

## Impacto del COVID-19 en la calidad de vida de profesores universitarios de Sonora y Sinaloa (México)

Celia Yaneth Quiroz Campas<sup>□</sup> 

José Ramón López Arellano<sup>§</sup> 

Antonio Humberto Vega Arellano<sup>¥</sup> 

Alberto Galván Corral<sup>‡</sup> 

### Resumen

El mundo ha sufrido cambios significativos desde el inicio de la pandemia por COVID-19, los cuales han afectado mayormente al sector educativo, y ya se trate de estudiantes o de profesores, los últimos han percibido una disminución en la calidad de vida, al enfrentarse a diversos retos referentes al uso de las tecnologías de información y telecomunicaciones para trabajar eficazmente de manera virtual. En tal escenario, se realizó un estudio comparativo de la calidad de vida laboral y los efectos de COVID-19 en docentes de universidades de los estados de Sonora y Sinaloa. En este estudio, de tipo cuantitativo exploratorio, se aplicó un instrumento validado que permitió evaluar las dimensiones: calidad de vida, calidad de vida laboral, gestión organizacional y desarrollo organizacional de 371 trabajadores de esas universidades, con similares resultados respecto de las variables analizadas. De ahí se concluyó que dichas dimensiones tienen un nivel alto en ambas instituciones, con excepción de la calidad de vida, que se encuentra en un nivel medio y ligeras diferencias, dependiendo de la edad y el nivel de estudio de los participantes.

**Palabras clave:** calidad de vida, COVID-19, división del trabajo, educación, espacio, organización del trabajo, satisfacción en el trabajo.

**Ideas destacadas:** artículo de investigación que analiza la percepción de la calidad de vida laboral, la calidad de vida, la gestión organizacional y el desarrollo organizacional durante la pandemia por COVID-19 por parte de los trabajadores de dos instituciones de educación superior del noroeste de México, en Sonora y Sinaloa. Los resultados son similares para ambas universidades.



RECIBIDO: 18 DE OCTUBRE DE 2022. | EVALUADO: 30 DE NOVIEMBRE DE 2022. | ACEPTADO: 4 DE JUNIO DE 2023.

### CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Quiroz Campas, Celia Yaneth; López Arellano, José Ramón; Vega Arellano, Antonio Humberto; Alberto Galván Corral. 2023. "Impacto del COVID-19 en la calidad de vida de profesores universitarios de Sonora y Sinaloa". *Cuadernos de Geografía: Revista Colombiana de Geografía* 32 (2): 475-492. <https://doi.org/10.15446/rcdg.v32n2.105358>

□ Instituto Tecnológico de Sonora, Sonora – México. ✉ [celia.quiroz@itson.edu.mx](mailto:celia.quiroz@itson.edu.mx) – ORCID: 0000-0002-6068-1552.

§ Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa – México. ✉ [ramonlo@uas.edu.mx](mailto:ramonlo@uas.edu.mx) – ORCID: 0000-0003-2126-6767.

¥ Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa – México. ✉ [vega\\_antonio@me.com](mailto:vega_antonio@me.com) – ORCID: 0000-0003-0259-604X.

‡ Instituto Tecnológico de Sonora, Sonora – México. ✉ [agalvan@itson.edu.mx](mailto:agalvan@itson.edu.mx) – ORCID: 0000-0002-9625-0324.

✉ Correspondencia: José Ramón López Arellano, Calle Josefa Ortiz de Domínguez s/N, Ciudad Universitaria 80013. Culiacán Rosales, Sinaloa, México.

## Impact of covid-19 on the Quality of Life of University Professors of Sonora and Sinaloa (Mexico)

### Abstract

The world has undergone significant changes since the start of the COVID-19 pandemic, these have mostly affected the educational sector, whether they are students and teachers, the latter have perceived a decrease in the quality of life when facing various challenges related to the use information and telecommunications technologies to work effectively virtually. Thus, a comparative study of the quality of work life and the effects of COVID-19 was carried out among professors from universities in the states of Sonora and Sinaloa. To carry out this quantitative exploratory study, a validated instrument was applied that allowed evaluating the dimensions of quality of life, quality of work life, organizational management and organizational development of 371 workers from both universities, finding similar results in both universities in the variables analyzed and in conclusion, these dimensions are perceived in a high level in both institutions, with the exception of quality of life, which is at a medium level, also slight differences were found depending on the age and level of study of the participants.

**Keywords:** quality of life, COVID-19, division of labor, education, space, work organization, job satisfaction.

**Highlights:** research article that analyzes the perception of the quality of work life, quality of life, organizational management and organizational development during the COVID-19 pandemic of the workers of two higher education institutions in northwestern Mexico. The results are obtained in both universities.

## Impacto do covid-19 na qualidade de vida de professores universitários de Sonora e Sinaloa (México)

### Resumo

O mundo passou por mudanças significativas desde o início da pandemia do COVID-19, estas afetaram principalmente o setor educacional, sejam alunos e professores, estes últimos perceberam uma diminuição na qualidade de vida ao enfrentar vários desafios relacionados ao uso tecnologias de informação e telecomunicações para trabalhar de forma eficaz virtualmente. Assim, foi realizado um estudo comparativo da qualidade de vida no trabalho e os efeitos do COVID-19 entre professores de universidades dos estados de Sonora e Sinaloa. Para realizar este estudo exploratório quantitativo, foi aplicado um instrumento validado que permitiu avaliar as dimensões qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, gestão organizacional e desenvolvimento organizacional de 371 trabalhadores de ambas as universidades, encontrando resultados semelhantes em ambas as universidades nas variáveis analisadas e concluiu-se que essas dimensões são percebidas em um nível alto em ambas instituições, com exceção da Qualidade de Vida, que é de nível médio, também foram encontradas pequenas diferenças dependendo da idade e nível de estudo dos participantes.

**Palavras-chave:** qualidade de vida, COVID-19, divisão do trabalho, educação, espaço, organização do trabalho, satisfação no trabalho.

**Ideias destacadas:** artigo de pesquisa que analisa a percepção da qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida, gestão organizacional e desenvolvimento organizacional durante a pandemia de COVID-19 dos trabalhadores de duas instituições de ensino superior no noroeste do México. Os resultados são semelhantes em ambas as universidades.

## Introducción

La pandemia declarada por el COVID-19 trajo consigo cambios abruptos en la vida de todas las personas, especialmente en aquellos trabajadores cuyas principales actividades se desarrollaban de manera presencial y no estaban familiarizados con el trabajo a distancia ni con las herramientas electrónicas y virtuales. Esto provocó una caída en la percepción de su calidad de vida laboral (CVL), sobre todo al inicio de la crisis, cuando la curva de aprendizaje en el uso de las herramientas digitales era prácticamente nula.

Dicho lo anterior, los trabajadores de la educación fueron de los más afectados por las alteraciones en su vida laboral y personal y los retos que trajo consigo el COVID-19 (Unesco 2021), al transformarse por completo sus métodos de enseñanza y planeación de clases. Estos desafíos han llamado la atención de los investigadores para profundizar sobre temas como la inseguridad laboral y el bienestar de los empleados, tanto en las ciudades como en todo tipo de organizaciones, entornos laborales y espacios universitarios, viendo si ello repercute en su calidad de vida y las afecta profundamente. Asimismo, la coyuntura hizo indispensable el uso de instrumentos de medición documental y de campo que contribuyeran a evaluar en qué grado ella perjudicó o benefició a los trabajadores (Mamani et ál. 2020).

Por otro lado, la pandemia COVID-19 obligó a la implementación del trabajo remoto desde casa en todas las ciudades, con ciertas desventajas, como la deficiente implementación del trabajo a distancia, la falta de monitoreo por parte de los jefes inmediatos y la carencia de herramientas tecnológicas, sin una apropiada capacitación para utilizarlas. Esto conllevó la falta de motivación por parte de los trabajadores y, por ende, la baja productividad e incumplimiento de las metas. No obstante, también cabe destacar sus beneficios, como la disminución en los costos de mantenimiento y renta de los inmuebles; el aumento de la productividad; la predilección por el trabajo desde casa al de oficina, lo cual reduce la huella de carbono; así como la inclusión de personas en estado de vulnerabilidad y la reducción del ausentismo laboral (George, Chiba y Scheepers 2017; Ulate 2020; Morilla et ál. 2021; Arango 2022).

