González et al. (2010) para la medición de la CVL.

2.5 Procedimiento

Para la aplicación del cuestionario, se envió una solicitud a las directoras de los diferentes niveles educativos del Colegio Miguel Hidalgo, así mismo se dejó una copia del cuestionario CVT-GOHISALO, en la primera reunión se explicó el objetivo y se garantizó el anonimato y uso confidencial de las respuestas de cada uno de los docentes. Posteriormente se obtuvo una respuesta sin embargo, debido a que el cuestionario no se podía aplicar de manera presencial ya que la contingencia de coronavirus no lo permitió y para no exponer a

los profesores a contagios innecesarios, la institución pidió el cuestionario de forma electrónica para que los maestros tuvieran acceso y pudieran responder, por consiguiente se transcribió el cuestionario (CVT-GOHISALO) a través de formularios Google, el cual fue en primera instancia revisado y después difundido entre los docentes. El tiempo de espera de respuesta fue durante todo el mes octubre de 2020. Se envió el link a través de las directoras, para que los educadores pudieran responder, no se obtuvo respuesta por parte del nivel de licenciatura, con lo cual el total de encuestados fueron 41, de nivel preescolar, primaria, secundaria y bachillerato.

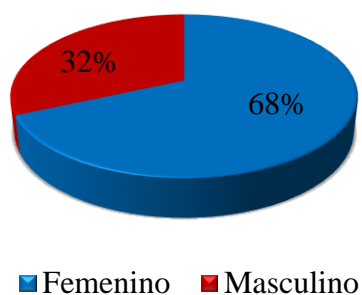
CAPÍTULO III

3.1 Resultados

La presente investigación se realizó a 41 docentes de preescolar, primaria, secundaria y bachillerato, con la finalidad de conocer si tienen calidad de vida laboral. A continuación se presentan los resultados obtenidos.

Figura 1

Clasificación por Género

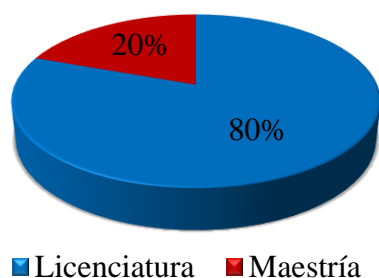


Fuente: Elaboración propia

De los docentes encuestados el 68% son mujeres y el 32% hombres, con esto observamos que hay mayor demanda de mujeres.

Figura 2

Grado de Estudios (Docentes)

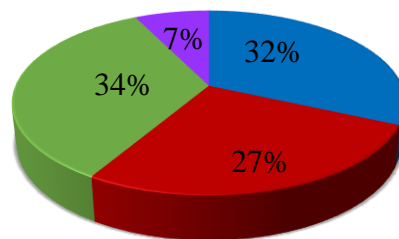


Fuente: Elaboración propia

En relación a la formación académica, la mayoría de profesores tiene licenciatura mientras que un 20% (8) tiene maestría del total de encuestados (41).

Figura 3

Rangos de Edad (Docentes de ambos sexos)



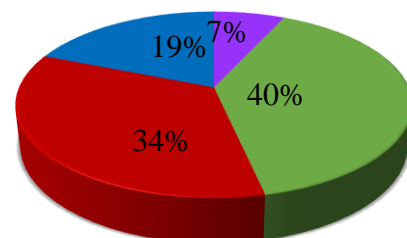
■ 24-30 años ■ 31-40 años ■ 41-50 años ■ 51-60 años

Fuente: Elaboración propia

Los rangos de edad de los educadores tiene mayor concentración en edades de 41-50 años siendo el 34% (14), seguido por docentes de 24-30 años con 32% (13), después los docentes de 31-40 años con 27% (11) y en minoría están los de 51-60 años con 7% (3). Notamos que las edades de la población docente predominante son de 41-50 años y 24-30 años.

Figura 4

Nivel al que Imparten Clases



■ Preescolar ■ Primaria ■ Secundaria ■ Bachillerato

Fuente: Elaboración propia

Hay mayor cantidad de maestros en primaria con 40% y secundaria 34%, la menor cantidad de maestros son de preescolar con 7% y menos de la cuarta parte dan clases en bachillerato con 19%. Respecto al total encuestado (41).

3.2 Análisis grupal por dimensión del Alfa de Cronbach

Tabla 7

Resultados del Análisis de Confiabilidad de la Escala de CVL

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Ítems totales
Soporte institucional para el trabajo	.956	.956	14
Seguridad en el trabajo	.889	.891	15
Integración al puesto de trabajo	.879	.883	10
Satisfacción por el trabajo	.932	.934	11
Bienestar logrado a través del trabajo	.887	.900	11
Desarrollo personal del trabajador	.859	.857	8
Administración del tiempo libre	.832	.810	5
Test Completo	.975	.976	74

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos de la Tabla 7, la confiabilidad de las dimensiones de la escala de calidad de vida laboral van de $\alpha=.832$ y $\alpha=.956$ (Alfa de Cronbach) de la misma manera los $\alpha=.810$ y $\alpha=.956$ (Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados) respectivamente. Las dimensiones con menor coeficiente de confiabilidad son: Administración de tiempo libre ($\alpha=.832$), Desarrollo personal del trabajador ($\alpha=.859$),

Integración al puesto de trabajo ($\alpha = .879$), Bienestar logrado a través del trabajo ($\alpha = .887$) y Seguridad en el trabajo ($\alpha = .889$). Sin embargo los coeficientes son superiores a .80, además, las dimensiones de Satisfacción por el trabajo ($\alpha = .932$) y Soporte institucional para el trabajo ($\alpha = .956$) así como el Test completo ($\alpha = .975$) mostraron los coeficientes de confiabilidad más altos. Se concluye que el instrumento es altamente confiable (Anexo A).

Tabla 8

Estadísticas Totales de Elementos

No. Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	200.76	2159.339	0.401		0.975
Ítem 2	200.90	2139.740	0.517		0.975
Ítem 3	200.39	2134.144	0.580		0.974
Ítem 4	201.00	2132.250	0.568		0.974
Ítem 5	201.05	2119.598	0.747		0.974
Ítem 6	200.71	2131.962	0.664		0.974
Ítem 7	201.22	2145.826	0.483		0.975
Ítem 8	201.22	2142.126	0.508		0.975
Ítem 9	200.95	2147.798	0.438		0.975
Ítem 10	201.27	2158.501	0.370		0.975
Ítem 11	200.63	2124.438	0.681		0.974
Ítem 12	200.49	2132.856	0.647		0.974
Ítem 13	200.54	2121.755	0.683		0.974
Ítem 14	200.37	2129.938	0.663		0.974
Ítem 15	200.37	2137.138	0.633		0.974
Ítem 16	200.17	2143.895	0.609		0.974
Ítem 17	200.49	2134.506	0.629		0.974
Ítem 18	200.41	2141.299	0.531		0.974
Ítem 19	200.34	2134.630	0.634		0.974
Ítem 20	200.24	2149.139	0.542		0.974
Ítem 21	200.41	2133.099	0.599		0.974
Ítem 22	200.22	2139.476	0.581		0.974
Ítem 23	200.51	2144.156	0.569		0.974
Ítem 24	200.56	2141.752	0.592		0.974

Ítem 25	201.17	2193.245	0.044		0.975
Ítem 26	200.20	2146.561	0.649		0.974
Ítem 27	200.32	2143.222	0.627		0.974
Ítem 28	200.41	2125.699	0.670		0.974
Ítem 29	201.32	2156.022	0.406		0.975
Ítem 30	200.90	2133.740	0.552		0.974
Ítem 31	200.83	2138.145	0.557		0.974
Ítem 32	200.32	2134.072	0.715		0.974
Ítem 33	199.95	2136.348	0.664		0.974
Ítem 34	199.93	2138.070	0.676		0.974
Ítem 35	199.66	2156.730	0.533		0.974
Ítem 36	199.83	2169.145	0.461		0.975
Ítem 37	200.15	2128.328	0.703		0.974
Ítem 38	199.61	2159.894	0.592		0.974
Ítem 39	199.90	2155.540	0.483		0.975
Ítem 40	199.73	2159.101	0.577		0.974
Ítem 41	200.05	2140.998	0.637		0.974
Ítem 42	200.05	2154.448	0.468		0.975
Ítem 43	200.12	2144.460	0.641		0.974
Ítem 44	200.27	2119.051	0.658		0.974
Ítem 45	200.44	2116.052	0.683		0.974
Ítem 46	200.22	2118.626	0.639		0.974
Ítem 47	200.34	2117.030	0.686		0.974
Ítem 48	200.37	2117.988	0.653		0.974
Ítem 49	200.17	2127.995	0.642		0.974
Ítem 50	200.27	2135.701	0.623		0.974
Ítem 51	200.39	2125.044	0.666		0.974
Ítem 52	200.20	2144.411	0.612		0.974
Ítem 53	200.12	2133.860	0.749		0.974
Ítem 54	200.27	2131.351	0.685		0.974
Ítem 55	200.44	2133.152	0.608		0.974
Ítem 56	200.46	2133.505	0.642		0.974
Ítem 57	200.66	2139.930	0.594		0.974
Ítem 58	200.68	2137.272	0.558		0.974
Ítem 59	199.37	2157.938	0.579		0.974
Ítem 60	199.39	2156.494	0.593		0.974
Ítem 61	201.83	2153.595	0.364		0.975
Ítem 62	200.51	2117.356	0.787		0.974
Ítem 63	200.56	2129.802	0.566		0.974
Ítem 64	200.95	2119.848	0.684		0.974
Ítem 65	199.90	2138.740	0.645		0.974

Ítem 66	199.63	2138.238	0.704		0.974
Ítem 67	200.15	2128.578	0.618		0.974
Ítem 68	200.12	2120.010	0.782		0.974
Ítem 69	201.27	2141.651	0.400		0.975
Ítem 70	200.59	2117.249	0.609		0.974
Ítem 71	200.46	2129.605	0.555		0.974
Ítem 72	201.07	2157.770	0.302		0.975
Ítem 73	199.44	2166.952	0.429		0.975
Ítem 74	199.49	2165.006	0.450		0.975

Fuente: Elaboración propia

Podemos notar en la Tabla 8 que nuestro Alfa de Cronbach total es de $\alpha=.975$, si eliminamos algún ítem se mantiene con $\alpha=.975$ y en algunos casos baja $\alpha=.974$. También observamos que en la correlación total de elementos corregidos, nuestros valores son positivos, entonces no es necesario eliminar algún ítem para mejorar el Alfa de Cronbach.

3.3 Análisis grupal de las preguntas de cada dimensión

Tabla 9

Resultados de Soporte Institucional para el Trabajo (Dimensión 1)

Soporte Institucional Para el Trabajo (SIPT)															
	Ítem 6	Ítem 19	Ítem 26	Ítem 27	Ítem 28	Ítem 44	Ítem 45	Ítem 46	Ítem 47	Ítem 48	Ítem 49	Ítem 50	Ítem 51	Ítem 52	
N	Válido	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
Media		2.44	2.80	2.95	2.83	2.73	2.88	2.71	2.93	2.80	2.78	2.98	2.88	2.76	2.95
Mediana		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda		3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3 ^a	3
Desviación estándar		1.050	1.054	0.835	0.919	1.141	1.269	1.270	1.311	1.249	1.294	1.151	1.053	1.157	0.921
Varianza		1.102	1.111	0.698	0.845	1.301	1.610	1.612	1.720	1.561	1.676	1.324	1.110	1.339	0.848
Mínimo		0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Máximo		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia

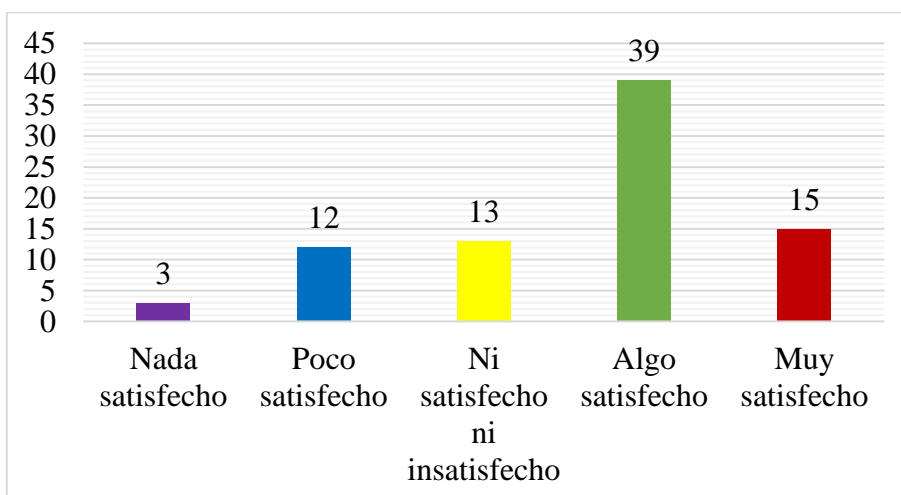
Respecto al análisis obtenido en la primera dimensión denominada *Soporte Institucional para el Trabajo* (definición en Tabla 6), el promedio de las respuestas para cada

pregunta de los 41 entrevistados, observamos que los ítems 6 y 19, los docentes se encuentran algo satisfechos respecto al trato que le dan los superiores y el proceso que se sigue en la institución.

