

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO
FACULTAD DE ECONOMÍA, CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL IPN CIIDIR DURANGO”

TESIS QUE PRESENTA:
ALEJANDRA DEL CAMPO GONZÁLEZ

PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

DIRECTOR DE TESIS
DRA. DELIA ARRIETA DIAZ

DURANGO, DGO. JUNIO 2022



UJED

Universidad Juárez
del Estado de Durango



Facultad de Economía,
Contaduría y Administración.

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Validación de Trabajo Terminal

Trabajo de Tesis presentado por la **C. ALEJANDRA DEL CAMPO GONZÁLEZ**, para la obtención de grado de **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**, titulado **"CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL IPN CIIDIR DURANGO"**

DIRECTOR DE TESIS: Dra. Delia Arrieta Díaz

JURADO

PRESIDENTE: Dra. Delia Arrieta Díaz

VOCAL: Dr. Jesús Guillermo Sotelo Asef

SECRETARIO: Dr. Omar Alfonso Rivera Hernández

SUPLENTE: Dra. María Leticia Moreno Elizalde

SUPLENTE: Dr. Ernesto Geovani Figueroa González

Victoria de Durango, Dgo., a 09 de mayo de 2022

RESUMEN

El presente estudio se realizó en un Centro de Investigación que pertenece al Instituto Politécnico Nacional (IPN) por lo cual forma parte de la Administración Pública Federal, este es el Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional, Unidad Durango (IPN CIIDIR DURANGO).

Se realizó una investigación de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional; con el objetivo de conocer la percepción de Calidad de Vida Laboral (CVL) de los trabajadores del IPN CIIDIR Durango.

Por lo cual, se aplicó un cuestionario con escala de Likert al personal Directivo, Docente y personal de Apoyo y asistencia a la Educación (PAAE), lo cual conformó una población de 111 trabajadores, a los cuales se les aplicó la estrategia de Censo, de los cuales se obtuvieron un total de 106 cuestionarios contestados y se eliminaron 5 participantes por no responder el cuestionario.

Se realizó un análisis descriptivo de las quince dimensiones de la CVL, que son: seguridad y condiciones de trabajo, salud ocupacional, moral, remuneración, participación organizacional, comunicación, identidad, dirección y liderazgo, diseño de puesto, justicia organizacional, satisfacción laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación con equidad y percepción global, con esto se pudo tipificar que existe una CVL buena en el Centro, pudiendo mejorar en algunas dimensiones donde se obtuvo calificaciones regulares o bajas.

Además, se realizó un análisis correlacional de Pearson donde se demostró la alta relación en la motivación extrínseca y la satisfacción laboral, y motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

Se dio respuesta a las preguntas de investigación específicas demostrando que existe una muy alta influencia entre las variables de motivación intrínseca y moral, así como entre las de motivación extrínseca y satisfacción laboral y una relación alta entre la remuneración que perciben los trabajadores con su satisfacción laboral, y se pudo tipificar que en el IPN CIIDIR Durango existe una CVL buena.

PALABRAS CLAVE: Calidad de Vida Laboral, dimensiones, trabajadores, percepción.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción del Problema.....	13
1.2 Justificación del Tema	14
1.3 Objetivo General	15
1.3.1 <i>Objetivos Específicos</i>	15
1.4 Pregunta General.....	15
1.4.1 <i>Preguntas Específicas</i>	15
1.5 Viabilidad	15
1.6 Alcance.....	16
MARCO TEORICO	17
2.1 Organización.....	17
2.1.1 <i>Organización Pública</i>	18
2.2 Trabajo.....	19
2.3 Administración.....	21
2.3.1 <i>Teorías Administrativas</i>	21
2.3.2 <i>Escuelas Administrativas</i>	22
2.4 Cultura Organizacional	24
2.4.1 <i>Antecedentes</i>	25
2.4.2 <i>La persona como entidad y su valor</i>	26
2.4.3 <i>Comportamiento Organizacional</i>	26
2.4.4 <i>Motivación y Satisfacción</i>	27
2.5 Recursos Humanos.....	27
2.6 Calidad de Vida Laboral	28
2.6.1 <i>Antecedentes de la Calidad De Vida Laboral</i>	28
2.6.2 <i>Conceptualización de la Calidad De Vida Laboral</i>	31
2.6.3 <i>Modelos de la Calidad De Vida Laboral</i>	32
2.6.3.1 <i>Modelo de Nadler y Lawler</i>	32
2.6.3.2 <i>Modelo de Hackman y Oldhan</i>	32
2.6.3.3 <i>Modelo de Waltón</i>	33
2.6.4 <i>Dimensiones de la Calidad De Vida Laboral</i>	34
2.6.5 <i>Enfoques</i>	35

2.6.6 Percepción	36
2.6.7 Calidad Objetiva y Subjetiva	37
2.7 Dimensiones de la Calidad De Vida Laboral en esta investigación	38
2.7.1 Seguridad y Condiciones de Trabajo.....	38
2.7.2 Salud Ocupacional	38
2.7.3 Moral	38
2.7.4 Remuneración	39
2.7.5 Participación Organizacional	40
2.7.6 Comunicación	41
2.7.7 Identidad	41
2.7.8 Dirección y Liderazgo	41
2.7.9 Diseño de puesto.....	42
2.7.10 Justicia Organizacional	42
2.7.11 Satisfacción Laboral.....	43
2.7.11.1 Teoría de los dos factores de Herzberg.....	46
2.7.11.2 Teoría de Lawler y Porter.....	48
2.7.12 Motivación Intrínseca.....	49
2.7.13 Motivación Extrínseca	50
2.8 Derechos Humanos Laborales.....	51
2.8.1 Derecho al trabajo	52
2.8.2 Derecho a la Calidad De Vida.....	53
MARCO CONTEXTUAL	56
3.1 Instituto Politécnico Nacional	56
3.1.1 Historia del IPN	56
3.1.2 Finalidades	58
3.1.3 Sistema De Centros Interdisciplinarios de Investigación para el Desarrollo Integral Regional del Instituto Politécnico Nacional.....	59
3.2 IPN CIIDIR Durango.....	63
3.2.1 Antecedentes del IPN CIIDIR Durango	63
3.2.2 Política Estratégica del IPN CIIDIR Durango	64
3.2.3 Misión	64
3.2.4 Visión.....	64
3.2.5 Objetivos.....	65

3.2.6 Principios y Valores	65
3.2.7 Manual organizacional	68
3.2.8 Organigrama general	71
3.2.9 Plantilla de personal	72
3.2.10 Descripción de puestos	72
3.2.11 Política de equidad de género	77
3.3 Indicadores de calidad de vida laboral internacionales	79
3.4 Calidad de vida laboral en la población mexicana	81
3.5 Calidad de vida laboral y el bienestar subjetivo	83
3.6 Investigaciones realizadas sobre calidad de vida laboral en el sector	84
MARCO LEGAL	86
4.1 Sustento Constitucional	86
4.2 Leyes y reglamentos que rigen el funcionamiento del IPN CIIDIR Durango	86
METODOLOGIA	88
5.1 Método de Investigación	88
5.2 Diseño de la investigación	88
5.3 Tipo de Investigación	89
5.4 Universo o Población	90
5.5 Muestra	91
5.6 Técnica de recolección de datos	92
5.7 Instrumento de medición	92
5.8 Confiabilidad del instrumento	98
5.9 Técnica de análisis de datos	99
5.10 Operacionalización de variables	100
5.11 Descripción de las dimensiones	102
ANALISIS DE RESULTADOS	105
6.1 Descripción de los datos poblacionales	105
6.2 Resultados obtenidos en cada una de las quince dimensiones de la CVL analizadas.	111
6.3 Resultados de las correlaciones de las dimensiones	126
CONCLUSIONES	129
BIBLIOGRAFÍA	134
ANEXOS	140

Cuestionario Calidad de Vida Laboral	140
---	------------

Índice de Tablas

2.1 Principales escuelas administrativas.....	22
2.2 Síntesis de conocimientos relativos a la CVL con la propuesta de derechos humanos laborales.....	54
3.1 Personal adscrito a los Centros CIIDIR del país.....	62
3.2 Plantilla del personal del IPN CIIDIR Durango.....	72
3.3 Fases en la aplicación de la política de cero tolerancia a la violencia de género.....	78
3.4 Investigaciones realizadas de Calidad de Vida Laboral en el Sector.....	84
5.1 Población del IPN CIIDIR Durango.....	90
5.2 Distribución del personal del Centro.....	91
5.3 Diseño del cuestionario de Calidad de Vida laboral.....	93
5.4 Diseño del cuestionario por dimensión de ítems, número de pregunta y descripción de la pregunta de investigación.....	94
5.5 Escala tipo Likert utilizada.....	98
5.6 Resultados de Alfa de Cronbach por dimensión.....	99
5.7 Operacionalización de variables en el estudio de la Calidad de Vida Laboral.....	100
5.8 Sustento Teórico conceptual de las dimensiones de Calidad de Vida Laboral.....	102
6.1 Distribución del personal, según el puesto.....	105
6.2 Distribución del personal, según el tipo de contrato.....	106
6.3 Distribución del personal, según el nivel máximo de estudios.....	106
6.4 Distribución del personal, según sexo.....	107
6.5 Distribución del personal, según antigüedad en la organización.....	108
6.6 Distribución del personal, según antigüedad en el puesto.....	108
6.7 Distribución del personal, según la edad.....	109
6.8 Distribución del personal, según el estado civil.....	109
6.9 Distribución del personal, según la cantidad de hijos.....	110
6.10 Resultados de la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo.....	111
6.11 Resultados de la dimensión de salud ocupacional	112

6.12 Resultados de la dimensión de moral.....	113
6.13 Resultados de la dimensión de remuneración.....	114
6.14 Resultados de la dimensión de participación organizacional.....	115
6.15 Resultados de la dimensión de comunicación.....	116
6.16 Resultados de la dimensión de identidad.....	117
6.17 Resultados de la dimensión de dirección y liderazgo.....	118
6.18 Resultados de la dimensión diseño de puesto.....	119
6.19 Resultados de la dimensión de justicia organizacional.....	120
6.20 Resultados de la dimensión de satisfacción laboral.....	121
6.21 Resultados de la dimensión de motivación intrínseca.....	122
6.22 Resultados de la dimensión de motivación extrínseca.....	123
6.23 Resultados de la dimensión de motivación con equidad.....	124
6.24 Resultados de la dimensión de percepción global.....	125
6.25 Tabla de correlaciones de Pearson.....	126

Índice de Figuras

3.1 Ubicación de los CIIDIR en la República Mexicana.....	60
3.2 Organigrama del IPN CIIDIR DGO.....	71

INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones se enfrentan a retos cada vez más altos, a estándares más elevados y a críticas más duras, es por esto que las organizaciones públicas no están ajenas a ello, además deben de cumplir con su función u objetivo fundamental que es satisfacer las necesidades de la sociedad a través de la prestación de servicios de calidad de manera eficiente, eficaz, en apego a los lineamientos y de manera muy transparente.

Las organizaciones están integradas por diferentes elementos e insumos que las hacen funcionar, pero es su recurso humano, el elemento más importante, ya que sin él no se podrían cumplir los objetivos fijados y es por esto que el estudio de la Calidad de Vida Laboral (CVL) se ha vuelto tan importante, ya que ayuda a mejorar el bienestar de los trabajadores, los cuales enfrentan problemas físicos y emocionales a los cuales están expuestos dentro de las organizaciones, como lo son: los accidentes y riesgos de trabajo, enfermedades laborales, lo que impacta en el funcionamiento y productividad de la organización, a través de problemas como el ausentismo, la alta rotación del personal, la falta de compromiso y el desconocimiento de los objetivos, entre otros.

Además, se debe de considerar que el ser humano pasa la mayor parte del día en su lugar de trabajo muchas veces más del tiempo que pasan en sus hogares, desarrollando habilidades, aprendiendo, relacionándose con otros compañeros, adquiriendo experiencias, es por esto que de alguna manera u otra, todos los trabajadores esperan encontrar una calidad de vida laboral en su trabajo, desean que los administradores o jefes busquen el bienestar personal y social de sus empleados, impactando así la salud física, psicológica y emocional de las personas (Arrieta, 2018), por lo tanto, a los trabajadores les importan aquellos aspectos que mejoran el ambiente laboral, sus condiciones de trabajo y que los hacen sentir reconocidos y bien remunerados.

El presente estudio se realizó en el Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional, Unidad Durango (IPN CIIDIR DURANGO), el cual es un centro de investigación perteneciente al Instituto Politécnico Nacional (IPN) el cual es un organismo público descentralizado y por lo tanto, forma parte de la Administración Pública Federal, cuya misión es ofrecer a la sociedad servicios de calidad en investigación, posgrado, asesorías y cursos en diferentes áreas del conocimiento como son: agronomía, biotecnología, entomología, educación, medio ambiente, recursos naturales y salud

humana para contribuir al desarrollo sustentable de la región noroeste de la República Mexicana, el centro está integrado por 111 trabajadores, los cuales se encuentran distribuidos en los distintos departamentos administrativos, y academias de investigación.

El objetivo general de esta investigación es determinar la calidad de vida laboral que perciben los trabajadores del Centro, por lo que los objetivos específicos son: a) determinar la influencia de la motivación intrínseca en la moral de los trabajadores, b) determinar la influencia de la motivación extrínseca en la satisfacción laboral del personal y c) analizar la satisfacción laboral en relación con las remuneraciones de los trabajadores

La estructura general de la presente investigación está conformada de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema y se detalla la importancia del estudio de la CVL tanto para las organizaciones como para el beneficio en el bienestar personal de los trabajadores, lo cual impacta en la productividad de las organizaciones y su justificación, además se detalla el objetivo general y los objetivos específicos y se detalla que la investigación es viable.

El capítulo II denominado Marco Teórico, se dan a conocer los antecedentes de la investigación y de la CVL, así como los temas que rodean el estudio de las organizaciones, de las diferentes teorías de la administración, psicología laboral, cultura organizacional, derecho laboral y se resume las principales teorías escritas sobre la CVL en relación a las quince dimensiones que la integran.

El capítulo III, nos da el marco para conocer el sujeto de estudio que es el IPN CIIDIR Durango, mostrando su origen que es el Instituto Politécnico Nacional (IPN) sus antecedentes y como surgen los Centros de Investigaciones “CIIDIR” para el desarrollo de distintas áreas del país, además se muestra la misión, visión, objetivos, principios y valores del Centro, como está integrado su personal mediante el organigrama y las descripciones de los puestos y nos da un contexto sobre la CVL en cuestión de los indicadores internacionales en la población mexicana y de las investigaciones realizadas sobre este tema en el sector.

En el capítulo IV denominado Marco Legal se detallan las Leyes y Normas de los diferentes órdenes de gobierno que rigen la operatividad de la organización estudiada.

El capítulo V habla sobre la Metodología, indica el método de investigación, el cual fue utilizado para efectos del desarrollo de esta investigación, detalla el diseño empleado el cual es de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, en el que se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos.

En el capítulo VI se realiza el análisis de los resultados, el cual se basa en un análisis descriptivo de las dimensiones de la CVL con base a la percepción de los trabajadores del IPN CIIDIR Durango, el cual se presenta por medio de tablas, también se muestra cada una de las variables socio demográficas.

Se observa el análisis para determinar la correlación significativa entre las variables, en específico para conocer la relación existente entre las quince dimensiones, el cual se realizó con el apoyo del programa SPSS 23.0; realizando pruebas estadísticas como el análisis de Chi-cuadrado de Pearson.

Después se presentan las conclusiones más sobresalientes, en los cuales se interpretan los datos analizados y se da respuesta a la pregunta de investigación y a las preguntas específicas.

Por último, se menciona la bibliografía en la cual se fundamenta la investigación y como anexo se presenta el instrumento de medición utilizado durante la recolección de la información.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

Según Camacaro (2010) el trabajo es un medio por el cual un individuo mantiene contacto e interacciona con el entorno físico humano, facilitando una expresión productiva de los más profundos estímulos y aspiraciones. Con esto un individuo aporta a su trabajo toda una vida de experiencias, con sus actitudes, expectativas y modos de comportamiento concomitantes. El concepto trabajo es muy complejo, pues conecta distintos planos de la vida de las personas (objetivos y subjetivos; éticos y morales; económicos, sociales, culturales; etc.)

Los trabajadores esperan según Arrieta (2018, p. 2) que: “de una manera u otra haya calidad de vida laboral en su trabajo, que los administradores cuiden de su integridad personal y que busquen su bienestar personal y social. Ya que esta impacta en la salud física, psicológica y emocional del empleado”, por lo tanto, a los trabajadores les importan aquellos aspectos que mejoran el ambiente laboral, sus condiciones de trabajo y todas aquellas condiciones o aspectos que generan el nivel de calidad de vida percibida en sus organizaciones.

La calidad de vida laboral es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y pluralidad de temas que están directamente vinculados con el mundo del trabajo; también difuso y ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que trata de abordarse; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en aras de mejorar la calidad de vida del mismo (Segurado y Agulló, 2002).

La calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con el grado de satisfacción laboral y este según Chiavenato (2009) ayuda a atraer talentos y retenerlos es decir conformar un capital humano, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a lograr su compromiso. Para eso se tiene que tener en cuenta que la satisfacción laboral no es un comportamiento en sí, sino que se trata de una actitud de las personas frente a su función en la organización. Asimismo, las actitudes están muy relacionadas con el posterior comportamiento y con la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación; influyendo poderosamente en las decisiones de las personas.

Es así que la eficiencia en una organización se puede lograr cuando se ha inculcado en las personas actitudes favorables hacia esta y hacia el trabajo.

Para complementar lo anterior la calidad de vida laboral produce:

Resultado positivo o negativo e impacta en la motivación y en la satisfacción o insatisfacción en el trabajador, que genera un comportamiento funcional o disfuncional del empleado en la organización, e influye directamente en organización en términos de competitividad y productividad tanto del puesto como de la organización, así como de la calidad del producto, con su respectiva repercusión hacia la atención de los clientes internos y externos” (Arrieta, 2018, p. 24220).

Por lo anterior se puede decir que muchas veces el problema de las organizaciones es que no conocen a sus empleados y las perspectivas que tienen sobre los diferentes procesos que se realizan en la organización, el obtener información respecto sus empleados permitirá a la organización tener una guía para incrementar la satisfacción laboral, conocer que motivaciones extrínsecas afectan a sus empleados y que relación tienen con sus remuneraciones que repercutirá en su calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo de investigación tiene por objeto determinar la calidad de vida en una institución de educación superior como lo es, el Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional Unidad Durango (IPN CIIDIR DURANGO).

1.2 Justificación del Tema

Hoy en día ha tomado cada vez más importancia conocer la calidad de vida laboral dentro de las organizaciones por lo cual esta investigación se elabora con la finalidad de determinar la calidad de vida laboral analizando uno de los principales factores que influyen en él, que es la satisfacción laboral, lo que permitirá a los encargados de la organización conocer la actitud que tienen sus trabajadores frente a sus funciones.

Además, como menciona Arrieta (2018) la importancia de este estudio radica en que el resultado de la calidad de vida laboral, se refleja en la salud física y emocional del trabajador y su vez en los accidentes de trabajo, riesgos de trabajo, enfermedades laborales y en la satisfacción laboral, que impactan directamente en la competitividad y productividad de la organización.

De acuerdo a lo anterior se puede decir que el objetivo primordial de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo por medio del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces más democráticas y participativas, capaces de satisfacer las demandas de sus miembros, además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (Segurado y Agulló, 2002)

Es por esto que será de beneficio para la organización conocer la perspectiva del trabajador y así tener información valiosa para mejorar los procesos y la productividad, además de obtener una guía para incrementar la satisfacción laboral de sus trabajadores que al final impactará en la calidad de vida laboral del centro

1.3 Objetivo General

Determinar la calidad de vida laboral en los trabajadores del IPN CIIDIR DURANGO.

1.3.1 Objetivos Específicos

- Determinar la influencia de la motivación intrínseca en la moral de los trabajadores.
- Determinar la influencia de la motivación extrínseca en la satisfacción laboral en los trabajadores
- Analizar la satisfacción laboral en relación con las remuneraciones del personal.

1.4 Pregunta General

¿Cómo es la calidad de vida laboral en los trabajadores del IPN CIIDIR DURANGO?

1.4.1 Preguntas Específicas

- ¿Cuál es la influencia de la motivación intrínseca en la moral de los trabajadores?
- ¿Cuál es la influencia de la motivación extrínseca en la satisfacción laboral en los trabajadores?
- ¿Cómo es la satisfacción laboral en relación con las remuneraciones del personal?

1.5 Viabilidad

Este proyecto de investigación es viable ya que se cuenta con las herramientas necesarias para su elaboración, además de que se cuenta con el acceso al Centro para la recopilación de la información necesaria para la investigación.

También se tiene permiso del director del Centro para la aplicación del instrumento para lograr los objetivos de esta investigación.

1.6 Alcance

El alcance de esta investigación es correlacional ya que relacionará los efectos de la motivación intrínseca, la moral, la satisfacción laboral, la motivación extrínseca y la remuneración con la calidad de vida laboral del IPN CIIDIR DURANGO.

Así mismo el presente trabajo es descriptivo ya que describirá la relación de la calidad de vida con las variables. También es no experimental, ya que las variables no se manipularon (Camero, 2013), y transversal ya que implicó una sola medición de la variable en un tiempo determinado (Garcia, 2009).

MARCO TEORICO

2.1 Organización

Una organización como dice Chiavenato (2009) mencionado por Quispe (2015, p. 26), es un:

Conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y lograr juntas, objetivos que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Esta lógica permite conjugar e integrar esfuerzos individuales y grupales para producir resultados más amplios.

A lo que Rosales (2018) complementa al decir que las organizaciones se caracterizan por contar con una planeación estratégica, ya que a partir de su filosofía corporativa como son: su misión, visión y valores, se orientan y describen los objetivos, metas y acciones, coordinando a los colaboradores y directivos, consolidando valores, políticas y prácticas laborales que fortalecen las relaciones interpersonales y el logro de objetivos económicos.

Por lo que se puede decir que la organización es un conjunto de personas que forman una unidad social, en la cual aportan sus esfuerzos para lograr alcanzar los objetivos comunes, ya que alcanzar estos objetivos es lo que le permitirá a la organización ser productiva y competitiva entre las demás.

Es por esto que las organizaciones necesitan del buen funcionamiento de los trabajadores que lo integran, y para que esto se logre requieren que sus miembros cuenten con salud psicológica, un buen estado físico y también emocional para el logro de los objetivos con competitividad y productividad (Arrieta, 2018).

De manera similar lo exponen Sánchez y García (2017) al decir que el éxito de las organizaciones modernas radica en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos de la misma, de tal forma que los empleados consideren los objetivos de la organización como propios.

2.1.1 Organización Pública

Las organizaciones públicas de acuerdo con Rosales (2018, p. 6) son aquellas:

Establecidas por el Estado, proporcionan servicios, poseen personalidad jurídica, patrimonio y sistema jurídico propio, se implantan por decreto del ejecutivo y desempeñan actividades mercantiles, industriales, de servicio o cualquier otra actividad conforme a su denominación y forma jurídica, por su naturaleza pública, exigen un tratamiento específico, distinto al de las organizaciones privadas.

Otra definición de organización la proporcionan Marco et al. quienes, de acuerdo a la clasificación de organización según su propiedad, encuentran que hay organizaciones públicas y privadas y definen a la organización pública como:

Un concepto sumamente amplio dentro del cual deberíamos distinguir los denominados organismos públicos, que realizan funciones inherentes a la administración pública y a la gestión del Estado, de las empresas públicas que son organismos descentralizados, que dependen del Estado y cuyo fin es la producción de bienes o servicios específicos. También es común la denominación “administración pública” para englobar a todas las organizaciones que conforman el Estado, con excepción del poder legislativo y judicial, y los dependientes de estos (2016, p. 13).

Mientras que para Zapata y Hernández (2014) las organizaciones públicas pueden ser consideradas como sistemas exitosos por la capacidad de adaptarse a las demandas

las organizaciones públicas, por lo cual estas deben desarrollar capacidades en sus diseños y formas de trabajar de su entorno, ya que las organizaciones pública responden a las necesidades de la sociedad.

Por lo cual toda organización requiere ser aceptada o legitimada por su entorno (Estado, gremios, sociedad civil o ciudadanía) para poder ser exitosa y permanecer vigente, y de esto no escapan que les permita ajustarse a las demandas exigidas por la sociedad, con el fin de lograr la eficiencia en la producción de bienes y servicios según sea su área de actividad (Boscan et al., 2017). Los mismos autores mencionan que las organizaciones públicas están sujetos a constantes procesos de legitimación y aceptación por parte de la

sociedad, por lo cual estas organizaciones requieren capacidades de adecuación y adaptación.

2.2 Trabajo

El trabajo como lo define Marx (1973) y que retoma Martin (2017, p. 11) es:

En primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.

También para Loli et al. (2018) el trabajo en las organizaciones no solo constituye la fuente principal de ingresos económicos de las personas, sino que también los ayuda a alcanzar satisfacciones materiales, sociales y psicológicas, además su permanencia por más de un tercio de su vida diaria, les permite desarrollarse en ellas como personas y cumplir su rol creativo en la sociedad.

Es por esto que el trabajo ocupa un lugar tan importante en la vida de las personas, ya que es el medio para alcanzar metas tanto por el lado económico como por el psicológico, como son los sentimientos de autonomía y autorrealización, además de que le permite desarrollarse y adquirir capacidades nuevas.

En relación a esto Quintana-Zavala y Paravic-Klijn, hablan también sobre la función social e incorporan la libertad y dignidad de la persona al decir que:

El trabajo cumple una función social y la persona está en libertad para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elija, así mismo las relaciones laborales deberán de fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona (2014, p. 303).

A esto añade Martin (2017) al retomar el termino de trabajo de Camacaro (2010) al decir que el concepto de trabajo es complejo, ya que incluye y conecta los distintos planos de la vida (objetivo, subjetivo, ético y moral, económico, social, jurídico, cultural etc.), ya que por ejemplo desde el punto de vista económico se puede ver la relación con la producción y generación de riquezas; desde el jurídico se relaciona con derechos y deberes; y a nivel religioso se encuentra asociado a la dignidad, sacrificio y salvación.

Es por esto que el trabajo es una variable que se ha visto relacionada con el bienestar subjetivo, porque provee óptimos niveles de estimulación o niveles que las personas encuentran placenteros, además de relaciones sociales positivas y un sentido de identidad y significado (Quintana-Zavala y Paravic-Klijn, 2014). Por lo que, el trabajo interviene en diversos ámbitos de la vida de las personas, como en el de la salud o el estilo de vida, entre otros.

Al incluir tantos aspectos tan importantes para las personas, las organizaciones al proporcionar trabajo a sus miembros deben de considerar que sus trabajadores son el recurso más fundamental para el éxito de cualquier organización, ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos con los que cuenta la organización, para alcanzar los objetivos planteados y para esto es necesario que los trabajadores tengan una buena satisfacción laboral y se sientan motivados, pues de estos factores depende su desempeño individual y grupal (Charaja y Mamani, 2014).

A lo que Arrieta (2018) añade al decir que los trabajadores rara vez hacen un análisis claro y preciso sobre el trabajo que realizan, la mayoría de las veces se evalúan a sí mismos en función de su educación, religión, creencias, valores, expectativas y emociones; esto nos lleva a una percepción selectiva que no es muy objetiva.

Es por esto que proporcionar un ambiente laboral propicio es un tema de suma importancia para cualquier organización. El talento humano como lo dice Nair (2013) y que mencionan García y Forero (2016) es la fuerza que mueve cualquier proceso, facilita el desarrollo del mismo y sin duda alguna, fortalece el progreso continuo tanto de los empleados como de la organización. Es relevante no solo suplir las necesidades básicas del empleado; sino que además se deben de tomar en cuenta una gran variedad de necesidades personales que afectan directamente en los comportamientos y actitudes que el trabajador tiene dentro de la organización; por esto dichas necesidades deben ser

ajustadas dentro de la empresa para que la calidad de vida laboral del empleado sea óptima.

2.3 Administración

La administración como mencionan Benavides y Barrientos (2015) es una disciplina, profesión y ciencia que es transversal a muchas otras actividades y aplica a todo tipo de organizaciones, ya que todas ellas cumplen sus propósitos a través de la organización de un conjunto de recursos y actividades.

A lo cual complementa Quispe (2015, p. 27) que cita a Censo y Robbins (2005) quienes afirman que la administración es “el proceso que se lleva a cabo para lograr eficazmente los objetivos de la organización con y medio de las personas”. Por lo cual podemos ver que la administración está presente en cualquier organización y busca llegar al logro de los objetivos planteados, a través del manejo y organización de sus recursos.