Autores como Wara et al. (2018) y Leitão, Pereira y Gonçalves (2021) afirman que para mejorar la productividad laboral en las organizaciones se deben tener en cuenta factores como la compensación justa y equilibrada; las instalaciones de trabajo; el desarrollo profesional; la

comunicación empleado-empleador; la educación universitaria y el ambiente de trabajo, entre otros, así como evitar factores que la reducen, como el agotamiento emocional, el cinismo o la salud ocupacional. Es importante resaltar también los horarios laborales, los cuales son una parte fundamental en la vida de las personas, que se sienten más seguras en turnos estables (Nguyen y Vo 2018; Gärtner et ál. 2019; Heidarimoghadam et ál. 2020; Maqsood et ál. 2021). Lo anterior está íntimamente relacionado con la percepción de la calidad de vida laboral, la cual involucra, entre otros aspectos, el desarrollo personal, las relaciones humanas y la administración del tiempo libre (Burke y Deszca 1982; Suescún et ál. 2016; Aspiazu 2017; Leiva, Mansilla y Comelin 2017; Murillo y Montaña 2018).

De este modo, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) trabajó para brindar respuestas oportunas a los retos que trajo la pandemia de COVID-19, expresadas en el documento *Hacia la construcción colectiva de la nueva normalidad en la educación superior* (UAS 2020). Dicho esto, la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) tomó distintas medidas preventivas contra la propagación del virus SarsCoV-2, causante del COVID-19, orientadas al bienestar de sus trabajadores y estudiantes, por medio de clases y juntas en línea, así como la facilitación de herramientas accesibles a los trabajadores, todo ello para crear las condiciones necesarias requeridas desde el inicio de la crisis en 2020. Sin embargo, también se presentaron desafíos, ya que México es uno de los países más rezagados en el uso de las TIC en la educación (López et ál. 2022).

En este tenor, se elaboró un estudio comparativo y correlacional de la calidad de vida laboral y efectos colaterales del COVID-19 entre los docentes universitarios en dos ciudades medias del norte de México (Sonora y Sinaloa) a través de la colaboración del cuerpo académico del Instituto Tecnológico de Sonora, Campus Navojoa ITSON-CA-12 de "Gestión organizacional y desarrollo sustentable", y de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con el cuerpo académico UAS-CA 288 "Innovación educativa en el marco del desarrollo administrativo de las empresas", integrado por profesores e investigadores de tiempo completo de la institución, entre cuyos objetivos destacan: la formación en desarrollo económico y competitividad financiera de las pymes, además de la educación y la innovación estratégica en la enseñanza profesional dentro del campo de la administración.

Este tipo de proyectos proveen un espacio universitario dedicado a la ciencia, la tecnología y la innovación y

abren puertas para que los estudiantes en las facultades de ambos estados se vinculen con los académicos en la producción de literatura científica. En ese sentido, resulta necesaria la colaboración entre distintos ámbitos educativos y su orientación a la producción académica, al desarrollo sostenible y al mejoramiento de la sociedad (Fernández, Domínguez y Martínez 2020), por medio de la colaboración de los profesores integrantes de cuerpos académicos, quienes generan nuevos conocimientos (Menéndez et ál. 2020), innovan y crean redes temáticas de investigación (Torres y Jaimes 2015).

En tal escenario, el objetivo general fue elaborar un estudio comparativo de la calidad de vida laboral (CVL) y los efectos colaterales de COVID-19 entre docentes de espacios educativos universitarios en dos ciudades medias del norte de México (Sonora y Sinaloa), a través de cuerpos colegiados, con miras a la generación y aplicación del conocimiento con académicos y su vinculación a la producción científica reconocida por CONACYT y PRO-DEP. La elección de estas ciudades se hizo tanto por la cercanía como por la semejanza cultural y social, en un espacio geográfico que alguna vez fue un solo estado (de Occidente). En cuanto a la hipótesis que se planteó para dar pauta y guiar las correlaciones entre los sujetos de estudio, parte de la percepción de que la calidad de vida de los empleados está directamente relacionada con la percepción de la calidad de vida laboral, el desarrollo y la gestión organizacional.

Los efectos derivados de este estudio comparativo serán, entre otros: fortalecer las líneas de investigación para los académicos sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en las ciudades y sus entornos empresarial, universitario y de dispersión y ocio, sobre los cambios que han sufrido las mismas y los nuevos paradigmas que se han desarrollado en razón de la crisis.

## Marco referencial y conceptual

En este apartado se señalan las teorías y conceptos principales que se abordaron en la presente investigación. Dicho esto, uno de los conceptos primordiales en los que se apoyó este estudio es el de calidad de vida laboral (CVL), el cual involucra muchos aspectos, entre los que destacan el desarrollo personal, las relaciones humanas y la administración del tiempo libre (Burke y Deszca 1982; Jenkins 1983; Suescún et ál. 2016; Aspiazu 2017; Leiva, Mansilla y Comelin 2017; Murillo y Montaña 2018). Como la CVL se basa en apreciaciones de satisfacción o insatisfacción (Cruz 2018), sobre esta base las organizaciones

deben contar con los recursos adecuados para que los empleados realicen sus actividades de la manera más eficiente y satisfactoria posible, priorizando la salud y el bienestar, además de fomentar los proyectos de vida de sus trabajadores y los planes de carrera que enfatizarán su proyección profesional, con la premisa de que la satisfacción se relaciona de forma directa con la calidad de vida (Bastidas y Albarracín 2020; Pedraza 2020; Ortega 2020).

En el mismo contexto, la CVL se define por medio de índices, como el de gestión organizacional o estilo de gestión en la organización, factor importante en la calidad de vida laboral, pues para lograrla es imprescindible la seguridad y la satisfacción en el trabajo, así como la orientación laboral (*coaching*) y el respeto de la organización (Ali et ál. 2011, citado por Cruz 2018). Así, el desarrollo organizacional (DO) es la suma de los esfuerzos en las organizaciones para afrontar los obstáculos que puedan atravesar, es decir, es una respuesta al cambio, una estrategia de carácter educacional que tiene la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones de modo que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, a los nuevos desafíos y al ritmo vertiginoso del cambio (Bennis 1973, citado por Guízar 2008).

Es importante puntualizar también que en los espacios universitarios y educativos de las ciudades intermedias converge una suma importante de personas (estudiantes y trabajadores administrativos y docentes) que llegan desde distintos puntos dentro de las ciudades y regiones aledañas, lo que hizo que fueran directamente afectados por la pandemia COVID-19, en lo que tiene que ver con la movilidad hacia los espacios mencionados, la productividad –tanto de estudiantes como de empleados y docentes– y la salud mental y física (Unesco 2021).

En cuanto a la categorización de la ciudad intermedia, se entiende como el “lugar central, núcleo, polo, nudo que genera una doble relación con su entorno; por un lado, de centralidad (atracción, gravitación de personas, de bienes, de comunicaciones), y por otro, de polarización (o irradiación de servicios educativos, sanitarios, comerciales)” (León 2010 citado por Canziani y Schejtman 2013). Lo anterior es de interés para este estudio, ya que tanto los sujetos de análisis como los espacios educativos en los que laboran se encuentran en este tipo de ciudades.

## Materiales y métodos

La metodología utilizada es cuantitativa y se apoya en datos numéricos, el conteo y la estadística para establecer

patrones de una población y responder preguntas, objetivos de investigación y probar hipótesis establecidas previamente (Hernández, Fernández y Baptista 2016). Por su alcance, este estudio es de tipo exploratorio, ya que el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no se ha abordado antes y del cual se tienen muchas dudas. Esto pasa cuando la revisión de la literatura revela que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio o cuando se desea indagar sobre temas y áreas con nuevas perspectivas (Hernández, Fernández y Baptista 2016). En este caso en particular, no se encontraron investigaciones sobre esta área de conocimiento en los estados participantes en el estudio.