Para los ítems 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52 , casi siempre es claro la manera en la que deben trabajar, la retroalimentación y el reconocimiento de esfuerzos, además de que los superiores muestran cierto interés por su CVL, así como disposición para apoyarlos en la solución de conflictos es sus áreas de trabajo.

Figura 5

Respuestas Conjuntas de SIPT (Preguntas 6 y 19)

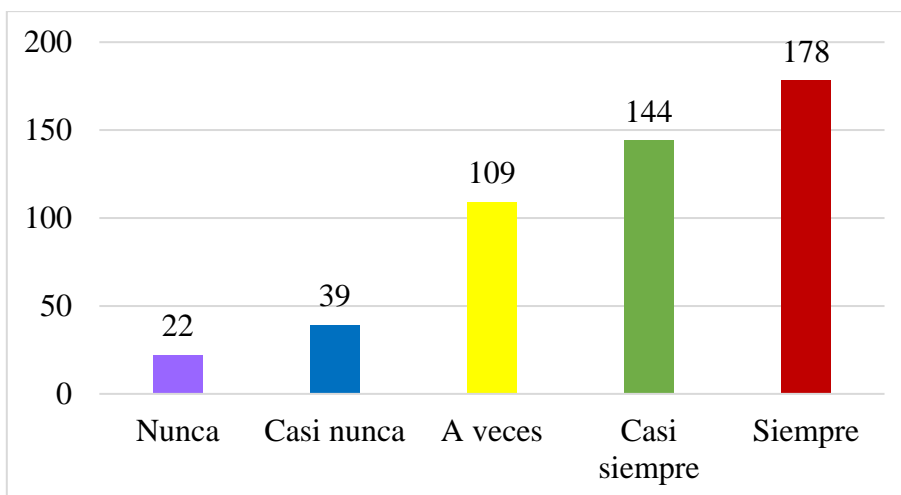


Fuente: Elaboración propia

Al mismo tiempo el *promedio grupal* del conjunto de respuestas respecto a las escalas establecidas (Tabla 4) notamos en la Figura 5 que sobresale “algo satisfecho” respecto al nivel de satisfacción con el trato brindado por parte de la empresa y los superiores.

Figura 6

Respuestas Conjuntas de SIPT (Preguntas 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52)



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 6 respecto al promedio grupal existe un muy buen nivel de calidad de vida laboral respecto a la manera en cómo deben realizar sus labores educativas, supervisión y retroalimentación, reconocimientos de su labor, oportunidades laborales y expresar opiniones, en contraste con los promedios individuales se mantienen en un rango bueno. Se puede concluir que en la primera dimensión si existe un buen nivel de calidad de vida laboral respecto a lo evaluado.

Tabla 10

Resultados de Seguridad en el Trabajo (Dimensión 2)

Seguridad en el trabajo (ST)																
		Ítem 5	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 29	Ítem 30	Ítem 31	Ítem 33	Ítem 61	Ítem 63	Ítem 72
N	Válido	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Media		2.10	1.93	1.93	2.20	1.88	2.51	2.66	2.61	1.83	2.24	2.32	3.20	1.32	2.59	2.07
Mediana		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00

Moda	3	3	1 ^a	3	2	3	3	3	2	2	2 ^a	4	1	4	2 ^a
Desviación estándar	1.114	1.127	1.149	1.188	1.100	1.143	1.063	1.181	1.070	1.220	1.128	0.980	1.254	1.264	1.349
Varianza	1.240	1.270	1.320	1.411	1.210	1.306	1.130	1.394	1.145	1.489	1.272	0.961	1.572	1.599	1.820
Mínimo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Máximo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

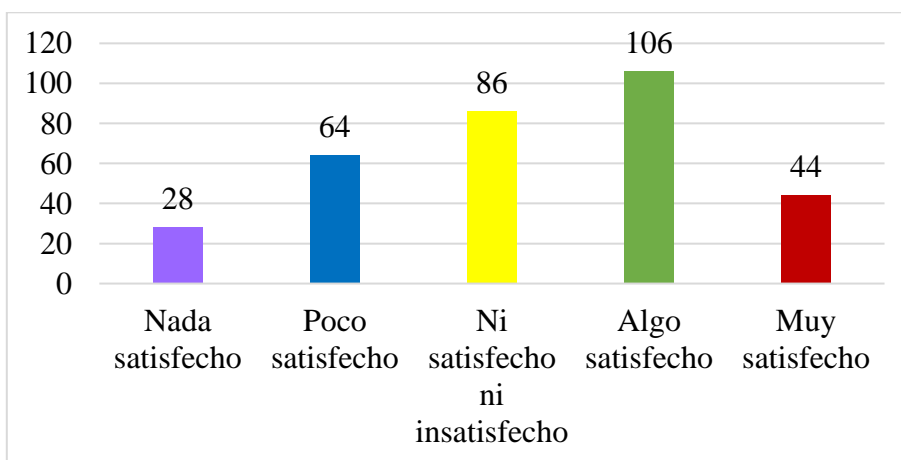
Fuente: Elaboración propia

Para la segunda dimensión que es *Seguridad en el Trabajo* (definición en Tabla 6), en el *promedio de cada ítem* observamos que en las preguntas 5, 7, 8, 9 y 10, los maestros se encuentran en un punto medio de conformidad respecto a su salario y planes de retiro.

Por otro lado en los ítems 11, 12 y 13, se sienten algo satisfechos con su entorno laboral y la capacitación y actualización que les ofrecen como docentes. Respecto a los ítems 29, 30 y 31 no consideran que su salario satisfaga sus necesidades es decir no reciben lo justo, algo significativo es que casi nunca les realizan exámenes de salud que los cubra la institución. Para el ingreso al trabajo de docencia, parece ser buena la manera en cómo está la jerarquía y la distribución de maestros.

Figura 7

Respuestas Conjuntas de ST (Preguntas 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13)

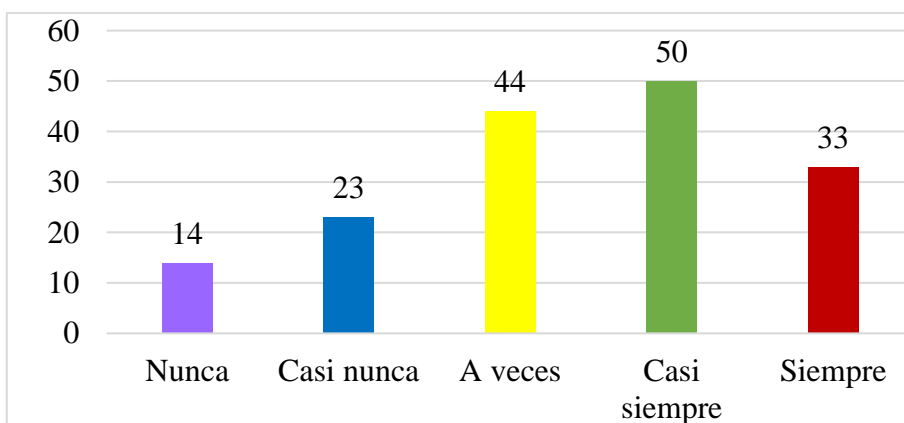


Fuente: Elaboración propia

En comparación con el *promedio individual de las respuestas* respecto a la escala establecida (Tabla 4), en la Figura 7 notamos que sobresale “algo satisfecho” de manera grupal de acuerdo a los salarios, capacitación y sistema de seguridad social.

Figura 8

Respuestas Conjuntas de ST (Preguntas 29, 30, 31 y 33)

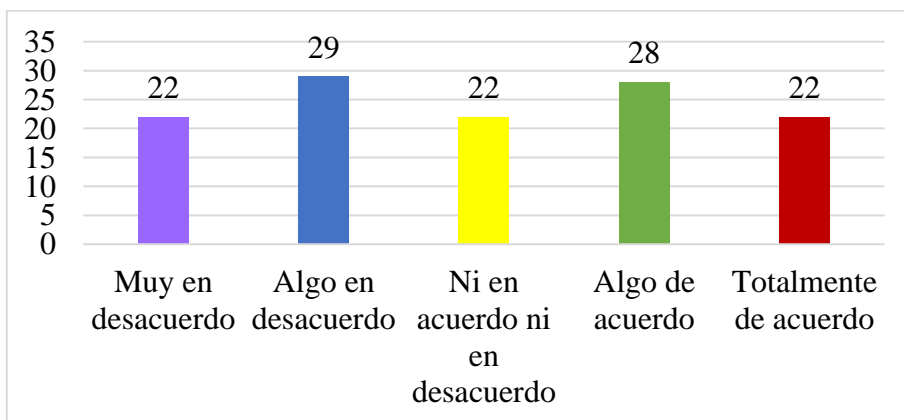


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 8, la mayoría de votantes se encontró en la opción “casi siempre” respecto a la conformidad con el salario que reciben por sus labores ofrecidas.

Figura 9

Respuestas Conjuntas de ST (Preguntas 60, 63 y 72)



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 9 “algo en desacuerdo” es la respuesta sobresaliente obtenida de manera grupal sobre los servicios de salud aunque notamos que casi hay un empate con docentes que se encuentran en cierto grado de satisfacción. Sin embargo con los resultados individuales y grupales obtenidos, concluimos que esta dimensión carece de calidad de vida laboral con respecto a su salario y la atención a su salud.

Tabla 11

Resultados de Integración al Puesto de Trabajo (Dimensión 3)

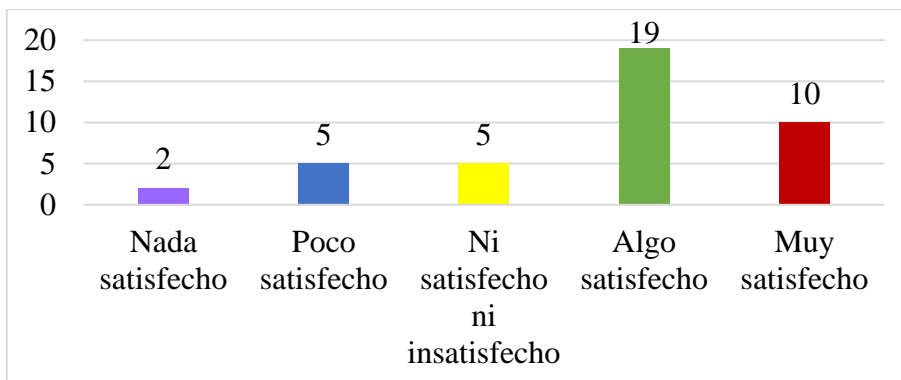
Integración al Puesto de Trabajo (IAPT)											
		Ítem 18	Ítem 32	Ítem 36	Ítem 37	Ítem 39	Ítem 40	Ítem 41	Ítem 42	Ítem 43	Ítem 65
N	Válido	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Media		2.73	2.83	3.32	3.00	3.24	3.41	3.10	3.10	3.02	3.24
Mediana		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00
Moda		3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Desviación estándar		1.119	0.946	0.650	1.049	0.916	0.706	0.944	0.970	0.880	0.969
Varianza		1.251	0.895	0.422	1.100	0.839	0.499	0.890	0.940	0.774	0.939
Mínimo		0	0	2	0	0	2	1	0	2	1
Máximo		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia

La tercera dimensión: *Integración al Puesto de Trabajo* (definición en Tabla 6), en el *promedio de cada ítem*, en el caso del ítem 18, los educadores consideran tener un buen trato con sus colegas, en los ítems 32, 36, 37, 39, 41, 42 y 43, casi siempre se sienten motivados para estar en su trabajo, se llegan a respetar sus derechos y existe compañerismo, en el ítem 40 si logran alcanzar sus objetivos como profesores y con el ítem 65 están totalmente de acuerdo que su formación académica corresponde con su desempeño laboral

Figura 10

Respuestas Conjuntas de IAPT (Pregunta 18)

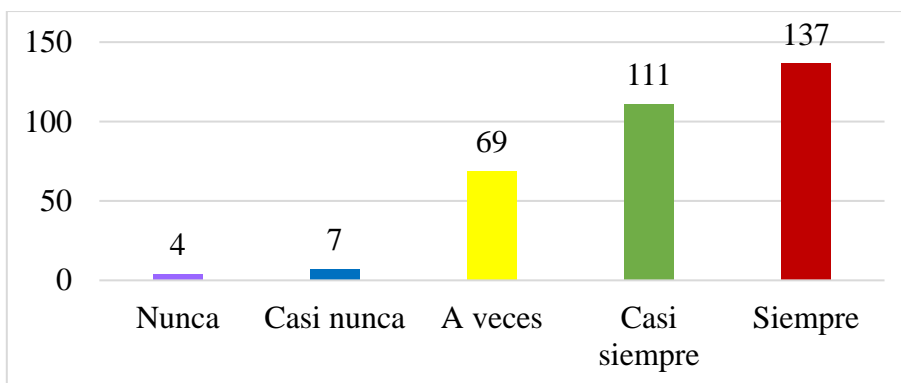


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 10 el promedio grupal es el mismo que el individual, los docentes consideran que hay un buen trato entre compañeros de trabajo.