También se debe de considerar que la administración como menciona Arias (2017), al ser una ciencia social, tiene características propias y esto se debe a los problemas que analiza, a su carácter controversial por los métodos de investigación que utiliza, al manejo de la incertidumbre y a la complejidad de los problemas que maneja.

2.3.1 Teorías Administrativas

Como menciona Arias (2017, p. 246) las teorías administrativas son:

Son herramientas basadas en el contexto en que se verifican las relaciones de producción. Asimismo, se nutre de la teoría económica, de la Psicología social, la Sociología y el conocimiento científico. A través de ellos, se explican y comprenden las empresas, se guían y fundamentan las decisiones y, a su vez, se producen nuevos conceptos y herramientas.

Lo cual lo complementa al decir que las teorías administrativas están creciendo caracterizadas por nuevos enfoques y por el uso de ideas y tecnologías heterogéneas, con nuevos fundamentos ontológicos y epistemológicos que critican las teorías predominantes y ofrecen algunas recetas para la solución de problemas.

Por lo que Rosales (2018, p. 9) que retoma a Alvarado et al. (2014) mencionan que existen similitudes entre las distintas teorías y enfoques administrativos y mencionan algunas teorías como son:

-Teoría de la Reingeniería: sugiere la revisión profunda y rediseño radical de procesos.

-Teoría Z: destaca la importancia de las habilidades interpersonales necesarias para la interacción en grupo;

-Teoría de la calidad total: se basa de manera general, en los siguientes fundamentos: aumento de la calidad y disminución de los precios;

-Teoría X y Y: sostiene que los valores del administrador determinan su proceder, sus acciones y por tanto sus resultados;

-Administración por objetivos: afirma que una dirección efectiva debe dirigir los esfuerzos de todos los gerentes hacia una meta común;

-Enfoque de sistemas: sus conceptos son la base intelectual para el enfoque de sistemas sobre organizaciones;

2.3.2 Escuelas Administrativas

Como mencionan Viloria et al. (2015) la evaluación del pensamiento administrativo, puede plantearse a través del estudio y aportes realizados por diferentes autores que se han ido agrupando por su forma de entender a la administración, este reagrupamiento se inicia a finales de 1800 con la denominada escuela clásica.

Conforme a la tabla 2.1 se aprecian las diferentes escuelas de la administración desde sus inicios, hasta las teorías más modernas, así como sus diferentes características.

Tabla 2.1

Principales escuelas administrativas

ESCUELA	PRINCIPALES EXPONENTES	ÉNFASIS	CARACTERÍSTICAS
Clásica	Frederick Taylor y Henry Fayol.	En la estructura y funciones de la organización	Principios de la administración científica, tipos de operaciones de las empresas y funciones del administrador.

Relaciones Humanas	Elton Mayo, Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Kurt Lewin, Warren Bennis, Edgar Schein	En las relaciones	Su interés por conciliar dos funciones básicas de la organización: la Económica y la social,
Estructuralista	Max Weber, Renate Mayntz, Amitai Etzioni. Chester Barnard y Ralph Dahrendorf	Comportamiento humano, busco conciliar la escuela clásica y de las relaciones humanas	Busca lograr un equilibrio entre los recursos de la organización como el recurso humano y los factores tanto externos como internos, formales e informales, que influyen en el desempeño organizacional, entre los objetivos individuales y los organizacionales, entre los estímulos materiales y sociales
Contingencial	Tom Burns, G. M. Stalker, Joan Woodward y Child.	Dar respuesta a las contingencias y situaciones diarias	Ven a la empresa como un sistema abierto
Neoclásica	Henry L. Gantt, Henry Ford, L. P. Alford, Harold Maynard, Harrington Emerson P. F. Drucker, Luther Gulick, Lindall Urwick, James Mooney, William H. Newman, H. Koontz y C.O'Donnell.	Organización formal e informal	Los autores que seguían los estudios de Taylor y Fayol
Sistémica	Ludwing Von Betarlanffy	La organización como un sistema	La organización se percibe como un sistema unido, con una gran cantidad de partes interrelacionadas denominadas subsistemas o unidades que se relacionan entre sí y con el medio ambiente las cuales forman un sistema que, a la vez, pertenece a uno mayor

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Viloria, Luciani y Laura (2015).

2.4 Cultura Organizacional

La cultura organizacional la podemos entender como un proceso en el que se realiza una combinación de factores como son la costumbre, los hábitos, las normas, las reglas, la comunicación formal e informal y aquellos que hacen diferente y única a cada organización (Marulanda et al., 2018).

Así mismo Wei y Miraglia (2017, p. 573), definen la cultura organizacional como:

Un concepto multifacético a partir de un patrón de supuestos básicos compartidos aprendidos por un grupo a medida que surgen problemas de adaptación externa y de integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien como para ser considerado válido y, por lo tanto, para ser enseñado como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas de la organización, el cual se compone de los siguientes elementos principales: artefactos, normas, valores, creencias y supuestos básicos subyacentes.

Lo cual lo complementa Guerrero (2017) al mencionar que existen diferentes orientaciones que pueden influir en el tipo de cultura que desarrolla una organización, como son:

1. Innovación y toma de riesgo: es el grado en el que se motiva a los empleados a ser innovadores y correr riesgos;
2. Atención a detalles: grado en que se espera que los trabajadores sean precisos, analíticos y presten atención a los detalles
3. Orientación a los resultados: grado en que los directores se centran en los resultados obtenidos y no en las tácticas o procesos utilizados;
4. Orientación a la gente: grado en que las decisiones de la alta gerencia consideran el efecto de estas sobre los colaboradores;
5. Orientación a los equipos: grado en que las actividades se organizan por equipos y no de forma individual;
6. Dinamismo: grado en el que los miembros de la organización son dinámicas y competitivas en lugar de fáciles de complacer
7. Estabilidad: grado en que las actividades de la empresa estimulan el mantener el status quo en lugar de fomentar el crecimiento.

2.4.1 Antecedentes

De acuerdo con Reyes y Moros (2019) el concepto de cultura organizacional surgió a partir del estudio de Hawthorne, liderado por Elton Mayo y otros investigadores de la denominada Escuela de las Relaciones Humanas de la Administración, quienes trataron de investigar factores ambientales y aquellas condiciones físicas que afectaban el desarrollo del trabajo. Sin embargo, el concepto se fue desarrollando a finales de los años 70, que como mencionan los autores quienes citan a Pettegrew (1979) quien describe la cultura organización como un sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados para un grupo definido en un tiempo dado.

Posteriormente William Ouchi proporcione su definición de cultura organización la cual menciona:

La cultura de la organización consta de una serie de símbolos, ceremonias y mitos que comunican al personal de la empresa los valores y creencias más arraigadas dentro de la organización. Estos rituales concretan lo que serían ideas vagas y abstractas, haciendo que cobren vida y significado para que un nuevo empleado pueda percibir su influencia (1982, p. 49).

En esta misma década de los 80 años comienza a nombrar la aparición del término “subculturas” haciendo referencia, como mencionan Reyes y Moros (2019) a que la cultura de una organización puede sufrir cambios espontáneos, los cuales pueden ser intencionados por la gerencia o por causa de las subculturas que podrían reforzar la cultura principal.

Ya en el siglo XXI, afirman los autores antes mencionados que se avanza en la definición de la Cultura Organizacional al describirla como un factor único para las empresas sostenibles, así como al incorporar una nueva visión de los fundamentos conceptuales al reconocer la identidad y el discurso, como elementos sustanciales. Durante el periodo del 2000 al 2014 añaden que las investigaciones sobre la cultura organizacional se enfocaron más en el simbolismo y los artefactos de las organizaciones, así como en los procesos de socialización y aculturación.

Es importante mencionar que como dicen Cújar et al. (2013) citados por Rosales (2018) la cultura organizacional en un inicio, se producía a sí misma mediante las observaciones a su entorno y no fue hasta inicio de los años setenta, que su concepto tomo un enfoque cognitivo, cuando se empezó con la aplicación de entrevistas y observaciones directas a un grupo de personas ante una situación dada, donde se pudo estudiar que el

comportamiento giraba en torno a las costumbres desde las relaciones familiares hasta el rendimiento laboral. Es por todo esto que cada vez hay más organizaciones interesadas en el tema de la cultura organizacional.

2.4.2 La persona como entidad y su valor

Como menciona Rosales (2018) la cultura está integrada por una serie de elementos que hacen referencia a un orden de significaciones compartida por un grupo de humanos. Por lo cual se debe de considerar que como menciona Guerrero (2017) que retoma a Hunger et al. (2007) la cultura organización transmite un sentido de identidad a los miembros de una organización, además ayuda a generar el compromiso de los empleados, aumenta la estabilidad de la organización como un sistema social y sirve para dar un marco para entender las actividades organizacionales, como una guía de comportamiento.

Así mismo, la misma autora comenta citando a Robbins et al. (2013) que la cultura organizacional incluye: valores, creencias, ritos, rituales, historias, leyendas, idioma y símbolos como medios para fomentarlos. A lo cual complementan Suárez et al. (2013) citados por Rosales (2018) al decir que los valores son aquellas percepciones que los miembros de la organización forman de acuerdo a las situaciones, acciones y los objetivos de la empresa. Por lo que es de acuerdo con la misma autora, la persona más importante dentro de la organización es: “la que sirve de ejemplo para los demás, ya sea porque es el fundador de la organización o porque corresponde exactamente a los valores movilizados por la cultura de la organización a la que pertenece” (2018, p. 13).

Esto lo reafirma Reyes y Moros (2019) al comentar que toda organización va creando su propia cultura conforme a los valores que se van integrando en su sistema, esto debido a la historia de las personas que lo conforman y el tipo de personal que va ingresando a la organización.

2.4.3 Comportamiento Organizacional

Como menciona Guerrero (2017) quien cita a Ruiz y Naranjo (2012) la cultura organizacional ha ido tomando cada vez más importancia en la investigación del comportamiento de las organizaciones y de los resultados que obtienen.

En este sentido Marulanda et al. (2018)., podemos decir que la cultura afecta los comportamientos que están relacionados con el conocimiento, las personas, los grupos y

toda la organización, además de que influye a la hora de decir cuando, donde, y con quienes debe de intercambiarse el conocimiento.

Lo anterior lo complementan Naranjo y Calderón (2015) al decir que los comportamientos deseables son aquellas conductas observables que los gerentes y directores de la organización, quisieran que sus miembros tuvieran todos los días a la hora de realizar sus actividades correspondientes.

2.4.4 Motivación y Satisfacción

Rosales (2018) comenta al respecto que para lograr que un trabajador realice mejor sus funciones y contribuya a elevar la productividad organización, debe de existir una motivación que lo impulse y ayude a lograrlo, ya que cuando un trabajador no está motivado o carece de satisfacción laboral esto produce que se modifique su conducta propiciando que aparezcan en muchas ocasiones, ausentismos, retrasos, disminución de sus esfuerzos, lo que puede aumentar los errores dentro de sus organizaciones o bien incitar al empleado a la búsqueda de un nuevo empleo y por tanto a la renuncia de su puesto en la organización.

Esto lo complementa Arrieta (2018) al afirmar que la motivación del trabajador, al igual que su satisfacción o insatisfacción laboral genera un comportamiento específico dentro de la organización, lo cual lo puede llevar a apoyar o a bloquear el logro de los objetivos institucionales. Además, es importante mencionar que la motivación tiene una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno, ya que aquellas organizaciones que logran tener un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción, tanto en los clientes de la organización como en sus empleados (Coromoto y Villón, 2018).

2.5 Recursos Humanos

El concepto de recursos humanos que genero González (2005) y que citan Montoya y Boyero (2016) menciona que el recurso humano es el elemento fundamental para lograr la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye como un componente esencial para cualquier tipo de institución.

Los mismos autores agregan que es importante destacar que es el personal, el factor clave en la capacidad que tendrá la organización de adaptación que le permitirá sobrevivir y llegar a la consolidación de una ventaja competitiva, de ahí que el futuro de aquella dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido. Por esto, el recurso humano es el elemento fundamental que da validez y uso a los demás recursos como son los

económicos, la tecnología, entre otros, en este sentido el personal de la organización puede desarrollar habilidades y competencias que le permitirán que la ventaja competitiva de la organización pueda ser sostenida y perdurable en el tiempo, posibilitando así que pueda hablarse de la construcción de un recurso humano inimitable, único y competitivo.

Díaz et al. (2009) que retoman Rocha y Rodríguez (2015) mencionan que las organizaciones, sin importar su tamaño, deben procurar que la productividad de los recursos humanos sea gestionada apropiadamente a través de una administración efectiva, donde se incluya una correcta planeación y monitoreo de la gente y para esto es preciso crear verdaderas estructuras de trabajo e implementarlas con los recursos que se tengan, por lo que la gestión humana no debe depender exclusivamente del área de personal sino involucrar a cada una de las áreas de la organización, formulando políticas de gestión, con el fin de que cada uno de los miembros se apropie y se comprometa con responsabilidad.

Es muy importante mencionar que las personas ya no se están tratando desde el punto de vista de ser un recurso, sino que se les tiene que considerar como personas dotadas de habilidades y de destrezas como son: la inteligencia, creatividad, capacidad de decidir, de comunicarse, con iniciativa, entre muchas tantas que tienen y que pueden desarrollar. A esto también aportan Rocha y Rodríguez (2015), al mencionar a Chiavenato (2007) quien menciona que hay tres aspectos fundamentales a considerar sobre la gestión humana: primero que cada persona es diferente y tiene personalidad propia, segundo que todas las personas son poseedoras de habilidades, conocimientos, destrezas y competencias que son indispensables para la administración de la organización y por último que cada individuo es capaz de crecer y de evolucionar personalmente. Por lo que los colaboradores deben de ser valorados como empleados comprometidos y en proceso de crecimiento, capaces de aportar talento y aprendizaje que son elementos esenciales para lograr la competitividad, por lo que deben de ser vistos como socios capaces de dedicación y compromiso, que deberá de reflejarse en los salarios, incentivos, planes de carrera, entre otros.

2.6 Calidad de Vida Laboral

2.6.1 Antecedentes de la Calidad De Vida Laboral

Se sitúan los orígenes del movimiento de Calidad Vida Laboral en los trabajos del Instituto Tavistock de Relaciones Humanas de Londres (1947). El primer enfoque de los investigadores de este instituto tenía una inspiración claramente socio-psicológica (aplicación de la psicología y sociología al estudio y la solución de problemas sociales). A

partir de su aplicación al campo organizacional, de la teoría general de sistemas y de una experiencia realizada en la industria del carbón británica (años cincuenta) dio lugar al desarrollo del enfoque sociotécnico que es uno de los primeros eslabones en la cadena de acontecimientos de los que arranca este movimiento (Mateu, 1984).

Pero hay otros autores que refieren que el término calidad de vida laboral tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la “alienación del trabajador” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo. La Calidad de Vida Laboral (CVL) alcanzó el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del “Movimiento de CVL” este movimiento partió de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se popularizó tanto en los EE.UU. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquirió el movimiento se alejaron de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional (DO), para recibir los influjos del enfoque Sociotécnico y de la Democracia Industrial (DI). Debido a tales diferencias ideológicas, el estudio de la calidad de vida laboral en Europa se identificó con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en los EE.UU. fiel a sus orígenes mantuvo su denominación inicial como movimiento de CVL (Segurado y Agulló, 2002).

Después la Calidad de Vida Laboral fue adquiriendo según Martínez y Ros (2010) una relevancia importante en el medio laboral, en virtud del impacto que implicó para la productividad y competitividad empresarial ya que la organización tiene características reales, sin embargo, lo efectivamente importante es la percepción que tenga el trabajador, ya que esta va a ser determinante para la satisfacción del empleado. Además, se agregó que el concepto de Calidad de vida laboral es una metáfora para aludir directamente a los factores que determinan el ambiente de relaciones interpersonales de una organización. En

su calidad de metáfora, el término se refiere a la atmósfera social de una determinada empresa u organización y determina el grado de bienestar y satisfacción que se puede encontrar en ella. El mérito del término es el de explicar intuitivamente la importancia que tiene el contexto interpersonal en nuestra conducta laboral, de la misma manera que el de Calidad de vida meteorológico puede afectar a nuestros estados de ánimo y conductas sociales, la Calidad de vida laboral afecta a las conductas dentro de la organización.

El camino que ha tenido que recorrer la investigación organizacional en materia de Calidad de Vida Laboral de acuerdo con Pérez y Zurita (2014) no fue sencillo, ya que aunque en un comienzo los estudiosos poseían discrepancias con respecto a las variables que integraban este constructo, se pudo establecer cierto consenso sobre la identificación de dos perspectivas, por lo que la calidad de vida empezó a estudiarse desde dos perspectivas teórico – metodológicas: a) la calidad de vida en el entorno del trabajo, cuya meta es conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. Su interés es analizar la organización como un sistema, teniendo en cuenta los diferentes subsistemas que la componen; de esta forma pretende alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las demandas de cada trabajador y, b) la calidad de vida psicológica, orientada a mostrar un mayor interés por el trabajador, desarrollando análisis que permitan establecer los elementos puntuales que afectan el bienestar del mismo en su vida cotidiana. Aunque ambos enfoques tienen como meta común mejorar la vida laboral, discrepan en los objetivos que persiguen (Elizur y Shye, 1990).

Por lo que la calidad de vida laboral derivada de las dos perspectivas teóricas metodológicas antes mencionadas, es entendida por Pérez et al. (2011) como la percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles para lograr dichas demandas, las cuales pueden provenir de manera directa del trabajador o de la organización. Este concepto contiene elementos subjetivos y objetivos: los subjetivos hacen referencia a las creencias que desarrolla el trabajador y que se originan a partir de las realidades laborales; en este sentido, se afirma que las experiencias subjetivas no son una dimensión de la vida sino la vida misma. Por otra parte, los elementos objetivos en donde se evalúa de manera global toda la organización como un sistema en todos los niveles, teniendo en cuenta características físicas y ambientales del puesto de trabajo que pueden dar lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral, es decir, que constituyen el medio ambiente laboral, como las condiciones de trabajo, el salario, la salud, etc. CVL (Segurado y Agulló, 2002).

2.6.2 Conceptualización de la Calidad De Vida Laboral

Arrieta (2018) cita el concepto de Calidad de vida Laboral de Koontz et al. (2012) que menciona a la CVL como un campo interdisciplinario de consulta y acción que combina la psicología industrial y organizacional, sicología, ingeniería industrial, teoría de la organización, teoría de motivación y liderazgo, y las relaciones industriales.

La misma autora menciona que los administradores consideran la CVL como un medio para tratar la productividad, mientras que los trabajadores y representantes sindicales la han visto como una oportunidad para mejorar los sueldos, las condiciones de trabajo y la productividad. Esto nos deja ver que es imposible asegurar que existe un solo concepto para lo que es la calidad de vida laboral, ya que como menciona es un campo interdisciplinario que se integra de diversos aspectos y que los combina a su vez, por lo cual cada autor le ha dado un sentido propio al concepto de calidad de vida laboral.

Martín, que retoma a Camacaro (2010) define a la calidad de vida laboral como:

Una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo (2017, p. 28).

Rosales (2018) que cita a Marín (2011) afirma que su definición debe ser considerada multidimensional, ya que abarca condiciones relacionadas con el trabajo como la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Lo anterior tiene sentido cuando se considera a la calidad de vida laboral como:

Multidimensional, para lo cual es necesario tener en cuenta los factores objetivos y subjetivos considerando que la percepción según la cultura, educación y desarrollo las perspectivas son predominantes; impactando directamente en competitividad y productividad, así como servicio al cliente. Y que esto también es un factor que promueve la salud física, mental, emocional y desarrollo psicológico del trabajador, que impacta en el trabajo, vida personal, familiar y social de las personas (Arrieta, 2018, p. 24221).

Según García y Forero (2016) la CVL es la percepción entre las demandas del trabajo y la disponibilidad, lo que significa alcanzar estas demandas que pueden venir

directamente del trabajador o la organización, y lo complementa Arrieta (2018) al mencionar a Uribe et al. (2011) al decir, que dentro de esas demandas se debe de considerar las condiciones de trabajo, antecedentes laborales, la unión entre la vida laboral y vida personal y familiar del trabajador.

Finalizando con Martín (2017) que menciona a Contreras et al. (2013) quienes pensaron que uno de los avances más importantes en la conceptualización de la CVL es reconocer que ésta involucra entre otros, procesos psicológicos, interacciones del individuo con el ambiente, aspectos contextuales y relaciones interpersonales, por lo cual sería muy complicado proporcionar una definición única y que abarque todos sus sentidos.

2.6.3 Modelos de la Calidad De Vida Laboral

Arrieta (2018) menciona los modelos de calidad de vida Laboral retomando a Chiavenato (2009) quien pensaba que la CVL no sólo está en función de las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o situaciones (estructura organizacional, tecnología, sistemas de recompensas, políticas internas) sino, sobre todo, por la actuación sistémica de las características individuales y organizacionales, para lo cual el resalta los 3 modelos más importantes que son el modelo de Nadler y Lawler, el de Hackman y Oldhan y el de Walton.

2.6.3.1 Modelo de Nadler y Lawler

Para Rosales (2018) el modelo de Nadler y Lawler, muestra que la calidad de vida laboral mejorara en función a aspectos organizacionales como:

- a) Participación de colaboradores en la toma de decisiones;
- b) Reestructuración de trabajo para la mejora de tareas;
- c) Innovación del sistema de recompensa de una manera que influye en el clima organizacional;
- d) Mejora de antecedentes laborales en términos de condiciones físicas y fisiológicas, horario de trabajo.

2.6.3.2 Modelo de Hackman y Oldhan

Este modelo lo retomó Arrieta (2018) al mencionar a Chiavenato (2009) que consideraba que la CVL se veía afectada por las dimensiones del puesto que producen estados psicológicos críticos en cuanto a lo personal y laboral, del cual identifico 7 dimensiones fundamentales que ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción en el trabajo y a su vez motivan a las personas a trabajar, por lo que Hackman y Oldhan realizaron un estudio mediante un inventario de diagnóstico de las características

del puesto, que permitió medir el grado de satisfacción y de motivación interna para diagnosticar la CVL, encontrando las siguientes dimensiones del puesto:

1. Variedad de habilidades: El puesto debe requerir diferentes y variadas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.
2. Identidad de tarea: El trabajo debe ser realizado de principio a fin por una persona para que pueda percibir su resultado.
3. Significado de la tarea: La persona debe tener una clara percepción de las consecuencias y las repercusiones que su trabajo tiene en el trabajo de otras.
4. Autonomía: La persona debe tener la responsabilidad personal de planificar y ejecutar las tareas y autonomía propia e independencia para su desempeño
5. Realimentación del propio trabajo: La tarea debe proporcionar realimentación de regreso a la persona para que ésta pueda autoevaluar su desempeño.
6. Realimentación extrínseca: Los superiores jerárquicos o los clientes deben proporcionar realimentación por el desempeño de la tarea.
7. Interrelación: La tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos

2.6.3.3 Modelo de Waltón

Este modelo según Arrieta (2018) determina 8 factores que afectan la calidad de vida laboral y que lo retoma de lo mencionado en Chiavenato (2009), estos factores son:

1. Compensación justa y adecuada: La justa distribución de la compensación depende de qué tan adecuada sea la remuneración por el trabajo que desempeña la persona, de la equidad interna (el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la organización) y de la equidad externa (el equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo).
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: Éstas incluyen las dimensiones de la jornada laboral y el entorno físico adecuado para la salud y el bienestar de la persona.
3. Utilización y desarrollo de capacidades: Se deben brindar oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol y para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca de su desempeño.

4. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: Se debe ofrecer la posibilidad de hacer carrera en la organización, de crecimiento y desarrollo personal y de seguridad de un empleo duradero.
5. Integración social en la organización: Esto implica eliminar barreras jerárquicas que marcan distancias, brindar apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios.
6. Constitucionalismo: Se entiende como la institución de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización.
7. Trabajo y espacio total de vida: El trabajo no debe absorber todo el tiempo ni la energía del trabajador en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo de ocio y sus actividades comunitarias.
8. Relevancia social de la vida laboral: El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona por formar parte de una organización; la cual debe tener una actuación y una imagen delante de la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios que ofrece, prácticas de empleo, reglas bien definidas de funcionamiento y de administración eficiente.

2.6.4 Dimensiones de la Calidad De Vida Laboral

La Calidad Vida Laboral engloba múltiples aspectos relacionados con el medio laboral y al igual que el concepto de CVL ha variado con el tiempo, sus dimensiones también lo han hecho a lo largo de los últimos 40 años (Martin, 2017).

Para el estudio de las dimensiones de CVL “es necesario realizar un análisis integral de aspectos psicológicos en las personas, así como de las condiciones en las que operan de las organizaciones y los objetivos que pretenden alcanzar ambas partes” (Rosales, 2018, pág. 21)

A lo cual Arrieta (2018) también aporta al mencionar que la CVL incluye tanto aspectos físicos como ambientales, así como los aspectos psicológicos del trabajo y para lo cual retoma el trabajo de Chiavenato (2009) que menciona que la CVL implica aspectos intrínsecos (contenido) y extrínsecos (contexto) del puesto, además afecta las actitudes personales y los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y el afán por innovar o aceptar cambios y, sobre todo, agregar valor a la

organización y menciona que la calidad vida en el trabajo es una construcción compleja que incluye factores como:

1. La satisfacción con el trabajo ejecutado.
2. Las posibilidades de futuro en la organización.
3. El reconocimiento por los resultados alcanzados.
4. El salario percibido.
5. Las prestaciones recibidas.
6. Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.
7. El entorno psicológico y físico del trabajo.
8. La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.
9. Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente.

Martin (2017) que menciona a Da Silva (2006) realizó un estudio de análisis de contenido en el que integro categorías que eran utilizadas con más frecuencia en los estudios de CVL, de las que detecto 272 categorías y encontró que de entre estas, 10 eran las que más impacto tenían:

1. Seguridad del ambiente físico de trabajo (riesgos laborales).
2. Oportunidad de promoción y adelanto futuro.
3. Autonomía (control de la tarea, autoridad de decisión).
4. Remuneración.
5. Relaciones con otros: compañeros y jefes.
6. Beneficios y recompensas.
7. Satisfacción de necesidades sociales (pertenencia, afiliación).
8. Comunicación entre grupos y comunicación organizacional.
9. Satisfacción con el trabajo.
10. Estabilidad en el empleo.

2.6.5 Enfoques

Señala Rosales (2018) que el término de CVL en las organizaciones se enfocaba al bienestar material, es decir a las ganancias, dejando de lado el bienestar físico y psicológico de los trabajadores que confirman la organización, posteriormente buscando contrarrestar esta situación se propusieron nuevos enfoques que tuvieron que ver con el bienestar de las personas.

A su vez añaden Chiang y Krausse (2015) que la CVL trata de los problemas que se presentan en las organizaciones mediante un enfoque psicológico y otro organizacional, el primero se analiza a través de indicadores individuales como son: la satisfacción laboral, expectativas, motivación, compromiso, actitudes y valores hacia el trabajo; mientras que el otro enfoque que se centra en la organización y que también se le denomina enfoque laboral es estudiado a través de indicadores relacionados con las condiciones y medio ambiente de la organización como son: (clima, cultura, factores psicosociales) e indicadores globales (condiciones de vida, variables sociodemográficas, factores socio económicos).

2.6.6 Percepción

Arrieta y Moreno (2019) comentan que los trabajadores valoran el aspecto laboral de distintas maneras y esto se debe a las diferencias en la personalidad, factores sociodemográficos y experiencias, periodos cronológicos o contextos sociales diferente e identifican dos tipos de percepciones en los trabajadores que son: la percepción selectiva y la social.

Las mismas autoras citan a Davis (2002) para definir a la percepción selectiva como aquella que puede causar malentendidos causados por los acontecimientos específicos en el trabajo y puede producir una rigidez futura en la búsqueda de nuevas experiencias, por lo cual los administradores deben aprender a conocer las diferencias de percepción en sus empleados y aceptarlos como seres emocionales y tratarlos de manera individualizada respetando sus diferencias.

Mientras que respecto a la percepción social retoman a Zalkind y Costello (2010) los cuales identifican 3 elementos que son: el sujeto perceptor, el percibido y la situación, por lo cual la percepción social puede mejorarse si la persona se conoce a sí mismo, lo que le permitirá ver las cosas de una forma más objetiva. Esta percepción está influida por los estereotipos que son las distorsiones en la percepción de las personas, las cuales pueden ser: generalizaciones, proyecciones, defensa perceptual o disonancia cognitiva.