En cuanto a la muestra de la presente investigación, se tuvo en cuenta al personal docente que labora en los espacios educativos en las universidades UAS de Sonora e ITSON de Sinaloa, con una población de 2.400 sujetos del estudio como base para hacer la evaluación del comparativo. En esta tarea, según Otzen y Manterola (2017), es importante definir la representatividad de una muestra, ya que permite extrapolar y, por ende, generalizar los resultados observados en esta a la población accesible y, a partir de la misma, a la población objetivo. Para lograr esto, se utilizó la fórmula de Stevenson (1981) con un nivel de confianza del 95 %, donde  $N$  = población,  $D$  = desviación estándar (nivel de confianza),  $e$  = error esperado,  $p$  = proporción a favor,  $q$  = proporción en contra y  $n$  = tamaño de la muestra.

$$N = \frac{D^2 pq N}{e^2 (N-1) n + D^2 pq}$$

Así, mediante el instrumento utilizado (Quiroz et ál. 2021), diseñado para medir la calidad de la vida laboral en trabajadores de educación superior del sur de Sonora, México, se evaluaron tres dimensiones de la calidad de vida y se consideraron tres tipos de validez. La validez

de criterio quedó establecida a través de la comparación de la escala propuesta de calidad laboral con otros instrumentos que miden la calidad de vida en el trabajo. La validez del constructo se evaluó mediante análisis factorial exploratorio y de rotación simple Varimax, con la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Bartlett. En cuanto a la confiabilidad, esta se midió utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que se determinó e interpretó con el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 26, en donde se obtuvo un 0,983, considerado excelente, al dar una relación positiva y fuerte cercana a 1 (George y Mallery 2003). La información fue procesada con los mismos criterios en el paquete estadístico SPSS 26 por medio de pruebas estadísticas aplicables a los resultados que generara la aplicación de los instrumentos, con variables paramétrica y no paramétrica.

En cuanto al procedimiento, se realizó en diez fases: 1) presentación de la propuesta por parte de la ITSON a la UAS y creación del vínculo de trabajo y plan de trabajo; 2) elaboración de un marco de referencia con minería de datos; 3) definición del alcance del estudio por estado; 4) planteamiento de la hipótesis; 5) desarrollo del diseño de investigación; 6) definición y selección de la muestra; 7) recolección del análisis de datos a través del programa SPSS 26; 8) análisis estadístico; 9) elaboración del reporte de resultados; y 10) elaboración de artículo para postulación en revista indexada.

## Análisis de resultados

De acuerdo con lo descrito, la Tabla 1 muestra que todos los reactivos presentan validez de constructo mediante la prueba de grupos contrastados. El valor del nivel de significación de la prueba t para muestras independientes, en todos los casos, es menor que 0,05, por lo que se rechaza la igualdad de medias.

Tabla 1. Prueba de validez por grupos contrastados

		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
R01	Se asumen varianzas iguales	-24,045	187	0,000	-2,98555	0,12417
	No se asumen varianzas iguales	-24,335	122,158	0,000	-2,98555	0,12269
R02	Se asumen varianzas iguales	-21,891	187	0,000	-2,98790	0,13649
	No se asumen varianzas iguales	-22,169	117,537	0,000	-2,98790	0,13478



R03	Se asumen varianzas iguales	-21,536	187	0,000	-2,88306	0,13387
	No se asumen varianzas iguales	-21,853	103,609	0,000	-2,88306	0,13193
R04	Se asumen varianzas iguales	-19,265	187	0,000	-2,79671	0,14517
	No se asumen varianzas iguales	-19,530	110,390	0,000	-2,79671	0,14320
R05	Se asumen varianzas iguales	-13,686	187	0,000	-2,13676	0,15613
	No se asumen varianzas iguales	-13,760	170,883	0,000	-2,13676	0,15529
R06	Se asumen varianzas iguales	-22,187	187	0,000	-2,83703	0,12787
	No se asumen varianzas iguales	-22,463	119,222	0,000	-2,83703	0,12630
R07	Se asumen varianzas iguales	-23,281	187	0,000	-3,05813	0,13136
	No se asumen varianzas iguales	-23,558	123,394	0,000	-3,05813	0,12981
R08	Se asumen varianzas iguales	-19,966	187	0,000	-2,95800	0,14816
	No se asumen varianzas iguales	-20,283	96,038	0,000	-2,95800	0,14583
R09	Se asumen varianzas iguales	-22,002	187	0,000	-2,97917	0,13540
	No se asumen varianzas iguales	-22,356	95,000	0,000	-2,97917	0,13326
R10	Se asumen varianzas iguales	-25,054	187	0,000	-3,14079	0,12536
	No se asumen varianzas iguales	-25,381	114,916	0,000	-3,14079	0,12374
R11	Se asumen varianzas iguales	-26,966	187	0,000	-3,23958	0,12014
	No se asumen varianzas iguales	-27,400	95,000	0,000	-3,23958	0,11823
R12	Se asumen varianzas iguales	-26,521	187	0,000	-3,22917	0,12176
	No se asumen varianzas iguales	-26,948	95,000	0,000	-3,22917	0,11983
R13	Se asumen varianzas iguales	-33,289	187	0,000	-3,36458	0,10107
	No se asumen varianzas iguales	-33,824	95,000	0,000	-3,36458	0,09947
R14	Se asumen varianzas iguales	-30,453	187	0,000	-3,37500	0,11083
	No se asumen varianzas iguales	-30,943	95,000	0,000	-3,37500	0,10907
R15	Se asumen varianzas iguales	-29,019	187	0,000	-3,10215	0,10690
	No se asumen varianzas iguales	-29,432	106,864	0,000	-3,10215	0,10540
R16	Se asumen varianzas iguales	-27,247	187	0,000	-3,26042	0,11966
	No se asumen varianzas iguales	-27,685	95,000	0,000	-3,26042	0,11777
R17	Se asumen varianzas iguales	-26,966	187	0,000	-3,23958	0,12014
	No se asumen varianzas iguales	-27,400	95,000	0,000	-3,23958	0,11823
R18	Se asumen varianzas iguales	-25,592	187	0,000	-2,87601	0,11238
	No se asumen varianzas iguales	-25,855	135,761	0,000	-2,87601	0,11124
R19	Se asumen varianzas iguales	-34,739	187	0,000	-3,33333	0,09595
	No se asumen varianzas iguales	-35,297	95,000	0,000	-3,33333	0,09444
R20	Se asumen varianzas iguales	-34,052	187	0,000	-3,36458	0,09881
	No se asumen varianzas iguales	-34,600	95,000	0,000	-3,36458	0,09724
R21	Se asumen varianzas iguales	-25,032	187	0,000	-2,87567	0,11488
	No se asumen varianzas iguales	-25,292	134,693	0,000	-2,87567	0,11370
R22	Se asumen varianzas iguales	-25,934	187	0,000	-3,22917	0,12452
	No se asumen varianzas iguales	-26,351	95,000	0,000	-3,22917	0,12255
R23	Se asumen varianzas iguales	-26,938	187	0,000	-3,14214	0,11664
	No se asumen varianzas iguales	-27,299	112,592	0,000	-3,14214	0,11510
R24	Se asumen varianzas iguales	-24,223	187	0,000	-2,98555	0,12325
	No se asumen varianzas iguales	-24,550	111,939	0,000	-2,98555	0,12161

R25	Se asumen varianzas iguales	-34,405	187	0,000	-3,35417	0,09749
	No se asumen varianzas iguales	-34,958	95,000	0,000	-3,35417	0,09595
R26	Se asumen varianzas iguales	-38,607	187	0,000	-3,19220	0,08268
	No se asumen varianzas iguales	-38,934	149,487	0,000	-3,19220	0,08199
R27	Se asumen varianzas iguales	-43,052	187	0,000	-3,39583	0,07888
	No se asumen varianzas iguales	-43,745	95,000	0,000	-3,39583	0,07763
R28	Se asumen varianzas iguales	-25,717	187	0,000	-3,09005	0,12016
	No se asumen varianzas iguales	-26,066	111,515	0,000	-3,09005	0,11855
R29	Se asumen varianzas iguales	-38,817	187	0,000	-3,35417	0,08641
	No se asumen varianzas iguales	-39,441	95,000	0,000	-3,35417	0,08504

Las respuestas del instrumento, con base en la muestra, presentan un alto nivel de confiabilidad por consistencia interna, medida por omega de McDonald (Tabla 2), tanto a nivel global como por dimensión. Todos los coeficientes omega son superiores al valor de referencia: 0,7 o 0,8 dependiendo del autor al que se consulte.