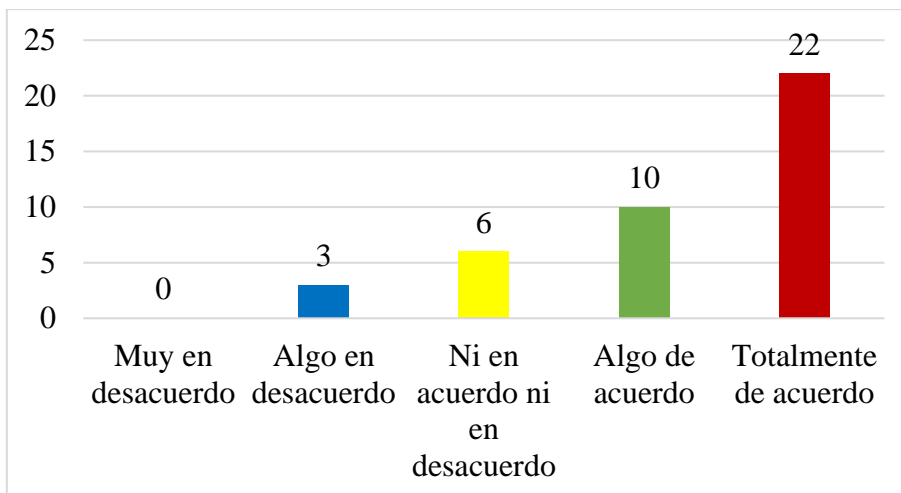
Figura 11

Respuestas conjuntas de IAPT (Preguntas 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42 y 43)



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 11 el promedio grupal de las preguntas la mayoría de votos están en “siempre” respecto a la motivación laboral, los derechos laborales y la convivencia entre docentes, comparado con el promedio individual aún mantienen un buen nivel de calidad de vida laboral.

Figura 12*Respuestas conjuntas de IAPT (Pregunta 65)*

Fuente: Elaboración propia

Para la Figura 12 hay mayoría de respuestas en “Totalmente de acuerdo” respecto a su puesto laboral con la formación académica con la que cuentan. Podemos concluir que en esta dimensión la CVL es buena en la mayoría de aspectos evaluados.

Tabla 12*Resultados de Satisfacción por el trabajo (Dimensión 4)*

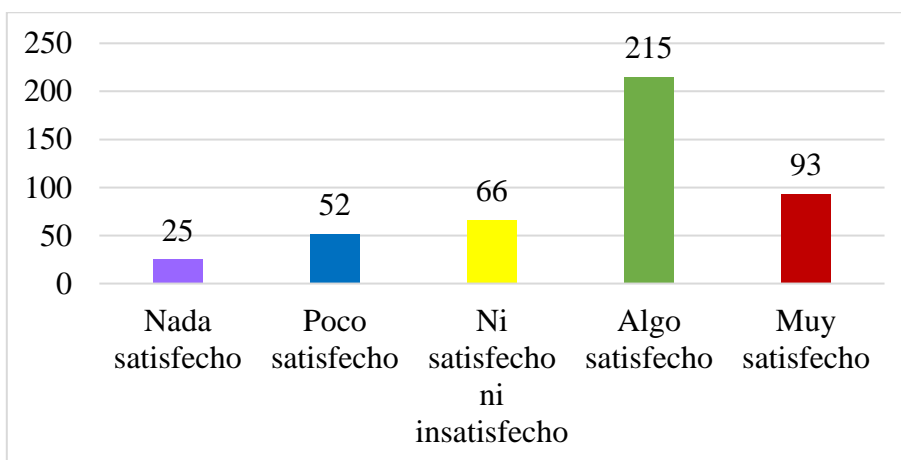
Satisfacción por el Trabajo (SPT)												
		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22
N	Válido	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Media		2.39	2.24	2.76	2.15	2.78	2.78	2.98	2.66	2.90	2.73	2.93
Mediana		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Moda		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Desviación estándar		0.997	1.179	1.157	1.216	1.084	1.013	0.935	1.063	0.944	1.141	1.058
Varianza		0.994	1.389	1.339	1.478	1.176	1.026	0.874	1.130	0.890	1.301	1.120
Mínimo		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Máximo		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia

La cuarta dimensión: *Satisfacción por el Trabajo* (definición en Tabla 6), el promedio de cada ítem: 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22, los educadores, tienen cierto grado de satisfacción respecto a sus horarios y turnos laborales, así como la cantidad de trabajo que tiene, las funciones que desempeñan como profesores y sus tareas asignadas. Al igual que el promedio grupal de las respuestas de acuerdo a la escala (Tabla 4), la mayor cantidad de votos está reflejada en “algo satisfecho”. En esta dimensión la CVL conserva un nivel bueno, respecto a lo evaluado.

Figura 13

Respuestas conjuntas de SPT (Preguntas 15, 16, 17, 20, 21 y 22)



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 13 el promedio grupal e individual tienen el mismo nivel de CVL respecto al horario que tienen asignados así como las labores que desempeñan y las cargas laborales, por lo cual se puede concluir que tienen un buen nivel de CVL en la cuarta dimensión denominada Satisfacción por el trabajo.

Tabla 13

Resultados de Bienestar logrado a través del trabajo (Dimensión 5)

Bienestar logrado a través del trabajo (BLDT)												
	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 34	Ítem 35	Ítem 38	Ítem 59	Ítem 60	Ítem 62	Ítem 66	Ítem 71	Ítem 73	
N	Válido	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	
	Media	2.63	2.59	3.22	3.49	3.54	3.78	3.76	2.63	3.51	2.68	3.71
	Mediana	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
	Moda	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	Desviación estándar	0.994	0.999	0.936	0.810	0.674	0.725	0.734	1.090	0.898	1.293	0.750
	Varianza	0.988	0.999	0.876	0.656	0.455	0.526	0.539	1.188	0.806	1.672	0.562
	Mínimo	1	0	1	1	2	1	1	1	1	0	1
	Máximo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia

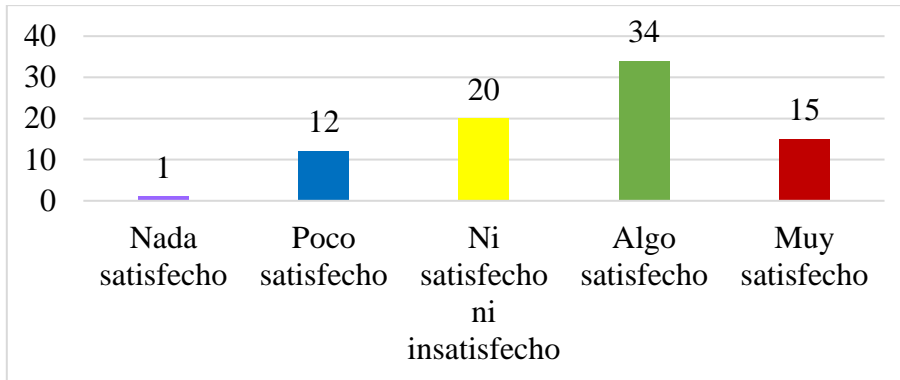
Para la quinta dimensión: *Bienestar logrado a través del Trabajo* (definición en Tabla 6), el promedio de cada respuesta obtenida para los ítems 23 y 24 los maestros consideran buenos los servicios básicos de su vivienda y el tamaño.

En los ítems 34, 35 y 38, aseguran que su trabajo es útil para otros individuos, que disfrutan usar sus habilidades y destrezas y se sienten identificados con los objetivos del colegio. En cuanto a los ítems 59, 60 y 66 están totalmente de acuerdo en que tienen las capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar su empleo y actividades diarias, además contribuyen a darle una buena imagen y calidad a la institución, cuentan con un nivel bueno en cantidad y calidad de alimentos dentro de su jornada laboral, y se sienten totalmente comprometidos en el logro de sus objetivos laborales.

Para los ítems 62 y 71 consideran estar algo de acuerdo respecto a la calidad y cantidad de alimentos ingeridos en su tiempo libre. Y en el ítem 73 estar totalmente de acuerdo con el logro de objetivos respecto a su trabajo.

Figura 14

Respuestas conjuntas de BLAT (Preguntas 23 y 24)

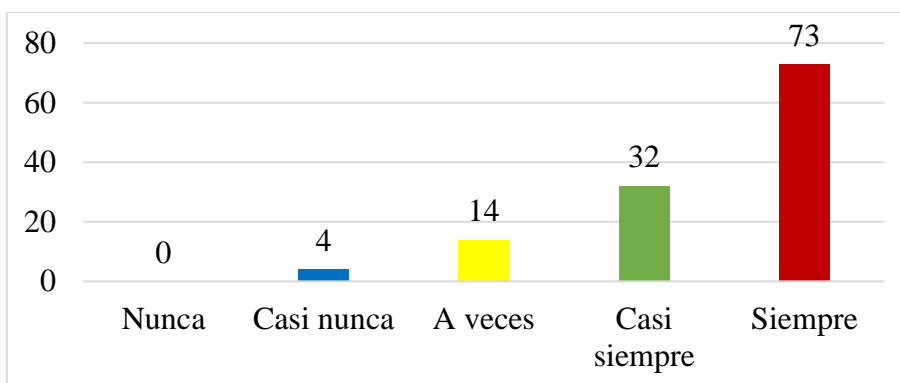


Fuente: Elaboración propia

De igual manera, los promedios grupales de las respuestas respecto a la escala establecida anteriormente (Tabla 4), notamos en la Figura 14 que la mayor cantidad de respuestas está en el apartado “algo satisfecho” con los servicios relacionados al lugar donde viven.

Figura 15

Respuestas conjuntas de BLAT (Preguntas 34, 35 y 38)

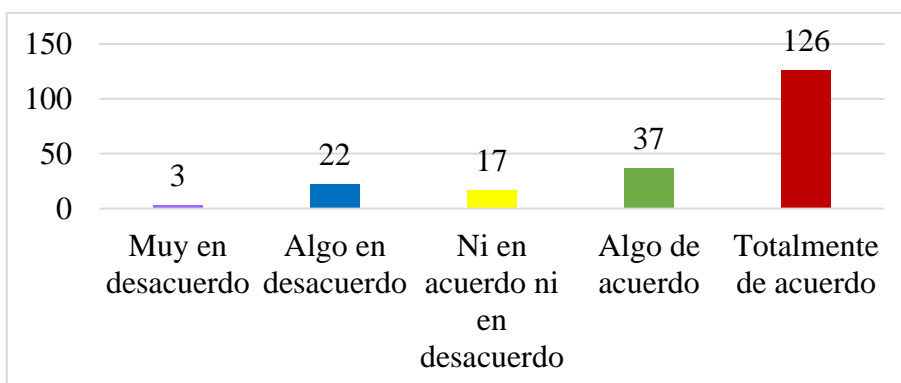


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 15 los promedios grupales empatan con los individuales, donde la mayoría de docentes considera que “siempre” se sienten relacionados con los objetivos de la institución así como el uso de sus capacidades para su trabajo.