Por lo que se puede concluir como mencionan Quezada et al. (2015), que la percepción de la Calidad de vida es responsabilidad de cada individuos y va a variar según la perspectiva que se le dé a este concepto; desde el entorno del trabajo la Calidad de Vida establece que esta se puede mejorar a través del logro de los objetivos organizacionales y a través de la psicología, este se centraría en los aspectos subjetivos donde prevalece la

interpretación individual y el desarrollo de relaciones sociales en las distintas situaciones laborales en las que se ven involucrados los trabajadores.

2.6.7 Calidad Objetiva y Subjetiva

Existen una gran diversidad de estudios y definiciones sobre la CVL, pero según sea el énfasis del estudio que se esté realizando, se presentan dicotomías entre el enfoque subjetivo y el objetivo. Como menciona Ros (2012) citado por Rosales (2018, pág. 23) estas dimensiones consisten en:

- Dimensión subjetiva o la CVL psicológica está relacionada con las personas y tiene cuatro categorías que son: satisfacción de necesidades, satisfacción laboral, relaciones interpersonales con jefes y compañeros, actitudes y valores hacia el trabajo como: motivación, compromiso, orgullo, entre otros.
- La dimensión objetiva, hace referencia al entorno laboral, y está asociada tanto las categorías asociadas a las condiciones del entorno laboral como: seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, etc., como las que se relacionan al puesto de trabajo, a los sistemas de gestión, a las características y procesos organizacionales.

Esto se reafirma con Martin (2017) quien partir de Granados (2011), identifica dos grandes dimensiones basadas en los trabajos de Meliá y Peiró (1999), Casas et al. (2002), y Segurado y Agulló (2002) consistentes en:

1.Condiciones Objetivas

- Medioambiente físico: incluye los riesgos físicos, químicos y biológicos, fatiga, accidentes laborales, falta de espacio físico.
- Medioambiente tecnológico: se refiere a frustración por falta de material o deficiencia del mismo.
- Medioambiente contractual: se refiere al salario, la inestabilidad laboral.
- Medioambiente productivo: comprende la sobrecarga de trabajo, la monotonía del trabajo y las oportunidades de promoción.

2.Condiciones Subjetivas

- Esfera privada y mundo laboral, atención a las familias e hijos.
- Individuo y actividad profesional se refiere a los conceptos de autonomía, de participar en la toma de decisiones, etc.
- Organización y función directiva: hace referencia a la relación e interacción, y apoyo por parte de compañeros y resto de trabajadores.

2.7 Dimensiones de la Calidad De Vida Laboral en esta investigación

2.7.1 Seguridad y Condiciones de Trabajo

Como lo señala Patlán (2017) esta dimensión corresponde a la percepción del trabajador respecto al grado en el que la organización implementa una serie de medidas con el fin de lograr la prevención, protección y eliminación de los riesgos que podrían poner en riesgo la salud, vida o la integridad física de sus trabajadores, y desarrollar así un trabajo de forma saludable, lo que implicaría que las actividades se lleven a cabo de manera segura, minimizando la posibilidad de riesgos o daños al trabajador. Cuando existe seguridad y condiciones de trabajo saludables en un espacio de trabajo los empleados se podrán sentir alegres, seguros, tranquilos, cómodos, satisfechos, motivados, saludables, estables y valorados por la organización evitando así sentimientos de preocupación, inseguridad, nervios, molestia, desconfianza, incomodidad e incluso peligro.

2.7.2 Salud Ocupacional

La enfermedad y la atención de ésta son sumamente importante para las organizaciones como comenta Rosales (2018), por lo cual las organizaciones deben aumentar las acciones que permitan mejorar las condiciones intralaborales como son el ambiente y las cargas de trabajo, así como también deberá de considerar las condiciones personales y extra laborales ya que influyen de manera importante en la relación salud-trabajo.

Es por esto que Patlán (2017, pág. 88) cita a Salanova (2009) el cual define la salud ocupacional como:

El completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el contexto de trabajo y no sólo por la ausencia de enfermedad o la dolencia de origen laboral; sus objetivos principales son la mejora de la calidad de vida laboral, así como proteger y promover la protección contra riesgos, la salud y el bienestar de los trabajadores.

2.7.3 Moral

La moral como mencionan Arrieta y Moreno (2019) es el conjunto de creencias, costumbres, valores y normas de una persona o de un grupo social, los cuales van a determinar las acciones de los individuos como correctas o incorrectas.

Peña et al. (2015) mencionan que la CVL cuando se asocia a una buena moral, produce un clima de confianza y respeto mutuo en el que los individuos tienden a aumentar

sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito, lo cual se traduce en libertad de prejuicios, igualdad, movilidad, apertura interpersonal y apoyo constante a los equipos de trabajo. La presencia de políticas trabajo-familia, se han asociado con altos niveles de desempeño organizacional, incrementos en la productividad y un mejoramiento en la moral laboral.

2.7.4 Remuneración

Las buenas organizaciones conocen la forma correcta de retribuir a sus colaboradores y la forma en que lo hacen, determina el talento humano que adquieren, la lealtad de sus trabajadores, y la pasión y compromiso en las labores que desempeñan como lo menciona (Barriga y Rendón , 2016). Por lo tanto, la remuneración es la cantidad que percibe un trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador.

Para Rosales “la percepción del éxito laboral, produce en las personas una fijación en la gratificación inmediata, considerando el dinero como lo único valioso en la vida y el éxito como meta por alcanzar a toda costa y en poco tiempo” (2018, p. 28).

Barriga y Rendon (2016) retomaron a Wether y Davis (1999) quienes establecieron tres tipos de remuneraciones con el paso del tiempo, la remuneración monetaria, la psicológica y la espiritual:

- La remuneración monetaria: es la más conocida y hace referencia a aquella retribución en moneda que se recibe por una labor realizada; generalmente se asume que ésta es de carácter obligatorio por legislación y la cantidad que se devengue determina la calidad del talento humano que puede adquirir la organización; en este sentido, la remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.
Con esta adquiere bienes y servicios fundamentales para la vida, como alimentos, transporte, recreación, entre otros. Aquellas organizaciones que pagan bajas retribuciones de dinero consiguen aliados débiles en compromiso y cuyos pensamientos están centrados en la sobrevivencia y no en la productividad.
- La remuneración psicológica: pretende generar el bienestar íntegro del trabajador y está asociado con el ser aceptado y reconocido dentro de la organización y establece el nivel de lealtad del trabajador. Muchas organizaciones evitan el reconocimiento para no aumentar la soberbia de sus

trabajadores sin saber que dentro de las necesidades del ser humano está el ser reconocido en su entorno, tanto social como laboral.

- La remuneración espiritual: la cual se vincula con la contribución que hace la organización para promover trabajadores que trasciendan y aumentan su nivel de vida en educación, profesionalización, calidad de vida, oportunidades de recreación y desenvolvimiento; para lograr crear una remuneración espiritual siempre es necesaria la cultura del bienestar, lo que a su vez requiere que los líderes de la organización entiendan que sus trabajadores son el principal capital (pp. 53-54).

Arrieta (2018, p. 311) retoma el concepto de Chiavenato (2009) de remuneración como “el proceso que involucra todas las formas de pago o de recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo”. El también menciona que la remuneración total está integrada de tres componentes principales como son:

- Remuneración básica: es decir, la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora.
- Incentivos salariales: que son programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño, estos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por resultados.
- Las prestaciones: que por lo general se llaman remuneración indirecta, estas se otorgan por medio de distintos programas que se derivan de los salarios e incrementan los costos de trabajo de las organizaciones algunos ejemplos son: los seguros de vida, de salud, comida subsidiada, entre otros.

2.7.5 Participación Organizacional

La CLV de acuerdo con García y Forero (2016) requiere realizar cambios en la forma de ver y hacer las actividades, así como en la manera en la que se conduce la organización, pero además en la participación de las personas y en el contexto de las responsabilidades, entre otras.

Es por esto que Rosales (2018) afirma que la CVL se debe mejorar mediante el logro de la disposición, compromiso e impulso de las personas que dirigen la organización, por lo cual se debe de implementar una estrategia de 6 pasos que consiste en las siguientes

actividades: preparación, planificación, divulgación, despliegue, instauración y mejoramiento constante para lograr la calidad y el cambio organizacional, con el fin de hacer partícipe a todos los miembros, ya que muchas veces se quieren implantar cambios radicales e innecesarios por lo cual se deben implementar estrategias que permitan identificar las necesidades y peticiones de los trabajadores, para que no surjan en ellos actitudes de negativismo, resistencia, entre otros que pueden afectar a la organización.

2.7.6 Comunicación

Como menciona Quispe (2015, p. 61) la comunicación es “el proceso de transmitir información y comprensión entre dos personas”. Lo cual se complementa con la aportación de Vásquez (2015, p. 6) que menciona “La comunicación debe estar presente en las organizaciones, ya que permite tener un contacto permanente y adecuado con los clientes internos y externos, para que éstos estén más identificados con la organización”.

2.7.7 Identidad

La identidad organizacional la podemos definir como menciona Carrero (2019, p. 349) quien cita a Hofstede (2001) como:

La identidad es un potencial de desarrollo inscrito en los cromosomas de la organización, que le son transferidos por sus fundadores emprendedores, y el cual debe concretarse y materializarse mediante la gestión de la cultura, con el fin de edificar una personalidad exclusiva.

El mismo autor afirma que la identidad de una organización basada en una personalidad definida, permite mejorar las relaciones sociales dentro de la organización tanto humanas y políticas.

2.7.8 Dirección y Liderazgo

La dirección consiste en llevar algo dirigirlo a un término, lugar, guiar, encaminar las actividades con el fin de lograr un fin, regir, dar reglas, aconsejar y orientar. Mientras que el liderazgo se define como la influencia que una persona puede ejercer sobre las otras y que permite motivarlas para que trabajen de una buena forma por un objetivo común (Arrieta y Moreno, 2019).

Por lo tanto, dentro de una organización podemos encontrar tres tipos de liderazgo de acuerdo al uso de la autoridad como mencionan Koontz et al. (2012) citados por Rosales (2018, pp. 29-30) que son:

1. Líder autocrático: Ordena y espera cumplimiento, es dogmático y positivo, y dirige mediante su capacidad para negar u otorgar recompensas y castigos.
2. Líder democrático o participativo: Consulta con sus subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas y fomenta su participación. Este tipo de líder va desde la persona que no emprende una acción sin la concurrencia de los subordinados, hasta el que toma decisiones, pero consulta con los subordinados antes de hacerlo.
3. Líder liberal: utiliza muy poco su poder y otorga a sus subordinados un alto grado de independencia en sus operaciones. Estos líderes dependen más de sus subordinados para establecer metas y los medios para lograrlas, y consideran su función como facilitadores de las operaciones de los seguidores al proporcionarles información y actuar sobre todo como contacto con el ambiente externo del grupo.

2.7.9 Diseño de puesto

El diseño de puesto consiste en considerar todos aquellos factores tecnológicos, económicos y humanos de la organización que le permitan garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores, lo cual se reflejara de forma positiva en el desempeño y bienestar de las personas (Arrieta y Moreno, 2019).

Arrieta (2018) que retoma a Koontz et al. (2012) mencionan que es necesario diseñar los puestos para que los trabajadores se sientan bien en él, ya que gran parte del día de las personas se pasa en el lugar de trabajo y esto requiere que se tenga una estructura de trabajo apropiada en termino de contenido, función y relaciones y este enfoque puede estar basado en el cargo individual o en grupos de trabajo; el primero menciona que los puestos pueden enriquecerse al agrupar tareas en unidades de trabajo y el grupal hace referencia en combinar varias tareas en un solo puesto.

2.7.10 Justicia Organizacional

Niehoff y Moorman (1993) citados por Patlán y Martínez (2017, p. 156) definen la justicia organizacional como:

El conjunto de percepciones de probidad con respecto a la distribución de procedimientos y decisiones que involucran a los trabajadores (justicia distributiva); el trato recibido por los empleados (justicia interaccional o de relaciones), y las normas y políticas establecidas respecto a los procedimientos y decisiones relacionados con los trabajadores (justicia de procedimientos).

Los mismos autores señalan que la importancia de esta justicia radica en la influencia que ejercen el conjunto de acciones y prácticas que lleva a cabo la organización y que pueden ser percibidas por los trabajadores como “justas y equitativas” o bien como “injustas e inequitativas” como pueden ser la asignación de cargas de trabajo, el pago del salario y las prestaciones, así como las promociones equitativas para todos los trabajadores.

2.7.11 Satisfacción Laboral

Barros (2017) que retomó a Locke (1976) ha definido la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores que se relacionan con él.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) mencionado por Pérez y Rivera (2015) definieron la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral era un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Después Quispe, citando a Pintado (2011) dijo que la satisfacción laboral puede definirse como:

La actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. La satisfacción laboral está relacionado al clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral. Los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos sí equitativos y deben estar acorde a sus expectativas (2015, p. 44).

En base a los conceptos anteriores se puede apreciar que la satisfacción laboral está relacionada con una actitud del trabajador, la cual desarrolla de acuerdo a la percepción que tiene de sus actividades dentro de la organización.

A lo cual añaden Charaja y Mamani (2014) quienes mencionan que la satisfacción laboral se puede describir como la sensación que experimenta una persona al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, y que se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él.

Es por esto que la satisfacción laboral es un tema de interés en el ámbito del trabajo, ya que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así como determinar cómo influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo (Sanchez y Garcia, 2017)

Estos mismos autores retomaron a Rodríguez y Núñez (2010) para decir que la satisfacción laboral se puede ver influida por ciertos elementos o factores como pueden ser: que el personal sea bien recompensado a través de sueldos y salarios acordes, obviamente con las expectativas de cada uno; que las condiciones de trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual mejora su desempeño; que el personal busque que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario.

Aziri (2011) mencionado por Martin (2017) comenta que la satisfacción laboral empieza a estudiarse en los años treinta y citan a Hoppock quien en 1935 publicó la primera investigación que analizaba de forma profunda la Satisfacción laboral. Remarcó que existen múltiples factores que pueden influir en ella, como la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. Además de que fue entonces que se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.

En la actualidad no existe una definición única aceptada sobre el término de satisfacción laboral como en el caso de la calidad de vida laboral, además Quispe (2015) citando a Luthans (2008) afirmó que existen factores que influyen sobre la satisfacción laboral, y las resumió en cinco dimensiones que son:

- a) El trabajo mismo. - El contenido del trabajo mismo es una fuente importante de satisfacción laboral, algunos de los ingredientes más importantes de un empleo satisfactorio, descubiertos por encuestas a través de los años, incluyen un trabajo

desafiante e interesante; además una encuesta descubrió que el desarrollo de la carrera (no necesariamente la promoción) era más importante para empleados tanto jóvenes como de mayor edad.

b) El pago. - Se reconoce que los sueldos son un factor significativo, aunque cognitivamente complejo, y multidimensional de la satisfacción laboral. El dinero no solo ayuda a las personas a satisfacer sus necesidades básicas sino también es para satisfacer necesidades de nivel superior. Con frecuencia los empleados consideran que el pago es un reflejo de como la administración ve su contribución a la organización.

c) Oportunidades de promoción. - Las oportunidades de promoción parecen tener un efecto variable en la satisfacción laboral. Esto se debe a que las promociones adquieren diversas formas y tienen muchas recompensas adicionales. Por ejemplo, los individuos que son promovidos con base en su antigüedad experimentan con frecuencia satisfacción laboral, pero no tanta como los que son promovidos con base en su desempeño. Por otro lado, una promoción con un aumento salarial de 10% no están satisfactoria como una con un aumento de un 20%. Estas diferencias ayudan a explicar por qué las promociones de directivos son más satisfactorias que las promociones en los niveles inferiores de las organizaciones. Del mismo modo, en los últimos años, con el apalancamiento de las organizaciones y las estrategias de delegación de autoridad que lo acompañan, la promoción, en el sentido tradicional por la escala corporativa jerárquica del éxito, ya no está disponibles como antes. Los empleados que operan en el nuevo paradigma, saben que las promociones usuales ya no están disponibles, pero tampoco son deseadas. Un ambiente de trabajo positivo y las oportunidades para crecer intelectualmente y ampliar la base de habilidades se han vuelto para muchos más importantes que las oportunidades de promoción.

d) Supervisión. - La supervisión es otra fuente moderada e importante de la satisfacción laboral. No obstante, se puede decir, por ahora existen dos dimensiones de estilo de supervisión que influyen en la satisfacción laboral. Una se centra en los empleados y se mide según el grado con el que un supervisor adquiere un interés personal y se preocupa por el empleado. Se manifiesta comúnmente en acciones en vigilar el desempeño del empleado. Proporcionarle consejos y ayuda y comunicarse con él a nivel personal y oficial. La otra dimensión es la participación o

influencia, representada por los administradores que permiten a sus empleados participar en decisiones que afectan sus propios empleos. En mayoría de los casos, este método genera una mayor satisfacción.

e) Grupo de trabajo. - La naturaleza del grupo de trabajo o equipo tiene un efecto en la satisfacción laboral. Los colegas o miembros de equipos, amistosos y cooperadores, son una fuente moderada de satisfacción para empleados individuales. El grupo de trabajo, especialmente un equipo “unido”, sirve como una fuente de apoyo, bienestar y consejo para los miembros individuales. La investigación indica que los grupos que requieren mucha interdependencia entre los miembros para llevar a cabo el trabajo tienen mayor satisfacción. Un buen grupo de trabajo o equipo eficaz hace que el trabajo sea más agradable. Sin embargo, este factor no es esencial para la satisfacción laboral. Por otro lado, si existe la condición contraria (no es fácil llevarse bien con las personas), este factor puede producir un factor negativo en la satisfacción laboral. Además, la investigación realizada a través de las culturas indica que, si los miembros se resisten a los equipos en general y a los equipos auto dirigidos en particular, se sentirán menos satisfechos que si aceptaran formar parte de ellos.

e) Condiciones de trabajo. - Las condiciones de trabajo producen un efecto moderado en la satisfacción laboral. Si las condiciones de trabajo son buenas (ejemplo ambiente limpio y atractivo), al personal se le facilitará llevar a cabo su trabajo. Si las condiciones de trabajo son deficientes (ejemplo ambiente caluroso y ruidoso), al personal se le dificultará realizar sus tareas. En otras palabras, el efecto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral es similar al del grupo de trabajo. Si las condiciones son buenas puede haber o no un problema de satisfacción; si las condiciones son deficientes, muy probable lo habrá (Quispe, 2015, págs. 46-48)

2.7.11.1 Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta teoría formulada por Herzberg (1959) y retomada por Pérez y Rivera (2015) menciona que también fue conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene” y se basó en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta: “¿Que quiere la gente de sus trabajos?”.

Con esto complementa Quispe (2015, pp. 54-55) también al mencionar que Herzberg et al. (1959) desarrollo dos conjuntos de factores: de motivación y de higiene, que son:

Factores de higiene: están relacionados con factores externos a la persona y con sus necesidades primarias. En otras palabras, son aquellas condiciones laborales que rodean a las personas, es decir, el ambiente de trabajo, las políticas de la empresa, el salario, las prestaciones sociales, reglamento interno, etc. Cuando estos factores son buenos, evitan la insatisfacción y cuando son deficientes, la provocan.

Factores de motivación: son aquellas condiciones que ocurren dentro de la persona y están relacionados con las necesidades secundarias. Es decir, guardan relación con el perfil del puesto y producen una satisfacción duradera. Estos factores pueden ser la libertad para hacer un trabajo, autoevaluación del desempeño, el logro, el reconocimiento, el progreso, etc. Cuando estos factores son óptimos, elevan la satisfacción y cuando son precarios, acaban con ella.

La misma autora complementa citando a Chiavenato (2009) quien menciona que, según Herzberg, la motivación de las personas en sus trabajos depende de dos factores que se relacionan, como son:

Los factores higiénicos: Son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo. En la práctica, son los factores utilizados tradicionalmente por las organizaciones para motivar a las personas. No obstante, los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influir en la gente. La expresión “higiene” refleja un carácter preventivo y profiláctico. Cuando estos factores son excelentes sólo evitan la insatisfacción, pues su influencia en el comportamiento no consigue elevar en forma sustancial ni duradera la satisfacción de las personas. Sin embargo, cuando son precarios provocan insatisfacción. Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas

- Condiciones físicas de trabajo
- comodidad

Los factores motivacionales: se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia. Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan sustancialmente la satisfacción de las personas y cuando son precarios acaban con ella. Los factores de satisfacción son:

- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo
- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño (2015, pp. 55-56)

2.7.11.2 Teoría de Lawler y Porter

Lawler y Porter (1967) mencionados por Quispe (2015) plantearon que la satisfacción de los trabajadores está en función del valor y las recompensas que obtienen por el trabajo realizado. Esta teoría diferencia entre recompensas intrínsecas y extrínsecas:

-Recompensas intrínsecas: son aquellos que están relacionadas con la satisfacción de necesidades de autorrealización.

-Recompensas extrínsecas: son aquella que son contraladas por la organización, como pueden ser el salario, los ascensos, el status, etc.

Fernández (2017) también menciona a Lawler y Porter, quienes mostraron que las recompensas no están directamente relacionadas con la satisfacción, sino que el trabajador hace un juicio acerca de lo que se considera justo. Por lo tanto, un empleado puede sentirse satisfecho así reciba una recompensa pequeña, si es que considera que la cantidad es justa a lo que merece.

Además, concluyeron que la satisfacción depende del grado de rendimiento y no al revés, pero después revisaron su teoría un año más tarde y se dieron cuenta de que su modelo es circular, puesto que la satisfacción si puede influir en el grado de rendimiento del empleado. Por lo cual se tiene que equilibrar los esfuerzos del rendimiento y los resultados en forma de recompensas.

2.7.12 Motivación Intrínseca

Todos los seres humanos necesitamos lograr las metas que nos proponemos, para ello tenemos que sentir y palpar un sentimiento que no ayude a impulsarnos a conseguirlo, y ese sentimiento que nos rodea de energía es la motivación (Fernández, 2017). Es por esto que la motivación está presente a lo largo de toda nuestra vida no solo en el ámbito laboral, ya que como seres humanos necesitamos esos impulsos para lograr las metas y objetivos y es muy necesario en la vida laboral.

Según Catalán (2018) la palabra motivación deriva del latín “Motivus”, que significa “causa del movimiento”, el concepto motivación está conformado por las palabras motivo y acción, que significa que los empleados o trabajadores se encuentren motivados y estar comprometidos con la organización o la empresa y así puedan rendir excelentemente bien por tener un motivo que lo lleve a la acción.

Como menciona Fernández (2017) la motivación laboral para el trabajador consiste en esa energía para conseguir metas laborales que se ha propuesto y satisfacer sus necesidades, mientras que la motivación laboral para la organización consiste en lograr que el trabajador logre los objetivos de la empresa que le ha impuesto y que muestre interés adicional en superarse.

Además, hay que distinguir que hay dos tipos de motivación como lo son la extrínseca y la intrínseca, ya que el proceso motivación son los objetivos o las metas hacia los que se dirige el comportamiento motivado y este proceso insiste en las recompensas o los esfuerzos como la variable central, por lo que en este contexto se pueden diferenciar dos tipos de motivaciones en el trabajo (Catalán, 2018).

Como menciona Rosales (2018) la motivación Intrínseca es aquella que proviene del interior de las personas y aparece cuando hacen algo que no les gusta y lo disfrutan, dentro del ámbito laboral, cuando una persona siente este tipo de motivación genera en ella un tipo de satisfacción que le permite realizar su trabajo de una manera más eficiente, esta motivación incluye la pertenencia a un grupo de trabajo, lo que le permite desarrollar un sentido de pertenencia y de comprensión de las tareas, así como desarrollar un sentimiento de identificación y responsabilidad con el grupo.

2.7.13 Motivación Extrínseca

Según Rosales, la motivación extrínseca proviene del exterior y es: “el tipo de motivación que nos lleva a hacer algo que no queremos, dentro de las organizaciones, cuando la motivación es extrínseca las cosas se vuelven más tolerables cuando se tiene en cuenta que se recibirá una compensación al final” (2018, p. 32)

Catalán (2018, p. 14) menciona que el estudio de la de la motivación extrínseca para Revée (1994) citado por Perea y Salinas (2005) está relacionada con los conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo, que comprenden lo siguiente:

- **Recompensa:** Es un objeto ambiental, como el dinero, los premios, elogios, reconocimientos sociales, aplausos; que se dan después de una secuencia de conducta y que aumenta las probabilidades de que esta conducta se vuelva a dar. Como por ejemplo, a un trabajador se le otorga cierta cantidad de dinero, su salario; por haber cumplido con su trabajo.
- **Castigo:** Es un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamientos y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a repetir.
- **Incentivo:** Es un objeto ambiental agradable, que se entrega antes de realizar una acción, este objeto hace que el individuo realice o repele una secuencia de acción o de conducta.

Por lo que, de acuerdo con el autor antes mencionado, se puede decir que la motivación extrínseca se provoca por medio de recompensas e incentivos que son independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlos y cuyo control depende de personas independientes del sujeto que realiza la actividad.

Fernández (2017) menciona que a lo largo de la historia se han conocido dos tipos de recompensas extrínsecas, tanto para empleados como por los empleadores que son:

- **Recompensas tangibles:** como salario, ascensos o hasta castigos ya que las recompensas extrínsecas pueden ser positivas o negativas.
- **Recompensas intangibles:** como alabanzas y reconocimientos o reproches y amenazas.

El abuso de estas recompensas puede acabar influyendo negativamente para el trabajador y para el empleador de la siguiente manera:

Con las recompensas tangibles puede llegar un momento en el que la empresa no tenga capital para recompensar a sus trabajadores y éstos pueden llegar a desmotivarse y querer buscar otras opciones laborales en otras empresas pudiendo así perder un buen trabajador, y respecto a las recompensas intangibles si se abusa de las amenazas puede llegar un momento en el que los empleados se acostumbren a ellas y no sepan rendir con autonomía si no existe una amenaza de por medio (Fernández, 2017, p. 13).

2.8 Derechos Humanos Laborales

El trabajo es una actividad económica, que además representa un espacio para el desarrollo y desenvolvimiento de los trabajadores, lo cual les permite desarrollar y aplicar sus habilidades, obtener también un ingreso remunerado y realizar aportaciones en beneficio de la sociedad (Patlán, 2016).

La Ley Federal del Trabajo (2019, p.2) en su artículo tercero señala que el trabajo es:

Es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Por lo que por un derecho humano lo podemos entender según Patlán (2016, p. 122) como aquellos que están relacionados con la dignidad de las personas frente al Estado, lo cual lo complementa citando a Hernández y Fuentes (1991) que afirma que los derechos humanos son “privilegios fundamentales que el hombre posee por el sólo hecho de serlo, particularmente por su naturaleza y dignidad. Son además derechos que le son inherentes y deben garantizarse como tal”.

2.8.1 Derecho al trabajo

Los derechos laborales los podemos definir de acuerdo con Patlán (2016) que retoma a Canessa (2008) como aquellos que reconocen como único titular universal a la persona con el respeto de su dignidad y satisfaciendo las necesidades básicas de esta en el ámbito laboral.

Mundlak (2007) citado por Patlán (2016, p. 122) afirma que el trabajo en si teóricamente se constituye en un derecho y de acuerdo a esto tiene tres componentes el derecho al trabajo que son:

- a) El derecho al trabajo como libertad (la libertad de ejercer una profesión) y no como esclavitud, sin dejar de mencionar la abolición del trabajo forzoso.
- b) El derecho a tener trabajo, con la cuestionable obligatoriedad del Estado y los empleadores para proveer trabajo a las personas.
- c) El derecho a tener un trabajo digno, en cuanto a condiciones y trato digno

Por su parte Arese (2017) destaca que fue en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del cinco de febrero de 1917, que fue conocida como “Constitución de Querétaro” la cual es una referencia mundial en cuanto a la elevación de los derechos laborales, mediante sus famosos artículos 5º. Y 123, los cuales son una declaración de principio y un código constitucional del trabajo individual y colectivo.

Mientras que en el ámbito internacional se emitió la Declaración Universal de Derechos Humanos (2008) por la UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) la cual se emitió originalmente en 1948 en la cual se incluyó una serie de derechos laborales, perfilados como parte de los derechos humanos como son: el derecho a la libertad de trabajo, la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, el derecho al trabajo, la protección contra el desempleo, la protección contra el despido, la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo el descanso semanal remunerado, el descanso remunerado en feriado y las vacaciones periódicas pagadas), el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la

información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, la libertad sindical, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones, los derechos a la negociación colectiva, a la huelga, a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones por maternidad, etc.), la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a personas con discapacidad, entre otros.