**Tabla 2.** Confiabilidad por omega de McDonald

Variable/dimensión	Omega de McDonald
Calidad de vida laboral	0,986
Calidad de vida	0,929
Gestión organizacional	0,970
Desarrollo organizacional	0,982

**Tabla 3.** Niveles de calidad de vida laboral

Nivel	Valores	
	Inferior	Superior
Bajo	1,00	2,33
Medio	2,33	3,67
Alto	3,67	5,00

Para la interpretación de resultados se determinaron tres niveles de CVL (que aplican también para sus dimensiones) de forma tal que, con base en la media muestral, se puede identificar si las variables bajo análisis presentan un nivel bajo, medio o alto (Tabla 4).

**Tabla 4.** Estadísticos de CVL y sus dimensiones generales

	N	Media	
	Estadístico	Estadístico	Desv. error
CVL	371	3,7471	0,06608
CV	371	3,5938	0,06598
GO	371	3,8356	0,06985
DO	371	3,7495	0,07015
N válido (por lista)	371		

En términos generales, con base en la media, la calidad de vida laboral se ubica en el nivel alto (3,7) en todas sus dimensiones, a excepción de la calidad de vida, que se ubica en un nivel medio (3,6), mientras que la gestión organizacional y el desarrollo organizacional se ubican en el mismo nivel (alto) de la CVL: de 3,8 y 3,7, respectivamente.

Los valores del nivel de significación (Tabla 5) permiten rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias, tanto para la variable CVL como para sus dimensiones. Con base en la media, el personal femenino presenta un valor mayor en CVL (4,1), mientras que el personal masculino presenta menor nivel de CVL (3,2), lo cual es consistente en las tres dimensiones del instrumento. En referencia al personal femenino, este presenta mayor calidad de vida, gestión organizacional y desarrollo organizacional (3,8; 4,2 y 4,2, respectivamente) que el personal masculino, que percibe menores niveles (3,0; 3,2 y 3,2, respectivamente). En términos generales, los niveles percibidos por el personal femenino se ubican en el nivel alto, tanto en general como en lo que toca a las dimensiones, mientras que el personal masculino presenta niveles medios.

**Tabla 5.** Estadísticos de CVL y sus dimensiones: variable sexo

	Sexo	N	Media	Desv. error promedio
CVL	Masculino	134	3,1784	0,13144
	Femenino	174	4,0918	0,07349
CV	Masculino	134	2,9946	0,12753
	Femenino	174	3,7673	0,07549
GO	Masculino	134	3,2381	0,13735
	Femenino	174	4,1879	0,08025
DO	Masculino	134	3,2166	0,13500
	Femenino	174	4,1682	0,07336

Tabla 6. Prueba t para CVL y sus dimensiones: variable sexo

		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
CVL	Se asumen varianzas iguales	-6,410	306	0,000	-0,91348	0,14251
	No se asumen varianzas iguales	-6,066	213,129	0,000	-0,91348	0,15059
CV	Se asumen varianzas iguales	-5,475	306	0,000	-0,77267	0,14113
	No se asumen varianzas iguales	-5,214	221,606	0,000	-0,77267	0,14820
GO	Se asumen varianzas iguales	-6,279	306	0,000	-0,94987	0,15127
	No se asumen varianzas iguales	-5,971	219,618	0,000	-0,94987	0,15908
DO	Se asumen varianzas iguales	-6,564	306	0,000	-0,95159	0,14497
	No se asumen varianzas iguales	-6,193	209,130	0,000	-0,95159	0,15365

Los valores de significación bilateral permiten no rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias, tanto para la variable CVL como para sus dimensiones. Con base en la media, el personal de las dos universidades percibe el mismo nivel de calidad de vida laboral, calidad de vida, gestión organizacional y desarrollo organizacional (3,7; 3,6, 3,8 y 3,7, respectivamente), por lo que las diferencias, con base en la media, se deben al azar (Tabla 7). Como ya se destacó, estos resultados arrojan un nivel alto percibido de CVL, gestión organizacional y desarrollo organizacional y un nivel medio para la dimensión calidad de vida.

Tabla 7. Estadísticos CVL y sus dimensiones: variable estado (universidad)

	Universidad	N	Media	Desv. error promedio
CVL	Sonora	201	3,7182	0,09189
	Sinaloa	170	3,7812	0,09504
CV	Sonora	201	3,5049	0,08480
	Sinaloa	170	3,6989	0,10306
GO	Sonora	201	3,8000	0,09789
	Sinaloa	170	3,8776	0,09941
DO	Sonora	201	3,7540	0,09380
	Sinaloa	170	3,7443	0,10584

Tabla 8. Prueba t para CVL y sus dimensiones y la variable estado (universidad)

		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
CVL	Se asumen varianzas iguales	-0,474	369	0,636	-0,06297	0,13276
	No se asumen varianzas iguales	-0,476	363,924	0,634	-0,06297	0,13220
CV	Se asumen varianzas iguales	-1,467	369	0,143	-0,19401	0,13223
	No se asumen varianzas iguales	-1,454	342,610	0,147	-0,19401	0,13346
GO	Se asumen varianzas iguales	-0,553	369	0,580	-0,07765	0,14031
	No se asumen varianzas iguales	-0,557	365,367	0,578	-0,07765	0,13951
DO	Se asumen varianzas iguales	0,069	369	0,945	0,00969	0,14099
	No se asumen varianzas iguales	0,068	354,136	0,945	0,00969	0,14143

Los valores del nivel de significación bilateral permiten no rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias, tanto para la variable CVL como para sus dimensiones. Con base en la media (Tabla 9), tanto el personal de planta (o permanente) como el de contrato (temporal) perciben los mismos niveles de calidad de vida laboral, calidad de vida, gestión organizacional y desarrollo organizacional (3,7; 3,6; 3,8 y 3,7, respectivamente), por lo que las diferencias, con base en la media, se deben al azar.

Tabla 9. Estadísticos de CVL y sus dimensiones: variable tipo de contrato

	Tipo de contrato	N	Media	Desv. error promedio
CVL	Planta	48	3,9902	0,14441
	Contrato	323	3,7109	0,07266
CV	Planta	48	3,6585	0,16256
	Contrato	323	3,5841	0,07191
GO	Planta	48	4,0750	0,14694
	Contrato	323	3,8000	0,07707
DO	Planta	48	4,0796	0,14972
	Contrato	323	3,7005	0,07715



**Tabla 10.** Prueba t para CVL y sus dimensiones: variable tipo de contrato

		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
CVL	Se asumen varianzas iguales	1,420	369	0,156	0,27928	0,19661
	No se asumen varianzas iguales	1,728	73,120	0,088	0,27928	0,16166
CV	Se asumen varianzas iguales	0,378	369	0,706	0,07439	0,19683
	No se asumen varianzas iguales	0,419	66,819	0,677	0,07439	0,17776
GO	Se asumen varianzas iguales	1,323	369	0,187	0,27500	0,20790
	No se asumen varianzas iguales	1,657	75,583	0,102	0,27500	0,16593
DO	Se asumen varianzas iguales	1,819	369	0,070	0,37909	0,20838
	No se asumen varianzas iguales	2,251	74,503	0,027	0,37909	0,16843

Los valores del nivel de significación bilateral permiten no rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias, tanto para la variable CVL como para sus dimensiones. Con base en la media (Tabla 11), tanto el personal académico como el administrativo perciben los mismos niveles de calidad de vida laboral, calidad de vida, gestión organizacional y desarrollo organizacional (3,7; 3,6; 3,8 y 3,7, respectivamente), por lo que las diferencias, con base en la media, se deben al azar.

**Tabla 11.** Estadísticos de CVL y sus dimensiones: variable departamento/área

	Departamento área	N	Media	Desv. error promedio
CVL	Académico	232	3,8029	0,07717
	Administrativo	139	3,6538	0,12045
CV	Académico	232	3,6335	0,08226
	Administrativo	139	3,5274	0,11046
GO	Académico	232	3,8991	0,08033
	Administrativo	139	3,7295	0,12943
DO	Académico	232	3,8067	0,08525
	Administrativo	139	3,6542	0,12169

**Tabla 12.** Prueba t para CVL y sus dimensiones: variable departamento/área

		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
CVL	Se asumen varianzas iguales	1,093	369	0,275	0,14912	0,13648
	No se asumen varianzas iguales	1,042	249,436	0,298	0,14912	0,14305
CV	Se asumen varianzas iguales	0,778	369	0,437	0,10612	0,13639
	No se asumen varianzas iguales	0,771	281,726	0,442	0,10612	0,13773
GO	Se asumen varianzas iguales	1,176	369	0,240	0,16964	0,14422
	No se asumen varianzas iguales	1,114	243,227	0,267	0,16964	0,15233
DO	Se asumen varianzas iguales	1,052	369	0,293	0,15251	0,14491
	No se asumen varianzas iguales	1,026	268,119	0,306	0,15251	0,14858

**Tabla 13.** Estadísticos de CVL y sus dimensiones: variable edad

		N	Media	Desviación	Desv. error
CVL	Menos de 22	13	3,2254	0,48162	0,13358
	22-30	78	3,6806	1,31961	0,14942
	31-40	128	4,0421	1,10451	0,09763
	41-50	86	3,6917	1,33219	0,14365
	Más de 50	66	3,4282	1,43951	0,17719
	Total	371	3,7471	1,27273	0,06608

CV	Menos de 22	13	1,1915	0,14809	0,04107
	22-30	78	3,4690	1,16483	0,13189
	31-40	128	3,7262	1,09053	0,09639
	41-50	86	3,6857	1,17535	0,12674
	Más de 50	66	3,8379	1,47455	0,18150
	Total	371	3,5938	1,27095	0,06598
GO	Menos de 22	13	3,5231	0,46754	0,12967
	22-30	78	3,7859	1,40655	0,15926
	31-40	128	4,1063	1,20372	0,10639
	41-50	86	3,7628	1,40546	0,15155
	Más de 50	66	3,5258	1,49443	0,18395
	Total	371	3,8356	1,34533	0,06985

DO	Menos de 22	13	3,9354	0,75439	0,20923
	22-30	78	3,6959	1,36543	0,15460
	31-40	128	4,1395	1,09286	0,09660
	41-50	86	3,6397	1,42443	0,15360
	Más de 50	66	3,1633	1,55512	0,19142
	<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>3,7495</b>	<b>1,35126</b>	<b>0,07015</b>

Los valores del nivel de significación de la prueba permiten rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias, tanto para la variable CVL como para sus dimensiones (Tabla 14).

A continuación, se muestran los resultados de la prueba *post hoc* de Tukey para identificar entre qué grupos etarios se encuentran diferencias estadísticamente significativas (Tabla 15).

**Tabla 14.** Prueba ANOVA para CVL y sus dimensiones: variable edad

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CVL	Entre grupos	21,999	4	5,500	3,487	0,008
	Dentro de grupos	577,343	366	1,577		
	Total	599,342	370			
CV	Entre grupos	83,138	4	20,784	14,785	0,000
	Dentro de grupos	514,526	366	1,406		
	Total	597,663	370			
GO	Entre grupos	17,631	4	4,408	2,474	0,044
	Dentro de grupos	652,040	366	1,782		
	Total	669,670	370			
DO	Entre grupos	43,852	4	10,963	6,352	0,000
	Dentro de grupos	631,729	366	1,726		
	Total	675,581	370			

**Tabla 15.** Prueba *post hoc* de Tukey para CVL y sus dimensiones: variable edad

Variable dependiente	(I) Edad	(J) Edad	Diferencia de medias (I-J)	Desv. error	Sig.	Intervalo de confianza al 95 %	
						Límite inferior	Límite superior
CVL**	31-40	Menos de 22	0,81672	0,36560	0,170	-0,1855	1,8190
		22-30	0,36147	0,18041	0,266	-0,1331	0,8560
		41-50	0,35037	0,17512	0,268	-0,1297	0,8304
		Más de 50	0,61393*	0,19033	0,012	0,0922	1,1357
CV**	Menos de 22	22-30	-2,27744*	0,35519	0,000	-3,2512	-1,3037
		31-40	-2,53463*	0,34514	0,000	-3,4808	-1,5885
		41-50	-2,49416*	0,35283	0,000	-3,4614	-1,5269
		Más de 50	-2,64634*	0,35978	0,000	-3,6326	-1,6600
GO**	31-40	Menos de 22	0,58317	0,38853	0,563	-0,4820	1,6483
		22-30	0,32035	0,19172	0,453	-0,2052	0,8460
		41-50	0,34346	0,18610	0,349	-0,1667	0,8536
		Más de 50	0,58049*	0,20226	0,035	0,0260	1,1350
DO**	31-40	Menos de 22	0,20407	0,38244	0,984	-0,8443	1,2525
		22-30	0,44356	0,18871	0,132	-0,0738	0,9609
		41-50	0,49980	0,18318	0,052	-0,0024	1,0020
		Más de 50	0,97612*	0,19909	0,000	0,4303	1,5219

\* La diferencia de medias es significativa en el nivel 0,05. \*\* Debido a la extensión de la tabla, dado que la edad está agrupada en cinco niveles o tipos de edad, solo se presentan las comparaciones en donde al menos una de ellas fue estadísticamente significativa.

Los resultados de la prueba de Tukey permiten identificar que: en relación con el nivel percibido de CVL, existen diferencias entre las personas del grupo de 31 a 40 años y las de más de 50 años; las de 31 a 40 años perciben un nivel de CVL superior en 0,61 (4,04-3,43) frente a las de más de 50 años. Entre estos dos grupos también se encontraron diferencias en los componentes de gestión y desempeño organizacional, en el mismo sentido que el encontrado en CVL, siendo mayor el nivel percibido en 0,58 (4,11-3,53) y 0,98 (4,14-3,16) para cada componente, respectivamente.

En cuanto a la dimensión de calidad de vida, las personas menores de 22 años son las que presentan el menor nivel respecto al resto de grupos etarios; en comparación con las personas de 22 a 30 años, la diferencia es de -2,28

(1,19-3,47), con las de 31 a 40 años es de -2,54 (1,19-3,73), con las de 41 a 50 años es de -2,50 (1,19-3,69) y con las de más de 50 años es de -2,65 (1,19-3,84).

En función de los niveles, la CVL y la gestión organizacional son altas en el personal de 22 a 30, de 31 a 40 y de 41 a 50 años, mientras que en el personal de menos de 22 y de más de 50 años es medio; en cuanto a la calidad de vida, el personal de menos de 22 años presenta un nivel bajo, los de 22 a 30 años un nivel medio, mientras que los grupos etarios restantes (de 31 a 40, de 41 a 50 y más de 50) su nivel percibido es alto; sobre el desarrollo organizacional, el personal de más de 50 años presenta nivel medio, mientras que para el personal del resto de grupos etarios su nivel percibido es alto.

**Tabla 16.** Estadísticos de CVL y sus dimensiones: variable nivel de estudios

		N	Media	Desviación	Desv. error
CVL	Primaria	13	3,2254	0,48162	0,13358
	Preparatoria	33	2,5145	1,49654	0,26051
	Universidad	99	3,6768	1,34322	0,13500
	Posgrado	226	3,9878	1,11717	0,07431
	Total	371	3,7471	1,27273	0,06608
CV	Primaria	13	1,1915	0,14809	0,04107
	Preparatoria	33	2,5906	1,47416	0,25662
	Universidad	99	3,4951	1,17063	0,11765
	Posgrado	226	3,9217	1,07511	0,07152
	Total	371	3,5938	1,27095	0,06598
GO	Primaria	13	3,5231	0,46754	0,12967
	Preparatoria	33	2,6152	1,59435	0,27754
	Universidad	99	3,7131	1,45221	0,14595
	Posgrado	226	4,0854	1,17949	0,07846
	Total	371	3,8356	1,34533	0,06985
DO	Primaria	13	3,9354	0,75439	0,20923
	Preparatoria	33	2,4006	1,48747	0,25894
	Universidad	99	3,7331	1,40342	0,14105
	Posgrado	226	3,9430	1,22192	0,08128
	Total	371	3,7495	1,35126	0,07015

Los valores del nivel de significación de la prueba permiten rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias (Tabla 17), tanto para la variable CVL como para sus dimensiones.

A continuación, se muestran los resultados de la prueba *post hoc* de Tukey, para identificar en cuáles niveles de estudio se encuentran diferencias estadísticamente significativas (Tabla 18).

Tabla 17. Prueba ANOVA para CVL y sus dimensiones: variable nivel de estudios

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CVL	Entre grupos	67,259	3	22,420	15,464	0,000
	Dentro de grupos	532,084	367	1,450		
	Total	599,342	370			
CV	Entre grupos	133,494	3	44,498	35,183	0,000
	Dentro de grupos	464,169	367	1,265		
	Total	597,663	370			
GO	Entre grupos	66,010	3	22,003	13,377	0,000
	Dentro de grupos	603,660	367	1,645		
	Total	669,670	370			
DO	Entre grupos	68,982	3	22,994	13,912	0,000
	Dentro de grupos	606,598	367	1,653		
	Total	675,581	370			

Tabla 18. Prueba *post hoc* de Tukey para CVL y sus dimensiones: variable nivel de estudios

Variable dependiente	(I) Nivel estudios	(J) Nivel estudios	Diferencia de medias (I-J)	Desv. error	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
CVL	Preparatoria	Primaria	-0,71084	0,39428	0,274	-1,7284	0,3067
		Universidad	-1,16222*	0,24203	0,000	-1,7869	-0,5376
		Posgrado	-1,47329*	0,22439	0,000	-2,0524	-0,8942
CV	Primaria	Preparatoria	-1,39907*	0,36826	0,001	-2,3495	-0,4486
		Universidad	-2,30351*	0,33176	0,000	-3,1597	-1,4473
		Posgrado	-2,73014*	0,32076	0,000	-3,5580	-1,9023
	Preparatoria	Primaria	1,39907*	0,36826	0,001	0,4486	2,3495
		Universidad	-0,90444*	0,22606	0,000	-1,4879	-0,3210
		Posgrado	-1,33108*	0,20958	0,000	-1,8720	-0,7902
	Universidad	Primaria	2,30351*	0,33176	0,000	1,4473	3,1597
		Preparatoria	0,90444*	0,22606	0,000	0,3210	1,4879
		Posgrado	-0,42663*	0,13554	0,010	-0,7764	-0,0768
	Posgrado	Primaria	2,73014*	0,32076	0,000	1,9023	3,5580
		Preparatoria	1,33108*	0,20958	0,000	0,7902	1,8720
		Universidad	0,42663*	0,13554	0,010	0,0768	0,7764
GO	Preparatoria	Primaria	-0,90793	0,41997	0,136	-1,9918	0,1759
		Universidad	-1,09798*	0,25780	0,000	-1,7633	-0,4327
		Posgrado	-1,47025*	0,23900	0,000	-2,0871	-0,8534
DO	Preparatoria	Primaria	-1,53478*	0,42099	0,002	-2,6213	-0,4483
		Universidad	-1,33253*	0,25842	0,000	-1,9995	-0,6656
		Posgrado	-1,54240*	0,23958	0,000	-2,1607	-0,9241

\* La diferencia de medias es significativa en el nivel 0,05. Debido a la extensión de la tabla, dado que el nivel de estudios contempla cuatro niveles, solo se presentan las comparaciones en donde al menos una fue estadísticamente significativa.

El personal con nivel de estudios de preparatoria percibe un nivel más bajo de CVL, en comparación con el personal con estudios universitarios y de posgrado. Las diferencias son de -1,16 (2,51-3,67) y de -1,47 (2,51-3,98), respectivamente. El personal con nivel de estudios de primaria y preparatoria perciben un nivel medio de CVL, mientras que el personal con estudios universitarios y de posgrado percibe su nivel alto.

En cuanto a la CV, el personal con nivel de estudios de primaria presenta el valor percibido más bajo, respecto del resto de niveles de estudio; en comparación con el personal con estudios de preparatoria, la diferencia es de -1,40 (1,19-2,59); en referencia al personal con estudios universitarios, es de -2,30 (1,19-3,49), mientras que respecto del personal con posgrado la diferencia es de -2,73 (1,19-3,92). Las diferencias son estadísticamente significativas entre los cuatro grupos de nivel de escolaridad. A la vez, el personal con preparatoria presenta un nivel inferior de CV en comparación con el personal con estudios universitarios y de posgrado; acá las diferencias son de -0,90 (2,59-3,49) y -1,33 (2,59-3,92), respectivamente. El personal con estudios universitarios presenta un nivel inferior al del personal con posgrado; la diferencia es de -0,43 (3,92-3,49). Como se puede observar, a mayor nivel de escolaridad mayor nivel percibido

de calidad de vida; por ello, el nivel de CV del personal con estudios de primaria es bajo, y es medio en el personal con preparatoria y universitario, y alto entre los que cuentan con posgrado.

En los niveles de gestión organizacional, también existen diferencias: el personal con preparatoria presenta el nivel más bajo (2,61), en comparación con el personal con primaria, con una diferencia de -0,91 (2,61-3,52); respecto al personal con estudios universitarios la diferencia es de -1,1 (2,61-3,71) y en relación con el personal con posgrado la diferencia es de -1,47 (2,61-4,08); en cuanto al personal con estudios de primaria y preparatoria, su nivel percibido de GO es medio, y alto en el personal con estudios universitarios y de posgrado.

En cuanto a los niveles de desarrollo organizacional, estos son similares a los de GO, pero existen diferencias significativas, pues el personal con preparatoria presenta el nivel más bajo (2,40), al compararlo con el personal con primaria, con una diferencia de -1,53 (2,40-3,93); respecto al personal con estudios universitarios, la diferencia es de -1,33 (2,40-3,73), y con relación al personal con posgrado la diferencia es de -1,54 (2,40-3,94). En consecuencia, el nivel de DO del personal con estudios de preparatoria es medio, siendo alto en el personal con estudios de primaria, universitario y de posgrado.

**Tabla 19.** Estadísticos de CVL y sus dimensiones: variable estado civil

		N	Media	Desviación	Desv. error
CVL	Soltero	111	3,6773	1,16667	0,11074
	Casado	181	3,8766	1,30721	0,09716
	Otro	79	3,5484	1,31725	0,14820
	Total	371	3,7471	1,27273	0,06608
CV	Soltero	111	3,4105	1,09196	0,10364
	Casado	181	3,5556	1,35973	0,10107
	Otro	79	3,9389	1,24191	0,13973
	Total	371	3,5938	1,27095	0,06598
GO	Soltero	111	3,7595	1,25889	0,11949
	Casado	181	3,9856	1,34537	0,10000
	Otro	79	3,5987	1,43397	0,16133
	Total	371	3,8356	1,34533	0,06985
DO	Soltero	111	3,7382	1,22224	0,11601
	Casado	181	3,9401	1,33549	0,09927
	Otro	79	3,3290	1,47485	0,16593
	Total	371	3,7495	1,35126	0,07015



Los valores del nivel de significación de la prueba permiten rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias (Tabla 20) para las variables CV y DO; en las variables CVL y GO no se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

A continuación (Tabla 21) se muestran los resultados de la prueba *post hoc* de Tukey solo para las variables CV y DO, para identificar diferencias estadísticamente significativas según el estado civil.

**Tabla 20.** Prueba ANOVA para CVL y sus dimensiones: variable estado civil

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CVL	Entre grupos	6,696	2	3,348	2,079	0,127
	Dentro de grupos	592,647	368	1,610		
	Total	599,342	370			
CV	Entre grupos	13,402	2	6,701	4,221	0,015
	Dentro de grupos	584,261	368	1,588		
	Total	597,663	370			
GO	Entre grupos	9,150	2	4,575	2,549	0,080
	Dentro de grupos	660,520	368	1,795		
	Total	669,670	370			
DO	Entre grupos	20,556	2	10,278	5,774	0,003
	Dentro de grupos	655,025	368	1,780		
	Total	675,581	370			

**Tabla 21.** Prueba *post hoc* de Tukey para CV y DO: variable estado civil

Variable dependiente	(I) Estado civil	(J) Estado civil	Diferencia de medias (I-J)	Desv. error	Sig.
CV	Soltero	Casado	-0,14513	0,15190	0,606
		Otro	-0,52841*	0,18547	0,013
DO	Casado	Soltero	0,20186	0,16084	0,422
		Otro	0,61107*	0,17990	0,002

\* La diferencia de medias es significativa en el nivel 0,05. Dado que el estado civil contempla tres categorías, solo se presentan las comparaciones en donde al menos una de ellas fue estadísticamente significativa.

En lo relativo a la calidad de vida, el personal soltero percibe un menor nivel en comparación con el personal con estado civil “otro”; la diferencia es de -0,53 (3,41-3,94). En lo que respecta a la dimensión DO, la diferencia entre casados y en “otro” estado civil, el personal casado presenta un valor superior, con 0,61 (3,94-3,33). El nivel de CV del personal soltero y casado es medio y en el personal con “otro” estado civil es alto. En el DO los resultados son invertidos a los de CV: el personal soltero y casado presentan niveles altos, mientras que el personal con “otro” estado civil presenta niveles medios.

## Discusión

Los estudios académicos sobre calidad de vida laboral más significativos encontrados en bases de datos como Web of Science se enfocan en los trabajadores de la salud, siendo

los más citados Almalki, FitzGerald y Clark (2012), con 85 citas; Yerkes et ál. (2020) con 30 citas; y McFadden et ál. (2021) con 25 citas. En cuanto a trabajos académicos sobre trabajadores del ámbito educativo, se pudo observar que a este grupo no se le ha dado la importancia que merece, a pesar de que se trata de sujetos de análisis de gran importancia para la sociedad, ya que en estos espacios se encuentra uno de los pilares de las regiones (Unesco 2021).

De manera general, y como se puede observar en los resultados del presente estudio, en los trabajadores educativos en ciudades intermedias del norte de México la percepción respecto de su calidad de vida laboral, gestión y desarrollo organizacionales se ubica en un nivel alto, mientras que la calidad de vida en general se encuentra en un nivel medio. En términos más específicos, el personal femenino tiene una percepción alta de su CVL, mientras

que el masculino se encuentra en un nivel medio. Por otro lado, se observó una diferencia en la brecha generacional, ya que el grupo de encuestados de 22 años o menos presentan menor percepción de CVL, a diferencia de los grupos de mayor edad, que tienen una percepción cada vez mejor de su CVL, en edades de 30 a 50 años.

Por otro lado, y en cuanto al nivel de estudios de los encuestados, se puede observar que, entre más bajo es el nivel de estudios más baja es la percepción del CVL, es decir, a mayor nivel de escolaridad mejor percepción del CVL; y lo mismo pasa con las variables de gestión y desarrollo organizacional. Esto puede deberse al salario percibido entre los encuestados.

En cuanto a su percepción de la gestión y el desempeño organizacional en tiempos de trabajo en casa por causa de la pandemia COVID-19, en general los resultados también mostraron una satisfacción generalizada entre los empleados, aunque realizaron un par de sugerencias en cuanto a las herramientas dentro y fuera del aula, como mejor acceso a internet y, de ser posible, que se les proporcione el equipo adecuado para trabajar remotamente, así como evaluaciones y capacitaciones periódicas. Esto puede compararse con estudios como el de Armenta et ál. (2021) y Morales y Álvarez (2021), quienes coinciden en la satisfacción generalizada por parte de los trabajadores del sector educativo y en la petición de mejorar las condiciones, equipos e infraestructura para realizar su trabajo desde casa o en el espacio educativo de manera eficaz.

Por último, en cuanto a las limitaciones que se encontraron al momento de realizar este estudio, vinieron de la falta de comunicación entre los dos espacios educativos donde se desarrolló el análisis, así como de la voluntad de los trabajadores para responder a las encuestas realizadas.

## Conclusiones

En conclusión, y como resumen de este estudio, se observa una satisfacción generalizada en lo relacionado con la calidad de vida (CV), la calidad de vida laboral (CVL), la gestión organizacional (GO) y el desarrollo organizacional (DO) entre los empleados de espacios educativos en Sonora y Sinaloa, aunque con distintas recomendaciones en cuanto a las herramientas y capacitaciones proporcionadas por las instituciones correspondientes. Cabe destacar posibles líneas de investigación sobre la percepción del salario y la CVL y las probables oportunidades de educación continua de los empleados en estos espacios educativos, para que un mejor nivel de vida y

de satisfacción laboral y personal dentro y fuera de las instituciones mencionadas.

Así, en cuanto a la hipótesis del presente estudio, según la cual “la calidad de vida de los empleados está directamente relacionada con la percepción de la calidad de vida laboral, el desarrollo y la gestión organizacional”, esta se valida, ya que existe una relación positiva y fuerte entre las diferentes variables analizadas entre los empleados de los espacios educativos en ciudades intermedias al norte de México. Se puede resumir todo esto diciendo que, a mayor nivel de educación mejor percepción de las variables CVL, GO y DO, siempre y cuando se pertenezca a una organización o institución que apoye sus intereses y cuente con las medidas y herramientas necesarias para el buen funcionamiento de las personas que convergen en las mismas.

Por otro lado, quedan pendientes estudios que se enfoquen más en los trabajadores y los estudiantes de espacios educativos y dar cuenta de la carencia de herramientas con las que tienen que laborar, ya sea en casa o en el mismo lugar de trabajo.

## Referencias

- Almalki, Mohammed J., Gerry Fitz Gerald y Michele Clark. 2012. “The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia”. *BMC Health Services Research*, no. 12, 314. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>
- Arango Zapata, Valentina. 2022. “Análisis de los efectos del teletrabajo sobre la motivación de los empleados en el contexto del COVID-19”. Trabajo de grado en Ingeniería Administrativa, Universidad BIA, Envigado.
- Armenta Zazueta, Lizeth, Claudia Araceli Quiñonez García, Felipe Abundis de León y Aldo A. Zea Verdín. 2021 “Gobernanza y calidad de vida para fortalecer las condiciones laborales del docente”. *Interciencia* 46 (11): 431-438.
- Aspiazu, Eliana. 2017. “Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud”. *Trabajo y Sociedad*, no. 28, 11-35.
- Bastidas Herrera, Isabel Alejandra y Verónica María Albarracín Orellana. 2020. “Satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la empresa ‘Llermat Súper Pollo’”. Tesis de licenciado en Ingeniería Comercial, Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.
- Burke, Ronald J. y Eugene Deszca. 1982. “Preferred Organizational Climates of Type a Individuals”. *Journal of Vocational Behavior* 21 (1): 50-59. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90052-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90052-5)

- Canziani, J. y A. Schejtman. 2013. Ciudades intermedias y desarrollo territorial. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Cruz Velazco, Jessica Esther. 2018. "La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales". *Pensamiento y Gestión*, no. 4, 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Fernández Escárzaga, Jaime, Judith Gabriela Domínguez Varela y Patricia Lorena Martínez Martínez. 2020. "De la educación presencial a la educación a distancia en época de pandemia por COVID 19. Experiencias de los docentes". *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación* 7 (14): 87-110.
- Gärtner, Johannes, Roger R. Rosa, Greg Roach, Tomohide Kubo y Masaya Takahashi. 2019. "Working Time Society Consensus Statements: Regulatory Approaches to Reduce Risks Associated with Shift Work-a Global Comparison". *Industrial Health* 57 (2): 245-263. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-7>
- George, Darren y Paul Mallery. 2003. *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- George, Reuben, Manoj Chiba y Caren B. Scheepers. 2017. "An Investigation into the Effect of Leadership Style on Stress-Related Presenteeism in South African Knowledge workers". *SA Journal of Human Resource Management* 15 (1): 1-13. <http://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.754>
- Guízar Montúfar, Rafael. 2008. *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Heidarimoghadam, Rashid, Iraj Mohammadfam, Mohammad Babamiri, Ali Reza Soltanian, Hassan Khotanlou y Mohammad Sadegh Sohrabi. 2020. "Study Protocol and Baseline Results for a Quasi-Randomized Control Trial: An Investigation on the Effects of Ergonomic Interventions on Work-Related Musculoskeletal Disorders, Quality of Work-Life and Productivity in Knowledge-Based Companies". *International Journal of Industrial Ergonomics*, no. 80. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.103030>
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio. 2016. *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Jenkins, J. Craig. 1983. "Resource Mobilization Theory and the Study of Social Movements". *Annual Review of Sociology* 9: 527-553. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.so.09.080183.002523>
- Leitão, João, Dina Pereira y Ângela Gonçalves. 2021. "Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (5). <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Leiva Gómez, Sandra, Miguel Ángel Mansilla-Agüero y Andrea Comelin Fornes. 2017. "Condiciones laborales de migrantes bolivianas que realizan trabajo de cuidado en Iquique". *Si Somos Americanos* 17 (1): 11-37. <http://doi.org/10.4067/S0719-09482017000100011>
- López Arellano, José Ramón, Marifeli Avendaño Corrales, Myrna Cristina Morales Ávila, Salvador Abraham Romero Rubio y Damaris Elizabeth Zazueta López. 2022. "Education in Mexico and the Use of ICT According to International Organizations". *Journal of Engineering Research* 2 (2): 1-10. <https://doi.org/10.22533/at.ed.31722230019>
- Mamani-Benito, Oscar, Edison Effer Apaza Tarqui, Renzo Felipe Carranza Esteban, Franco Rodríguez-Alarcón y Christian R. Mejía. 2020. "Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19)". *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* 29 (3): 184-193.
- Maqsood, Muhammad Bilal, Md Ashraf Islam, Zeb-Un-Nisa, Atta Abbas Naqvi, Ali Al Qarni, Aseel Fuad Al-Karasneh, Wajiha Iffat, Syed Azizullah Ghori, Azfar Ather Ishaqui, Akram Hasan Aljaffan, Saleh Alghamdi, Mohammad Aref Albanghali, Ahmad Jamal Mahrous, Muhammad Shahid Iqbal, Amer Hayat Khan y Abdul Haseeb. 2021. "Assessment of Quality of Work Life (QWL) Among Healthcare Staff of Intensive Care Unit (ICU) and Emergency Unit During COVID-19 Outbreak Using WHOQOL-BREF". *Saudi Pharmaceutical Journal* 29 (11): 1348-1354. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.09.002>
- McFadden, Paula, Ruth D. Neill, John Mallett, Jill Manthorpe, Patricia Gillen, John Moriarty, Denise Currie, Heike Schroder, Jermaine Ravalier, Patricia Nicholl y Jana Ross. 2021. "Mental Well-Being and Quality of Working Life in UK Social Workers Before and During the COVID-19 Pandemic: A Propensity Score Matching Study". *British Journal of Social Work* 52 (5): 2814-2833. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab198>
- Menéndez Domínguez, Víctor Hugo, Jared David Tadeo Guerrero Sosa, María Enriqueta Castellanos Bolaños y Esmeralda Zurita Gallegos. 2020. "Análisis de la producción de cuerpos académicos basado en teoría de grafos". *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.603>
- Morales Sierra, María Eugenia y Luis Aníbal Álvarez Barragán. 2021. "La calidad de vida laboral en época de pandemia del personal de planta de la institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de la sede Medellín 2020". *Punto de Vista* 11, no. 2 (18): 82-95. <https://doi.org/10.15765/pdv.v11i18.2357>

- Morilla-Luchena, Aleix, Rocío Muñoz-Moreno, Alfonso Chaves-Montero y Octavio Vázquez-Aguado. 2021. "Telework and Social Services in Spain During the COVID-19 Pandemic". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (2): 725. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020725>
- Murillo García, Favio y Paulina Yolanda Montaña Ulloa. 2018. "Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México". *Revista Electrónica de Investigación Educativa* 20 (3): 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Nguyen, Nam Hoang y Trung Quang Vo. 2018. "Quality of Working Life Among Pharmacists in Vietnam: A Preliminary Study Using an Internet-Based Survey". *Journal of Clinical and Diagnostic Research* 12 (6): 16-20. <http://doi.org/10.7860/JCDR/2018/35734.11580>
- Pedraza Melo, Norma Angélica. 2020. "Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior". *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 10 (20): e051.
- Ortega-Valencia, Á. G. 2020. "La satisfacción laboral en el desempeño individual de instituciones públicas Emthymós". *Revista de Estudios Empresariales* 1 (2): 147-157.
- Otzen, Tamara y Carlos Manterola. 2017. "Técnicas de muestreo sobre una población a estudio". *International Journal of Morphology* 35 (1): 227-232. <http://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Quiroz Campas, Celia Yaneth, Itzayana Guadalupe Molina Barreras, Francisco Espinoza Morales, Cruz García Lirios, Cecilia Aurora Murillo Félix y Erika Ivette Acosta Mellado. 2021. "Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral en trabajadores de instituciones de educación superior del sur de Sonora, México". *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América* 46 (11): 426-430.
- Stevenson, William. 1981. *Estadística para administración y economía*. México: Harla.
- Suescún-Carrero, Sandra, Giovanna Sarmiento, Leidy Álvarez y Mónica Lugo. 2016. "Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del Estado de Tunja, Colombia". *Revista Médica de Risaralda* 22 (1): 14-17. <https://doi.org/10.22517/25395203.13631>
- Torres Velandia, Serafín Ángel y Karla Jaimes Cruz. 2015. "Producción de conocimiento mediado por TIC: cuerpos académicos de tres universidades públicas estatales de México". *Sinéctica*, no. 44: 1-16.
- Ulate-Araya, Randal. 2020. "Teleworking and Its Impact on Business Productivity and Job Satisfaction of Employees: Recent Trends". *Tecnología en Marchak*, no. 33: 23-31.
- Unesco (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2021. "COVID-19: su impacto en la educación superior y en los ODS". Consultado el 18 de agosto de 2022. <https://acortar.link/zAl9q5>
- UAS (Universidad Autónoma de Sinaloa). 2020. *Plan estratégico de contingencia uas-covid: acciones para el regreso seguro a las actividades académicas y administrativas*. Consultado el 18 de agosto de 2022. [https://www.uas.edu.mx/multimedia/eventos/2020/08/pdf\\_242\\_684959001598032652.pdf](https://www.uas.edu.mx/multimedia/eventos/2020/08/pdf_242_684959001598032652.pdf)
- Wara, Natalia G., Starry H. Rampengan, Martha Korompis y A. Joy M. Rattu. 2018. "Correlation Between Quality of Work Life (QWL) with Nurse Productivity in Inpatient Room Bhayangkara Tk III Hospital Manado". *Bali Medical Journal* 7 (2): 385-392. <http://doi.org/10.15562/bmj.v7i2.1018>
- Yerkes Mara A., Stéfanie C. H. André, Janna W. Besamusca, Peter M. Kruijen, Chantal L. H. S. Remery, Roos van der Zwan, Debby G. J. Beckers y Sabine A. E. Geurts. 2020. "Intelligent' Lockdown, Intelligent Effects? Results from a Survey on Gender (In)Equality in Paid Work, the Division of Childcare and Household Work, and Quality of Life Among Parents in the Netherlands During the COVID-19 Lockdown". *PLOS ONE*, 15(11): e0242249. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249>

**Celia Yaneth Quiroz Campas**

Profesora-investigadora del Instituto Tecnológico de Sonora, con grado de doctor en Educación por Nova Southeastern University, Campus Miami, Florida. Aprobación del programa Iberoamericano con el Fondo Fiduciario España-PNUD y la Red Iberoamericana de Universidades de Responsabilidad Social Empresarial (Redunirse), en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Miembro de la Red Académica Internacional e Interinstitucional de Investigación Multidisciplinar. Actualmente es miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

**José Ramón López Arellano**

Doctor en Gestión de las Organizaciones por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Actualmente profesor de tiempo completo titular “C” en la Facultad de Contaduría y Administración en la Universidad Autónoma de Sinaloa. Profesor de “Emprendedurismo y desarrollo”, y “Desarrollo de habilidades directivas”; y a nivel maestría de la materia “Gestión de la innovación”. Líder del Cuerpo Académico “Innovación educativa en el marco del desarrollo administrativo de las empresas”

**Antonio Humberto Vega Arellano**

Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Actualmente profesor de tiempo completo titular “B” en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

**Alberto Galván Corral**

Contador Público y licenciado en Administración por el Instituto Tecnológico de Sonora, México. Magíster en Negocios y Estudios Económicos por la Universidad de Guadalajara, México. Doctor en Proyectos por la Universidad Centro Panamericano de Estudios Superiores, México. Es profesor investigador de tiempo completo del Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Navojoa, México. Actualmente es docente para los programas educativos de Licenciado en Economía y Finanzas, Unidad Navojoa y Maestría en Finanzas, Unidad Obregón. Es miembro del Cuerpo Académico Gestión Organizacional y Desarrollo Sustentable (ITSON-CA-12) las líneas de investigación que cultiva son: sustentabilidad, calidad de vida laboral, economía y gestión organizacional.