Figura 16

Respuestas conjuntas de BLAT (Preguntas 59, 60, 62, 66 y 71)

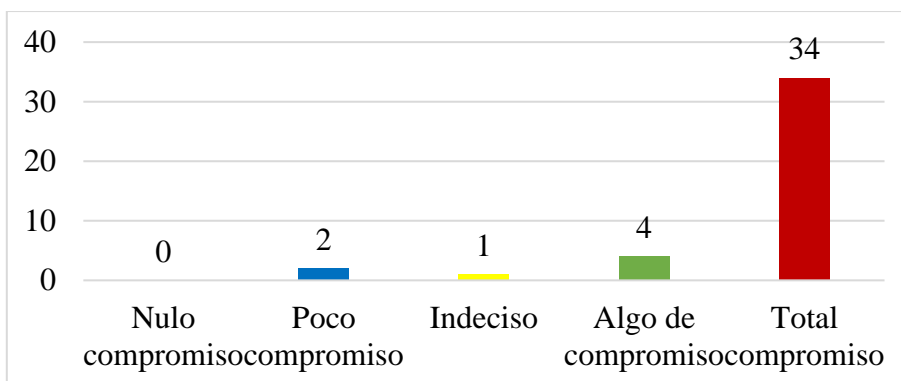


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 16 se obtienen los mismos resultados que los promedios individuales

Figura 17

Respuestas conjuntas de BLAT (Pregunta 73)



Fuente: Elaboración propia

Y en la Figura 17 la mayoría de educadores considera tener total compromiso con lograr los objetivos delimitados en su trabajo. Por lo anterior concluimos que existe un nivel bueno de CVL para esta dimensión.

Tabla 14

Resultados del Desarrollo Personal del Trabajador (Dimensión 6)

Desarrollo personal del trabajador (DPT)									
		Ítem 53	Ítem 54	Ítem 64	Ítem 67	Ítem 68	Ítem 69	Ítem 70	Ítem 74
N	Válido	41	41	41	41	41	41	41	41
Media		3.02	2.88	2.20	3.00	3.02	1.88	2.56	3.66
Mediana		3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00
Moda		4	3	3	4	3 ^a	3	4	4
Desviación estándar		.908	1.02 9	1.20 9	1.183	1.060	1.45 2	1.39 7	.762
Varianza		.824	1.06 0	1.46 1	1.400	1.124	2.11 0	1.95 2	.580
Mínimo		1	0	0	0	0	0	0	1
Máximo		4	4	4	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia

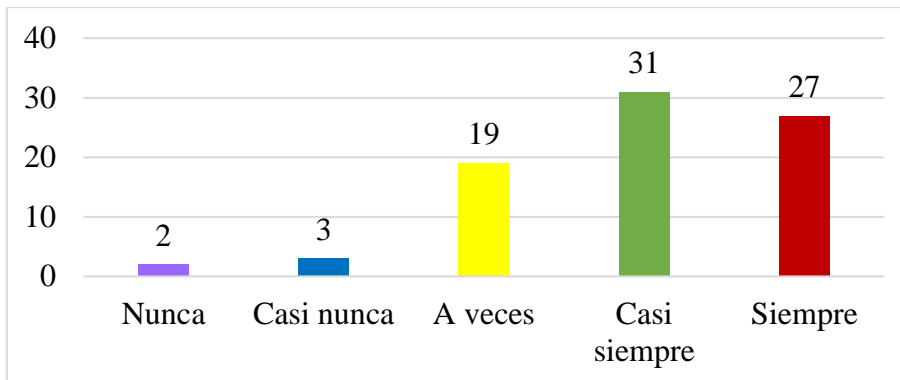
En la sexta dimensión: *Desarrollo personal del trabajador* (definición en Tabla 6), el *promedio* para los ítems 53 y 54 los educadores casi siempre resuelven sus conflictos gracias a su profesión, además reciben muestras de reconocimiento por su labor.

En los ítems 67, 68 y 70, algunos logros personales se deben a su trabajo, además su potencial mejora con sus actividades de índole académico y consideran que de cierta manera el trabajo conserva su integridad física, mental y social.

Respecto a los ítems 64 y 69 están en un punto medio de opinión sobre si su trabajo puede mejorar su nivel de vida o su tipo vivienda. Finalmente en el ítem 74 la mayoría está comprometido con los objetivos de la institución.

Figura 18

Respuestas conjuntas de DPT (Preguntas 53 y 54)

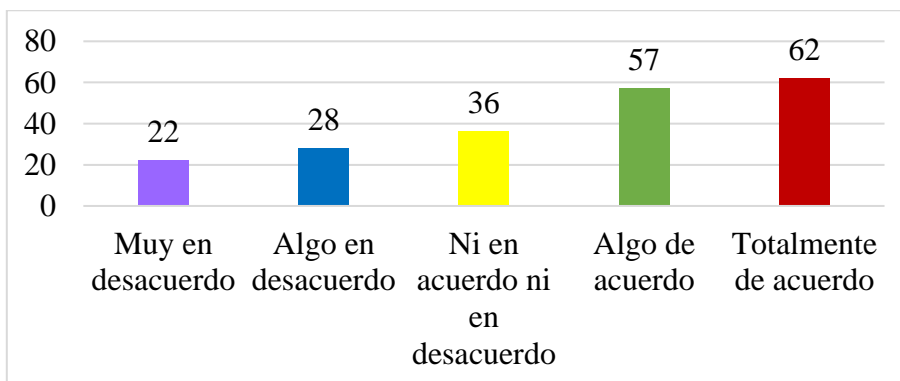


Fuente: Elaboración propia

Análogamente, los promedios grupales de las respuestas respecto a la escala establecida anteriormente (Tabla 4), observamos en la Figura 18 los maestros consideran que casi siempre con su trabajo de docencia pueden solucionar conflictos y tienen muestras de reconocimiento por sus actividades desempeñadas.

Figura 19

Respuestas conjuntas de DPT (Preguntas 64, 67, 68, 69 y 70)



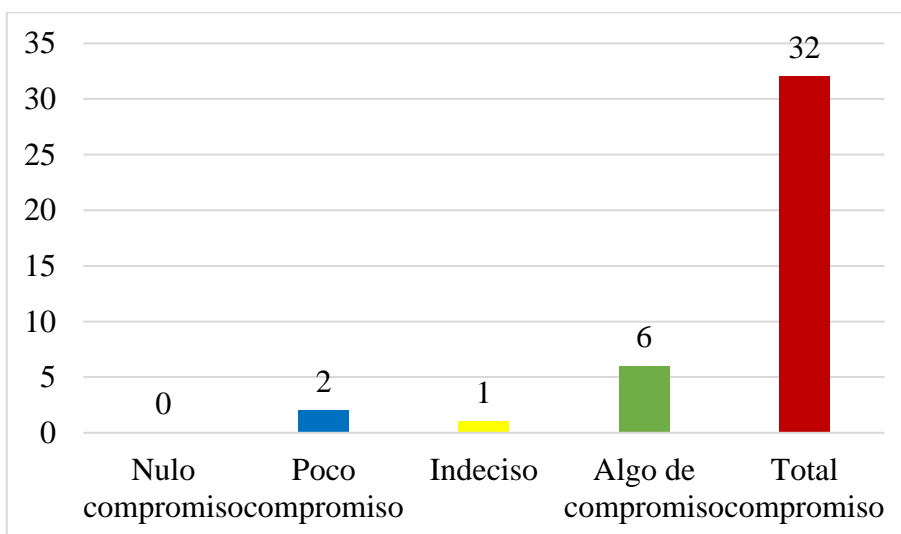
Fuente: Elaboración propia

En la Figura 19 el promedio grupal de los ítems 64, 67, 68, 69 y 70 relacionado con la calidad de vivienda y las mejoras que pueden lograr de manera personal, laboral o

económica con el trabajo que tienen, se encuentra en nivel muy bueno en comparación con el individual

Figura 20

Respuestas conjuntas de DPT (Pregunta 74)



Fuente: Elaboración propia

Y en la Figura 20 los docentes consideran tener “total compromiso” con el logro de objetivos. Por lo anterior concluimos que existe un nivel bueno de CVL para esta dimensión.

Tabla 15

Resultados de Administración del Tiempo Libre (Dimensión 7)

Administración del tiempo libre (ATL)						
		Ítem 25	Ítem 55	Ítem 56	Ítem 57	Ítem 58
N	Válido	41	41	41	41	41
Media		1.98	2.71	2.68	2.49	2.46
Mediana		2.00	3.00	3.00	2.00	2.00
Moda		2	2 ^a	3	2	2
Desviación estándar		.851	1.123	1.059	1.028	1.142

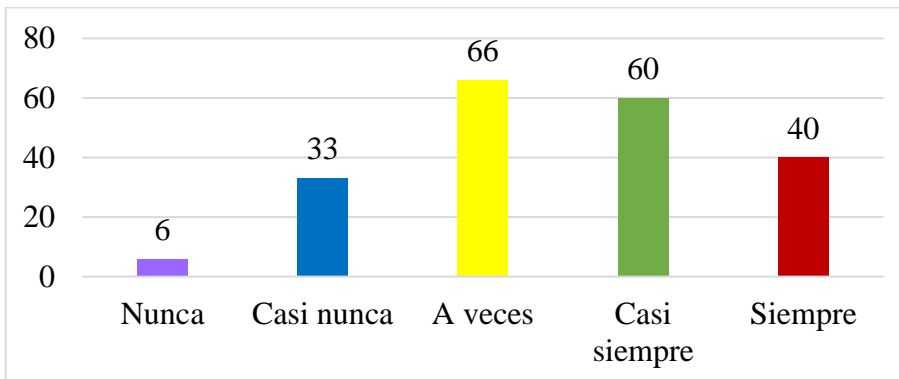
Varianza	.724	1.262	1.122	1.056	1.305
Mínimo	1	0	1	0	0
Máximo	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia

En la séptima dimensión: *Administración del tiempo libre* (definición en Tabla 6), el *promedio* de los 41 encuestados para cada uno de los ítems. Para las preguntas 55 y 56 los maestros consideran que casi siempre pueden realizar otras actividades fuera del trabajo y convivir con su familia. En los ítems 57 y 58, a veces el trabajo les permite hacer sus labores del hogar y cuidar de los miembros de su familia. Sin embargo en el ítem 25 los docentes a veces llevan trabajo a casa.

Figura 21

Respuestas conjuntas de ATL (Preguntas 25, 55, 56, 57 y 58)



Fuente: Elaboración propia

Para los *ítems grupales*, en la Figura 21 contrasta que están en un punto medio de conformidad a lo preguntado. Por ello se concluye que en esta dimensión carece de CVL, ya que no tienen tiempo para convivir con su familia o realizar otras labores además de utilizar su tiempo fuera del horario laboral para actividades del mismo.

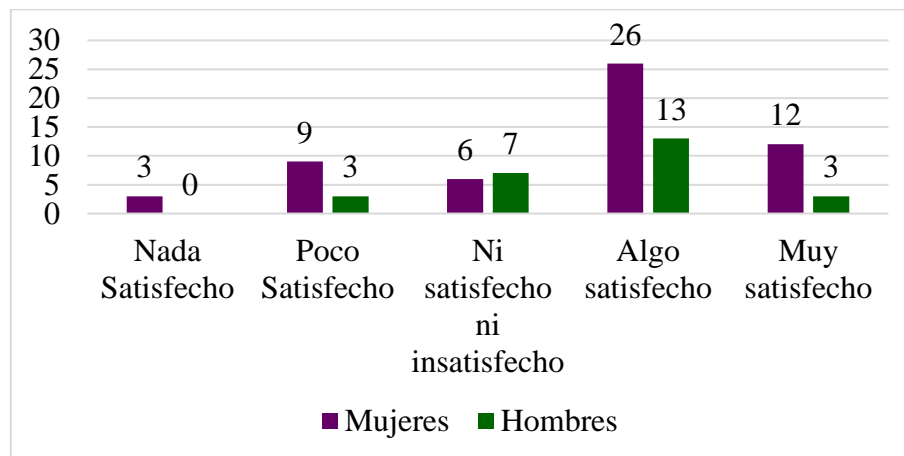
3.4 Comparativo de género en los resultados globales

En este apartado se encuentra el comparativo de las diferentes dimensiones clasificados por género. Tomando en cuenta que el total de encuestados son 41, de los cuales 28 son mujeres y 13 hombres, con este apartado veremos quien tiene mejor nivel de CVL.

3.4.1 Soporte institucional para el trabajo (SIPT)

Figura 22

Clasificación por género SIPT (Preguntas 6 y 19)

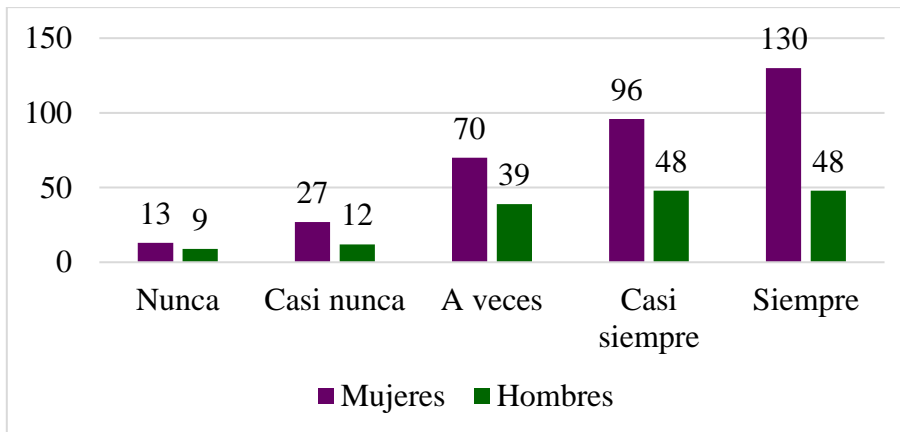


Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en la Figura 22 la mayoría de hombres y mujeres se encuentran en el apartado “algo satisfechos” respecto al proceso que se sigue en la institución y el trato que reciben de sus superiores.