2.8.2 Derecho a la Calidad De Vida

Segurado y Agullo (2002) citados por Patlán (2016) mencionan que el objetivo de la CVL es buscar alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de mobiliario más ergonómico, con condiciones más seguras y saludables, así como organizaciones cada vez más eficaces, democráticas y participativas con capacidad para satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, para estar en condiciones de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Es por esto que la autora antes mencionada llegó a plantear la CVL como un derecho humano laboral, con el fin de satisfacer la necesidad de que los trabajadores tengan una mejor CVL en sus trabajos, no se puede negar que es necesario que las personas desempeñen su trabajo en un entorno y contexto organizacional en el que pueda tener calidad de vida en el ámbito laboral, lo cual se traduce a las posibilidades que tiene una organización y el mismo trabajo en sí, para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para para que las personas se puedan realizar personal, familiar y socialmente y además proporcionarles un medio para preservar su salud.

También añade que para que el trabajador cuente con CVL, se requiere que conozca los derechos laborales, de acuerdo a los factores de la Calidad de vida laboral, como se muestra en la tabla 2.2.

Tabla 2.2

Síntesis de conocimientos relativos a la CVL con la propuesta de derechos humanos laborales

GRUPOS DE FACTORES	FACTORES DE LA CVL	PROPUESTA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES PARA LA CVL
Factores Individuales	F1 Equilibrio trabajo-familia	Derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia
	F2 Satisfacción en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo satisfactorio
	F3 Desarrollo Laboral o profesional	Derecho a un trabajo que proporcione desarrollo laboral o profesional
	F4 Motivación en el trabajo	Derecho a desempeñar un trabajo motivante
Factores del ambiente de trabajo	F5 Bienestar en el trabajo	Derecho al bienestar en el trabajo
	F6 Condiciones y medioambiente de trabajo	Derecho a condiciones y ambiente de trabajo favorable y agradable
	F7 Seguridad y salud en el trabajo	Derecho a un trabajo seguro y saludable
Factores de la organización y el trabajo	F8 Contenido y significado del trabajo	Derecho a un trabajo enriquecedor y significativo
	F9 Retribución económica por el trabajo desempeñado	Derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo desempeñado
	F10 Autonomía en el trabajo	Derecho a la autonomía en el trabajo
	F11 Estabilidad del empleo	Derecho a la estabilidad laboral
	F12 Horario de trabajo	Derecho a trabajar el horario legalmente establecido
Factores del entorno sociolaboral	F13 Participación en la toma de decisiones en el trabajo	Derecho a participar en la toma de decisiones en el trabajo
	F14 Relaciones interpersonales en el trabajo	Derecho a libertad de establecer relaciones interpersonales en el trabajo
	F15 Retroalimentación en el trabajo	Derecho a recibir retroalimentación por el trabajo desempeñado
	F16 Apoyo organizacional para el desempeño del trabajo	Derecho a recibir apoyo de la organización para el desempeño del trabajo
	F17 Reconocimiento por el trabajo	Derecho a ser reconocido por el trabajo desempeñado
	F18 Trato justo y digno en el trabajo	Derecho a recibir un trato justo y digno en el trabajo

Fuente: Patlan (2016, p. 124)

Con lo anterior podemos ver como concluye Mundlak (2007) citado por Patlán (2016) que el reconocimiento y puesta en marcha de los derechos humanos laborales son una tarea muy compleja, por lo que el reto será lograr que los trabajadores tengan la garantía de acceder a la CVL, lo que a su vez mejoraría la calidad de vida de los trabajadores, produciendo una clase trabajadora más satisfecha, comprometida y realizada.

MARCO CONTEXTUAL

El Capítulo III, muestra una recopilación de datos del ámbito en el que se encuentra la organización objeto de estudio, en específico el Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional Unidad Durango (IPN CIIDIR Durango), Institución perteneciente a la Administración Pública Federal

3.1 Instituto Politécnico Nacional

El Instituto Politécnico Nacional (IPN) como lo menciona Meré (2010, p. 1) es la “institución educativa del Estado creada para consolidar, a través de la educación, la independencia económica, científica, tecnológica, cultural y política de la nación. Para lo cual, prepara técnicos y profesionales en los niveles de enseñanza media superior, superior y posgrado”.

El mismo autor menciona que el Instituto surgió como:

Un instrumento del Estado para coadyuvar al desarrollo del país a través de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura. Justifica su existencia y desarrollo por el hecho de mantener con carácter popular a la educación técnica, para formar los técnicos que demanda el sector productivo y de servicios, por ser un importante promotor de la cultura y por realizar y fomentar la investigación y desarrollo tecnológico que acrecientan el conocimiento y contribuyen con eficiencia al desarrollo del país (2010, p. 5).

3.1.1 Historia del IPN

El IPN es una institución nacional especializada en la enseñanza técnica superior, esta educación es considerada por Luis Enrique Erro (1932) citado por Calvillo y Ramírez (2006, p. 19) “como enseñanza técnica aquella que tiene por objeto adiestrar al hombre en el manejo inteligente de los recursos teóricos y materiales que la humanidad ha acumulado para transformar el medio físico y adaptarlo a sus necesidades”, por lo cual de acuerdo a los mencionados autores la historia del IPN se encuentra muy relacionada con el desarrollo de la educación técnica en México, la cual se impulsó gracias al trabajo de ideólogos y precursores de este tipo de educación que vieron la necesidad de establecer escuelas donde se impartiera este tipo de enseñanza.

La educación técnica como lo menciona Alanís (2012, p. 5) que cita a Calvillo y Ramírez “se impulsa a partir del nacimiento del México Independiente y de ahí destacan la creación de algunas instituciones” que se mencionan más adelante.

De acuerdo a lo anterior se fundó el Instituto Comercial en 1845 que según lo mencionan Calvillo y Ramírez (2006) se creó en base a la necesidad de educar a los empleados que quedaron después de las grandes expulsiones de españoles, con el fin de tener empleados mejor preparados en el ramo del comercio, por lo cual se aceptaban preferencialmente a aprendices o dependientes de comercios que contaran con una recomendación o a los hijos de los comerciantes.

Después en 1857 se planteó la necesidad de establecer una institución para artesanos lo que dio el inicio de la Escuela Nacional de Artes y Oficios, para poder atender a las artes industriales, adaptándose aquellas que asegurara mano de obra especializada para las fábricas textiles, papeleras y siderúrgicas, pero escuela sufrió retrasos debido a la falta de planeación a largo plazo y al bajo número de alumnos que concluían sus estudios hasta que en 1895 se funda la Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía mediante un decreto expedido, el cual reconoció los estudios hechos en la escuela anterior pero la transformo a la mencionada escuela, la cual a pesar de su oficialización por parte del Estado y de que más tarde el Presidente Francisco I. Madero también la promovió pasaría por años de abandono.

Luego en 1915 como también lo comentan Calvillo y Ramírez (2006) la corriente revolucionaria constitucionalista triunfo y la paz empezó a restablecerse en el país y se transforma la Escuela Nacional de Artes y Oficios a la Escuela Practica para Ingenieros Mecánicos, Electricistas y Mecánico Electricistas, este cambio significo el inicio de un nuevo camino para la historia técnica en México como lo dicen los autores antes mencionados.

Después como lo dice Alanís (2012) en el año 1935, siendo Presidente Lázaro Cárdenas del Río, existía una gran cantidad de escuelas con educación técnica, las cuales no estaban agrupadas y dificultaba coordinar su desarrollo, a lo cual el entonces Secretario de Educación Pública Gonzalo Vázquez Vela, formo una comisión encabezada por Juan de Dios Bátiz para elaborar el proyecto del IPN.

Como resultado de lo anterior el 1º de enero de 1936, el periódico El Universal anunció "La creación del gran Instituto Politécnico Nacional", contenida en el informe a la nación que dio el Presidente Lázaro Cárdenas del Río en su primer año de gobierno.

3.1.2 Finalidades

El Instituto es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, que de acuerdo con el artículo 3° de su Ley Orgánica (1981, pp. 1-2) establece que sus finalidades son:

- I. Contribuir a través del proceso educativo a la transformación de la sociedad en un sentido democrático y de progreso social, para lograr la justa distribución de los bienes materiales y culturales dentro de un régimen de igualdad y libertad;
- II. Realizar investigación científica y tecnológica con vista al avance del conocimiento, al desarrollo de la enseñanza tecnológica y al mejor aprovechamiento social de los recursos naturales y materiales;
- III. Formar profesionales e investigadores en los diversos campos de la ciencia y la tecnología, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo económico, político y social del país;
- IV. Coadyuvar a la preparación técnica de los trabajadores para su mejoramiento económico y social;
- V. Investigar, crear, conservar y difundir la cultura para fortalecer la conciencia de la nacionalidad, procurar el desarrollo de un elevado sentido de convivencia humana y fomentar en los educandos el amor a la paz y los sentimientos de solidaridad hacia los pueblos que luchan por su Independencia
- VI. Promover en sus alumnos y egresados actitudes solidarias y democráticas que reafirmen nuestra independencia económica;
- VII. Garantizar y ampliar el acceso de estudiantes de escasos recursos a todos los servicios de la enseñanza técnica que preste el instituto;
- VIII. Participar en los programas que para coordinar las actividades de investigación se formulen de acuerdo con la planeación y desarrollo de la política nacional de ciencia y tecnología, y
- IX. Contribuir a la planeación y al desarrollo interinstitucional de la Educación Técnica y realizar la función rectora de este tipo de Educación en el País, coordinándose con las demás instituciones que integran el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, en los términos previstos por la Ley para la Coordinación de la Educación Superior y de conformidad con los acuerdos que se tomen en el propio Consejo.

Al observar las finalidades antes mencionada podemos coincidir con Alanís (2012) al decir que son congruentes con la creación de Instituciones de Educación Superior (IES) y Centros de Investigación como es el caso del IPN CIIDIR DURANGO

3.1.3 Sistema De Centros Interdisciplinarios de Investigación para el Desarrollo Integral Regional del Instituto Politécnico Nacional

Como lo menciona Mere (2010) el Instituto Politécnico Nacional tiene como una de sus funciones sustantivas la investigación, cuya desconcentración se realiza para favorecer el desarrollo de las distintas regiones, mediante el uso racional de los recursos humanos, técnicos, materiales y naturales de las diferentes zonas del país, por lo que ante esta necesidad el IPN atiende la necesidad con congruencia a la trayectoria que tuvo desde sus orígenes con una política de desconcentración, la cual fue implementada a través de diferentes mecanismos, que como menciona el autor son:

- A través de la presencia física del investigador en la zona correspondiente para abordar el problema, complementando sus estudios con los trabajos y recursos de otras instituciones del área y realizando en las unidades centrales el trabajo que por su naturaleza y complejidad no se pudiera realizar en la región que presenta el problema
- Mediante la coordinación del servicio social de los pasantes y las prácticas profesionales en programas de investigación desarrollados por etapas.
- Con la creación de Centros de investigación que mediante su presencia abordan de manera más intensa los problemas, esta fue una modalidad trascendental impulsada a partir de 1979, de la cual surge la creación de un Sistema de Centros Interdisciplinarios de Investigación para el Desarrollo Integral Regional (CIIDIR), en los que está el del Estado de Durango, como se muestra en la Figura 3.1 Ubicación de los CIIDIR en la República Mexicana

Figura 3.1

Ubicación de los CIIDIR en la República Mexicana



Fuente: Meré (2010) Pág. 7

La creación de este Sistema de Centros Regionales busca orientar los campos de acción del IPN hacia el área rural para cumplir con el objetivo básico del Instituto, señalado en el artículo primero de la Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional (1981, p.1) que dice:

El Instituto Politécnico Nacional es la institución educativa del Estado creada para consolidar, a través de la educación, la independencia económica, científica, tecnológica, cultural y política para alcanzar el progreso social de la nación, de acuerdo con los objetivos históricos de la Revolución Mexicana, contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que podemos decir que los Centros Interdisciplinarios de Investigación para el Desarrollo Integral Regional como lo menciona Meré (2010, p. 6) “orientan sus funciones y actividades para contribuir al bienestar y progreso de la comunidad mexicana al ofrecer programas de investigación y desarrollo tecnológico, postgrados, servicio externo de alta calidad y estimular el desarrollo y la autosuficiencia de las comunidades”.

El mismo autor añade que estos Centros basan su acción en la vinculación de la investigación con la problemática regional, pero además buscan la participación directa y precisa en los planes federales, estatales y municipales de desarrollo y a su vez buscan aumentar la participación de las comunidades rurales para convertirlas en beneficiarias directas de las investigaciones, estas actividades de investigación se estructuran en programas los cuales se agrupan en base a las necesidades regionales que se desarrollan en cada Centro, lo cual ha permitido consolidar las líneas y grupo de investigación con el apoyo de la infraestructura en instalaciones, equipos, laboratorios y capos experimentales de trabajo.

Algunos de los objetivos generales de estos centros establecidos en la Coordinación de Centros Regionales de Investigación y Desarrollo Tecnológico (1978) citados por Meré (2010, pp. 8-9) son:

- Fomentar la desconcentración de la investigación y la educación de posgrado del Instituto, para favorecer el desarrollo regional con justicia social y fortalecer la soberanía nacional.
- Participar a través de sus investigaciones, en los planes gubernamentales para el desarrollo regional y rural.
- Fomentar el desarrollo armónico de las regiones rurales mediante la realización de investigaciones que promuevan el aprovechamiento racional de sus recursos, mantengan el equilibrio ecológico, ofrezcan nuevas alternativas económicas, combatan la contaminación y respeten las tradiciones regionales.
- Apoyar fundamentalmente a los grupos marginados y al Sector Social de las regiones rurales mediante el desarrollo y/o adecuación de tecnologías que sean susceptibles de ser asimiladas por dichos grupos y sectores, para que usen de la manera más independiente posible, respetando la organización que habitualmente han tenido.
- Favorecer la vinculación de la docencia, la investigación, el servicio social y las prácticas profesionales del Instituto, con la problemática regional para coadyuvar a su solución.
- Promover la realización de actividades académicas que tiendan a la superación profesional de los técnicos radicados en la región.

- Coadyuvar a la difusión de la filosofía, finalidades y valores culturales del Instituto, de los valores nacionales y regionales, fomentando el espíritu de solidaridad social.
- Promover la vinculación y coordinación con las diferentes entidades que fomenten el desarrollo regional con justicia social, sin comprometer en ningún caso la autonomía que le corresponde al Instituto Politécnico Nacional, como organismo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública.
- Promover la implementación del servicio externo, para favorecer la consecución de recursos, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas del IPN (COFAA) y la Dirección de Graduados e Investigación y sin menoscabo ni entorpecimiento de las actividades de investigación.
- Promover en forma intensa y racional la superación profesional del personal de los CIIDIR, con objeto de convertirlos en Centros de Excelencia para que cumplan con mayor eficiencia su contribución al desarrollo integral de la región.

Como se mencionó anteriormente dentro de este Sistemas de Centros Interdisciplinarios, actualmente se tienen cuatro de este tipo siendo el de Durango el primero en 1979, de ahí procedió la autorización del CIIDIR Oaxaca en el año de 1983, siguiéndole el de Michoacán en 1984, mientras que por el ultimo el Centro del Estado de Sinaloa se concertó el convenio entre el IPN y el gobierno de Guasave, Sinaloa en 1993, pero no fue inaugurado hasta en 1997.

Estos Centros se encuentran conformados como se muestra en la tabla 3.1, en cuanto a personal adscrito:

Tabla 3.1

Personal adscrito a los Centros CIIDIR del país.

PERSONAL	CIIDIR DURANGO	CIIDIR OAXACA	CIIDIR MICHOACAN	CIIDIR SINALOA
Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (PAAE)	49	47	31	36
Personal Académico	62	101	53	80
Total de Trabajadores	111	148	84	116

Fuente: Elaboración propia a partir de información recabada del Decanato del IPN CIIDIR Durango.

3.2 IPN CIIDIR Durango

Es el centro Interdisciplinarios de Investigación para el Desarrollo Integral Regional establecido en el estado de Durango, el cual fue el primer centro en su tipo establecido en el municipio de Vicente Guerrero y después cambiando su sede a la cabecera del Estado, el cual surge como resultado de las políticas de fomentar la desconcentración de la investigación, el desarrollo tecnológico y la educación de posgrado en regiones estratégicas por sus potenciales y sus carencias (Meré , 2010).

De acuerdo a sus fundamentos de creación establecidos en la Gaceta Oficial del IPN (1984, p. 8) sus funciones son:

- Estructurar los programas interdisciplinarios de investigación requeridos para apoyar el desarrollo regional integral.
- Proponer al Consejo Académico de Graduados los Cursos de Graduados que se estime necesario crear.
- Promover la colaboración con los organismos de educación e investigación que operan en el Estado de Durango, así como en las escuelas, centros y unidades del IPN.
- Proponer la creación de sub-unidades del CIIDIR en las regiones del Estado que convengan para lograr el mayor impulso posible al desarrollo regional.

3.2.1 Antecedentes del IPN CIIDIR Durango

El CIIDIR tiene como antecedente el proyecto “Introducción de nuevos cultivos”, iniciado en octubre de 1974 por un grupo de investigadores de la Escuela Nacional de Ciencias Biológicas del IPN, dicho proyecto fue estructurado y desarrollado, en la región del Valle de Poanas, Dgo., contando con el apoyo del gobierno del Estado de Durango y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Después de cinco años en los que se desarrollaron diversos estudios, proyectos, programas y diagnósticos a cargo de la Dirección de Graduados y de Investigación Científica y Tecnológica (DGICyT-IPN), obedeciendo a la política institucional de desconcentración tanto de la educación de posgrado como de la investigación científica y tecnológica, se fundó el Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral de la Comunidad Rural, Unidad Durango, en el poblado de Vicente Guerrero, Dgo. Se

inauguró el 11 de noviembre de 1979 por el Dr. Héctor Mayagoitia Domínguez, Gobernador Constitucional del Estado de Durango; el Ing. Sergio Viñals Padilla, Director General del IPN; el Dr. Armando Ochoa Solano, Director de la DGICyT y el Sr. Juan Trancoso Guerrero, Presidente Municipal de Vicente Guerrero. Su primer director fue el M. en C. Mario Luis Osorio Victoria.

En 1984, el Ing. Manuel Garza Caballero, Director General del Politécnico, formaliza la existencia del CIIDR-IPN UNIDAD DURANGO, al publicarse el Acuerdo de Creación en la Gaceta Politécnica año 21, No. 8, pág. 15 del bimestre Marzo-Abril.

En 1985, después de un estudio realizado con el fin de que el Centro, entre otras facultades, tuviese una mayor área de influencia, extendiéndose a los estados circunvecinos, su nombre se modificó al actual: Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional (CIIDIR UNIDAD DURANGO). En 1988, se abre una Representación del CIIDIR, en la ciudad de Durango, con la función sustantiva de vincularse con los sectores público, privado, social y educativo, del estado.

3.2.2 Política Estratégica del IPN CIIDIR Durango

En este apartado se mostrará la misión, visión y objetivos del Centro, el manual organizacional, los cuales están publicados en la página web www.ciidirdurango.ipn.mx

3.2.3 Misión

La misión del CIIDIR Durango es la siguiente:

El Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional Unidad Durango es una Unidad Académica del Instituto Politécnico Nacional orientado a ofrecer a la sociedad servicios de calidad en Investigación, Posgrado, Desarrollo de Proyectos, Asesorías y cursos en las áreas de Agronomía, Biotecnología, Entomología, Educación, Medio Ambiente, Recursos Naturales y Salud Humana, que contribuyan efectivamente al desarrollo sustentable de la región noroeste de la República Mexicana (IPN CIIDIR DURANGO, 2020).

3.2.4 Visión

La visión del Centro es:

Ser un Centro de Investigación, Posgrado y Servicios, reconocido por sus estándares de calidad certificados por instancias externas en las áreas de su

competencia, dentro de un marco de ética y responsabilidad social, con capacidad para autogenerar sus recursos y con reconocimiento social amplio por sus resultados y contribuciones al desarrollo regional (IPN CIIDIR DURANGO, 2020).

3.2.5 Objetivos

De acuerdo a su manual de Organización (2012) los objetivos del Centro son los siguientes:

- Contribuir al desarrollo científico mediante investigación de calidad en áreas prioritarias para la región.
- Ofrecer programas de Posgrado de calidad en las áreas de su competencia.
- Ofrecer servicio externo bajo los estándares de las normas oficiales.
- Ofrecer a la sociedad cursos, conferencias y asesorías que contribuyan al bienestar social y desarrollo sustentable de la región.

3.2.6 Principios y Valores

El Código de Ética de los Servidores Públicos del gobierno Federal, establece los principios constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función y que por lo tanto todos los empleados del IPN CIIDIR DURANGO deben seguir, el cual contempla lo siguiente:

1. Legalidad. - Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

2. Honradez. - Los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

3. Lealtad. - Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

4. Imparcialidad. - Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

5. Eficiencia. - Los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

Mientras que también deberán realizar su trabajo anteponiendo los siguientes valores, también como lo marca el código de ética de los servidores públicos del gobierno federal:

1. Interés Público. - Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

2. Respeto. - Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

3. Respeto a los Derechos Humanos. - Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos

humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

4. Igualdad y no discriminación.- Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

5. Equidad de género. - Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

6. Entorno Cultural y Ecológico.- Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

7. Integridad. - Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

8. Cooperación. - Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

9. Liderazgo. - Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

10. Transparencia.- Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

11. Rendición de Cuentas. - Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

3.2.7 Manual organizacional

En el capítulo V, del Manual de Organización General del CIIDIR Unidad Durango (2012), describe la estructura orgánica y funcionamiento del Centro, el cual cuenta con las siguientes áreas administrativas, que les permiten contribuir con el logro de los objetivos del Instituto:

P0C000 DIRECCIÓN

P0C001 COLEGIO DE PROFESORES

P0C002 COORDINACIÓN DE ENLACE Y GESTIÓN TÉCNICA

P0C003 UNIDAD DE INFORMÁTICA

P0C004 COMITÉ INTERNO DE PROYECTOS

P0C005 DECANATO

P0C300 SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA Y DE INVESTIGACIÓN

P0C301 DEPARTAMENTO DE POSGRADO P0C302 DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

P0C304 UNIDAD DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA Y CAMPUS VIRTUAL

P0C400 SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS E INTEGRACIÓN SOCIAL

P0C401 DEPARTAMENTO DE SERVICIOS EDUCATIVOS

P0C404 UNIDAD POLITÉCNICA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

P0C500 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

P0C501 DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO

P0C502 DEPARTAMENTO DE RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES

Así mismo, en el capítulo III, artículo 60, se describen las atribuciones genéricas que tienen los titulares de los Centros de Investigación Científica y Tecnológica:

- I. Proponer al secretario de investigación y posgrado las bases, políticas y lineamientos para realizar investigación básica, aplicada y desarrollo tecnológico y formar recursos humanos de alto nivel;
- II. Asumir la representación académica y administrativa, así como programar, dirigir y coordinar las actividades de la unidad a su cargo;
- III. Difundir la normatividad institucional, así como promover y verificar su debido cumplimiento;
- IV. Proponer a las dependencias competentes, con la opinión de los órganos consultivos, el programa estratégico de desarrollo de mediano plazo, el programa operativo anual y el programa presupuesto y su ejercicio, así como vigilar su cumplimiento en los términos de la normatividad aplicable;
- V. Realizar investigación científica y tecnológica orientada a satisfacer las necesidades de los sectores público, social y privado, y ofrecer programas de posgrado en el ámbito de su competencia;
- VI. Impulsar el uso de las tecnologías de información y comunicaciones en los procesos técnicos y académicos;
- VII. Promover, coordinar y presidir las reuniones de colegio de profesores con la finalidad de mejorar el proceso de aprendizaje, actualizar los planes y programas de estudio en las distintas modalidades, impulsar los proyectos de investigación, así como fomentar el mejoramiento de la práctica docente, de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y la integración social de los servicios, de conformidad con la normatividad aplicable;
- VIII. Promover la actualización y formación del personal académico a su cargo y proponer el otorgamiento de becas y estímulos, así como impulsar la capacitación y desarrollo del personal de apoyo y asistencia a la educación;

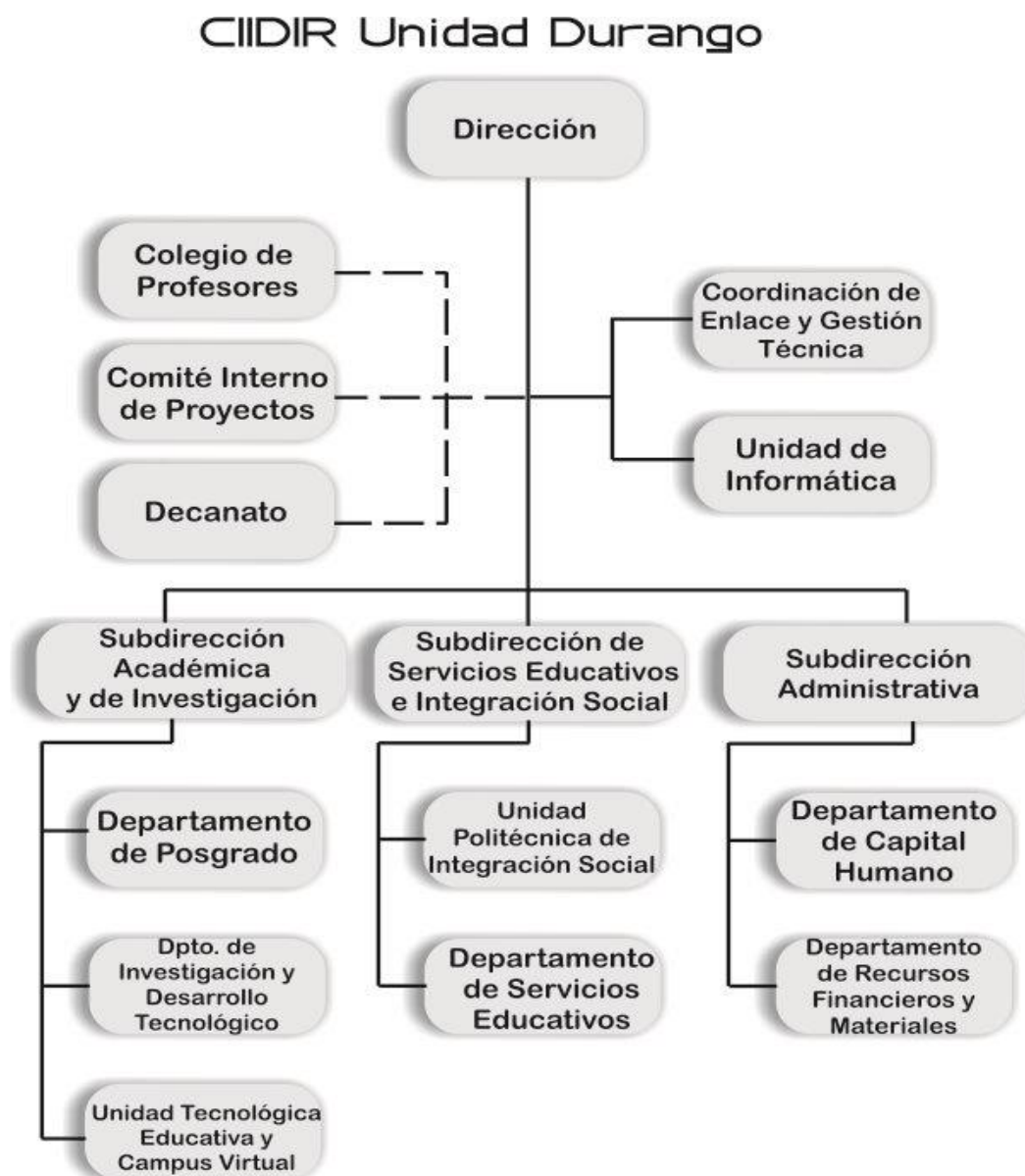
- IX. Establecer, integrar y presidir las comisiones que estime necesarias para el mejor desempeño de las funciones de la unidad a su cargo;
- X. Coordinar con las dependencias competentes la promoción y realización de los programas de vinculación, extensión, integración social, educación continua, servicio social, cooperación académica e internacionalización, redes académicas, así como los servicios educativos, deportivos y culturales, para fortalecer la relación de la unidad a su cargo con los sectores público, social y privado y contribuir en la formación integral de los alumnos;
- XI. Llevar el registro de los servicios escolares a su cargo y promover la graduación académica, de acuerdo con la normatividad aplicable;
- XII. Otorgar y, en su caso, revocar permisos a terceros para el uso, aprovechamiento o explotación de los inmuebles a su cargo, así como realizar cualquier acto de comercio y publicidad, mediante el procedimiento que establezca el colegio de profesores correspondiente y previo dictamen del abogado general y autorización del director general;
- XIII. Proporcionar, en el ámbito de su competencia, la información solicitada por la unidad de enlace del Instituto, en los términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental;
- XIV. Consolidar e integrar la información de la unidad a su cargo para incorporarla con oportunidad al sistema institucional de información, así como elaborar la estadística de su competencia, con base en la normatividad aplicable, y vigilar la adecuada integración de los archivos de las áreas a su cargo, y
- XV. Las demás atribuciones que sean necesarias para cumplir con las anteriores, previa autorización de su superior jerárquico inmediato.

3.2.8 Organigrama general

En esta sección se muestra la ilustración grafica que define las líneas de autoridad entre a Dirección y las distintas subdirecciones y departamentos del IPN CIIDIR DURANGO

Figura 3.2

Organigrama del IPN CIIDIR DGO



Fuente: Pagina del Centro <https://www.ciidirdurango.ipn.mx/con%C3%B3cenos/quienes-somos.html>

3.2.9 Plantilla de personal

El personal contratado en el IPN CIIDIR Unidad Durango está conformado principalmente por personal del área académica, el cual está distribuido en las diferentes academias de investigación, por lo que actualmente está conformada de la siguiente manera:

Tabla 3.2

Plantilla del personal del IPN CIIDIR Durango

Tipo de empleado	Número de Plazas
Personal Académico	62
Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (PAAE)	49
Total de empleados	111

Fuente: Elaboración propia a partir de registros del Departamento de Capital Humano (2020)

3.2.10 Descripción de puestos

En el Manual de Organización General del CIIDIR Unidad Durango (2012), se encuentran descritos los puestos autorizados por la Federación para el buen funcionamiento institucional, entre sus funciones más importantes están:

Dirección

- I. Proponer a la Secretaría de Investigación y Posgrado las bases, políticas y lineamientos para realizar investigación básica, aplicada al desarrollo tecnológico; y formar recursos humanos de alto nivel.
- II. Dirigir y planear la investigación científica y tecnológica orientada a satisfacer necesidades de los sectores público, social y privado; ofrecer programas de posgrado, e impulsar el uso de las tecnologías de información y comunicaciones en los procesos académicos, así como controlar y evaluar los resultados.
- III. Administrar el capital humano, los recursos materiales y financieros, así como los servicios generales asignados para el funcionamiento del Centro.

Colegio de Profesores:

- I. Conocer y opinar sobre las propuestas de creación, modificación o supresión de programas académicos, planes y programas de estudio
- II. Conocer las ternas propuestas a la Dirección General para la designación de directores y subdirectores del Centro, con la participación que le señala la normatividad
- III. Elaborar proyectos de normas internas de organización y funcionamiento de sus respectivos centros, de acuerdo con los lineamientos que establezca la Dirección General

Comité Interno de Proyectos:

- I. Analizar, proponer y definir criterios en forma conjunta, para el desarrollo técnico-administrativo de la Dirección y proponer las medidas correctivas que sean necesarias.
- II. Analizar la trascendencia de los objetivos y metas planteados para la Dirección, así como las acciones para el cumplimiento de los mismos y la evaluación de los resultados, con el fin de enriquecer la toma de decisiones
- III. Determinar las políticas administrativas y operativas de orden interno, de conformidad con los lineamientos y disposiciones vigentes, así como fortalecer las acciones enfocadas a la mejora continua de los procesos del Centro

Decanato:

- I. Colaborar con la Presidencia del Decanato en la formación y conservación del Archivo Histórico de su plantel, como parte del Archivo Histórico del Instituto.
- II. Asumir la presidencia del Consejo Técnico Consultivo o del Colegio de Profesores, para elegir terna para designar al director de la escuela, centro o unidad de enseñanza y de investigación, como señala el Reglamento Interno en los artículos 153 y 179, aun cuando se encuentre en disfrute de año sabático, tan pronto lo autorice el director general del Instituto
- III. Elaborar los trabajos y estadísticas en lo referente a gestión y perspectiva de género y entregarlos a la Subdirección

Coordinación de Enlace y Gestión Técnica:

- I. Integrar, estudiar y difundir las normas, políticas, lineamiento, criterios, instrumentos y metodologías aprobadas para operar las funciones técnicas respecto a planeación, organización, programación, presupuestación, evaluación y control de la información educativa del Centro, brindar la asesoría para su aplicación y supervisar su cumplimiento.
- II. Integrar en el marco de la planeación estratégica, los cuadros de necesidades del Centro para desarrollar sus funciones y programas, y proponer las alternativas de atención y, en su caso, de crecimiento
- III. Mantener y/o actualizar los manuales de organización y procedimientos del Centro, y promover su organización por procesos, según su naturaleza y finalidad.

Unidad de Informática:

- I. Vigilar el cumplimiento y la aplicación de las normas, lineamientos y procedimientos establecidos relativos al cómputo y comunicaciones, así como promover el desarrollo de la cultura informática en el Centro
- II. Operar y proporcionar los servicios de cómputo y comunicaciones que se requieran en las diferentes áreas del Centro de acuerdo a la normatividad establecida para ello.
- III. Diseñar y desarrollar la estructura, la aplicación y mantener actualizada la página o portal web de la unidad, bajo los lineamientos establecidos por la Coordinación General de Servicios Informáticos.

Subdirección Académica y de Investigación:

- I. Planear, organizar, integrar y consolidar el desarrollo de la función académica y del sistema de investigación científica y desarrollo tecnológico del Centro
- II. Coordinar la integración y el desarrollo de los modelos Académico del Posgrado y de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico del Centro, conforme al Modelo Educativo institucional y los lineamientos establecidos por la Secretaría de Investigación y Posgrado
- III. Programar, controlar y evaluar la revisión, actualización, diseño, cancelación y el desarrollo de los planes y programas académicos del posgrado y de los cursos de actualización y especialización que imparta el Centro en sus diferentes modalidades autorizadas

Departamento de Posgrado:

- I. Apoyar, documentar el diseño y modificación, en su caso, de los planes y programas de estudio de posgrado que imparte el Centro, proponer su implantación, de acuerdo con el Modelo Académico de Posgrado.
- II. Implantar los mecanismos, sistemas, metodologías y procedimientos para el seguimiento, control y evaluación del desarrollo académico. Impulsar la relación académica con la investigación y desarrollo que realiza el Centro.
- III. Programar y supervisar asignación y desarrollo de las funciones del personal académico considerando los tiempos de carga y descarga académica y año sabático.

Departamento de Investigación y Desarrollo Tecnológico:

- I. Participar en la estructuración de los programas de investigación tecnológica a realizarse en el Centro, con base en las necesidades regionales, así como en los planes federales, estatales y municipales de desarrollo
- II. Conocer los protocolos de investigación propuestos por los investigadores ante la Secretaría de Investigación y Posgrado del Instituto, para su aprobación y apoyo financiero
- III. Presentar a la Subdirección Académica y de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Centro la lista de los candidatos a incorporarse a los programas de estímulos al desempeño de los investigadores, las becas por exclusividad de COFAA y COTEPABE para su validación, así como supervisar y evaluar los informes de los resultados

Unidad de Tecnología educativa y campus virtual:

- I. Elaborar y supervisar programas con el fin de desarrollar la producción de materiales educativos integrando tecnologías audiovisuales, multimedia y software educativo, para el desarrollo de video y teleconferencias.
- II. Promover el acceso a los recursos y servicios de información y comunicación que ofrece el Centro a la comunidad politécnica, audiovisuales, multimedia, telecomunicaciones, bibliotecas y bibliotecas virtuales, así como las web y bancos de información internos y externos.
- III. Elaborar y supervisar programas de capacitación y asesoría para la unidad académica, a fin aprovechar la tecnología académica.

Departamento de Servicios Educativos:

- I. Coordinar, difundir y proporcionar los programas de servicio de apoyo a los alumnos con la participación de las Subdirecciones Académica y de Investigación y la de Servicios Educativos, en congruencia con la disponibilidad presupuestal
- II. Recopilar los datos y documentos necesarios para integrar el sistema de administración escolar del Centro.
- III. Realizar los trámites y registros para inscripción y reinscripción de alumnos, elaborar boletas de calificaciones, constancias, constancias para reposición de credenciales. Trámites para exámenes de grado.

Unidad Politécnica de Integración Social:

- I. Fomentar las actividades de vinculación en las unidades académicas del instituto con los sectores socioeconómicos con el fin de inducir la concertación y realización de proyectos interdisciplinarios y multidisciplinarios.
- II. Promover la celebración de convenios para el desarrollo de proyectos comunes o complementarios, en la red de UPIS
- III. Proporcionar la asesoría y el apoyo necesario en la preparación y presentación de cotizaciones en el desarrollo de actividades específicas de vinculación y en la elaboración de las solicitudes de patentes, modelos de utilidad y diseños industriales, así como en la integración de la documentación requerida y realizar los trámites de protección de propiedad industrial y derechos de autor.

Subdirección Administrativa:

- I. Coordinar la administración eficiente de los recursos materiales y financieros, así como la prestación de los servicios generales que requiera el Centro para el desarrollo de sus funciones.
- II. Vigilar el adecuado ejercicio de los presupuestos externos asignados al Centro por organizaciones como el CONACyT, COFAA, COCYTED, FUNDACIÓN PRODUCE, CONABIO, etc., y los provenientes de proyectos vinculados conforme a normatividad vigente.
- III. Coordinar y aprobar la elaboración de los programas Operativo Anual y Estratégico de Desarrollo de Mediano Plazo del Centro, así como en los seguimientos respectivos en el ámbito de competencia.

Departamento de Capital Humano:

- I. Detectar requerimientos de personal en las diferentes áreas del Centro, así como la contratación y asignación ante la Dirección de Gestión del Capital Humano.
- II. Vigilar, elaborar y gestionar los registros y las incidencias, así como los trámites y prestaciones correspondientes del personal del Centro ante la Dirección de Gestión del Capital Humano del Instituto.
- III. Difundir y aplicar los sistemas de promoción del personal docente y de apoyo y asistencia a la educación establecidos por la Dirección de Gestión del Capital Humano, así como realizar los trámites correspondientes.

Departamento de Recursos Financieros y Materiales:

- I. Programar, gestionar, organizar y controlar los recursos financieros y materiales, así como los servicios generales que el Centro necesita para el desarrollo de sus funciones
- II. Ejercer el presupuesto asignado al Centro, con criterios de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal, con estricto apego a la normatividad establecida en la materia.
- III. Elaborar y consolidar los estados financieros y presupuestales respectivos conforme a las normas y procedimientos emitidos por la Dirección de Recursos Financieros del Instituto

3.2.11 Política de equidad de género

El IPN en 2012 creó formalmente una dependencia responsable de incorporar la perspectiva de género, para garantizar que las diferencias de género no fueran causa de discriminación, desigualdad, violencia y falta de oportunidades para el desarrollo de las mujeres y hombres que integran la comunidad politécnica, a lo cual el IPN CIIDIR Durango, debe apegarse, lo cual viene contemplado en el Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género (Instituto Politécnico Nacional, 2019).

A lo cual mediante esta dependencia el IPN generó su Política de cero tolerancia a la violencia, mediante la cual el Instituto rechaza cualquier tipo de violencia en detrimentos de los miembros de su comunidad, especialmente de las mujeres mediante una serie de acciones previstas para la prevención, atención y sanción de la violencia en sus diversas manifestaciones: física, emocional, sexual y laboral.

Los objetivos de esta política son:

- Contribuir a la generación de una cultura de paz y no violencia.
- Fortalecer la participación de todos los miembros de la comunidad.
- Construir mayor confianza, entre la comunidad politécnica, para que la denuncia se presente a través de mecanismos institucionales, y podamos visibilizar el problema.
- Dotar de mayor agilidad a los procesos de atención a la víctima.
- Mejorar la eficacia de los procedimientos sancionatorios.

Estos objetivos se buscan alcanzar mediante una serie de acciones, que comprenden:

- Replantear el diseño y ejecución de los programas vigentes de prevención, atención y sanción de las violencias en el IPN.
- Integrar nuevos grupos de trabajo colaborativo y consolidar los ya existentes.
- Incrementar la presencia de la Redes de género en todas las Escuelas, Centros y Unidades.
- Diseñar y aplicar nuevos instrumentos para la aplicación de la Política de Cero Tolerancia.

Esta política de cero tolerancia a la violencia de genero del IPN (2019) comprende las siguientes fases, como se mencionan en la tabla 3.3.

Tabla 3.3

Fases en la aplicación de la política de cero tolerancia a la violencia de género

FASE	INSTRUMENTO	OBJETIVO	INSTANCIAS
Prevención	Política de cero tolerancia Decálogo de conducta Cursos, talleres, encuentros, conferencias, campañas.	Inhibir conductas violentas	• UPGPG • Redes de género • COSECOVI
Detección	Violentómetro	Detectar conductas violentas en situaciones concretas	• Redes de género • COSECOVI

Atención	-Protocolo de atención a la violencia de género en la comunidad politécnica -Línea segura -App para denuncia segura.	Atender la denuncia de la víctima y orientarla en sus opciones (administrativas y/o penales)	• Grupo Intrainstitucional • Coordinación de Asistencia Técnica de la • Secretaría General • UPGPG • Defensoría de los Derechos Politécnicos • Oficina del Abogado General • Secretaría de Administración / Dirección de Capital Humano • Comité de Ética
Sanción	-Código de Ética -Procedimientos administrativos	Sancionar aquellas conductas que es posible atender en el IPN y/o canalizar y acompañar a la víctima en la presentación de las denuncias ante quien corresponda	• Secretaría General • Oficina del Abogado General • UPGPG • Secretaría de Administración / Dirección de Capital Humano • Comité de Ética • Órgano Interno de Control

Fuente: Gaceta Politécnica (2019)

3.3 Indicadores de calidad de vida laboral internacionales

La organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) desarrollaron un informe conjunto denominado “Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial” (2019) en el cual se estudió la calidad del empleo en el mundo, a partir de un análisis comparativo de las encuestas sobre la calidad del empleo realizadas en 41 países, en los últimos 5 años la cual comprende los 28 países de la Unión Europea, China, la República de Corea, Turquía, los Estados Unidos, la América Central hispanohablante, Argentina, Chile y el Uruguay.

En ese estudio se analizó la situación laboral de unos 1200 millones de trabajadores del mundo, lo que permitió ofrecer un análisis comparativo sin precedentes de la calidad del empleo en el mundo, en el cual se examinan 7 indicadores de la calidad del trabajo como son:

1. Entorno Físico
2. Intensidad del trabajo
3. Calidad del tiempo de trabajo
4. Entorno social
5. Las competencias y el desarrollo

6. Las perspectivas

7. Remuneración

El estudio generó las siguientes conclusiones:

- Hay marcadas diferencias entre países en cuanto a las horas de trabajo: una sexta parte de los trabajadores de los países de la UE trabaja más de 48 horas semanales, mientras que ese porcentaje es del 50 por ciento en la República de Corea, Turquía y Chile. En todos los países encuestados, al menos el 10 por ciento de los trabajadores trabaja en su tiempo libre.
- Más del 70 por ciento de los trabajadores de la República de Corea pueden tomar una o dos horas de permiso laboral para ocuparse de asuntos personales y familiares. En cambio, en los EE.UU., Europa y Turquía, este porcentaje oscila entre el 20 y el 40 por ciento.
- Una tercera parte de los trabajadores de la UE y la mitad de los trabajadores de los EE.UU., Turquía, El Salvador y el Uruguay realizan un trabajo intensivo, es decir, con escasos márgenes de tiempo y realizado a gran velocidad. Entre un 25 y un 40 por ciento de los trabajadores tiene un empleo emocionalmente exigente.
- Independientemente del país, las personas con menos nivel de formación tienen menos posibilidades de aumentar y desarrollar sus habilidades. El porcentaje de trabajadores que dan cuenta de aprender algo nuevo en el trabajo varía entre el 72 y el 84 por ciento en los EE.UU., la UE y el Uruguay, pero la proporción es inferior en China (55 por ciento), Turquía (57 por ciento) y la República de Corea (30 por ciento).
- Es frecuente la exposición a riesgos físicos. Más del 50 por ciento de los trabajadores declararon realizar tareas que suponen movimientos repetitivos de manos y brazos. Alrededor de una cuarta parte dio cuenta de exposición frecuente a altas temperaturas en el trabajo, y casi la misma proporción indicó lo mismo con respecto a bajas temperaturas.
- En todos los países, las mujeres ganan significativamente menos que los hombres y predominan en el extremo más bajo de la distribución de ingresos.
- Hasta el 12 por ciento de los trabajadores declaró ser objeto de maltrato verbal, humillaciones, hostigamiento, atención sexual no deseada, o acoso sexual.

- La inseguridad laboral es generalizada en todos los países, y al menos el 30 por ciento de los trabajadores declara tener un empleo sin perspectivas de avanzar profesionalmente.
- Un 70 por ciento de los trabajadores dio una opinión positiva sobre la actuación de los directivos en términos de gestión del personal, e indicó un nivel alto de empatía entre compañeros de trabajo (aunque en algunos países no es el caso).

Además, en cuanto a las encuestas sobre las condiciones de trabajo, arrojo información muy importante como que:

- Los datos sobre la calidad del trabajo son esenciales para apoyar la mejora de la calidad del trabajo. Estos datos permiten que se identifiquen las cuestiones de interés y que se aporte una base empírica para las medidas políticas.
- A fin de apoyar la elaboración de políticas, los países de todo el mundo deben desarrollar encuestas sobre condiciones de trabajo que incluyan datos comparables sobre la calidad del trabajo.
- El análisis de las encuestas sobre condiciones de trabajo ayuda a identificar cómo las condiciones de trabajo afectan de manera sistemática a algunos grupos de trabajadores más que a otros (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

3.4 Calidad de vida laboral en la población mexicana

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) desarrollo una iniciativa como mencionan Castro et al. (2018, p. 123) en 2011 que tiene como propósito:

Promover mejores políticas para una vida mejor, consta de un informe que reúne por primera vez indicadores internacionales comparables en materia de bienestar, así como recomendaciones de la comisión Stiglitz-Sen-Fitouss. En el informe se evalúan 11 aspectos específicos del bienestar como la vivienda, los ingresos, el empleo, la comunidad, la educación, el medio ambiente, el compromiso cívico, la salud, la satisfacción ante la vida, la seguridad y el balance entre la vida y el trabajo, así como dos dimensiones transversales: la sostenibilidad y las desigualdades esto como parte de la actividad continua de la OCDE encaminada a formular nuevas medidas de evaluación del bienestar que vayan más allá del Producto Interior Bruto (PIB). Por lo tanto, se puede decir que el concepto de calidad de vida laboral se

formalizó en México y el mundo a partir del 2011, ya que este país pertenece a la OCDE desde 1994.

Pero como mencionan los mismos autores a pesar de la importancia del tema, los empleadores en México tanto públicos como privados han dedicado muy poca atención a la calidad de vida laboral, debido a problemas como la crisis económica, corrupción, desinterés, nula responsabilidad social, etc.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2019, p.1) el trabajo digno o decentes es aquel que:

En el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

En el estudio realizado por Salas (2018) se construyó un índice multidimensional que permitió estimar la calidad del empleo en México, a través de cuatro subíndices, en las que se eligieron las variables en base a dos criterios que son: a) su congruencia con la noción de empleo decente de la OIT, la cual ha permeado en la propia Ley Federal del Trabajo y b) la disponibilidad de información de la ENOE en el cual se arrojó que el promedio nacional de calidad en el empleo en aquellos trabajadores que tienen educación básica como nivel máximo de estudios es de 34, mientras que de aquellos trabajadores que cuentan con educación superior es de 62.

También la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2015) a través de Better Life Index (Índice de vida mejor), que permite comparar a los diferentes países con el objetivo de medir el bienestar para alcanzar una vida mejor, utilizando 11 dimensiones, incluidos aspectos como ingresos, empleos, salud y equilibrio trabajo-vida, entre otros. Menciona que el 29% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, además de que el ingreso familiar disponible neto ajustado promedio per cápita es considerablemente menor que el promedio de la OCDE de 33 604 USD al año. En términos de empleo, cerca del 61% de las personas de entre 15 y 64 años de edad en

México tienen un empleo remunerado, cifra menor que el promedio de la OCDE de 68%. Cerca del 79% de los hombres tienen un empleo remunerado, en comparación con el 45% de las mujeres. En México casi el 29% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, una de las cifras más altas de la OCDE, donde el promedio es de 11%; y, entre ellos, el 36% de los hombres trabajan muchas horas en comparación con el 18% de las mujeres.

3.5 Calidad de vida laboral y el bienestar subjetivo

El bienestar subjetivo como menciona Diener (1984) citado por Fonseca y Cruz (2019, p. 127) se puede definir como:

La evaluación que hacen las personas sobre sus propias vidas con base en dos componentes, uno cognitivo que comprende la satisfacción con la vida y los diferentes dominios de satisfacción, y otro afectivo. Este último se divide a su vez en afectos positivos, por ejemplo, aquellas emociones de satisfacción por los logros alcanzados o cuando se obtiene el reconocimiento de otras personas por el esfuerzo realizado, y afectos negativos, como las emociones de infelicidad o la molestia generada al recibir una crítica negativa.

A lo cual el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) se sumó al esfuerzo para alcanzar la medición de este bienestar subjetivo a partir del diseño de los denominados módulos BIARE (Bienestar Autorreportado) mediante las encuestas en hogares que realiza el Instituto, a su vez la OCDE también ha promovido esta iniciativa, ya que los indicadores de Bienestar Subjetivo forman parte de la plataforma promovida.

A lo cual especifican Fonseca y Cruz (2019) que este módulo de Bienestar Autorreportado permite evaluar de manera global la felicidad, el balance entre emociones negativas y positivas y la satisfacción en sus diferentes aspectos, incluida la satisfacción laboral, ya que las evaluaciones que realizan las personas de sus trabajos son muy importantes ya que se consideran como un medio para satisfacer necesidades inmediatas y de socialización. Además de que las distintas percepciones de los trabajadores respecto a la organización a su trabajo mismo, tienen efectos importantes en la calidad de vida de los trabajadores, los cuales impactan en su desempeño y logro de metas.

A lo cual de acuerdo a los resultados del módulo de Bienestar Autorreportado (BIARE) al mes de enero (INEGI, 2020) en el aspecto de Satisfacción con la Vida en una escala del 1 al 10 la población adulta urbana califica, en promedio, en 8.3 la satisfacción

actual con su vida; una décima menos que la calificación reportada en el mismo mes del año anterior, cuando se ubicó en 8.4.

Mientras que respecto a la satisfacción laboral de las personas con su actividad u ocupación arrojo que su satisfacción este en 8.6 misma que se mantuvo respecto a la de enero de 2019 también con 8.6. Si se analiza desde el punto de vista de los rangos de satisfacción se puede encontrar que un importante porcentaje de la población lo aprueba (92.4%): 33.1% como moderadamente y un 59.3% como satisfecha.

Por lo cual se aprecia que los mexicanos sienten un alto grado de satisfacción con su actividad u ocupación.

3.6 Investigaciones realizadas sobre calidad de vida laboral en el sector

A continuación, se presentan algunas investigaciones realizadas en la tabla 3.4, sobre el tema de Calidad de Vida Laboral:

Tabla 3.4

Investigaciones realizadas de Calidad de Vida Laboral en el Sector

Nombre de la Investigación	Autor(es)	Resultados
Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018	Dora Aidé Ramírez González	Se llegó a la conclusión de que en cuanto a las dimensiones de CVL: • Condiciones de trabajo, organización del trabajo, estrés y síndrome de burnout se encontraron condiciones aceptables con necesidad de mejora. • En las dimensiones de demandas del trabajo, valores, tendencias en el mundo del trabajo, motivación y engagement se evidencian condiciones buenas y que requieren ser promovidas. • En cuanto a al entorno físico de trabajo se demostró que es necesario mejorar el entorno físico, las instalaciones y equipamiento de trabajo. • Las relaciones con los colaboradores se encuentran en condiciones buenas, lo que indica que este puede ser un factor protector para la calidad de vida laboral

Calidad de Vida Laboral en la Universidad Pedagógica de Durango (2019)	Karla Judith Preza Piedra	Los resultados reflejaron que los trabajadores de la UPD se encuentran indiferentes respecto al tema de la CVL, además aquellos trabajadores que tienen de 21 a 30 años se sienten en desacuerdo con su calidad de vida laboral mientras, aquellos que tienen entre 31 y 60 años se sienten de regular a de acuerdo con su CVL. También dentro de los trabajadores administrativos encontramos que sienten mayor calidad de vida laboral que los trabajadores docentes debido a la carga de trabajo, se concluye entonces que el 73.4% de los trabajadores de la Universidad están de acuerdo con su Calidad de Vida Laboral.
Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios (2015)	Fabián Peñaherrera-Larenas, Jesennia Cárdenas-Cobo, Miguel Cedillo-Fajardo	La investigación se realizó para determinar la Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería en una Universidad Pública del Ecuador, la cual arrojó con una puntuación baja al Apoyo Directivo mientras que la motivación intrínseca destaca en las puntuaciones más altas según la percepción de sus encuestado. También se encontró que la dimensión intrínseca es la dimensión considerada más alta entre las demás
Satisfacción con la Calidad de Vida laboral en docentes universitarios de Zacatecas (2019)	Martín de Jesús Cardoso Pérez y Fabiola González	La investigación busca determinar la satisfacción con la CVL de los docentes en una universidad pública, los resultados que arrojó la investigación es que dentro de la Institución se tiene una CVL satisfactoria en un alto porcentaje solo con el detalle los docentes encuentran dentro de la organización una baja calificación en el desarrollo del personal. Además, se encontró que los trabajadores cuentan con una alta satisfacción laboral, además de una alta seguridad en el trabajo.
Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad (2016)	Beatriz Rodríguez Jarabo	La investigación mostro una serie de resultados como son: • La población estudiada expresa una calidad de vida laboral moderadamente alta. • Las mujeres percibieron que sus condiciones de trabajo son peores de lo que las perciben los hombres. • La preocupación por las condiciones de trabajo y la CVL se relacionan negativamente.

Fuente: Elaboración propia a partir de las investigaciones realizadas.

MARCO LEGAL

Al Centro interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional, Unidad Durango del instituto Politécnico Nacional, le resultan aplicables, en lo conducente, entre otras, las disposiciones contenidas en los ordenamientos e instrumentos jurídicos, académicos y administrativos de acuerdo a su Manual de Organización (2012) son las siguientes:

4.1 Sustento Constitucional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Diario Oficial de la Federación (D.O.F) 02 - 1917; Última reforma D.O.F. 05 2020.

Códigos.

- Código Civil Federal.
D.O.F. 26-05-1928. Última reforma D.O.F. 27-03-2020
- Código Penal Federal.
D.O.F. 14-12-1931. Última reforma D.O.F. 01-07-2020

4.2 Leyes y reglamentos que rigen el funcionamiento del IPN CIIDIR Durango

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
D.O.F. 29-12-1976. Última reforma D.O.F. 22-01-2020
- Ley General de Educación.
D.O.F. 13-07-1993. Última reforma D.O.F. 30-09-2019
- Ley Orgánica del instituto Politécnico Nacional. D.O.F. 29-12-1981. Fe de erratas 28-05-1982.
- Ley de Planeación.
D.O.F. 5-01-1983. Última reforma D.O.F. 16-02-2018
- Ley Reglamentaria del Artículo 5 constitucional relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal (Ley de Profesiones).
D.O.F. 26-05-1945. Última reforma D.O.F. 19-01-2018
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
D.O.F. 13-03-2002. Última reforma D.O.F. 28-05-2009 Ley Abrogada
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. D.O.F. 31-12-1982.
Última reforma D.O.F. 18-07-2016

- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. D.O.F. 31-12-1982. Última reforma D.O.F. 19-11-2019.
- Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión
D.O.F. 07-06-1995. Última reforma D.O.F. 24-01-2020
- Ley General de Bibliotecas.
D.O.F. 21 -01-1988. Última reforma D.O.F. 19-01-2018
- Ley Federal para el Fomento de la Microindustria y la Actividad Artesanal. D.O.F. 26-01-1988. Última reforma D.O.F. 09-04-2012.
- Ley para la Coordinación de la Educación Superior. D.O.F. 29-12-1978.
- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. D.O.F. 0101-20000. Última reforma. D.O.F. 11-08-2020

METODOLOGIA

En este capítulo, se describe el método y procedimiento para llevar a cabo la presente investigación, relacionada con la CVL, así como las especificaciones pertinentes de la metodología utilizada para dicho fin.

5.1 Método de Investigación

Existen diversos métodos de investigación, cada uno de ellos con sus respectivas características y especificaciones que los hacen los más idóneos y pertinentes dependiendo del tipo de investigación que se lleve a cabo.