Figura 23

Clasificación por género SIPT (Preguntas 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52)



Fuente: Elaboración propia

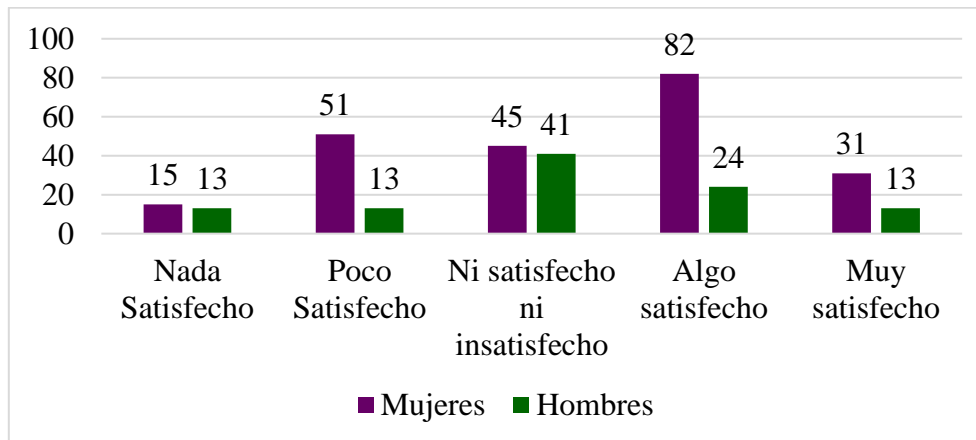
De la misma manera se observa en la Figura 23 que la mayoría de mujeres consideran que su desempeño laboral, retroalimentación, la satisfacción de sus necesidades, solución de conflictos y apoyo con actividades extra laborales por parte de los superiores es muy buena, en comparación con los hombres donde hay dos respuestas sobresalientes que son “Casi siempre” y “Siempre”, se puede resaltar que unos están de acuerdo con la mayoría de las mujeres, pero también existen docentes que consideran que existen fallos en esta dimensión respecto a lo evaluado.

Por lo cual concluimos que para las mujeres el nivel de CVL para el Soporte institucional para el trabajo (definición en Tabla 6) es muy bueno, mientras que en los hombres está en un nivel bueno pero también en un nivel intermedio. Es decir hay mayor cantidad de maestras satisfechas en esta dimensión.

3.4.2 Seguridad en el trabajo (ST)

Figura 24

Clasificación por género ST (Preguntas 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13)

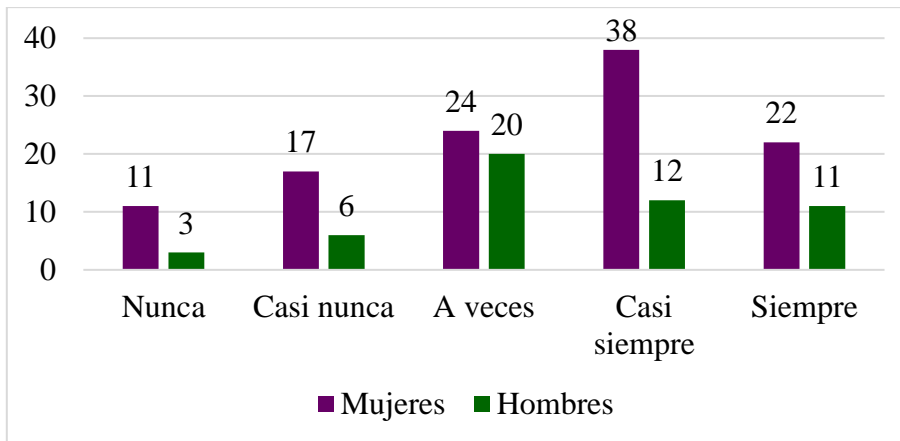


Fuente: Elaboración propia

En la segunda dimensión notamos en la Figura 24 que la mayoría de mujeres tiene un nivel bueno de calidad de vida laboral respecto a su grado de satisfacción con su salario, jubilación, su entorno laboral y capacitación por parte de la institución, pero los docentes hombres están en un nivel intermedio de satisfacción en los aspectos anteriores.

Figura 25

Clasificación por género ST (Preguntas 29, 30, 31 y 33)

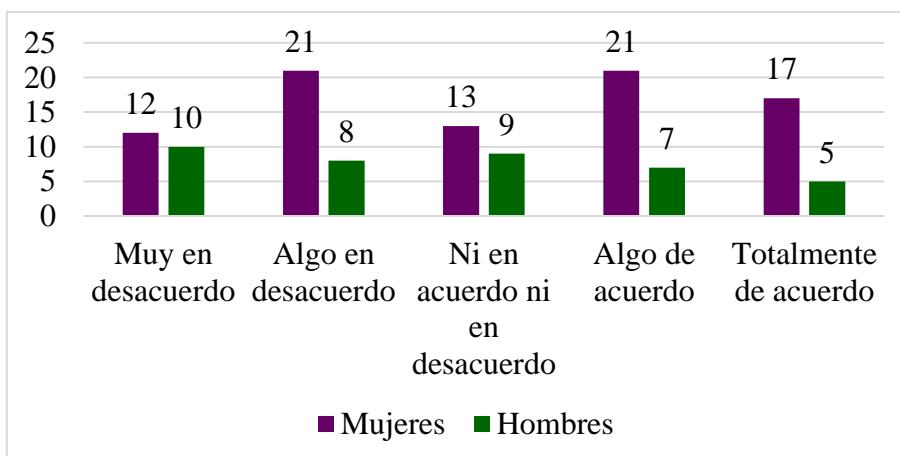


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 25 de igual manera las mujeres cuentan con buena CVL, aunque no consideran que su salario es bueno respecto a las actividades que realizan, mientras que los hombres se mantienen en un nivel intermedio.

Figura 26

Clasificación por género ST (Preguntas 61, 63 y 72)



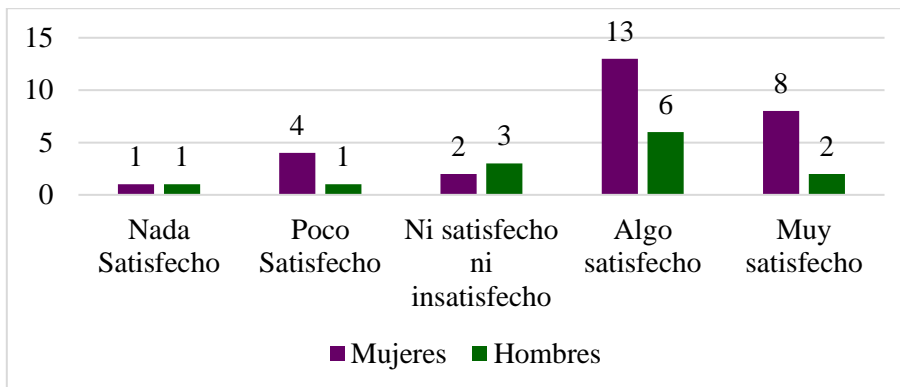
Fuente: Elaboración propia

Y en la Figura 26 hay una controversia de opiniones entre las mujeres respecto al tema de salud y los servicios que les ofrecen ya que unas consideran que es bueno, mientras que otras están en desacuerdo. En el caso de los hombres están muy en desacuerdo con lo mismo. Lo que significa que en esta dimensión para el caso de los hombres su nivel de calidad de vida laboral no es bueno en comparación con el de las mujeres. Aunque es notorio que el sueldo y el tema de salud destacan por tener insuficiencia tanto en la clasificación por géneros y de manera global (Figura 9).

3.4.3 Integración al puesto de trabajo (IAPT)

Figura 27

Clasificación por género IAPT (Pregunta 18)

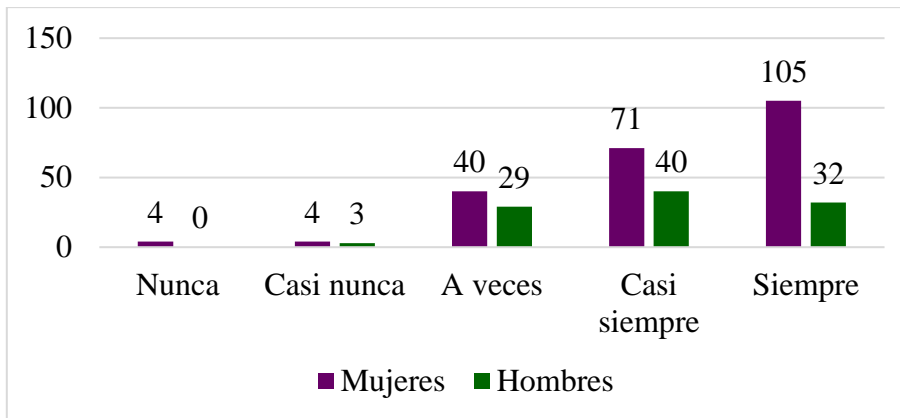


Fuente: Elaboración propia

En la tercera dimensión hombres y mujeres tienen un buen nivel para el trato que hay entre colegas (Figura 27).

Figura 28

Clasificación por género IAPT (Preguntas 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42 y 43)

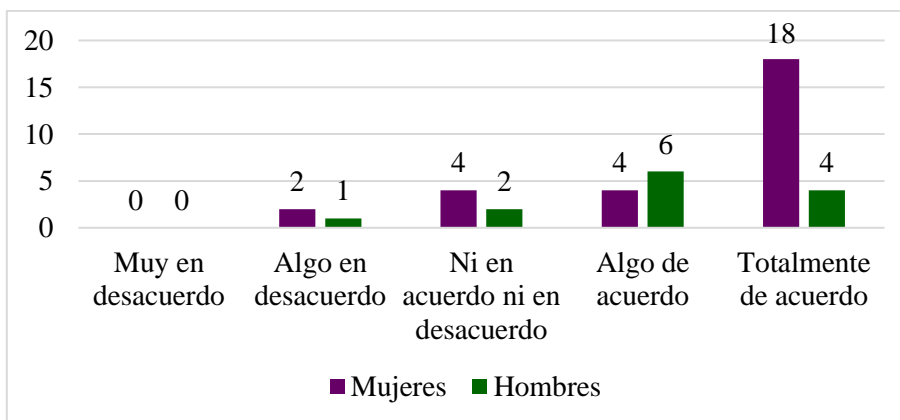


Fuente: Elaboración propia

Por otro lado la mayoría de mujeres consideran que siempre se respetan sus derechos laborales, así mismo que se sienten motivadas para realizar sus labores, tienden a lograr sus objetivos y metas, existe solidaridad entre sus superiores y las maestras, aunque la mayoría de los hombres consideran que en esos mismos aspectos no es siempre, sino casi siempre que se cumplen (Figura 28).

Figura 29

Clasificación por género IAPT (Pregunta 65)



Fuente: Elaboración propia

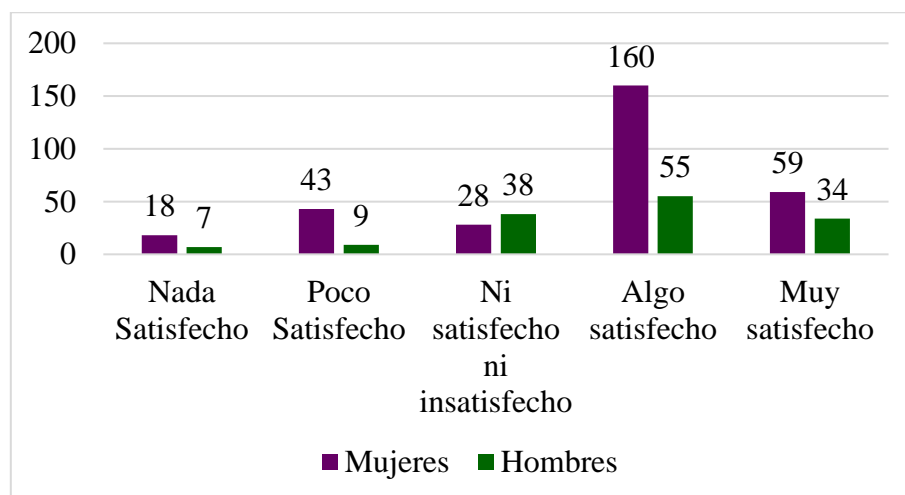
En la Figura 29 los hombres están en su mayoría algo de acuerdo con sus labores asignadas vinculadas a su preparación académica, mientras que la mayoría de mujeres están totalmente de acuerdo con que su perfil y actividades laborales pertenecen a su desarrollo académico.

Se puede concluir que existen más mujeres satisfechas en esta dimensión así como mejor CVL para ellas.

3.4.4 Satisfacción por el trabajo (SPT)

Figura 30

Clasificación por género IAPT (Preguntas 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22)



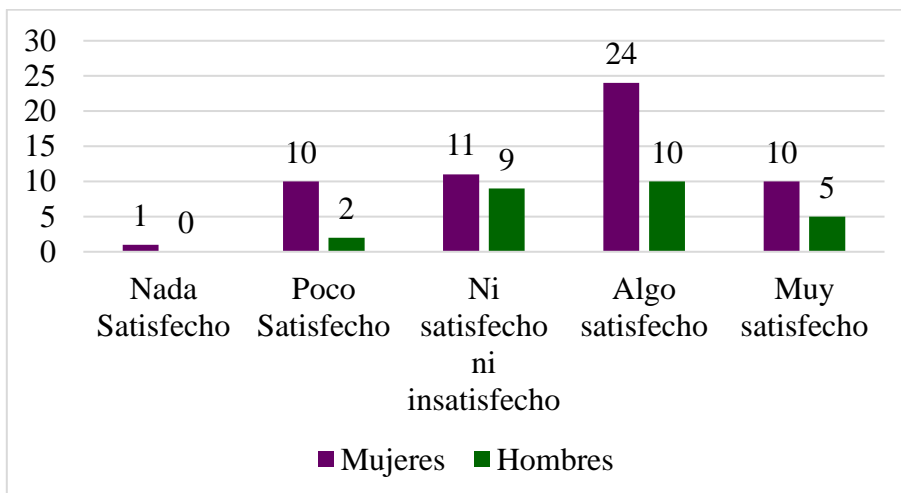
Fuente: Elaboración propia

En la cuarta dimensión pluralidad de hombres y mujeres (Figura 30) están en un nivel bueno de CVL respecto a su contratación, jornada laboral, turno de trabajo, las funciones que realizan en la escuela, sus habilidades que ejercen para su labor docente así como el reconocimiento de sus esfuerzos.

3.4.5 Bienestar logrado a través del trabajo (BLAT)

Figura 31

Clasificación por género BLAT (Preguntas 23 y 24)

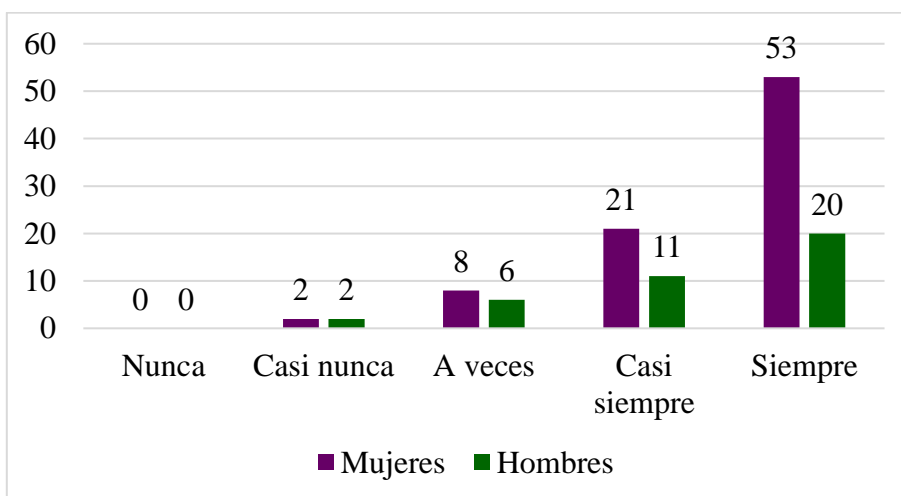


Fuente: Elaboración propia

En la quinta dimensión hombres y mujeres están algo satisfechos con la calidad de servicios y tamaño de su vivienda (Figura 31)

Figura 32

Clasificación por género BLAT (Preguntas 34, 35 y 38)

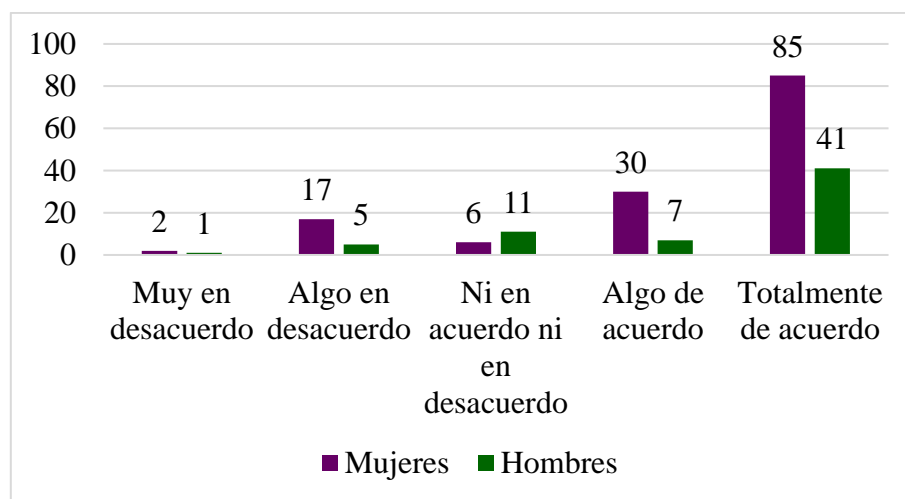


Fuente: Elaboración propia

También se sienten identificados con los objetivos del colegio y la utilidad que este tiene para las demás personas, además de que disfrutan sus actividades que realizan (Figura 32),

Figura 33

Clasificación por género BLAT (Preguntas 59, 60, 62, 66 y 71)

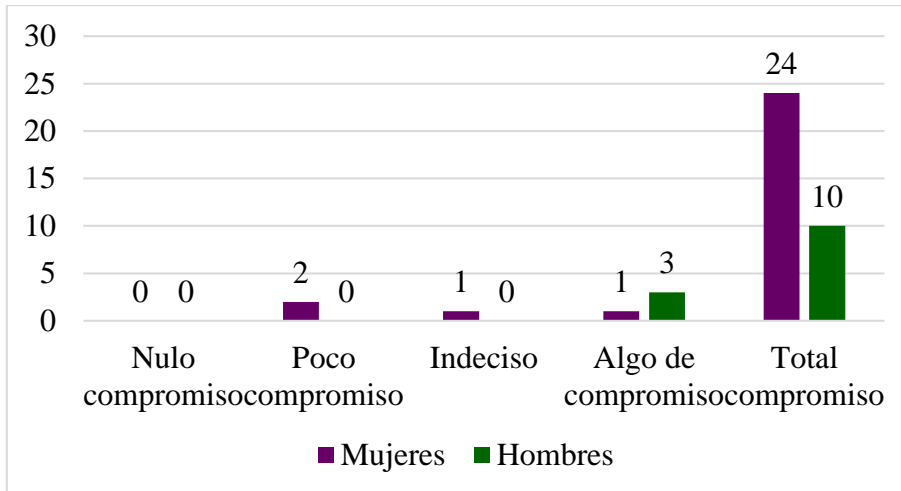


Fuente: Elaboración propia

La mayoría de hombres y mujeres están totalmente de acuerdo con que tienen sus capacidades físicas, mentales y sociales para desempeñar sus labores diarias y laborales, así como la contribución a darle una buena imagen al Colegio y opinan que son suficientes los alimentos que consumen (Figura 33).

Figura 34

Clasificación por género BLAT (Pregunta 73)



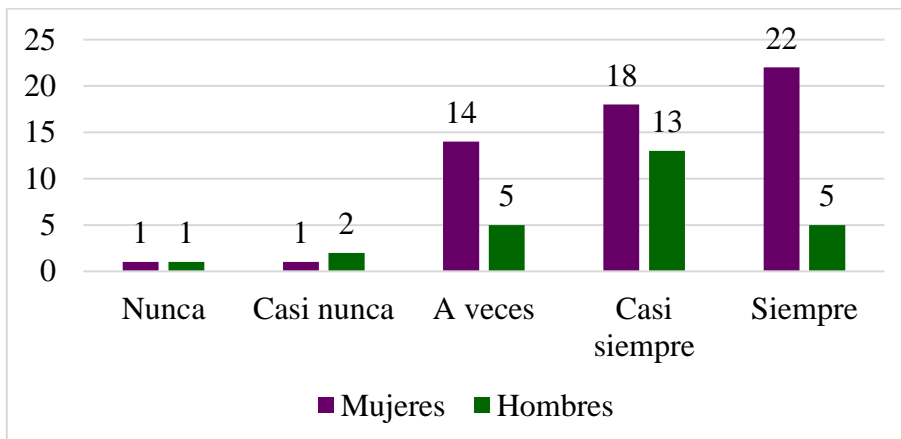
Fuente: Elaboración propia

Finalmente en la Figura 34 tanto hombres como mujeres en su mayoría sienten total compromiso respecto al logro de objetivos con respecto a su trabajo. Se puede concluir que ambos géneros tienen un buen nivel de CVL en esta dimensión.

3.4.6 Desarrollo personal del trabajador (DPT)

Figura 35

Clasificación por género DPT (Preguntas 53 y 54)

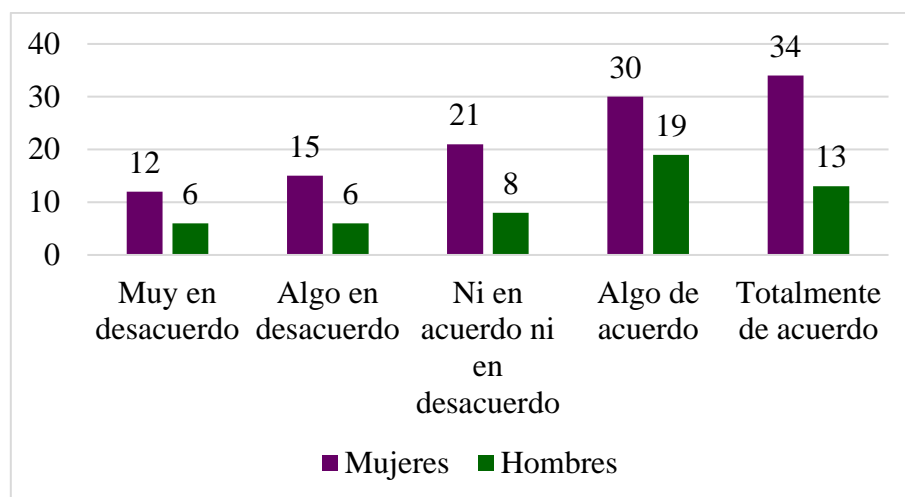


Fuente: Elaboración propia

En la sexta dimensión, pluralidad de hombres casi siempre reciben muestras de reconocimiento por sus actividades, mientras que la mayoría de las mujeres opinan que siempre (Figura 35).