Para Bernal (2006), el método de investigación, es el conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o las técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación.

Al respecto Rodríguez (2005), señala que consiste en una serie de etapas a través de las cuales se busca entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento, procurando tener información importante y fidedigna

5.2 Diseño de la investigación

En ciencias sociales, la investigación ya sea a través de técnicas cuantitativas o cualitativas, tiene dos objetivos; describir y explicar. El diseño de la investigación es el que nos sirve de marco para cualquiera de los dos objetivos

El diseño de investigación de la presente investigación tiene un carácter no experimental ya que las variables no se Manipularon (Camero, 2013), a esto añade Del Tronco (2005) al decir que los estudios no experimentales se caracterizan porque miden las variables tal y como se presentan en la realidad y en ningún momento se manipula alguna de ellas; así mismo se basa en los resultados arrojados por el instrumento de investigación.

Además, Toro y Parra (2006) mencionan que la investigación no experimental es investigación sistemática y empírica en que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido

Como explican Hernández et al. (2008) los estudios no experimentales pueden ser a su vez de dos tipos que son: transeccional o también llamado transversal o del tipo longitudinal.

El diseño que se utilizó en esta investigación es transversal o transeccional ya que implicó una sola medición de la variable en un tiempo determinado (Garcia, 2009) y su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en momento dado (Hernandez et al., 2014). Esta investigación se efectuó en el mes de junio de 2021, ya que fueron aplicados los instrumentos de medición en esas fechas

Es un estudio correlacional, ya que como mencionan Hernández, et al. (2014) este tipo de estudios tienen la finalidad de conocer o determinar la relación o grado de asociación que existen entre dos o más conceptos o variables en una muestra, mediante la medición de cada una de estas y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. En esta investigación se correlacionan las variables de satisfacción laboral, remuneración y motivación extrínseca.

También es una investigación causal predictora, ya que se puede llegar a predecir el comportamiento de una o más variables a partir de otras, cuando se establece la causalidad, por lo que en este trabajo la percepción psicológica de la CVL son las variables predictoras iniciales (Hernández et al., 2008).

Tiene un enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recolección de datos, tomando como sustento la medición numérica y el análisis estadístico, para efectos de establecer patrones de comportamiento. Así mismo sus preguntas de investigación se plantean sobre situaciones muy específicas, determinadas en tiempo y espacio.

En resumen esta investigación es cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional y predictora.

5.3 Tipo de Investigación

Los estudios descriptivos como afirman Hernández et al. (2014) son aquellos que buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, procesos, objetos o cualquier fenómeno a analizar. La utilidad de acuerdo a estos mencionados autores está en que son capaces de mostrar con precisión los ángulos, dimensiones de un fenómeno o suceso, etc., para lo cual el investigador deberá ser capaz de definir que variables se van a medir y sobre que o quieros se recolectaran los datos.

Así mismo la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes,

o sobre cómo una persona, grupo o cosa, se conduce o funciona en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre realidades y su característica fundamental es de presentarnos una interpretación correcta (Rodríguez, 2005)

En este trabajo se describirán las características y rasgos del comportamiento de la Calidad de Vida Laboral, ya que pueden ser útiles para mostrar las dimensiones del comportamiento en las organizaciones, puesto que ofrece la posibilidad de tomar decisiones para la mejora organizacional.

5.4 Universo o Población

Según García (2009) la población es el objeto de investigación, ya que de ella se obtiene la información que es necesaria para realizar un análisis, es decir, es el universo de individuos, objetos o eventos que se busca estudiar. La población puede definirse considerando sus características sociodemográficas, su ubicación en el tiempo y lugar.

Según Levin y Rubín (2004) una población es un conjunto de todos los elementos que se está estudiando, acerca de los cuales se intenta obtener conclusiones.

Por lo cual es necesario definir que la población objetivo del presente estudio, comprende a los trabajadores del IPN CIIDIR Durango, de acuerdo con la tabla 5.1:

Tabla 5.1

Población del IPN CIIDIR Durango

Tipo de empleado	Número de Plazas
Docentes	62
Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (PAAE)	49
Total de empleados	111

Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del Departamento de Capital Humano del Centro (2020)

La cual será seleccionada por los siguientes criterios:

Inclusión:

- a) Que tengan relación laboral con el Centro
- b) Que estén de acuerdo en participar en el estudio
- c) Que tengan más de 6 meses trabajando

Exclusión:

- a) Que no se encuentren presentes al momento de realizar el estudio
- b) Que se nieguen a colaborar en el estudio
- c) Que tengan menos de 6 meses laborados

Eliminación:

- a) Los que no contesten el cuestionario de manera completa o incompleta

5.5 Muestra

De acuerdo con Hernández et al. (2008) en el proceso de una investigación cuantitativa, la muestra es aquel subgrupo de la población sobre la que se recolectarán los datos, esta muestra debe ser representativa de la población seleccionada, ya que los resultados obtenidos en el estudio de la muestra se pueden generalizar a la población.

Para efectos de esta investigación se decidió entrevistar a toda la población docente y administrativa por considerarlo una cantidad mínima de 111 trabajadores por lo cual se utilizó la estrategia de censo.

Tabla 5.2

Distribución de personal en la plantilla del IPN CIIDIR Durango

Tipo de empleado	Cantidad personal plantilla
Docentes	62
Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (PAAE)	49
Total de empleados	111

Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del Departamento de Capital Humano del Centro (2020)

5.6 Técnica de recolección de datos

Como lo mencionan et al. (2008) la recolección de datos se realiza mediante la utilización de procedimientos estandarizadas y aceptados por una comunidad científica, por lo cual la recolección de datos se llevará a cabo mediante lo siguiente:

- I. Los datos serán proporcionados por los trabajadores del IPN CIIDIR Durango
- II. Se aplicará un instrumento de medición en el cual los trabajadores proporcionaran su percepción en las variables a estudiar
- III. Se determinó que se aplicara en forma de censo, por lo cual se considerara el total de la plantilla de personal proporcionada por el Departamento de Capital Humano del Centro
- IV. Los datos se recolectarán por medio de Google Forms
- V. Una vez recolectados los datos, se capturarán en el programa estadístico SPSS 23.5 para su respectivo proceso de análisis de datos.

5.7 Instrumento de medición

Un Instrumento de medición según Hernández et al. (2008) es aquel que registra datos observables que presentan los conceptos o variables que se pretende estudiar. Después lo definen como: “Un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (2014, p. 199).

El instrumento de medición seleccionado para la presente investigación es el de Arrieta (2018), el cual fue tomado del artículo Construction and Validation of an Instrument for Measuring Quality of Work Life, publicado en International Journal of Recents Cientific Research, este permite recoger y después analizar datos cuantitativos sobre determinadas dimensiones de calidad de vida laboral y también los datos socioeconómicos sobre los trabajadores, en cuanto a la edad, nivel de estudios, antigüedad, estado civil, etc.

El instrumento seleccionado recoge información relacionadas a las variables de la calidad de vida laboral, mediante varias preguntas que permiten identificar la percepción de los trabajadores respecto a las quince dimensiones, las cuales son: 1) la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo está compuesta por 7 reactivos, 2) la salud ocupacional se encuentra compuesta por 7 reactivos, 3) la moral está constituida por 7 reactivos, 4) la remuneración está integrada por 6 reactivos, 5) la participación organizacional está compuesta por 7 reactivos, 6) la comunicación está integrada por 7 reactivos, 7) la identidad

está constituida por 7 reactivos, 8) la dirección y liderazgo está integrada por 7 reactivos, 9) el diseño de puesto está determinado por 7 reactivos, 10) la justicia organizacional está integrada por 7 reactivos, 11) la satisfacción laboral está compuesta por 8 reactivos, 12) la Motivación intrínseca se integró por 8 reactivos y 13) la extrínseca por 8 reactivos, 14) la motivación con equidad por 8 reactivos y 15) la percepción global con 4 reactivos, como se puede observar en la tabla 5.3.

Tabla 5.3

Diseño del cuestionario de la calidad de vida laboral

	DIMENSIÓN	CANTIDAD DE ÍTEMS	PREGUNTAS
Calidad de Vida Laboral	Seguridad y condiciones de trabajo	7	3, 11, 16, 20, 29,45, 50
	Salud ocupacional	7	8, 18, 22,31, 38, 13, 47
	Moral	7	6, 17, 26, 32, 37, 43, 53
	Remuneración	6	5, 19, 28, 34, 42, 68
	Participación Organizacional	7	12, 14, 25, 33, 41, 52, 55
	Comunicación	7	15, 23, 44, 51, 57, 61, 70
	Identidad	7	9, 14,27, 36, 46, 53, 58
	Dirección y Liderazgo	7	10, 23, 37, 49, 56, 62, 54
	Diseño de puesto	7	4, 7, 21, 30, 48, 59, 63
	Justicia Organizacional	7	2, 39, 60, 64, 65, 67, 69
	Satisfacción laboral	8	5, 19, 28, 35, 42, 48, 52,63
	Motivación Intrínseca	8	12 25, 33, 37, 41, 43, 53,52
	Motivación Extrínseca	8	17, 19, 39, 42, 45, 49, 54, 62
	Motivación con equidad	8	5, 12, 19, 28, 30, 48, 65,68
	Percepción global	4	1, 24, 40, 66

Fuente: Adaptado de Arrieta (2018)

El mencionado cuestionario cuenta con 70 ítems, que abarcan las 15 dimensiones de CVL a medir y su diseño se puede apreciar mejor en la tabla 5.4, donde se hace mención de las preguntas y la dimensión que permiten medir.

Tabla 5.4

Diseño del cuestionario por dimensión con cantidad de ítems, numero de pregunta y descripción de la pregunta de investigación

DIMENSIÓN	CANTIDAD DE ÍTEMS	NO. DE PREGUNTA	PREGUNTA
Seguridad y condiciones de trabajo	7	3	Mi espacio de trabajo regularmente está limpio
		11	Cuento con archiveros y gavetas para mantener en orden mi espacio de trabajo.
		16	Me siento insatisfecho con las condiciones físicas de mi trabajo.
		20	Frecuentemente realizo depuración de documentos e instrumentos en mi espacio.
		29	Me proporcionan los materiales y equipo necesario para el desarrollo de mi trabajo.
		45	Mi lugar de trabajo tiene ventilación e iluminación.
		50	Cumplo regularmente con las normas de seguridad e higiene.
Salud Ocupacional	7	8	Regularmente asisto a checar mi salud y la de mi familia.
		18	Me vacuno conforme los requerimientos estacionales y de salud.
		22	Tengo identificados los riesgos en mi trabajo
		31	Desarrollo acciones preventivas sobre los riesgos laborales
		38	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.
		13	Tengo la oportunidad de asistir a terapia psicológica como mejora de la salud
		47	Periódicamente realizo actividades físicas para conservar mi salud.
Moral	7	6	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo.
		17	Recibo apoyo de mis compañeros para el desarrollo de mis tareas.
		26	Mis jefes están pendientes de apoyarme en mi trabajo
		32	En mi trabajo tenemos reuniones de retroalimentación para la mejora continua.
		37	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación laboral.
		43	Periódicamente se reconoce a los trabajadores más destacados o más comprometidos.
		53	De mi trabajo y de los demás depende la consolidación de la organización.

Remuneración	6	5	La remuneración que recibo es equitativa en relación con mi contribución con esta organización
		19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial.
		28	Mi organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia.
		34	Cada año me entregan la participación de utilidades.
		42	Conforme a mi aportación laboral tengo derecho a bonos y compensaciones.
		68	Existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género.
Participación organizacional	7	12	Tengo oportunidad de aprender y crecer en la organización.
		14	Los principios y valores institucionales los aplico diariamente.
		25	Tengo la posibilidad de ser creativo y aportar algo más a mi trabajo.
		33	Participo en los programas de capacitación y desarrollo que establece la institución.
		41	Tengo oportunidad para usar los conocimientos e innovación en mi trabajo.
		52	Puedo elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral.
Comunicación	7	55	Soy consciente de las consecuencias de mis ideas y mis acciones.
		15	La comunicación con mi jefe es sólo para darme instrucciones
		23	Mi jefe permite que haga sugerencias de mejora.
		44	Solo por medios escritos me comunico con mi jefe.
		51	Las instrucciones que recibo son claras y precisas.
		57	Usamos correos electrónicos, Messenger, Skype y otras herramientas para comunicarnos.
Identidad	7	61	Mi jefe programa reuniones para sugerencias de mejora.
		70	Existen reuniones entre los jefes para definir y unificar los objetivos organizacionales.
		9	Conozco y aplico la misión y visión de la institución.
		14	Los principios y valores institucionales los aplico diariamente.
		27	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización.
		36	Permanentemente pienso en la mejora de mi organización.
		46	¿Participo en las acciones de responsabilidad social que mi organización emprende hacia la comunidad?
		53	De mi trabajo y de los demás depende la consolidación de la organización.
		58	Me siento emocionalmente ligado a la organización.

Dirección y Liderazgo	7	10	Mi jefe me supervisa mi trabajo constantemente
		23	Mi jefe permite que haga sugerencias de mejora.
		37	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación laboral.
		49	Mi jefe se preocupa mucho por los resultados de las tareas y poco por mi persona.
		56	Mi jefe se preocupa por mi bienestar personal y muy poco por las tareas asignada.
		62	Mi jefe delega todas las actividades sin supervisión.
		54	Mi jefe se preocupa por igual por las tareas que por las personas.
Diseño de puesto	7	4	El trabajo me permite independencia y libertad con respecto a la manera de realizarlo.
		7	Recibo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo.
		21	Las funciones que tengo que desarrollar en mi trabajo me quedan claras.
		30	Periódicamente se evalúa el desempeño en mi organización.
		48	Mis actividades laborales se ajustan a mi descripción de funciones.
		59	Cuando ingresé a esta organización se me proporcionó un curso de inducción.
Justicia organizacional	7	63	La distribución de la carga de trabajo es equitativa para cada puesto y/o nivel jerárquico.
		2	Tengo confianza en la toma de decisiones de los jefes.
		39	Los procedimientos de evaluación al desempeño son claros y justos.
		60	Hay preferencias en la organización conforme a sexo y cultura.
		64	La institución cumple las disposiciones y leyes laborales.
		65	Mi jefe me trata con respeto y dignidad.
		67	Expreso mis puntos de vista y sentimientos durante los procedimientos organizacionales
Satisfacción laboral	8	69	Mis resultados obtenidos reflejan mi contribución a la organización.
		5	La remuneración que recibo es equitativa en relación con mi contribución con esta organización.
		19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial
		28	Mi organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia.
		35	Mi jefe maneja bien los conflictos interpersonales.
		42	Conforme a mi aportación laboral tengo derecho a bonos y compensaciones.
		48	Mis actividades laborales se ajustan a mi descripción de funciones.
		52	Puedo elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral.

Motivación intrínseca	8	63	La distribución de la carga de trabajo es equitativa para cada puesto y /o nivel jerárquico.
		12	Tengo oportunidad de aprender y crecer en la organización
		25	Tengo la oportunidad de ser creativo y aportar algo más a mi trabajo
		33	Participo en los programas de capacitación y desarrollo que establece la institución
		37	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación laboral.
		41	Tengo oportunidad para usar los conocimientos e innovación en mi trabajo
		43	Periódicamente se reconoce a los trabajadores más destacados o más comprometidos.
		52	Puedo elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral.
		53	De mi trabajo y de los demás depende la consolidación de la organización.
Motivación extrínseca	8	17	Recibo apoyo de mis compañeros para el desarrollo de mis tareas.
		19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial.
		39	Los procedimientos de evaluación al desempeño son claros y justos.
		42	Conforme a mi aportación laboral tengo derecho a bonos y compensaciones.
		45	Mi lugar de trabajo ¿tiene ventilación e iluminación? adecuada para desarrollar mis labores
		49	Mi jefe se preocupa mucho por los resultados de las tareas y poco por mi persona.
		54	Mi jefe se preocupa por igual por las tareas que por las personas.
Motivación con equidad	8	62	Mi jefe delega todas las actividades sin supervisión.
		5	La remuneración que recibo es equitativa en relación con mi contribución con esta organización.
		12	Tengo oportunidad de aprender y crecer en la organización.
		19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial.
		28	Mi organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia.
		30	Periódicamente se evalúa el desempeño en mi organización.
		48	Mis actividades laborales se ajustan a mi descripción de Funciones.
		65	Mi jefe me trata con respeto y dignidad.
		68	Existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género.

Percepción global	4	1	La calidad de vida en mi trabajo la considero muy buena
		24	Estoy muy satisfecho con mi trabajo.
		40	Estoy satisfecho con mi vida y mi futuro personal.
		66	La organización trata de mejorar la calidad de vida en mi trabajo.

Fuente: Adaptado de Arrieta (2018)

La escala utilizada fue la de tipo Likert, que se presenta en forma de afirmación es para medir la percepción del sujeto en 5 categorías o puntos, como se muestra en la tabla 5.5.

Tabla 5.5

Escala tipo Likert utilizada

POSIBLE RESPUESTA	VALOR
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Fuente: Adaptado de Arrieta (2018)

5.8 Confiabilidad del instrumento

Como señalan Hernández et al. (2014) existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento, todos ellos utilizan fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad que pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de fiabilidad.

En la presente investigación se utilizó el coeficiente de Cronbach que de acuerdo con Rosales (2018) que cita a Molina (2008), es un coeficiente que analiza la consistencia interna de la escala como una dimensión de su fiabilidad a través del cálculo de la correlación entre los ítems de la escala. Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80 (Hernández et al., 2008)

El instrumento utilizado obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach obtuvo una confiabilidad de 0.952. Así mismo se calculó cada una de las dimensiones, obteniendo los resultados que se reflejan en la tabla 5.6

Tabla 5.6*Resultados del Alfa de Cronbach por dimensión*

DIMENSIÓN	CANTIDAD DE ITEMS	NÚMEROS DE PREGUNTAS	ALFA CONBACH
Seguridad y condiciones de trabajo	7	3, 11, 16, 20, 29,45, 50	0.731
Salud ocupacional	7	8, 18, 22,31, 38, 13, 47	0.739
Moral	7	6, 17, 26, 32, 37, 43, 53	0.691
Remuneración	6	5, 19, 28, 34, 42, 68	0.854
Participación Organizacional	7	12, 14, 25, 33, 41, 52, 55	0.824
Comunicación	7	15, 23, 44, 51, 57, 61, 70	0.682
Identidad	7	9, 14,27, 36, 46, 53, 58	0.815
Dirección y Liderazgo	7	10, 23, 37, 49, 56, 62, 54	0.686
Diseño de puesto	7	4, 7, 21, 30, 48, 59, 63	0.814
Justicia Organizacional	7	2, 39, 60, 64, 65, 67, 69	0.729
Satisfacción laboral	8	5, 19, 28, 35, 42, 48, 52,63	0.840
Motivación Intrínseca	8	12 25, 33, 37, 41, 43, 53,52	0.824
Motivación Extrínseca	8	17, 19, 39, 42, 45, 49, 54,62	0.706
Motivación con equidad	8	5, 12, 19, 28, 30, 48, 65,68	0.820
Percepción global	4	1, 24, 40, 66	0.834
Alpha de Cronbach del instrumento			0.952

Fuente: Adaptado de Arrieta (2018)

5.9 Técnica de análisis de datos

Para el análisis de la información recolectada a través del cuestionario, se efectuó de la siguiente manera:

1. Se elaboró una matriz de datos para efectos de la captura de los datos obtenidos, para lo cual se utilizó el SPSS 23.0.
2. Se calcularon las estadísticas descriptivas de la muestra en cuanto a las variables Socio demográficas, laborales y la variable de la CVL.
3. Se determinó los indicadores por dimensión.
4. Se determinó la correlación existente entre las variables.
5. Se elaboraron tablas y gráficas con los resultados obtenidos
6. Se analizaron los resultados obtenidos en función a los objetivos de la investigación.

5.10 Operacionalización de variables

Para efectos de unificar los criterios de evaluación de las variables fue necesario realizar la operacionalización de cada una de las variables utilizadas en este estudio de CVL, como se refleja en la tabla 5.7.

Tabla 5.7

Operacionalización de variables en el estudio de la calidad de vida laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	CANTIDAD DE ÍTEMS	PREGUNTAS EN EL INSTRUMENTO	TIPO DE VARIABLE	MODALIDADES
Socio demográfica y laboral	Puesto:	1	s/n	Cualitativa/ ordinal	1.Directivo 2.Docente 3.PAAE
	Sexo:	1	s/n	Cualitativa/ nominal	1 Femenino 2 Masculino
	Estado civil:	1	s/n	Cualitativa/ nominal	1 Soltero 2 Casado 3 Divorciado 4 Union Libre 5 Viudo
	Antigüedad en la organización:	1	s/n	Cuantitativa /discreta	Años trabajados en la institución 1 De 1 a 5 años 2 De 6 a 10 años 3 De 11 a 15 años 4 De 16 a 20 años 5 De 21 a 25 años 6 De 26 a 30 años 7 Más de 30 años
Socio demográfica y laboral	Tipo de contrato:	1	s/n	Cualitativa/ nominal	1 Base 2 Confianza 3 interinato 4 Plaza puesto
	Edad:	1	s/n	Cuantitativa /discreta	Años cumplidos del trabajador 1 De 21 a 30 años 2 De 31 a 40 años 3 De 41 a 50 años 4 De 51 a 60 años 5 De 61 a 70 años 6 De 71 a 80 años

Calidad de Vida laboral	Cantidad de hijos	1	s/n	Cuantitativa /discreta	Hijos vivos del trabajador 1 1 hijo 2 De 2 a 3 hijos 3 De 4 a 5 hijos 4 De 6 a 7 hijos
	Antigüedad en el puesto que desempeña:	1	s/n	Cuantitativa /discreta	Años trabajados en el puesto desempeñado 1 Menos de un año 2 De 1 a 5 años 3 De 6 a 10 años 4 De 11 a 15 años 5 De 16 a 20 años 6 De 26 a 30 años 7 Mas de 30 años
	Nivel máximo de estudios:	1	s/n	Cualitativa/ ordinal	1 Secundaria 2 Preparatoria 3 Licenciatura 4 Especialidad 5 Maestría 6 Doctorado
	Seguridad y condiciones de trabajo	7	3, 11, 16, 20, 29,45, 50	Cualitativa/ ordinal	Percepción del encuestado de Muy en desacuerdo a muy de acuerdo 1, 2, 3, 4, 5.
	Salud ocupacional	7	8, 18, 22,31, 38, 13, 47	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Moral	7	6, 17, 26, 32, 37, 43, 53	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Remuneración	6	5, 19, 28, 34, 42, 68	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Participación Organizacional	7	12, 14, 25, 33, 41, 52, 55	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Comunicación	7	15, 23, 44, 51, 57, 61, 70	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Identidad	7	9, 14,27, 36, 46, 53, 58	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Dirección y Liderazgo	7	10, 23, 37, 49, 56, 62, 54	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Diseño de puesto	7	4, 7, 21, 30, 48, 59, 63	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Justicia Organizacional	7	2, 39, 60, 64, 65, 67, 69	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
	Satisfacción laboral	8	5, 19, 28, 35, 42, 48, 52,63	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5

Motivación Intrínseca	8	12, 25, 33, 37, 41, 43, 53, 52	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
Motivación Extrínseca	8	17, 19, 39, 42, 45, 49, 54, 62	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
Motivación con equidad	8	5, 12, 19, 28, 30, 48, 65, 68	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5
Percepción global	4	1, 24, 40, 66	Cualitativa/ ordinal	1,2,3,4,5

Fuente: Adaptado de Arrieta (2018)

5.11 Descripción de las dimensiones

El instrumento se diseñó utilizando diversas teorías y conceptos, las cuales se indican en la tabla No. 5.8

Tabla 5.8

Sustento teórico conceptual de las dimensiones de CVL

DIMENSIÓN	TEORÍA	CONCEPTO	INDICADORES
Seguridad y condiciones de trabajo	N/A	Conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que se utiliza para prevenir accidentes, sea al eliminar condiciones inseguras del entorno o la implantación de prácticas preventivas. Incluye tres áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes, prevención de incendios y prevención de robos. Chiavenato (2009, p. 482)	Limpieza, equipo de trabajo, seguridad
Salud ocupacional	N/A	Un estado físico mental, y social de bienestar. Se refiere también a la asistencia médica preventiva, en la cual se exigen exámenes médicos. Chiavenato (2009, p. 476)	Salud personal y familiar, riesgos de trabajo, ejercicio, toma de conciencia
Moral	N/A	Las actitudes de las personas frente a objetos, personas o situaciones, dependen de su moral. Son una posición o juicio que predispone a comportarse de cierta manera. Puede existir moral alta o baja. Chiavenato (2014, p. 89)	Relaciones interpersonales, reconocimiento y retroalimentación, identidad con la tarea y el puesto

Remuneración	N/A	Cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades siempre y cuando reciba una remuneración buena. La remuneración total tiene los componentes: básica, incentivos salariales y prestaciones. Chiavenato (2009, p. 283)	Sueldos con equidad externa e interna, promociones y ascensos, bonos, participación de utilidades
Participación Organizacional	N/A	Proceso participativo que utiliza las aportaciones de los empleados y que busca incrementar su compromiso con el éxito de la organización. Robbins (2013, p. 251)	Creatividad e innovación, programas de capacitación, desafíos, conciencia de conocimientos e ideas
Comunicación	N/A	Consiste en la transferencia de información de un emisor a un receptor, siempre y cuando el receptor comprenda la información. Es esencial para el funcionamiento interno de la empresa. Koontz et al. (2012, p. 456)	Comunicación con el jefe, uso tecnologías, conocimiento de las metas
Identidad	N/A	Conjunto de impresiones y percepciones que tienen las audiencias acerca de la organización con la cual se encuentran relacionadas, especialmente la audiencia interna, tal como lo manifiestan Dutton y Dukerich (1991) en Duque, Carbajal (2015)	Identificación con la empresa, principios y valores, compromiso, responsabilidad social
Dirección y Liderazgo	N/A	Relación jefe subordinado. El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de comunicación, orientada a alcanzar objetivos específicos. Chiavenato (2014, p. 89)	Supervisión, flexibilidad, Reconocimiento, interés en bienestar y tareas, delegación de tareas
Diseño de puesto	N/A	El enfoque de diseño de puestos, puede estar en el cargo individual o en grupos de trabajo. 1º. Los puestos se	Innovación, capacitación, enriquecimiento y ampliación del

		enriquecen al agrupar tareas en unidades de trabajo. 2º. Combinar varias tareas en un solo puesto. 3º. Establecer relaciones directas con el cliente. 4º. Retroalimentación rápida en el sistema. 5º. Puede enriquecerse mediante cargas verticales del puesto. Koontz et al. (2012, p. 301)	puesto, dependencia e interdependencia del puesto, evaluación del desempeño, diseño del puesto
Justicia Organizacional	Teoría de la justicia organizacional	La justicia organizacional es la percepción general de lo que es justo en el lugar de trabajo. Se presenta en tres formas: justicia distributiva, justicia procedimental y justicia interactiva. Robbins (2013, p. 223)	Evaluación y jefes justos, sin discriminación, cumplimiento y contribución organizacional, trato con respeto y equidad
Satisfacción laboral	N/A	Es la actitud de un trabajador hacia su empleo. En estudios empíricos se encontró relación entre satisfacción y productividad. Mochón, Mochón, Sáenz (2014, p. 385)	Remuneración, promoción y ascenso, seguridad laboral, reconocimiento, desafío, evaluación
Motivación Intrínseca	Teoría de los dos factores. Frederick Herzberg	La motivación nace desde el interior de la persona por medio del trabajo mismo. Lussier, Achua (2013, p. 82)	Logro, reconocimiento, desafío, desarrollo profesional, remuneración
Motivación Extrínseca	Teoría de los dos factores. Frederick Herzberg	La motivación proviene del entorno de la persona y del trabajo mismo. Lussier, Achua (2013, p. 82)	Remuneración, seguridad laboral, condiciones de trabajo, prestaciones y relaciones, apoyo compañeros y jefe, evaluación
Motivación con equidad	Teoría de la equidad. J. Stacy Adams	Teoría de la equidad. La motivación está influida por el juicio subjetivo del individuo sobre lo justa que es la recompensa que recibe en términos de recursos y en comparación con las recompensas de los otros. Koontz et al. (2012, p. 397)	Remuneración, crecimiento organizacional, promociones y ascensos equitativos, evaluación, trato digno, equidad de sueldos

Fuente: Adaptado de Arrieta (2018)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente apartado, se muestra por medio de tablas y gráficas los resultados obtenidos en relación a los datos socioeconómicos sobre los trabajadores, en cuanto a la edad, nivel de estudios, antigüedad, estado civil, etc., así como los datos cuantitativos obtenidos en el análisis de quince dimensiones de calidad de vida laboral como lo son: seguridad y condiciones de trabajo, salud ocupacional, moral, remuneración, participación organizacional, comunicación, identidad, dirección y liderazgo, diseño de puesto, justicia organizacional, satisfacción laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación con equidad y percepción global; así como las conclusiones y recomendaciones realizadas en el presente estudio

6.1 Descripción de los datos poblacionales

Conforme a los resultados obtenidos, se detallan a continuación los datos socio demográficos de la muestra.

Tabla 6.1

Distribución del personal, según el puesto.

Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	5	4.7%
Docente	56	52.8%
Personal de apoyo y asistencia a la educación (PAAE)	45	42.5%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.1, indican que la mayor parte del personal del IPN CIIDIR DURANGO es personal docente y que el menor número de trabajadores corresponde al personal directivo con el 4.7%, sin embargo, el 42.5% de los trabajadores son Personal de Apoyo y asistencia a la educación (PAAE).

Tabla 6.2

Distribución del personal, según el tipo de contrato.

Tipo de Contrato	Frecuencia	Porcentaje
Base	94	88.7%
Confianza	6	5.7%
Interinato	5	4.7%
Plaza puesto	1	.9%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.1, muestra que el 88.7% de los trabajadores tienen una base, después solo el 5.7% de los trabajadores son del rubro de confianza, seguidos del personal con interinato con el 4.7% y solo el .9% de los trabajadores tienen una plaza puesto.

Tabla 6.3

Distribución del personal, según el nivel máximo de estudios

Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Doctorado	32	30.2%
Especialidad	2	1.9%
Licenciatura	23	21.7%
Maestría	32	30.2%
Preparatoria/Bachillerato	11	10.4%
Secundaria	6	5.7%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.3, destaca que el 30.2% de los trabajadores cuentan con estudios de doctorado, de igual manera le siguen los de maestría con el mismo porcentaje, seguidos del 21.7% cuentan con una licenciatura, además solo el 10.4% de los trabajadores solo cuentan con la preparatoria y el 5.7% solo con la secundaria terminada.

Tabla 6.4

Distribución del personal, según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	49	46.2%
Mujer	57	53.8%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.4, indica que el 53.8% de la población estudiada es del sexo femenino, por lo que el 46.2% es del sexo masculino, por lo que existe una mayoría de mujeres en el centro, sin embargo, no es una mayoría predominante.

Tabla 6.5

Distribución del personal, según antigüedad en la organización.

Antigüedad en la Organización	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	12	11.3%
De 6 a 10 años	23	21.7%
De 11 a 15 años	30	28.3%
De 16 a 20 años	7	6.6%
De 21 a 25 años	8	7.5%
De 26 a 30 años	1	.9%
Más de 30 años	25	23.6%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.5, indica que la mayor parte de los trabajadores tienen entre 6 y 15 años laborando en la organización seguidos por aquellos que tienen más de 30 años.

Tabla 6.6

Distribución del personal, según antigüedad en el puesto.

Antigüedad en el puesto	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	1	.9%
De 1 a 5 años	24	22.6%
De 6 a 10 años	26	24.5%
De 11 a 15 años	22	20.8%
De 16 a 20 años	5	4.7%
De 21 a 25 años	5	4.7%
De 26 a 30 años	2	1.9%
Más de 30 años	21	19.8%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.6, muestra que la mayoría de los trabajadores tienen de 6 a 10 años en su puesto actual, seguidos por aquellos que tienen de 1 a 5 años con 22.6%, después están los que de 11 a 15 años con un 20.8%, de ahí le siguen muy de cerca con un 19.8% los trabajadores que tienen más de 30 años en su puesto, después con un porcentaje igual de 4.7% están los trabajadores que tienen de 16 a 20 años y de 21 a 25 años en el mismo puesto y con un porcentaje menor se encuentran los que tienen de 26 a 30 años con un 1.9% y un .9% para los de menos de un año.

Tabla 6.7

Distribución del personal, según la edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21 a 30 años	4	3.8%
31 a 40 años	35	33.0%
41 a 50 años	22	20.8%
51 a 60 años	21	19.8%
61 a 70 años	23	21.7%
71 a 80 años	1	0.9%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.7, correspondiente a la edad de los trabajadores indica que la mayoría de ellos tienen una edad de 31 a 40 años con un 33%, seguidos por los que tienen entre 61 a 70 años con un 21.7%, después están los de 20.8%, así mismo están los de 51 a 60 años con un 19.8 % por lo que solo el 3.8% de los trabajadores tienen menos de 30 o menos años de edad.

Tabla 6.8

Distribución del personal, según el estado civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	50	47.2%
Divorciado	8	7.5%
Soltero	34	32.1%
Unión Libre	10	9.4%
Viudo	4	3.8%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.8, revela que casi la mitad de los trabajadores son casados con un porcentaje de 47.2%, mientras que los solteros representan el 32.1% y con un menor porcentaje se encuentran los que viven en unión libre con un 9.4%, seguidos de los divorciados con un 7.5% y solo el 3.8% de la población es viuda.

Tabla 6.9

Distribución del personal, según la cantidad de hijos.

Hijos	Frecuencia	Porcentaje
0	24	22.6%
1	16	15.1%
2	33	31.1%
3	24	22.6%
4	3	2.8%
5	4	3.8%
6	1	.9%
8	1	.9%
Total	106	100%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.9, muestra que poco más de la mitad del personal tiene de 2 a 3 hijos lo equivalente al 53.90%, el 6.6% tiene de 4 a 5 hijos y el 1.8% tiene de 6 a 8 hijos, así mismo, destaca un importante 37.7%% que corresponde al personal que no tiene hijos o que sólo tiene un hijo.

6.2 Resultados obtenidos en cada una de las quince dimensiones de la CVL analizadas.

Tabla 6.10

Resultados de la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
3	Mi espacio de trabajo regularmente está limpio	0.90%	1.90%	17.00%	43.40%	36.80%
11	Cuento con archiveros y gavetas para mantener en orden mi espacio de trabajo.	4.72%	6.60%	10.38%	47.17%	31.13%
16	Me siento insatisfecho con las condiciones físicas de mi trabajo.	17.92%	54.72%	12.26%	11.32%	3.77%
20	Frecuentemente realizo depuración de documentos e instrumentos en mi espacio.	3.77%	7.55%	22.64%	46.23%	19.81%
29	Me proporcionan los materiales y equipo necesario para el desarrollo de mi trabajo.	4.72%	7.55%	21.70%	38.68%	27.36%
45	Mi lugar de trabajo tiene ventilación e iluminación.	0.94%	5.66%	16.98%	46.23%	30.19%
50	Cumplo regularmente con las normas de seguridad e higiene.	0.94%	0.94%	2.83%	57.55%	37.74%
Porcentaje		4.84%	12.13%	14.83%	41.51%	26.69%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.10 muestra que el 78.3% de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo con la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo debido a que consideran que su espacio de trabajo esta regularmente limpio, además de que se les proporcionan archiveros y gavetas para mantener su espacio en orden y regularmente se cumplen con las normas de seguridad e higiene, otro aspecto a destacar es que el 66.04% realizan depuración de documentos e instrumentos en su espacio de trabajo, esto influye en que el 54.72% de los encuestados estén satisfechos con las condiciones físicas de su trabajo

Tabla 6.11

Resultados de la dimensión de salud ocupacional.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
8	Regularmente asisto a checar mi salud y la de mi familia.	1.89%	7.55%	22.64%	50.94%	16.98%
18	Me vacuno conforme los requerimientos estacionales y de salud.	3.77%	4.72%	14.15%	51.89%	25.47%
22	Tengo identificados los riesgos en mi trabajo	0.94%	0.94%	4.72%	51.89%	41.51%
31	Desarrollo acciones preventivas sobre los riesgos laborales	2.83%	3.77%	19.81%	51.89%	21.70%
38	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	11.32%	46.23%	25.47%	12.26%	4.72%
13	Tengo la oportunidad de asistir a terapia psicológica como mejora de la salud	24.53%	19.81%	11.32%	35.85%	8.49%
47	Periódicamente realizo actividades físicas para conservar mi salud.	4.72%	5.66%	20.75%	44.34%	24.53%
Porcentaje		7.14%	12.67%	16.98%	42.72%	20.49%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.11, correspondiente a la dimensión de salud ocupacional indica que la mayoría de los encuestados asisten regularmente a checar su salud, que se vacunan conforme a los requerimientos estacionales, que tienen identificados los riesgos en el trabajo y que buscan desarrollar acciones que prevengan los riesgos laborales, sin embargo, el 44.34% de los encuestados no tienen la oportunidad de asistir a terapia psicológica para mejorar su salud.

Tabla 6.12*Resultados de la dimensión de moral.*

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
6	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo.	29.25%	43.40%	14.15%	10.38%	2.83%
17	Recibo apoyo de mis compañeros para el desarrollo de mis tareas.	3.77%	9.43%	15.09%	38.68%	33.02%
26	Mis jefes están pendientes de apoyarme en mi trabajo	5.66%	5.66%	18.87%	40.57%	29.25%
32	En mi trabajo tenemos reuniones de retroalimentación para la mejora continua.	2.83%	13.21%	18.87%	44.34%	20.75%
37	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación laboral.	4.72%	10.38%	13.21%	53.77%	17.92%
43	Periódicamente se reconoce a los trabajadores más destacados o más comprometidos.	14.15%	14.15%	20.75%	36.79%	14.15%
53	De mi trabajo y de los demás depende la consolidación de la organización.	5.66%	10.38%	12.26%	43.40%	28.30%
Porcentaje		9.43%	15.23%	16.17%	38.27%	20.89%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.12, revela que el 72.65% de los trabajadores niegan tener conflictos con otras personas de su trabajo, además 71.69% de los encuestados son reconocidos por sus jefes por su esfuerzo y dedicación laboral, lo cual se relaciona con que más del 60% de ellos sientan que sus jefes están pendientes de apoyarlos en sus trabajos, al igual que de sus mismos compañeros.

Tabla 6.13*Resultados de la dimensión de remuneración*

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	La remuneración que recibo es equitativa en relación con mi contribución con esta organización	2.83%	7.55%	8.49%	43.40%	37.74%
19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial.	4.72%	7.55%	10.38%	38.68%	38.68%
28	Mi organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia.	9.43%	7.55%	17.92%	36.79%	28.30%
34	Cada año me entregan la participación de utilidades.	64.15%	7.55%	0.94%	18.87%	8.49%
42	Conforme a mi aportación laboral tengo derecho a bonos y compensaciones.	23.58%	6.60%	6.60%	23.58%	39.62%
68	Existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género.	6.60%	3.77%	3.77%	45.28%	40.57%
Porcentaje		18.55%	6.76%	8.02%	34.43%	32.23%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.13, concerniente a la dimensión de remuneración muestra que el 66.66% de la población encuestada está de acuerdo a muy de acuerdo con la remuneración que reciben por su trabajo, por eso el 77.36% sienten que en comparación con los sueldos del exterior tienen un buen nivel salarial, sin embargo, el 30.18% de los trabajadores sienten que conforme a su aportación laboral no tienen derecho a bonos ni compensaciones.

Tabla 6.14

Resultados de la dimensión de participación organizacional.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
12	Tengo oportunidad de aprender y crecer en la organización.	4.72%	7.55%	10.38%	45.28%	32.08%
14	Los principios y valores institucionales los aplico diariamente.	0%	0.94%	5.66%	57.55%	35.85%
25	Tengo la posibilidad de ser creativo y aportar algo más a mi trabajo.	0.94%	2.83%	8.49%	38.68%	49.06%
33	Participo en los programas de capacitación y desarrollo que establece la institución.	0.94%	4.72%	23.58%	52.83%	17.92%
41	Tengo oportunidad para usar los conocimientos e innovación en mi trabajo.	2.83%	3.77%	13.21%	46.23%	33.96%
52	Puedo elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral.	22.64%	17.92%	13.21%	33.02%	13.21%
55	Soy consciente de las consecuencias de mis ideas y mis acciones.	0.94%	0%	0.94%	50.94%	47.17%
Porcentaje		4.72%	5.39%	10.78%	46.36%	32.75%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.14, relacionada con la dimensión de participación organizacional demuestra que el 93.4% de los trabajadores encuestados aplican los principios y valores institucionales diariamente, así mismo el 98.11% son conscientes de que sus ideas y acciones traen consecuencias en la organización, también más del 50% de los encuestados piensan que pueden aprender y crecer dentro de la organización, que tienen la oportunidad de ser creativos y de aportar algo más a su trabajo, pero también es importante mencionar que el 40.56% de la población encuestada no cree que pueda elegir un puesto más desafiante dentro del Centro.

Tabla 6.15

Resultados de la dimensión de comunicación.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
15	La comunicación con mi jefe es sólo para darme instrucciones	13.21%	36.79%	19.81%	22.64%	7.55%
23	Mi jefe permite que haga sugerencias de mejora.	3.77%	4.72%	10.38%	45.28%	35.85%
44	Solo por medios escritos me comunico con mi jefe.	25.47%	54.72%	9.43%	7.55%	2.83%
51	Las instrucciones que recibo son claras y precisas.	3.77%	6.60%	11.32%	54.72%	23.58%
57	Usamos correos electrónicos, Messenger, Skype y otras herramientas para comunicarnos.	2.83%	0.94%	3.77%	46.23%	46.23%
61	Mi jefe programa reuniones para sugerencias de mejora.	5.66%	13.21%	21.70%	42.45%	16.98%
70	Existen reuniones entre los jefes para definir y unificar los objetivos organizacionales.	5.66%	0.94%	7.55%	53.77%	32.08%
Porcentaje		8.63%	16.85%	11.99%	38.95%	23.58%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.15 que muestra los resultados obtenidos en la dimensión de comunicación indican que existe una buena comunicación dentro de la organización, ya que más del 80% de los trabajadores concuerdan en que su jefe les permite hacer sugerencias de mejora, se realizan reuniones para definir y unificar los objetivos organizacionales y se utilizan herramientas de comunicación como correos electrónicos, Messenger, Skype y otras, es por esto que solo el 10.38% de los encuestados se comunican con su jefe solo por medios escritos.

Tabla 6.16

Resultados de la dimensión de identidad.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
9	Conozco y aplico la misión y visión de la institución.	0%	2.83%	13.21%	50.94%	33.02%
14	Los principios y valores institucionales los aplico diariamente.	0%	0.94%	5.66%	57.55%	35.85%
27	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización.	0.94%	1.89%	2.83%	23.58%	70.75%
36	Permanentemente pienso en la mejora de mi organización.	3.77%	3.77%	15.09%	50.94%	26.42%
46	Participo en las acciones de responsabilidad social que mi organización emprende hacia la comunidad.	7.55%	2.83%	28.30%	44.34%	16.98%
53	De mi trabajo y de los demás depende la consolidación de la organización.	5.66%	10.38%	12.26%	43.40%	28.30%
58	Me siento emocionalmente ligado a la organización.	0.94%	0.94%	12.26%	47.17%	38.68%
Porcentaje		2.70%	3.37%	12.80%	45.42%	35.71%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

La tabla 6.16 indica que se puede considerar que la población encuestada se siente muy orgulloso de pertenecer a la organización con un %, además de que más del 70% de los encuestados conocen y aplican la misión de la institución, aplican los valores y principios diariamente, piensan en cómo mejorar la organización y se sienten emocionalmente ligados a ellos.

Tabla 6.17

Resultados de la dimensión dirección y liderazgo.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
10	Mi jefe me supervisa mi trabajo constantemente	0.94%	0.94%	12.26%	47.17%	38.68%
23	Mi jefe permite que haga sugerencias de mejora.	3.77%	4.72%	10.38%	45.28%	35.85%
37	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación laboral.	4.72%	10.38%	13.21%	53.77%	17.92%
49	Mi jefe se preocupa mucho por los resultados de las tareas y poco por mi persona.	19.81%	43.40%	14.15%	16.98%	5.66%
56	Mi jefe se preocupa por mi bienestar personal y muy poco por las tareas asignada.	17.92%	50%	15.09%	16.04%	0.94%
62	Mi jefe delega todas las actividades sin supervisión.	21.70%	46.23%	16.04%	14.15%	1.89%
54	Mi jefe se preocupa por igual por las tareas que por las personas.	12.26%	14.15%	16.98%	39.62%	16.98%
Porcentaje		11.59%	24.26%	14.02%	33.29%	16.85%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.1, revela que según los resultados obtenidos en la dimensión de dirección y liderazgo fue bien calificada de manera general, ya que más del 70% de los trabajadores están de acuerdo a muy de acuerdo en que sus jefes supervisan su trabajo constantemente, también les permiten hacer sugerencias de mejora y les reconocen sus esfuerzos y dedicación laboran, sin embargo, se observó que el 67.93% de los encuestados consideran que los jefes delegan todas las actividades sin supervisión.

Tabla 6.18

Resultados de la dimensión diseño de puesto.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
4	El trabajo me permite independencia y libertad con respecto a la manera de realizarlo.	1.89%	2.83%	10.38%	42.45%	42.45%
7	Recibo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	5.66%	6.60%	19.81%	46.23%	21.70%
21	Las funciones que tengo que desarrollar en mi trabajo me quedan claras.	0%	0%	8.49%	41.51%	50%
30	Periódicamente se evalúa el desempeño en mi organización.	1.89%	4.72%	15.09%	50.94%	27.36%
48	Mis actividades laborales se ajustan a mi descripción de funciones.	1.89%	8.49%	15.09%	42.45%	32.08%
59	Cuando ingresé a esta organización se me proporcionó un curso de inducción.	25.47%	31.13%	16.98%	19.81%	6.60%
63	La distribución de la carga de trabajo es equitativa para cada puesto y/o nivel jerárquico.	8.49%	16.98%	19.81%	38.68%	16.04%
Porcentaje		6.47%	10.11%	15.09%	40.30%	28.03%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 5.18, que analiza la dimensión de diseño de puesto muestra que el 56.6% de los encuestados no recibió curso de inducción cuando ingreso a la organización, así mismo el 78.3% consideran que se les evalúa su desempeño periódicamente.

Tabla 6.19

Resultados de la dimensión de justicia organizacional.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
2	Tengo confianza en la toma de decisiones de los jefes.	3.77%	6.60%	23.58%	46.23%	19.81%
39	Los procedimientos de evaluación al desempeño son claros y justos.	1.89%	13.21%	16.04%	50.94%	17.92%
60	Hay preferencias en la organización conforme a sexo y cultura.	22.64%	50%	10.38%	7.55%	9.43%
64	La institución cumple las disposiciones y leyes laborales.	0.94%	3.77%	8.49%	48.11%	38.68%
65	Mi jefe me trata con respeto y dignidad.	0.94%	2.83%	6.60%	40.57%	49.06%
67	Expreso mis puntos de vista y sentimientos durante los procedimientos organizacionales	3.77%	6.60%	14.15%	54.72%	20.75%
69	Mis resultados obtenidos reflejan mi contribución a la organización.	4.72%	2.83%	8.49%	56.60%	27.36%
Porcentaje		5.53%	12.26%	12.53%	43.53%	26.15%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

La tabla 6.19, muestra como datos relevantes de la dimensión de justicia organizacional que más del 80% de los trabajadores perciben que sus jefes los tratan con dignidad y respeto, que la institución cumple las disposiciones y leyes laborales y que sus resultados se reflejan en la organización y es muy importante mencionar que el 72.64% de los encuestado afirman que no hay preferencias en la organización conforme a sexo y cultura.

Tabla 6.20

Resultados de la dimensión de satisfacción laboral.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	La remuneración que recibo es equitativa en relación con mi contribución con esta organización	2.83%	7.55%	8.49%	43.40%	37.74%
19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial.	4.72%	7.55%	10.38%	38.68%	38.68%
28	Mi organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia.	9.43%	7.55%	17.92%	36.79%	28.30%
35	Mi jefe maneja bien los conflictos interpersonales.	11.32%	8.49%	20.75%	45.28%	14.15%
42	Conforme a mi aportación laboral tengo derecho a bonos y compensaciones.	23.58%	6.60%	6.60%	23.58%	39.62%
48	Mis actividades laborales se ajustan a mi descripción de funciones.	1.89%	8.49%	15.09%	42.45%	32.08%
52	Puedo elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral.	22.64%	17.92%	13.21%	33.02%	13.21%
63	La distribución de la carga de trabajo es equitativa para cada puesto y /o nivel jerárquico.	8.49%	16.98%	19.81%	38.68%	16.04%
Porcentaje		10.61%	10.14%	14.03%	37.74%	27.48%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

La tabla 6.20, muestra que el 65.22% de la población encuestada están de acuerdo a muy de acuerdo con la satisfacción laboral en la organización, ya que el 81.14% consideran que la remuneración que reciben es equitativa con su contribución, además más del 60% perciben que tienen buenos sueldos en comparación con el exterior, que tienen buenos programas de promociones y ascensos con equidad y justicia, que tienen derecho a bonos y compensaciones, que sus actividades se ajustan a su descripción de funciones,

pero es importante destacar que el 40.56% de los encuestados piensan que no pueden elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral.

Tabla 6.21

Resultados de la dimensión de motivación intrínseca.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
12	Tengo oportunidad de aprender y crecer en la organización	4.72%	7.55%	10.38%	45.28%	32.08%
25	Tengo la oportunidad de ser creativo y aportar algo más a mi trabajo	0.94%	2.83%	8.49%	38.68%	49.06%
33	Participo en los programas de capacitación y desarrollo que establece la institución	0.94%	4.72%	23.58%	52.83%	17.92%
37	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación laboral.	4.72%	10.38%	13.21%	53.77%	17.92%
41	Tengo oportunidad para usar los conocimientos e innovación en mi trabajo	2.83%	3.77%	13.21%	46.23%	33.96%
43	Periódicamente se reconoce a los trabajadores más destacados o más comprometidos.	14.15%	14.15%	20.75%	36.79%	14.15%
52	Puedo elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral.	22.64%	17.92%	13.21%	33.02%	13.21%
53	De mi trabajo y de los demás depende la consolidación de la organización.	5.66%	10.38%	12.26%	43.40%	28.30%
Porcentaje		7.08%	8.96%	14.39%	43.75%	25.83%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

La tabla 6.21, correspondiente a la dimensión de motivación intrínseca muestra que los trabajadores 70.75% participan en los programas de capacitación y desarrollo, que el 87.74% tienen la oportunidad de ser creativos y aportar algo más a su trabajo y el 50.94% revelaron que periódicamente se reconocen a los trabajadores más destacados o

comprometidos, por lo que se puede decir que existe una buena motivación intrínseca dentro de la organización.

Tabla 6.22

Resultados de la dimensión de motivación extrínseca.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
17	Recibo apoyo de mis compañeros para el desarrollo de mis tareas.	3.77%	9.43%	15.09%	38.68%	33.02%
19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial.	4.72%	7.55%	10.38%	38.68%	38.68%
39	Los procedimientos de evaluación al desempeño son claros y justos.	1.89%	13.21%	16.04%	50.94%	17.92%
42	Conforme a mi aportación laboral tengo derecho a bonos y compensaciones.	23.58%	6.60%	6.60%	23.58%	39.62%
45	Mi lugar de trabajo ¿tiene ventilación e iluminación? adecuada para desarrollar mis labores	0.94%	5.66%	16.98%	46.23%	30.19%
49	Mi jefe se preocupa mucho por los resultados de las tareas y poco por mi persona.	19.81%	43.40%	14.15%	16.98%	5.66%
54	Mi jefe se preocupa por igual por las tareas que por las personas.	12.26%	14.15%	16.98%	39.62%	16.98%
62	Mi jefe delega todas las actividades sin supervisión.	21.70%	46.23%	16.04%	14.15%	1.89%
Porcentaje		11.08%	18.28%	14.03%	33.61%	23.00%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados

La tabla 6.22, correspondiente a la dimensión de motivación extrínseca destaca que el 71.7% de los encuestados se sienten apoyados por sus compañeros para el desarrollo de sus tareas, 68.86% piensa que los procedimientos de evaluación son claros y justos y el 76.42% tiene buena iluminación para desarrollar sus labores, sin embargo, también un 63.21% percibe que su jefe se preocupa mucho por los resultados y poco por las personas.

Tabla 6.23

Resultados de la dimensión de motivación con equidad.

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	La remuneración que recibo es equitativa en relación con mi contribución con esta organización.	2.83%	7.55%	8.49%	43.40%	37.74%
12	Tengo oportunidad de aprender y crecer en la organización.	4.72%	7.55%	10.38%	45.28%	32.08%
19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial.	4.72%	7.55%	10.38%	38.68%	38.68%
28	Mi organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia.	9.43%	7.55%	17.92%	36.79%	28.30%
30	Periódicamente se evalúa el desempeño en mi organización.	1.89%	4.72%	15.09%	50.94%	27.36%
48	Mis actividades laborales se ajustan a mi descripción de Funciones.	1.89%	8.49%	15.09%	42.45%	32.08%
65	Mi jefe me trata con respeto y dignidad.	0.94%	2.83%	6.60%	40.57%	49.06%
68	Existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género.	6.60%	3.77%	3.77%	45.28%	40.57%
Porcentaje		4.13%	6.25%	10.97%	42.92%	35.73%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

La tabla 6.23, concerniente a la dimensión de motivación con equidad fue una de las mejores calificadas, ya que más del 70% de los trabajadores afirman tener la oportunidad de aprender y crecer dentro de la organización, sus actividades laborales se ajustan a su descripción de funciones y 85.85% cree que existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género.

Tabla 6.24*Resultados de la dimensión de percepción global.*

No. de pregunta	Pregunta específica	Valores				
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular de acuerdo (Indeciso)	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	La calidad de vida en mi trabajo la considero muy buena	0%	1.89%	12.26%	48.11%	37.74%
24	Estoy muy satisfecho con mi trabajo.	0%	1.89%	7.55%	50.94%	39.62%
40	Estoy satisfecho con mi vida y mi futuro personal.	0%	2.83%	14.15%	42.45%	40.57%
66	La organización trata de mejorar la calidad de vida en mi trabajo.	6.60%	6.60%	14.15%	47.17%	25.47%
Porcentaje		1.65%	3.30%	12.03%	47.17%	35.85%

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

La tabla 6.24, relacionada con la dimensión de percepción global muestra que el 83.02% de los encuestados considera buena la calidad de vida laboral en el Centro, además el 90.56% está satisfecho con su trabajo y es importante destacar que el 72.64% percibe que la organización trata de mejorar la calidad de vida laboral.

6.3 Resultados de las correlaciones de las dimensiones

Tabla 6.25

Tabla de correlaciones de Pearson.

[illegible]

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados.

La tabla de correlaciones de Pearson, muestra los datos obtenidos para cada una de las dimensiones de la CVL las cuales fueron analizadas y la correlación bilateral significativa entre las variables.

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

De acuerdo con los estándares de interpretación señalados por Jiménez (2016) las correlaciones positivas bajas son las que están dentro del rango 0.20 a 0.40, las cuales serían: Remuneración y salud ocupacional, percepción global y seguridad y condiciones en el trabajo.

La correlación positiva moderada es la que se encuentra en el rango de 0.40 a 0.60 dentro de las que podemos encontrar: moral y seguridad y condiciones en el trabajo, moral y salud ocupacional, remuneración y seguridad y condiciones en el trabajo, participación organizacional y seguridad y condiciones en el trabajo, participación organizacional y salud ocupacional, participación organizacional y remuneración, comunicación y seguridad y condiciones en el trabajo, comunicación y remuneración, comunicación y participación organizacional, identidad y seguridad y condiciones en el trabajo, identidad y salud ocupacional, identidad y remuneración, identidad y comunicación, dirección y liderazgo con seguridad y condiciones de trabajo, dirección y liderazgo con salud ocupacional, dirección y liderazgo con remuneración, dirección y liderazgo con identidad, diseño de puesto y seguridad y condiciones en el trabajo, diseño de puesto y remuneración, justicia organizacional y seguridad y condiciones en el trabajo, justicia organizacional y salud ocupacional, justicia organizacional y remuneración, satisfacción laboral y seguridad y condiciones en el trabajo, motivación intrínseca con seguridad y condiciones en el trabajo, motivación intrínseca y salud ocupacional, motivación intrínseca y remuneración, motivación intrínseca y comunicación, motivación extrínseca con seguridad y condiciones en el trabajo, motivación extrínseca con salud ocupacional, motivación extrínseca y comunicación, motivación extrínseca e identidad, motivación con equidad con seguridad y condiciones en el trabajo, motivación con equidad y salud ocupacional, motivación con equidad y comunicación, motivación con equidad e identidad y motivación con equidad con dirección y liderazgo, así como percepción global con las dimensiones de salud ocupacional, moral, remuneración, comunicación, identidad, dirección y liderazgo, diseño de puesto, justicia organizacional y motivación extrínseca.