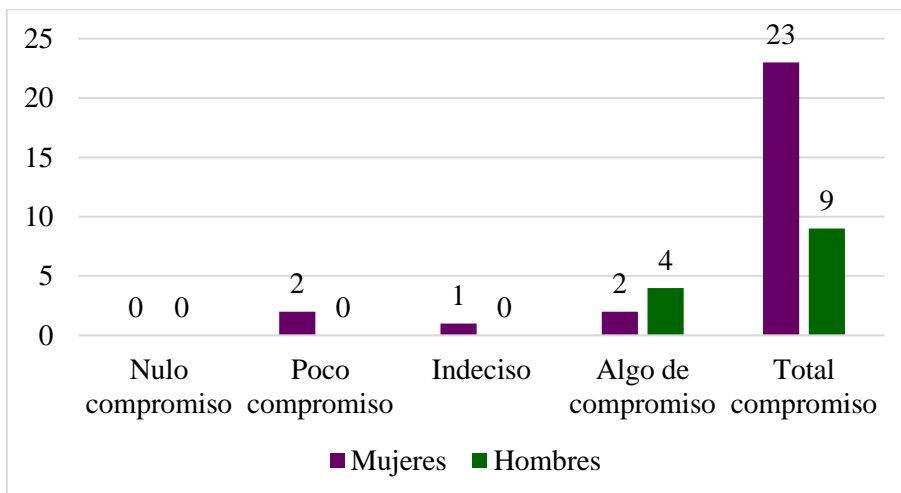
Figura 36

Clasificación por género DPT (Preguntas 64, 67, 68, 69 y 70)



Fuente: Elaboración propia

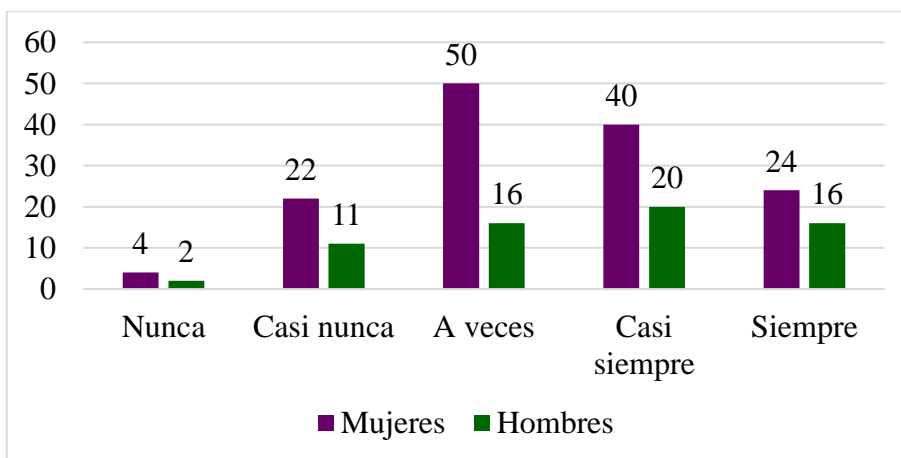
En la Figura 36, observamos que la mayoría de mujeres está totalmente de acuerdo con que su trabajo puede mejorar su nivel de vida, su potencial, su vivienda así como conservar su integridad física, mental y social y en el caso de los hombres están “Algo de acuerdo” con lo anterior.

Figura 37*Clasificación por género DPT (Pregunta 74)*

Fuente: Elaboración propia

Para la Figura 37 hombres y mujeres coinciden en tener total compromiso hacia el logro de objetivos de la institución. Con ello concluimos que hombres y mujeres tienen un buen nivel de CVL.

3.4.7 Administración del tiempo libre (ATL)

Figura 38*Clasificación por género DPT (Preguntas 25, 55, 56, 57 y 58)*

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 38, observamos que las mujeres tienen un nivel medio de opinión respecto a la cantidad de trabajo que deben llevar a casa, no consideran que su trabajo les permita realizar sus actividades domésticas o convivencia con su familia por la carga laboral, mientras que los hombres están en un nivel bueno respecto a las preguntas de esta dimensión. Se concluye que para este apartado, las mujeres carecen de CVL y los hombres tienen un buen nivel de CVL.

3.4.8 Resultados del nivel de calidad de vida laboral (CVL) conjunto y por pregunta

Tabla 16

Resultados del Nivel de CVL de las Siete Dimensiones

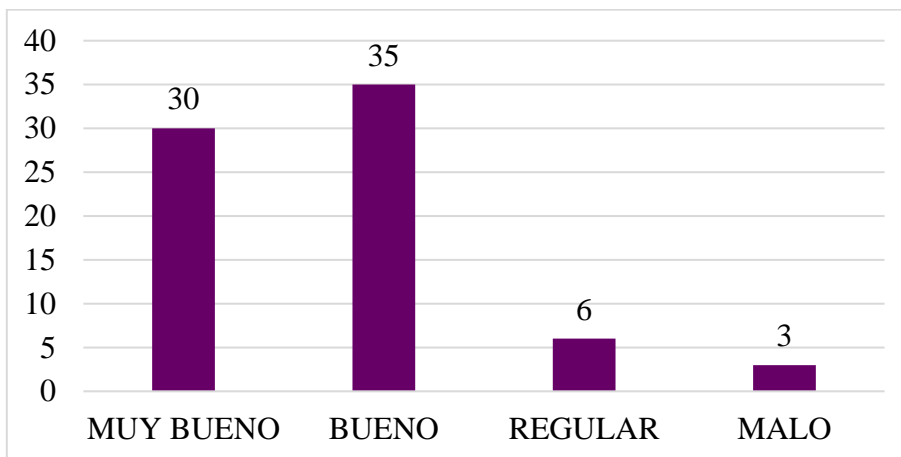
NIVEL DE CVL GLOBAL			
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS
Soporte institucional para el trabajo	BUENO	BUENO Y REGULAR	BUENO
Seguridad en el trabajo	BUENO	MALO	REGULAR
Integración al puesto de trabajo	BUENO	BUENO	BUENO
Satisfacción por el trabajo	BUENO	BUENO	BUENO
Bienestar logrado a través del trabajo	BUENO	BUENO	BUENO
Desarrollo personal del trabajador	BUENO	BUENO	BUENO
Administración del tiempo libre	REGULAR	BUENO	REGULAR

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 16 se resume de manera general el nivel de calidad de vida laboral de los docentes encuestados.

Figura 39

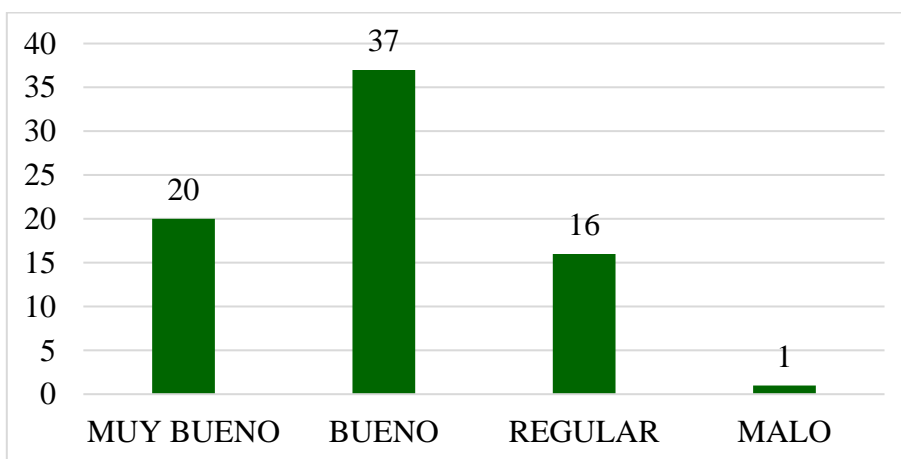
Nivel de CVL en Mujeres



Fuente: Elaboración propia

Figura 40

Nivel de CVL en Hombres

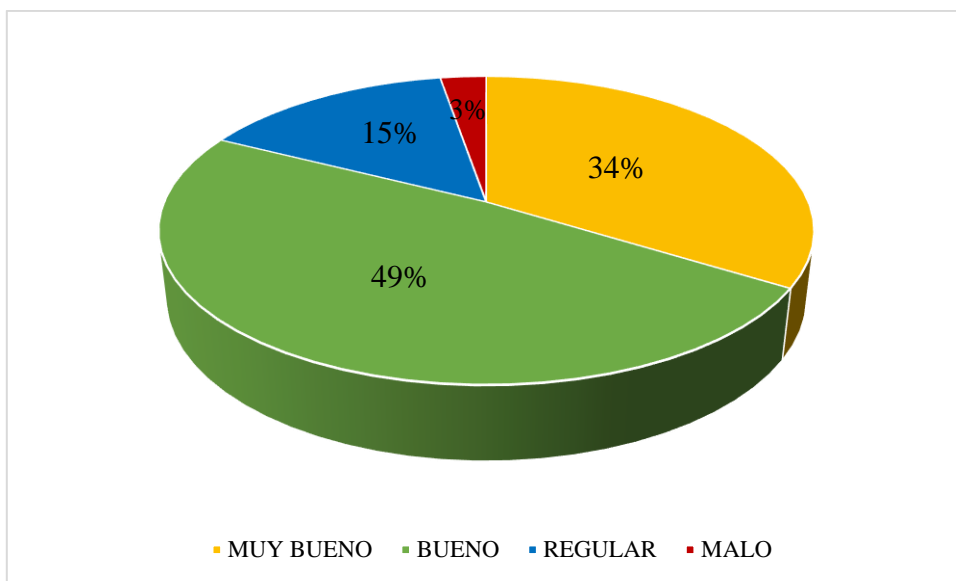


Fuente: Elaboración propia

Los gráficos comparativos en la Figura 39 y 40 respecto al nivel de CVL, se puede notar que en ambos géneros (hombres y mujeres) es sobresaliente un buen nivel, aunque se debe resaltar que existen ciertas inconformidades, sobre todo en el género masculino

Figura 41

Nivel de CVL global en %



Fuente: Elaboración propia

. En la figura 41 respecto al total de encuestados, existe un 49% de personas con un buen nivel de CVL, un 34% con un muy buen nivel de CVL, y un 15% con un nivel regular o poco nivel de calidad de vida laboral y 3% con un mal nivel de calidad de vida laboral.

CONCLUSIONES

El término calidad de vida laboral engloba diferentes factores, que juntos ayudan a conocer la percepción que tienen los docentes respecto a su vida económica, social, laboral y física. El Colegio Miguel Hidalgo al ser una institución privada con más de 70 años de trayectoria y contar con docentes capacitados en sus actividades designadas, lo catalogan como uno de los institutos con un prestigio alto y buen nivel educativo.

Aunque se debe tomar en cuenta, que por ser una escuela privada, los maestros no tienen los mismos beneficios que una institución pública, en primer lugar el salario, el número de horas asignadas, la cantidad de alumnos así como los servicios de salud ofrecidos hacia los docentes y ciertos beneficios que pueden llegar a tener.

En la presente investigación, nuestro objetivo general era evaluar y medir el nivel de calidad de vida laboral de los docentes que actualmente laboran en el Colegio Miguel Hidalgo en los diferentes niveles educativos, por medio del cuestionario CVT-GOHISALO propuesto por González, Hidalgo, G., & Preciado (2010) el cual posee un muy buen nivel de fiabilidad para la investigación realizada ya que se obtuvo un Alfa de Cronbach global de .975.

En general se obtuvieron resultados positivos respecto al nivel de calidad de vida laboral de los docentes, ya que es su mayoría las opiniones son buenas en las respuestas obtenidas. No obstante al desglosar cada una de las dimensiones propuestas, podemos concluir lo siguiente:

De manera general las siguientes dimensiones tienen un buen nivel de calidad de vida laboral, que son: *soporte institucional para el trabajo* que va relacionado con la supervisión laboral, el apoyo por parte de los directores, supervisores, etc., y la evaluación que tiene en sus áreas laborales. *Integración al puesto de trabajo* que incluye la motivación que tienen los

profesionistas, el entorno y ambiente laboral. *Satisfacción por el trabajo* que va relacionado con las habilidades que poseen como docentes, su creatividad, reconocimiento de su esfuerzo laboral y autovaloración como individuos y profesionistas. También está el *bienestar logrado a través del trabajo*, que implica su nivel de satisfacción con respecto a su alimentación y vivienda y finalmente el *desarrollo personal del trabajador* que tiene que ver con los logros que puede llegar a tener gracias a su puesto laboral.

En cuanto a la dimensión *seguridad en el trabajo*, que engloba el salario que reciben, sus derechos laborales y la capacitación para mejorar sus actividades designadas, así como la dimensión de *administración de tiempo libre*, la cual tiene que ver con el equilibrio que existe entre las labores académicas y las actividades personales, los encuestados carecen de calidad de vida laboral de forma global en estas dos dimensiones.

Los hombres presentan un rango de insatisfacción elevado en la dimensión de seguridad en el trabajo (Ver Anexo C), hay tres preguntas con las cuales hay mayor insatisfacción, la primera es referente al salario ofrecido al educador con respecto a otras instituciones, la segunda es la falta de interés en temas de salud por el personal docente y la última es que la relación que tiene el salario y empleo para tener una vivienda la cual no fue adquirida gracias al empleo actual que poseen, sin embargo en las demás preguntas de esta dimensión también hay carencias (Figuras 24, 25 y 26).

En el caso de las mujeres, aunque poseen un buen nivel de calidad de vida laboral. La dimensión “administración de tiempo libre” donde se relaciona sus actividades laborales con las actividades domésticas o familiares u otras, presentan tensión, ya que su trabajo interfiere en sus demás actividades. Al igual que los hombres, las mujeres igualmente presentan insatisfacción con su salario y servicios de salud ofrecidos.

RECOMENDACIONES

Con los datos recolectados, las recomendaciones que se hacen al personal administrativo y directivo o aquellas personas responsables de los docentes para mejorar los aspectos salariales de los maestros, es llegar a un acuerdo de tal manera que lo trabajado por parte de los educadores sea equivalente al pago que reciben, también mejorar el trato superior-docente. Si bien, existen individuos que reflejan un muy buen nivel y buen nivel de calidad de vida laboral se deben atacar los puntos débiles con los que cuentan.

Mantener un personal motivado, ayuda a un mejor desempeño y trae beneficios a la institución. La exigencia en calidad educativa debe ser proporcional a los insumos e incentivos ofrecidos. Contar con un sector de salud que pueda atender a los docentes traerá beneficios y hará que se sientan apreciados. Se sugiere mantener y seguir mejorando sus aspectos buenos.

No obstante , este estudio es limitado porque la muestra de los docentes participantes del Colegio Miguel Hidalgo de la ciudad de Puebla de Zaragoza no es representativa, una ampliación de esta muestra, daría resultados más completos acerca del nivel de calidad de vida laboral. Asimismo sería de utilidad usar instrumentos que pueda evaluar la participación de los administrativos directivos y otros, debido a que también tienen una formación docente y trabajan dentro de la institución, su contribución daría un panorama más completo así como más elementos a analizar y discutir acerca de la calidad de vida laboral.

REFERENCIAS

- Araujo, M. d., Ponce, T., & García, S. L. (13 de octubre de 2020). *Perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución de Educación Superior Privada*. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/index.htm>
- Arteaga, B., & Camargo, S. (2009). El surgimiento de la formación de docentes en México como profesión de Estado: Enrique C. Rébsamen y la creación de las primeras Escuelas Normales. *Revista Integra Educativa*, 121-133.
- Canales, M. A., Valenzuela, S. V., & Luengo, L. H. (2018). Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Revista Enfermería Universitaria*, 370-382.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administracion Sanitaria*, 143-160.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128.
- Cherns, A., & Davis, L. (1975). *The Quality of Working Life*. Nueva York: Free Press.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.
- Colegio Miguel Hidalgo. (2018). *Colegio Miguel Hidalgo*. Obtenido de <https://colegiomiguelhidalgopue.edu.mx/sitio/>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 228-247.
- De Buen, N. (2000). *Derechos del trabajador de confianza*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.
- Díaz, Á., Ficapal, P., & Torrent, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. *Revista Internacional de Sociología*, 1-20.
- Eurofound and International Labour Organization. (2019). *Working conditions in a global perspective*. Ginebra: Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization.
- Fernández, C., Baptista, P., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Flores, R., & Madero, S. M. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Revista Acta Universitaria*, 24-31.
- Galeana, P. (2016). *La legislación del segundo imperio*. México: Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.
- Galván, L. E. (2016). Maestras y maestros en el tiempo. Una mirada desde la historia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 145-178.
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236.
- Gonzalbo, P. (1992). Cuestiones de historia de la educación colonial. *Revista Interuniversitaria*, 21-32.
- Gonzalbo, P. (2001). *Educación y colonización de la Nueva España 1521-1821*. México: Colección historia, ciudadanía y magisterio.
- González, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. G. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y salud*, 115-117.

- González, R., Hidalgo, G., G., J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Ciencia y trabajo*, 332-340.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en Psicología*, 271-276.
- Grupo Banco Mundial. (2020). *COVID-19: Impactos en la educación y respuestas en la política pública*. México: Grupo Banco Mundial.
- Guevara, I. (2002). *La educación en México siglo XX*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Guzmán, F. (2018). La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 135-158.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015). *La mirada de los docentes sobre los factores que condicionan su desempeño*. México: INEE.
- Jokinen, E., & Heiskanen, T. (2013). Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131-141.
- Kline, P. (2015). *A Handbook of Test Construction: Introduction to Psychometric Design*. New York: Routledge .
- López, A. (1985). *Educación mexicana*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- M. Santibáñez, L. (2002). ¿Están mal pagados los maestros en México? Estimado de los salarios relativos del magisterio. *Revista Latinoamericana de Estudios*, 9-41.
- Maríñez, M. d. (2001). Reseña de "Pueblos indios y educación en el México colonial, de Dorothy Tanck de Estrada". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 140-144.
- Marrau, C. M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 53-68.
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 333-365.
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 542-560.
- Martínez, M., & Ross, R. (2010). De la calidad de la vida laboral a los riesgos Psicosociales. *Acciones e investigaciones sociales*, 5-55.
- Morales, P. (2008). *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. España: Universidad Pontificia Comillas.
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: El Manual Moderno.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 121-133.
- Peñaherrera, F., Cárdenas, J., & Cedillo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 166-173.
- Peñarrieta, I., Krederdt, S., Santiago, S., Guevara, G., Carhuapoma, M., & Chavez, E. (2014). Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 124-131.
- Pérez, A. J., Lara, G., & Romero, J. M. (2008). *Historial Universal: de los orígenes de la modernidad a la crisis del mundo globalizado*. México: OXFORD.

- Prieto, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Revista Foro de Educación*, 325-345.
- Romero, J. G., Rodríguez, E., & Romero, Y. E. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Perspectivas Docentes*, 35-38.
- Ruíz, C. (5 de Abril de 2021). *Programa Interinstitucional Doctorado en Educación*. Obtenido de <http://200.11.208.195/blogRedDocente/alexisduran/wp-content/uploads/2015/11/CONFIABILIDAD.pdf>
- UNESCO. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente* . Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América.
- W. Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* . México D.F.: Mc Graw Hill.

ANEXO A. ALFA DE CRONBACH

El alfa de Cronbach es un coeficiente que se utiliza para medir la confiabilidad de un instrumento de medición, fue propuesta por Cronbach en 1951, toma valores entre 0 y 1, entre más acercado sea su valor a 1 mayor confiabilidad posee, se emplea en respuestas policotómicas como las escalas Likert (Corral 2009 y Kline 2015).

El valor del coeficiente se calcula mediante dos métodos:

- 1) Por medio de la varianza de los ítems y el puntaje total (Morales, 2008, Corral 2009 y Kline 2015).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} * [1 - \sum \frac{\sigma_i^2}{\sigma_t^2}]$$

Donde:

α = *alfa de Cronbach*

k = *número de ítems del instrumento evaluado*

$\sum \sigma_i^2$ = *suma de la varianza de cada ítem $i = 1, \dots, k$*

σ_t^2 = *varianza total de la prueba*

- 2) Mediante la correlación de los ítems (Morales, 2008, Corral 2009 y Kline 2015).

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)}$$

Donde:

α = *alfa de Cronbach*

n = *número de ítems del instrumento evaluado*

p = *promedio de las correlaciones lineales de cada uno de los ítems*

Para la interpretación del coeficiente alfa de Cronbach se hace una medición de valores que van de 0 a 1 y puede ser guiada por la siguiente escala (Kline 2015 y Ruíz, 2002):

Tabla 17

Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Ruíz, 2002

Un instrumento de medición debe tener principalmente confiabilidad, validez y objetividad. La confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce los mismos resultados, además cuanto mayor es la confiabilidad, menor es el error. La validez implica que se mida lo que realmente debe medir el instrumento, tanto la confiabilidad como la validez son importantes y deben ser demostrados en el instrumento de medición. Por otra parte la objetividad se refiere a no darle una interpretación inequívoca a los resultados obtenidos. Estos tres conceptos deben estar relacionados para poder llevarse a cabo la medición del instrumento (Fernández, Baptista, & Hernández, 2014).

ANEXO B. CUESTIONARIO PARA DOCENTES

El presente cuestionario tiene la finalidad de recolectar información de los docentes acerca de su calidad de vida laboral. Por lo cual se le pide su colaboración para responder las preguntas. La información que se solicita es confidencial y su uso será únicamente para investigación como parte del trabajo de tesis de la Licenciatura en Actuaría de la BUAP. Los resultados que se obtengan servirán para hacer mediciones y ayudara a hacer recomendaciones a la institución.

Género: _____ **Edad:** _____ **Grado de estudios:** _____

Estado civil: _____ **Nivel al que imparte clases:** _____

Marque con una **X** la respuesta que más se acerque a su opinión, las preguntas reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4. **Donde 0 corresponde a nada satisfecho, 1 poco satisfecho, 2 ni satisfecho ni insatisfecho, 3 algo satisfecho y 4 muy satisfecho.**

No.	PREGUNTAS	0	1	2	3	4
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue en la institución					
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito					
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución					
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mí trabajo					

21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como empleado en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					

Marque con una **X** la respuesta que más se acerque a su opinión. Las siguientes preguntas van en una escala de 0 a 4 donde: **0 corresponde a nunca, 1 casi nunca, 2 a veces, 3 casi siempre y 4 siempre.**

No.	PREGUNTAS	0	1	2	3	4
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32	Corresponde a la frecuencia en que en la institución se respetan mis derechos laborales					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					

51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					

Marque con una **X** la respuesta que más se acerque a su opinión. Las siguientes preguntas van en una escala de 0 al 4. **Donde 0 corresponde a muy en desacuerdo, 1 algo en desacuerdo, 2 ni en acuerdo ni en desacuerdo, 3 algo de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo.**

No.	PREGUNTAS	0	1	2	3	4
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					

Marque con una **X** La respuesta que más se acerque a su opinión. Las siguientes preguntas van en una escala de 0 al 4. **Donde 0 corresponde a nulo compromiso, 1 poco compromiso, 2 indeciso, 3 algo de compromiso y 4 total compromiso**

No.	PREGUNTAS	0	1	2	3	4
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN! ¡QUE TENGAS UN EXCELENTE DÍA! ☺

ANEXO C. CUESTIONARIO EN LÍNEA PARA DOCENTES

<https://forms.gle/jPSoo1JKwgVGArl29>

ANEXO D. NIVEL DE CVL EN CADA PREGUNTA

NIVEL DE CVL POR PREGUNTA			
DIMENSIONES	ÍTEM	MUJERES	HOMBRES
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	6	BUENO	BUENO
	19	BUENO	BUENO
	26	MUY BUENO	BUENO
	27	BUENO	BUENO***
	28	BUENO	BUENO**
	44	MUY BUENO	BUENO**
	45	MUY BUENO	BUENO**
	46	MUY BUENO	MUY BUENO
	47	MUY BUENO	BUENO
	48	MUY BUENO	MUY BUENO
	49	MUY BUENO	MUY BUENO
	50	MUY BUENO	BUENO**
	51	BUENO	BUENO**
	52	BUENO	MUY BUENO
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	5	BUENO	BUENO***
	7	BUENO	REGULAR
	8	MALO	REGULAR**
	9	BUENO	BUENO
	10	REGULAR	REGULAR
	11	BUENO	REGULAR
	12	BUENO	REGULAR
	13	BUENO	REGULAR
	29	REGULAR	REGULAR
	30	BUENO	REGULAR
	31	BUENO	REGULAR
	33	BUENO	MUY BUENO
	61	MALO	MALO
	63	MUY BUENO	REGULAR
72	BUENO**	REGULAR***	
INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	18	BUENO	BUENO
	32	BUENO	REGULAR
	36	BUENO	BUENO
	37	MUY BUENO	BUENO
	39	MUY BUENO	BUENO**
	40	MUY BUENO	BUENO
	41	MUY BUENO	BUENO

	42	MUY BUENO	BUENO
	43	MUY BUENO	REGULAR
	65	MUY BUENO	BUENO
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	1	BUENO	BUENO
	2	BUENO	BUENO
	3	BUENO	REGULAR
	4	BUENO	BUENO
	14	BUENO	MUY BUENO**
	15	BUENO	BUENO
	16	BUENO	MUY BUENO**
	17	BUENO	BUENO
	20	BUENO	MUY BUENO**
	21	BUENO	BUENO***
22	BUENO	BUENO	
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	23	BUENO	BUENO**
	24	BUENO	BUENO
	34	MUY BUENO	MUY BUENO
	35	MUY BUENO	MUY BUENO
	38	MUY BUENO	MUY BUENO**
	59	MUY BUENO	MUY BUENO
	60	MUY BUENO	MUY BUENO
	62	BUENO	REGULAR
	66	MUY BUENO	MUY BUENO
	71	MUY BUENO	MUY BUENO
73	MUY BUENO	MUY BUENO	
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	53	MUY BUENO	BUENO
	54	MUY BUENO	BUENO
	64	REGULAR	BUENO
	67	MUY BUENO	MUY BUENO
	68	MUY BUENO	BUENO
	69	MALO	BUENO
	70	MUY BUENO	MUY BUENO
74	MUY BUENO	MUY BUENO	
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE	25	BUENO	REGULAR
	55	REGULAR	BUENO
	56	BUENO	MUY BUENO
	57	REGULAR	BUENO
	58	REGULAR	BUENO**

*Existe un empate entre las respuestas obtenidas respecto a cada ítem del total de encuestados (41), mujeres (28) y hombres (13).