Mientras que la correlación positiva alta se encuentra en aquellos valores en un rango de 0.60 a 0.80, en este se encuentran los siguientes factores: salud ocupacional y seguridad y condiciones de trabajo, remuneración y moral, participación organizacional y moral, comunicación y salud ocupacional, comunicación y moral, identidad y moral, identidad y participación organizacional, dirección y liderazgo con moral, dirección y liderazgo y participación organizacional, dirección y liderazgo y comunicación, diseño de puesto y salud ocupacional, diseño de puesto y moral, diseño de puesto y participación organizacional, diseño de puesto y comunicación y diseño de puesto e identidad, justicia organizacional y moral, justicia organizacional y participación organizacional, justicia organizacional y comunicación, justicia organizacional e identidad, justicia organizacional con dirección y liderazgo, justicia organizacional y diseño de puesto, satisfacción laboral y salud ocupacional, satisfacción laboral y moral, satisfacción laboral y remuneración, satisfacción laboral y participación organizacional, satisfacción laboral y comunicación, satisfacción laboral e identidad, satisfacción laboral con dirección y liderazgo, satisfacción laboral y justicia organizacional, motivación intrínseca e identidad, motivación intrínseca con dirección y liderazgo, motivación intrínseca y diseño de puesto, motivación intrínseca y justicia organizacional, motivación extrínseca y moral, motivación extrínseca y remuneración, motivación extrínseca y participación organizacional, motivación extrínseca y comunicación, motivación extrínseca con dirección y liderazgo, motivación extrínseca y diseño de puesto, motivación extrínseca y justicia organizacional, motivación extrínseca y motivación intrínseca, motivación con equidad y moral, motivación con equidad y remuneración y motivación con equidad y participación organizacional, motivación con equidad y diseño de puesto, motivación con equidad y justicia organizacional, motivación con equidad y satisfacción laboral, motivación con equidad y motivación intrínseca, motivación con equidad y motivación extrínseca y la dimensión de percepción global con las dimensiones de participación organizacional, justicia organizacional, satisfacción laboral, motivación intrínseca y motivación con equidad.

Por último, están las correlaciones muy altas que van de 0.80 a 0.90 las cuales son muy pocas y son las siguientes: satisfacción laboral y diseño de puesto, motivación intrínseca y moral, motivación intrínseca y participación organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, motivación extrínseca y satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

La Calidad de Vida laboral es un concepto sumamente importante en cualquier tipo de organización independientemente de su objetivo, es por esto que ha recorrido un largo camino desde sus orígenes hasta la actualidad, ya que involucra diferentes campos y teorías que permiten beneficiar tanto a la organización y sus fines, como sus trabajadores a través de la motivación, remuneración, seguridad, entre otros, lo que permite que alcancen su bienestar personal.

Por lo anterior, se puede considerar a la CVL como un concepto multidimensional el cual puede ayudar a aumentar la productividad de la organización mediante el logro de sus objetivos pero que se puede medir en base a la percepción que los trabajadores tienen sobre sus actividades, los medios en los cuales realizan sus trabajos y de cómo son recompensados económicamente, sin olvidar el aspecto psicológico a través de la motivación, la dignidad, el trato y el respeto a sus derechos.

El IPN CIIDIR Durango es un centro de investigación que pertenece al Instituto Politécnico Nacional, por lo cual forma parte de la Administración Pública Federal el cual está integrado por 111 trabajadores, los cuales pueden ser funcionarios, docentes y PAAE's.

En el presente estudio se decidió utilizar la estrategia de censo para entrevistar a todos los trabajadores por considerarlo una cantidad mínima por su número de trabajadores, de los cuales solo 5 trabajadores quedaron eliminados, obteniendo un total de 106 cuestionarios contestados para el análisis, de los cuales el 52.8% de los trabajadores son docentes, el 88.7% son personal de base, además de que el 60.4% de ellos cuentan con estudios de posgrado y el 53.8% de sus integrantes son mujeres.

Del análisis realizado podemos resumir con respecto a cada una de las quince dimensiones de la CVL laboral, lo siguiente:

En lo que respecta a la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo es importante mencionar que el 80.2% de los encuestados están de acuerdo a muy de acuerdo con que su lugar de trabajo esta regularmente limpio, esto influye con que el 54.72% de los trabajadores estén satisfechos con las condiciones físicas de su trabajo, lo anterior en base a las respuestas obtenidas de las preguntas número: 3, 11, 16, 20, 29, 45 y 50.

Para la dimensión de salud ocupacional se puede destacar que el 44.34% de los trabajadores no tienen la oportunidad de asistir a terapia psicológica para mejorar su salud,

aunque el 57.55% de los trabajadores piensan que su trabajo no tiene consecuencias negativas para su salud, por lo que el 63.21% piensan que tienen una buena salud ocupacional, lo anterior en base a las respuestas obtenidas de las preguntas número: 8, 18, 22, 31, 38, 13 y 47.

En relación con la dimensión de moral se obtuvo que el 72.65% de los trabajadores niegan tener conflictos con otras personas de su trabajo, además el 71.69% de los encuestados son reconocidos por sus jefes por su esfuerzo y dedicación laboral, lo cual se relaciona con que más del 60% de ellos sientan que sus jefes están pendientes de apoyarlos en sus trabajos, al igual que de sus mismos compañeros, lo anterior en base a las respuestas obtenidas de las preguntas número: 6, 17, 26, 32, 37, 43 y 53.

En cuanto a la dimensión de remuneración resulto que el 66.66% de los encuestados están de acuerdo a muy de acuerdo con la remuneración que reciben por su trabajo, pero el 30.18% de los trabajadores sienten que conforme a su aportación laboral no tienen derecho a bonos ni compensaciones, por lo que piensan que podrían ganar mejor, esto en base a las respuestas obtenidas de las preguntas número: 5, 19, 28, 34, 42 y 68 del instrumento.

Con respecto a la dimensión de participación organizacional se obtuvo que el 93.4% de los encuestado aplican los principios y valores institucionales diariamente, lo cual es consecuente con que el 98.11% de los trabajadores sean conscientes de que sus ideas y acciones traen consecuencias en la organización, esto resulta de las respuestas obtenidas en las preguntas número: 12, 14, 25, 33, 41, 52 y 55.

Para la dimensión de comunicación se obtienen resultados positivos ya que 80% de los trabajadores concuerdan en que su jefe les permite hacer sugerencias de mejora, además de que es muy importante que dentro de la organización se utilicen herramientas de comunicación como correos electrónicos, Messenger, Skype y otras, que en estos tiempos es sumamente importante, ya que solo el 10.38% de los encuestados se comunican con sus jefes solo por medios escrito, esto resulto de las respuestas de las preguntas número: 15, 23, 44, 51, 57, 61 y 70.

Sobre la dimensión de identidad es relevante menciona que el 94.33% de los integrantes de la organización se sienten orgullosos de pertenecer a la misma y además que más del 75% de los encuestados conocen y aplican la misión de la institución, aplican los valores y principios diariamente, piensan en cómo mejorar la organización y se sienten

emocionalmente ligados a ellos, por lo que se puede decir que existe una buena identidad en la organización, resultado de las respuestas: 9, 14, 27, 36, 46, 53 y 58.

En lo que respecta a la dimensión de dirección y liderazgo fue calificada de manera regular con un 50.14% de los encuestados, ya que se observó que el 67.93% de los encuestados consideran que los jefes delegan todas las actividades sin supervisión, esto en base a las respuestas de las preguntas: 10, 23, 37, 49, 56, 62, 54.

En relación a la dimensión de diseño de puesto se pudo observar que el 56.6% de los encuestados no recibió curso de inducción cuando ingreso a la organización, pero si el 78.3% consideran que su desempeño se evalúa periódicamente, aunque el 84.90% respondió de acuerdo a muy de acuerdo con que se les permite independencia y libertad para realizar sus actividades, lo anterior como consecuencia de los resultados de las preguntas: 4, 7, 21, 30, 48, 59 y 63.

En cuanto a la dimensión de justicia organizacional se demostró que más del 80% de los trabajadores perciben que sus jefes los tratan con dignidad y respeto, lo que conlleva a que la institución cumple con las disposiciones y leyes laborales, por lo que hay un respeto de los derechos laborales y hoy en día es muy importante que el 72.64% de los encuestados sientan que no hay preferencias en la organización conforme a sexo y cultura, estos resultados se obtuvieron de las respuestas de las preguntas: 2, 39, 60, 64, 65, 67 y 69.

Sobre la dimensión de satisfacción laboral, se puede destacar que el 65.22% de la población están de acuerdo a muy de acuerdo con la satisfacción laboral dentro de la organización, esto como consecuencia de que el 81.14% consideran que reciben una remuneración equitativa con su contribución, pero es importante mencionar que el 40.56% de los encuestados piensan que no pueden elegir un puesto más desafiante y/o con un mejor futuro laboral, lo que lleva a un estancamiento, esto en base a las respuestas de las cuestiones: 5, 19, 28, 35, 42, 48, 52 y 63.

Los resultados de la dimensión de motivación intrínseca, arrojan resultados positivos ya que el 70.75% de los trabajadores participan en los programas de capacitación y desarrollo, así como el 87.74% tienen la oportunidad de ser creativos y de aportar algo más a su trabajo y que el 50.94% revelaron que periódicamente se reconocen a los trabajadores dentro de la organización, de acuerdo con los datos obtenidos de las preguntas: 12, 25, 33, 41, 43, 52 y 53.

Para la dimensión de motivación extrínseca, los trabajadores expresaron que el 63.21% perciben que sus jefes se preocupan mucho por los resultados y poco por las personas, esto a diferencia del 71.7% de los encuestados se sienten apoyados por sus compañeros para el desarrollo de sus tareas, por lo que los encuestados se sienten más apoyados por sus compañeros que por sus jefes, como resultado de las respuestas de las preguntas: 17, 19, 39, 42, 45, 49, 54 y 62.

En la dimensión de motivación con equidad se encontró que el 70% de los trabajadores afirman tener la oportunidad de aprender y crecer dentro de la organización y es importante mencionar que el 85.85% cree que existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género, esto se obtuvo a partir de las respuestas número: 5, 12, 19, 28, 30, 48, 54 y 68.

Por último, en cuanto a la dimensión de percepción global resultó que el 85.835% de los trabajadores consideran que la CVL del Centro es buena, que el 90.56% está satisfecho con su trabajo y sobre todo que el 72.64% considera que la organización trata de mejorar la calidad de vida laboral que se tiene, por lo cual la percepción global de CVL dentro del Centro es buena con un 83.02%, de acuerdo con los datos obtenidos de las preguntas: 1, 24, 40 y 66.

Respecto al análisis que se realizó a través de la correlación de Pearson sobre el total de las quince dimensiones de la calidad de vida laboral es importante mencionar que se obtuvo que existe una muy baja relación entre las dimensiones de: remuneración y salud ocupación lo cual resulta bastante obvio, así como entre las dimensiones de percepción global con la de seguridad y condiciones en el trabajo, obteniendo correlaciones menores a 0.40.

Contrario a lo anterior, es de destacar que la correlación más grande esta entre las dimensiones de motivación intrínseca y la de participación organizacional, ya que los trabajadores sienten la confianza de participar dentro de la organización lo que aumenta su motivación al sentirse escuchados, otras de las correlaciones encontradas más altas y que se deben mencionar son las existentes entre las dimensiones de: satisfacción laboral y diseño de puesto, motivación intrínseca y la moral, la motivación extrínseca y la satisfacción laboral y la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, todas estas con valores de correlación de 0.80 a 0.90

Una vez obtenidos los resultados, se da respuesta a las preguntas de investigación específicas, las cuales son:

1. ¿Cuál es la influencia de la motivación intrínseca en la moral de los trabajadores?

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten afirmar que hay una influencia muy alta entre estas dos variables, ya que tienen una correlación de 0.827 siendo la segunda mas alta, esto tiene sentido ya que el 71.69% de los trabajadores perciben que sus jefes reconocen el esfuerzo y la dedicación laboral.

2. ¿Cuál es la influencia de la motivación extrínseca en la satisfacción laboral de los trabajadores?

Al concluir el presente estudio se puede decir que existe una muy alta influencia de la motivación extrínseca de los trabajadores en relación con la satisfacción laboral con una correlación de 0.815,

3. ¿Cómo es la satisfacción laboral en relación con las remuneraciones del personal académico?

Con el presente análisis se puede constatar que la satisfacción laboral es alta en relación con la remuneración percibida por los trabajadores, ya que estos perciben que reciben un ingreso justo en relación con sus actividades y tienen una correlación con un valor de 0.768.

Además, con el análisis realizado se puede dar respuesta a la pregunta general de investigación planteada al inicio, la cual fue:

- ¿Cómo es la calidad de vida laboral en los trabajadores del IPN CIIDIR DURANGO?

Con base en los resultados de este trabajo, y del análisis descriptivo de las quince dimensiones de la CVL, así como del análisis correlacional, se determina que la CVL en el IPN CIIDIR Durango puede tipificarse como buena, ya que existen dimensiones bien calificadas como la: percepción global, motivación con equidad, motivación intrínseca, diseño de puesto, justicia organizacional, identidad, participación organizacional, salud ocupacional y seguridad y condiciones en el trabajo. Sin embargo, hay otras que podrían mejorar aún más, como son: la moral, la remuneración, la comunicación, satisfacción laboral, la motivación extrínseca y la dirección y liderazgo, ya que recibieron un porcentaje regular a bajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alanis, D. C. (2012). *Estilos de liderazgo y su eficacia en los Directivos del Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional Unidad Durango. Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración Pública*. México: Universidad Juárez del Estado de Durango. Tesis no publicada.
- Arese, C. (2017). Los derechos humanos laborales en las Constituciones Latinoamericanas(El centenario de la Constitución de Querétaro). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(25), 183-202. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.25.11500>
- Arias, M. (2017). Teorías administrativas, gurús y tanques de pensamiento. *Cofin Habana*, 11(2), 240-258. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200017
- Arrieta, D. (2018). Construction and validation of an instrument for measuring quality of work life. *International Journal of Recent Scientific Reserch*, 24220-24225. doi:<http://dx.doi.org/10.24327/ijrsr.2018.0902.1620>
- Arrieta, D. (2018). Validación Multivariante de un Instrumento de la Calidad de Vida Laboral. *Journal of business management and economics*, 1-8. doi:<https://doi.org/10.15520/jbme.v6i03.2038>
- Arrieta, D., y Moreno, M. (2019). La Calidad de Vida Laboral en un Centro de Salud: Análisis descriptivo de la percepción. En R. M. A.C., *Organizaciones de los Sectores público y sociales* (págs. 378-407). México: Grupo Editorial Hess S.A. De C.V.
- Barriga, A., y Rendón , A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfaccion laboral en las familias del nivel socioeconomico C del distrito de Arequipa, 2016. *Tesis de grado, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Negocios*. Perú: Universidad Catolica San Pablo.
- Barros, A. (2017). El clima organizacional y satisfaccion laboral de los trabajadores de la empresa Ma´ Fruta-Huánuco 2017. *Tesis de grado, titulo profesional de Licenciado en Administracion de Empresas*. Perú: Universidad de Huanuco.
- Benavides, G., y Barrientos, O. (2015). Elementos clave de la administración de programas académicos. Gestión de postgrados virtuales en la Universidad EAN. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 79, 130-147. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20643042009.pdf>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Boscan, G., Fernández, J., y Guédez, J. (2017). Las organizaciones públicas desde las. *Compendium*, 20(39), 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/880/88053976004/88053976004.pdf>
- Calvillo, M., y Ramírez, L. (2006). *Setenta años de Historia del Instituto Politecnico Nacional*. Mexico: Instituto Politécnico Nacional.

- Camacaro, P. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. México: Última reforma publicada en el DOF 02-07-2019.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (1981). *Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional*. México: Última reforma publicada en el DOF 28-05-1982.
- Camero, L. (2013). *Estadística para la investigación social*. México: Alfaomega.
- Carrero, Y. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Revista Scientific*, 4(14), 347-366. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Castro, P., Cruz, E., Hernandez, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Catalán, D. (2018). Motivación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Arequipa, segundo semestre 2017. *Tesis, Tesis para obtener el Título profesional de Psicología*. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6883/PScadacg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2014). Satisfacción Laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo, Puno, Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 5-13. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chiang, M., y Krausse, K. (2015). Estudio empírico de la calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes empresariales*, 8(1), 1-28. Obtenido de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>
- Chiavenato. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- CIIDIR UNIDAD DURANGO. (2012). *Manual de Organización del CIIDIR Unidad Durango*.
- Coromoto, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Del Tronco, J. (2005). *Guía para apoyar el proceso de proyectos de tesis, maestría en políticas públicas comparadas*. México: Facultad Latinoamericana de ciencias sociales.
- Elizur, D., y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An International*, 275-291.

- Fernández, G. (2017). La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales. *Tesis de grado, tesis para obtener el grado en relaciones laborales y recursos humanos*. Universidad de la Rioja.
- Fonseca, J. M., y Cruz, C. E. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *Ces Psicología*, 12(2), 126-40. doi:<http://dx.doi.org/10.21615/>
- García, B. (2009). *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales*. Mexico: Manual Moderno.
- García, B. (2009). *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales*. México: Manual Moderno.
- García, M., y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. doi:<http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Guerrero, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 110-115.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, p. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- INEGI. (2020). *Indicadores de Bienestar Autorreportado de la Población Urbana*. México.
- Instituto Politécnico Nacional. (1984). Gaceta Politécnica.
- Instituto Politécnico Nacional. (2019). Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género. *Gaceta Politécnica*, 18(1519), 1-32.
- IPN CIIDIR DURANGO. (2020). *IPN CIIDIR DURANGO*. Obtenido de <https://www.ciidirdurango.ipn.mx/>
- Jiménez, C. (2016). Guía para la elaboración de la tesis o investigación en ciencias sociales y ciencias médicas. Obtenido de https://www.tesiseinvestigaciones.com/uploads/2/0/0/2/20021199/gu%C3%ADa_de_tesis.pdf
- Levin, R., y Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. México: Pearson Prentice Hall.
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Marcó, F., Loguzzo, H., y Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Obtenido de

<http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

- Martin, L. (2017). Calidad de vida profesional en enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero. *Tesis doctoral*. Universitat Rovira I Virgili.
- Martinez, M., y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*(28), 5-55. doi:https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201028480
- Marulanda, C., López, L., y Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Informacion Tecnológica*, 29(6), 245-252. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Mateu, M. (1984). *La nueva organizacion del trabajo*. Barcelona: Hispano Europea.
- Meré , A. A. (2010). *Problematica de la Asignacion de los recursos a los proyectos de Investigación del Sistema CIIDIR del Instituto Politécnico Nacional. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración Pública*. México: Universidad Juarez del Estado de Durango. Tesis no publicada.
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestion de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Naranjo, J., y Calderón, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuestade transformación cultural. *Estudios Gerenciales*, 31, 223-236. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592315000054?token=785D33F4AD96351B54A32AC86EFD198944ED23E231304839C18A18A4ABAD9E685F95E6F001BB8B001A5F3949FF6FE963>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*. Recuperado el 16 de noviembre de 2020, de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_696335/lang--es/index.htm
- Organizacion para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). *Better Life Index*. Recuperado el 16 de Noviembre de 2020, de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133.
- Patlán, J. (2017). Significado psicológico del constructo “calidad de vida” en el trabajo mediante redes semánticas naturales. En F. Arias, *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad* (págs. 87-126). Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Morelos .

- Patlán, J., y Martínez, E. (2017). La justicia y el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en profesores universitarios. En F. Arias, *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad* (págs. 153-180). México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos y Juan Pablos Editor S.A.
- Peña, F., Cardenas, J., y Cedillo, M. (2015). Percepcion de la Calidad de Vida Laboral de los Docentes Universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 19(77), 166-173. Obtenido de <http://www.scielo.org.ve/pdf/uct/v19n77/art03.pdf>
- Perez, C., Negro, A., Caballero, F., y Campos, A. (2011). . Professional Burnout and Work Satisfaction In Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty. *J. Investing Allergol Clin Immunol*, 13-21.
- Pérez, D., y Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud y Sociedad*, 5(2), 172-180. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4945412.pdf>. 2014.
- Pérez, N., y Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013. *Tesis de grado, Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión Empresarial*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Quezada, F., Sanhueza, A., y Silva, F. (2015). Diagnostico de la Calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clinicos del complejo asistencial "Dr. Victor Ríos Ruiz" de Los Angeles (CAVRR). *Horizontes empresariales*, 9(1), 55-68. Obtenido de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2037>
- Quintana-Zavala, M., y Paravic-Klijn, T. (2014). Quality of work life in nursing staff. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(2), 302-306. doi:6. <http://doi.org/10.5935/0034-7167.20140041>
- Quispe, N. (2015). Clima Organizacional y Satisfaccion laboral en la Asociacion para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. *Tesis de grado, titulo profesional de licenciado en Administración de Empresas*. Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/h>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y America Latina*, 7(1), 201-217. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es
- Rocha, L., y Rodríguez, E. (2015). La importancia de implementar el área de recursos humanos en las pymes. *Tesis de grado, titulo profesional de licenciado en Administración de empresas*. Universidad de la Salle. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1210&context=administracion_de_empresas
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Coleccion Hector Merino Rodríguez.

- Rosales, M. (2018). Calidad de vida laboral en los trabajadores adscritos a la delegación estatal del I.S.S.S.T.E. en Durango. *Tesis de grado para obtener el grado de Maestría en Administración Pública*. Universidad Juárez del Estado de Durango. Obtenido de <http://repositorio.ujed.mx/jspui/bitstream/123456789/41/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DEL%20LA%20DELEGACION%20DEL%20ISSSTE%20EN%20DURANGO.pdf>
- Salas, I. A. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(77). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662018000200381&lng=es&nrm=iso#B47
- Sanchez, M., y Garcia, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-162. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Redalyc Psicothema*, 828-836. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714422.pdf>
- Toro, I., y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento, metodología de la investigación*. Colombia: Fondo Editorial Pax México.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). (2008). *60 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos*. Chile: UNESCO para América Latina y el Caribe.
- Vasquez, J. (2015). Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega Bofasa. *(Tesis para obtener el grado de Licenciada en Psicología Industrial)*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Vasquez-Jeimy.pdf>
- Viloria, N., Luciani, T., y Laura, R. (2015). El pensamiento administrativo: Un estudio de sus ejes problemáticos. *Sapienza Organizacional*, 2(4), 119-143. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056600008.pdf>
- Wei, Y., y Miraglia, S. (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese construction firm. *International Journal of Project Management*, 35(4), 571-585. Obtenido de <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1540271/1/RP27%20-%20v2.8%20-%20IJPM%20Submission.pdf>
- Zapata, G., y Hernandez, A. (2014). *La empresa: diseño, estructura y formas organizativas* (Segunda edición ampliada. ed.). Venezuela: Fondo editorial UCLA.

ANEXOS

Cuestionario Calidad de Vida Laboral



UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO
FACULTAD DE ECONOMÍA, CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Investigación La Calidad de Vida Laboral en las Organizaciones

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información respecto a la calidad de vida laboral en las organizaciones públicas, privadas y educativas. Este cuestionario es totalmente confidencial, cuya información estrictamente tendrá un uso de investigación.

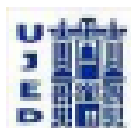
Motivo por el cual le solicitamos de la manera más atenta conteste con su opinión sobre cada uno de los enunciados, conforme a su experiencia en la institución.

Información sociodemográfica y laboral

Sexo:		Edad:	
Estado civil:		Cantidad de hijos:	
Antigüedad en la organización:		Antigüedad en el puesto que desempeña:	
Tipo de contrato:		Nivel máximo de estudios:	
Puesto:			

Preguntas

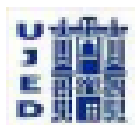
		0	1	2	3	4	5
No.	Preguntas	Indiferente	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Regular acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	La calidad de vida en mi trabajo la considero muy buena						
2	Tengo confianza en la toma de decisiones de los jefes						
3	Mi espacio de trabajo regularmente está limpio						
4	El trabajo me permite independencia y libertad con respecto a la manera de realizarlo						
5	La remuneración que recibo es equitativa en relación con mi contribución con esta organización						
6	Tengo conflictos con otras personas de mi trabajo						
7	Recibo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo						
8	Regularmente asisto a checar mi salud y la de mi familia						
9	Conozco y aplico la misión y visión de la institución						



10	Mi jefe me supervisa mi trabajo constantemente						
11	Cuento con archiveros y gavetas para mantener en orden mi espacio de trabajo						
12	Tengo oportunidad de aprender y crecer en la organización						
13	Tengo la oportunidad de asistir a terapia psicológica como mejora de la salud						
14	Los principios y valores institucionales los aplico diariamente						
15	La comunicación con mi jefe es sólo para darme instrucciones						
16	Me siento insatisfecho con las condiciones físicas de mi trabajo						
17	Recibo apoyo de mis compañeros para el desarrollo de mis tareas						
18	Me vacuno conforme los requerimientos estacionales y de salud						
19	En comparación con los sueldos del exterior, tengo buen nivel salarial						
20	Frecuentemente realizo depuración de documentos e instrumentos en mi espacio						
21	Las funciones que tengo que desarrollar en mi trabajo me quedan claras						
22	Tengo identificados los riesgos en mi trabajo						
23	Mi jefe permite que haga sugerencias de mejora						
24	Estoy muy satisfecho con mi trabajo						
25	Tengo la posibilidad de ser creativo y aportar algo más a mi trabajo						
26	Mis jefes están pendientes de apoyarme en mi trabajo						
27	Estoy orgulloso de pertenecer a esta organización						
28	Mi organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia						
29	Me proporcionan los materiales y equipo necesario para el desarrollo de mi trabajo						
30	Periódicamente se evalúa el desempeño en mi organización						
31	Desarrollo acciones preventivas sobre los riesgos laborales						
32	En mi trabajo tenemos reuniones de retroalimentación para la mejora continua						
33	Participo en los programas de capacitación y desarrollo que establece la institución						
34	Cada año me entregan la participación de utilidades						
35	Mi jefe maneja bien los conflictos interpersonales						



36	Permanentemente pienso en la mejora de mi organización						
37	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación laboral						
38	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud						
39	Los procedimientos de evaluación al desempeño son claros y justos						
40	Estoy satisfecho con mi vida y mi futuro personal						
41	Tengo oportunidad para usar los conocimientos e innovación en mi trabajo						
42	Conforme a mi aportación laboral tengo derecho a bonos y compensaciones						
43	Periódicamente se reconoce a los trabajadores más destacados o más comprometidos						
44	Solo por medios escritos me comunico con mi jefe						
45	Mi lugar de trabajo tiene ventilación e iluminación adecuada para desarrollar mis labores						
46	Participo en las acciones de responsabilidad social que mi organización emprende hacia la comunidad						
47	Periódicamente realizo actividades físicas para conservar mi salud						
48	Mis actividades laborales se ajustan a mi descripción de funciones						
49	Mi jefe se preocupa mucho por los resultados de las tareas y poco por mi persona						
50	Cumplo regularmente con las normas de seguridad e higiene establecidas para mi puesto de trabajo						
51	Las instrucciones que recibo son claras y precisas						
52	Puedo elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral						
53	De mi trabajo y de los demás depende la consolidación de la organización						
54	Mi jefe se preocupa por igual por las tareas que por las personas						
55	Soy consciente de las consecuencias de mis ideas y mis acciones						
56	Mi jefe se preocupa por mi bienestar personal y muy poco por las tareas asignadas						
57	Usamos correos electrónicos, messenger, skype y otras herramientas para comunicarnos						
58	Me siento emocionalmente ligado a la organización						



59	Quando ingresé a esta organización se me proporcionó un curso de inducción						
60	Hay preferencias en la organización conforme a sexo y cultura						
61	Mi jefe programa reuniones para sugerencias de mejora						
62	Mi jefe delega todas las actividades sin supervisión						
63	La distribución de la carga de trabajo es equitativa para cada puesto y /o nivel jerárquico						
64	La institución cumple las disposiciones y leyes laborales						
65	Mi jefe me trata con respeto y dignidad						
66	La organización trata de mejorar la calidad de vida en mi trabajo						
67	Expreso mis puntos de vista y sentimientos durante los procedimientos organizacionales						
68	Existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género						
69	Mis resultados obtenidos reflejan mi contribución a la organización						
70	Existen reuniones entre los jefes para definir y unificar los objetivos organizacionales						

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN