
Calidad de vida objetiva y la satisfacción del personal de un centro de investigación. Análisis perceptual

Objective quality of life and employees satisfaction of a research center: perceptual analysis

Arrieta Díaz, Delia



 Delia Arrieta Díaz

dad@ujed.mx

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

Estrategia y Gestión Universitaria

Universidad de Ciego de Ávila, Cuba

ISSN-e: 2309-8333

Periodicidad: Semestral

vol. 12, núm. 0, Esp., 2024

dailenn91@gmail.com

Recepción: 12 Septiembre 2023

Aprobación: 31 Enero 2024

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/780/7804818010/>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10651593>

Cómo citar este artículo: Arrieta Díaz, D. (2024). Calidad de vida objetiva y la satisfacción del personal de un centro de investigación. Análisis perceptual. *Revista Estrategia y Gestión Universitaria*, Número Especial, 153 – 175. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10651593>

Resumen: **Introducción:** diversos organismos se han preocupado por el bienestar de los trabajadores en las instituciones, lo cual ha propiciado que se efectúen estudios sobre el ambiente laboral y su impacto en las personas. **Objetivo:** determinar la influencia de las dimensiones objetivas de la Calidad de Vida Laboral sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de investigación. **Método:** la investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva, correlacional. El cuestionario se aplicó a 106 empleados, constó de 70 ítems agrupados en 15 dimensiones, con Alpha de Cronbach de 0.952. **Resultados:** se encontró una correlación de Pearson moderada entre la satisfacción laboral, seguridad y condiciones de trabajo; correlación alta entre satisfacción, remuneración, participación organizacional, salud ocupacional y la percepción global; correlación muy alta entre satisfacción laboral y diseño de puesto. **Conclusiones:** la percepción de la calidad de vida laboral es muy buena, con relación a las dimensiones objetivas. El diseño de puesto es fundamental para la satisfacción de los docentes en el centro de investigación. Se sugiere desarrollar estrategias de conservación de las dimensiones objetivas y de mejora en el diseño de puesto, ya que es un eje sustantivo para la satisfacción del personal y la Gestión.

Palabras clave: dimensiones, percepción, satisfacción, calidad de vida laboral.

Abstract: **Introduction:** different organizations have been concerned about the employees' well-being in institutions, which has led to studies being carried out on the work environment and its impact on people. **Objective:** to assess the impact of Quality of Working Conditions on the workers at a research center. **Method:** the research was quantitative, non-experimental, transversal, descriptive and correlational. Around 106 employees filled the survey, which consisted of 70 items grouped into 15 dimensions, with Cronbach's Alpha 0.952. **Results:** a moderate Pearson correlation was found among job satisfaction, safety and working conditions; as well as a high relationship among satisfaction, remuneration, organizational participation, occupational health and global perception. It was also observed a very high correlation between job satisfaction and job description. **Conclusions:** the quality of working conditions is very good, related to the objective dimensions. The job description is essential for the satisfaction of teachers at the research center. It is also suggested to develop strategies

to conserve the objective dimensions and improve the job description, since it is a substantive axis for the satisfaction of staff and Management.

Keywords: dimensions, perception, satisfaction, quality of working conditions.

INTRODUCCIÓN

Con la globalización las organizaciones tienen mayores retos para efectos de conservarse competitivamente en el mercado e incrementar la productividad. Las organizaciones educativas no son la excepción con la incursión de la tecnología y los cambios internacionales sobre a calidad educativa, es complicado para las instituciones cumplir con los estándares de competitividad y productividad tanto académicas como de investigación. Este es el ámbito complejo del talento humano, el cual tiene que cumplir con los requerimientos organizacionales, ambientales y de los stakeholders involucrados. En este sentido, se involucran situaciones personales como el manejo de las emociones, la percepción de la realidad, la relación con el líder y sus compañeros, los factores psicosociales, la depresión, entre otros.

Para efectos de este trabajo se planeó el objetivo general de determinar la influencia de las dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Investigación. Los objetivos específicos fueron: 1) realizar un análisis descriptivo de la percepción de las dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral, y de satisfacción laboral; 2) determinar la percepción global de calidad de vida de los trabajadores.

El alcance de este estudio fue la evaluación de la calidad de vida laboral (CVL) en los docentes-investigadores, lo cual permite tener una perspectiva de la problemática que se presenta en los centros de investigación y los requerimientos para solventar los conflictos organizacionales por medio de acciones y estrategias, con la única finalidad de que el trabajador se encuentre con bienestar en el desarrollo de sus funciones para el logro de los objetivos personales y organizacionales. La importancia de este estudio se encuentra en que el resultado de la calidad de vida laboral puede mejorar sustantivamente el bienestar de los trabajadores, disminuir los riesgos de trabajo, la rotación de personal, las enfermedades laborales, la falta de motivación y la insatisfacción entre otros factores que impactan en la competitividad y productividad organizacional.

La calidad de vida laboral se ha estudiado en las instituciones de educación superior y en esta ocasión se estudió un centro de investigación en el cual convergen directivos, docentes-investigadores y personal de apoyo. Solamente conociendo el campo laboral se supone la complejidad de la satisfacción y motivación de las personas, ya que el nivel de exigencia y cumplimiento es muy alto y complejo. Los empleados esperan que haya CVL y bienestar en su trabajo puesto que pasan al menos 8 horas diarias en las instalaciones educativas, que los directivos cuiden de su integridad y seguridad personal y que se busque su bienestar personal y social; ya que esto impacta directamente en la salud física, psicológica y emocional del empleado. Por lo tanto, al personal les interesa todos aquellos aspectos que mejoren el ambiente laboral, el clima organizacional, las condiciones de trabajo, la salud laboral y las condiciones objetivas y subjetivas que generan la percepción de la calidad de vida en las organizaciones.

El trabajo en las organizaciones

La mayoría de las organizaciones han contado con una dirección estratégica, en la cual se definen la misión, visión y valores, objetivos, acciones y estrategias fortaleciendo las políticas y prácticas laborales que mejoran

las relaciones interpersonales y el logro de los objetivos personales e institucionales. Estas estrategias entre algunas han llevado al éxito a las organizaciones, que tienen la capacidad de incluir a los empleados en los objetivos, planes, proyectos, de tal forma que los empleados se apropien de la filosofía organizacional (Sánchez Trujillo y García Vargas, 2017).

Montoya y Boyero (2016) citan a González (2005) han mencionado que, para lograr la ventaja competitiva, el factor humano es un elemento sustantivo: ya que es un factor clave para la adaptación organizacional que le puede permitir sobrevivir en un medio altamente competitivo, por lo cual es muy importante contar con personal altamente comprometido y con capacidades y habilidades idóneas para el desempeño del puesto.

El trabajo en las organizaciones ha sido relevante según Loli et al. (2018) porque no sólo genera ingresos a los colaboradores, sino que permite conseguir y mantener las satisfacciones materiales, sociales y psicológicas, así como cumplir con su rol en la sociedad. Es por ello que el trabajo es muy importante para las personas, ya que es el medio para alcanzar metas y objetivos personales tanto económicas, sociales, familiares como individuales, así mismo al obtener ingresos se desarrollan la autonomía y autorrealización personal.

Calidad de vida laboral

Tanto los organismos internacionales como los investigadores y consultores, han tratado de definir la CVL, entre ellos:

La Organización Internacional del Trabajo (2021) indica que la calidad de vida en el trabajo es importante ya que la mayor parte del tiempo de una persona la pasa en el trabajo, está tipificada por el bienestar y calidad de vida. Wehrich, et al. (2022) mencionan que la CVL es un campo interdisciplinario que combina la psicología industrial, teoría de las organizaciones, psicología, ingeniería industrial, teoría de motivación y liderazgo, comportamiento organizacional y las relaciones industriales.

Chivato Pérez et al. (2011) la definen como la percepción existente entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles para alcanzar dichas demandas originadas directamente por el trabajador o por la organización. Patlán (2020) indica que la CVL es un concepto impreciso y ambiguo que obstaculiza su alcance y significado. Montoya-Cáceres et al. (2020), afirman que la CVL debe ser considerada multidimensional, ya que abarca condiciones relacionadas con el trabajo como la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, relacionándola con la realización personal, familiar y social.

Objetividad y Subjetividad de la CVL

En la necesidad de clarificar la CVL se han desarrollado diversas clasificaciones, entre ellas:

Pérez et al. (2011), indican que la CVL tiene elementos subjetivos y objetivos, los subjetivos se originan a partir de la realidad laboral y por las creencias que desarrolla el trabajador; los objetivos en los cuales se evalúa a toda la organización como un sistema teniendo en consideración características físicas y ambientales del puesto de trabajo, que pueden originar una mayor o menor CVL.

Ros (2012) citado por Rosales (2018); Morales-Sierra y Alvarez-Barragán (2021) citan a Gómez et al. (2017) quienes indican que: a) La dimensión subjetiva o la CVL psicológica está relacionada con las personas y tiene las categorías siguientes: satisfacción de necesidades, satisfacción laboral, relaciones interpersonales con jefes y compañeros, actitudes y valores hacia el trabajo. b) La dimensión objetiva, se relaciona al entorno laboral, condiciones laborales como: seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, etc., así como las relacionadas al puesto de trabajo, los sistemas de gestión, las características y procesos organizacionales.

Lo anterior se confirma con Granados (2011), identifica dos grandes dimensiones, consistentes en: 1. Condiciones Objetivas: medioambiente físico, medioambiente tecnológico, medioambiente contractual,

medioambiente productivo; 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.

Según Quintana-Zavala y Paravic-Klijn, (2014) el trabajo se ha relacionado con el bienestar subjetivo, ya que proporciona altos niveles de motivación, relaciones interpersonales positivas e identidad y significado. Lo cual conlleva a que el trabajo se encuentre involucrado en diversos espacios de la vida de las personas influyendo directamente en el estilo y nivel de vida del ser humano.

Los problemas organizacionales se tratan por medio de un enfoque psicológico y otro organizacional según Chiang y Krausse (2015); 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 segundo se centra en la institución es estudiado a través de indicadores como las condiciones y medio ambiente de la organización como son: clima, cultura, factores psicosociales e indicadores globales como son las condiciones de vida, variables sociodemográficas y factores socio económicos.

Percepción

Los trabajadores valoran al ambiente laboral de distintas maneras, según lo indican Arrieta y Moreno (2019), la valoración es contundente debido a las diferencias de personalidad, generación humana, factores sociodemográficos y experiencias, periodos cronológicos o contextos sociales e identifican dos tipos de percepciones en los trabajadores que son: la percepción selectiva y la social.

Quezada et al. (2015), mencionan que la percepción de la CVL es responsabilidad de cada individuo y varía según la perspectiva proporcionada a este concepto. Y que las organizaciones que logren mantener una motivación alta entre el personal podrán contar con satisfacción tanto entre los trabajadores como entre los stakeholders (Peña Rivas & Villón Perero, 2018).

Los trabajadores regularmente no efectúan un análisis objetivo sobre el trabajo que desempeñan, muchas veces se evalúan a sí mismos y a su trabajo tomando en consideración su educación, religión, creencias, valores, cultura, expectativas y emociones, lo cual conduce a una percepción selectiva poco objetiva (Arrieta, 2018).

Satisfacción

Solís-Magaña et al. (2021) mencionan que la determinación de la satisfacción laboral permite conocer la habilidad de la organización para cumplir las necesidades de los empleados. Además, se ha evidenciado que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar o llegan tarde y renuncian sin motivo aparente; mientras que los satisfechos generan más compromiso, lealtad, permanecen más tiempo en la organización y aportan un mejor desempeño. Así mismo Limaymanta y Turpo-Gebera (2021) indican que el ambiente laboral, la inequidad salarial, las excesivas horas de clase, la demanda de publicaciones académicas y las condiciones físicas pueden ser algunas de las causales de insatisfacción laboral ya que pueden afectar las labores administrativas y académicas.

MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño de investigación del presente trabajo tuvo un carácter no experimental ya que las variables no se manipularon se trabajaron conforme se encontraron en la investigación. (Camero, 2013). La investigación fue transversal o transeccional ya que tuvo una medición de las variables en un tiempo específico procurando describir y analizar las variables en un momento específico (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Fue un estudio correlacional, ya que trató de identificar la relación o asociación existente entre dos o más variables, a través de la medición, cuantificación, análisis y establecimiento de vinculaciones. Tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se sustentó en la recolección de datos, la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer modelos de comportamiento. En resumen esta investigación es cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional.

Según García (2009) la población es el objeto de investigación, es el universo de individuos, objetos o eventos que se busca estudiar; considerando sus características sociodemográficas, su establecimiento en el tiempo y lugar. Para efectos de esta investigación se decidió entrevistar a toda la población utilizando la estrategia de censo; ya que conforme a los registros del Departamento de Capital Humano del Centro eran: 62 Docentes y 49 personas de apoyo a la educación siendo en total 111 trabajadores.

En la presente investigación se utilizó el coeficiente de Cronbach que de acuerdo con Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez (2020) es un coeficiente que analiza la consistencia interna a través del cálculo de la correlación entre los ítems del instrumento. 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-Sampieri, Mendoza Torres, 2018). El instrumento utilizado obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.952, lo cual indica que es muy confiable. Así mismo se calcularon cada una de las dimensiones, obteniendo que la dimensión Seguridad y condiciones de trabajo obtuvo 0.731, salud ocupacional 0.739, Diseño de puesto 0.814, Remuneración 0.854, Participación Organizacional 0.824, Satisfacción laboral 0.840, y finalmente la percepción global 0.834. Para efectos de este artículo, solo se considerarán las dimensiones objetivas mencionadas.

El instrumento de medición seleccionado para esta investigación fue de Arrieta (2018), que permite recoger y analizar datos cuantitativos sobre algunas dimensiones de calidad de vida laboral, así como los datos socioeconómicos de los trabajadores, en cuanto a la edad, nivel de estudios, antigüedad, estado civil, entre otras. La escala utilizada para medir la percepción de los trabajadores fue tipo Likert, con los siguientes valores: muy de acuerdo 5, de acuerdo 4, regular de acuerdo 3, en desacuerdo 2, muy en desacuerdo 1. El instrumento acopió información relacionadas a las dimensiones de la calidad de vida laboral, mediante preguntas que permiten identificar la percepción de los trabajadores en 70 ítems agrupados en 15 dimensiones, como se puede observar en la tabla 1. Los datos se recolectaron por medio de Google Forms y se capturaron en el Programa Estadístico SPSS 23 para el análisis de datos.

TABLA 1
Alpha de Cronbach del cuestionario de la calidad de vida laboral

	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ALPHA DE CRONBACH
Dimensiones objetivas	Seguridad y condiciones de trabajo	7	0.731
	Salud ocupacional	7	0.739
	Diseño de puesto	7	0.814
	Remuneración	6	0.854
	Participación	7	0.824
	Organizacional		
Dimensiones subjetivas	Comunicación	7	0.682
	Identidad	7	0.815
	Dirección y Liderazgo	7	0.686
	Moral	7	0.691
	Justicia	7	0.729
	Organizacional		
	Satisfacción laboral	8	0.840
	Motivación Intrínseca	8	0.824
	Motivación Extrínseca	8	0.706
	Motivación con equidad	8	0.820
	Percepción global	4	0.834
Alpha de Cronbach del instrumento			0.952

Arrieta (2018)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de esta investigación permitieron mostrar la percepción de los docentes-investigadores sobre las dimensiones objetivas, características y rasgos de la calidad de vida laboral en un Centro de Investigación. Con relación a los resultados obtenidos respecto a la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo, se expresaron en la figura 1:

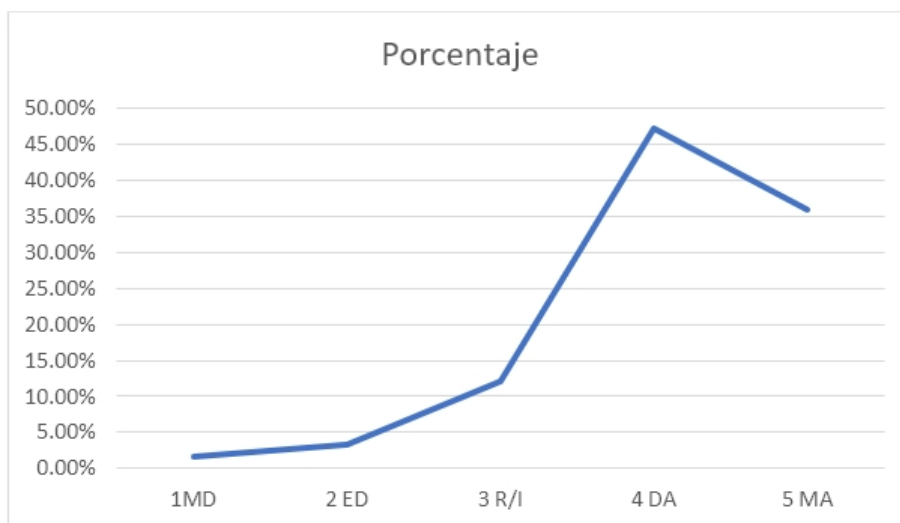


FIGURA 1
 Resultados de la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo
 Elaboración con datos recopilados.

Los trabajadores docentes y de apoyo a la educación contestaron a la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo de muy de acuerdo y de acuerdo: su espacio de trabajo regularmente está limpio con un 80.2%. Cuentan con archiveros y gavetas para mantener en orden su espacio de trabajo 78.3%. Mi lugar de trabajo tiene ventilación e iluminación 76.42%. Frecuentemente realizo depuración de documentos e instrumentos en mi espacio indicaron que 66.04%. Cumpló regularmente con las normas de seguridad e higiene 95.29%. Me proporcionan los materiales y equipo necesario para el desarrollo de mi trabajo el el 66.04%. Se sienten insatisfechos con las condiciones físicas del trabajo 72.64%. En los porcentajes totales de la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo, se indicó que el personal se encuentra de acuerdo a muy de acuerdo con 68.2% y que el 31.8% no está de acuerdo.

A continuación, en la figura 2 se representa la dimensión ocupacional:

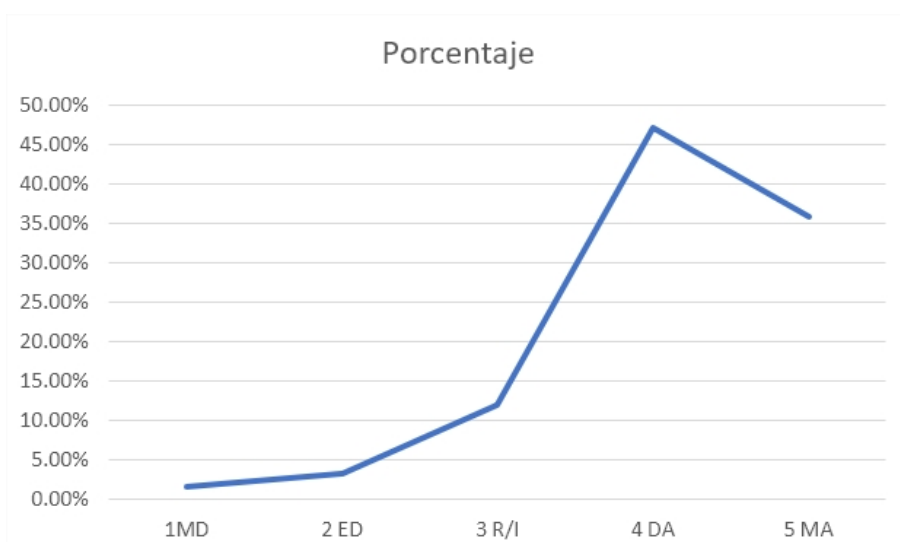


FIGURA 2
 Resultados de la dimensión de salud ocupacional
 Elaboración con datos recopilados.

En cuanto a la dimensión de Salud Ocupacional, se encontró que: el 67.92% están de acuerdo en que regularmente asiste a chequear su salud y la de su familia. El 77.36% se vacunan conforme a los requerimientos estacionales y de salud. El 93.4% Tiene identificados los riesgos en mi trabajo. El 73.59% desarrollan acciones preventivas sobre los riesgos laborales. El 68.87 % realizan periódicamente actividades físicas para conservar su salud. El 44.34% tienen oportunidad de asistir a terapia psicológica como mejora de la salud. El 46.23% están en desacuerdo en que el trabajo tiene consecuencias negativas para su salud. En los porcentajes totales de la dimensión de salud ocupacional, se encontró que el 63.21% están de acuerdo a muy de acuerdo, mientras que el 16.98% se encuentran regular y el 19.81% se hallan en desacuerdo a muy en desacuerdo.

A continuación, en la figura 3 se representa la dimensión remuneración:

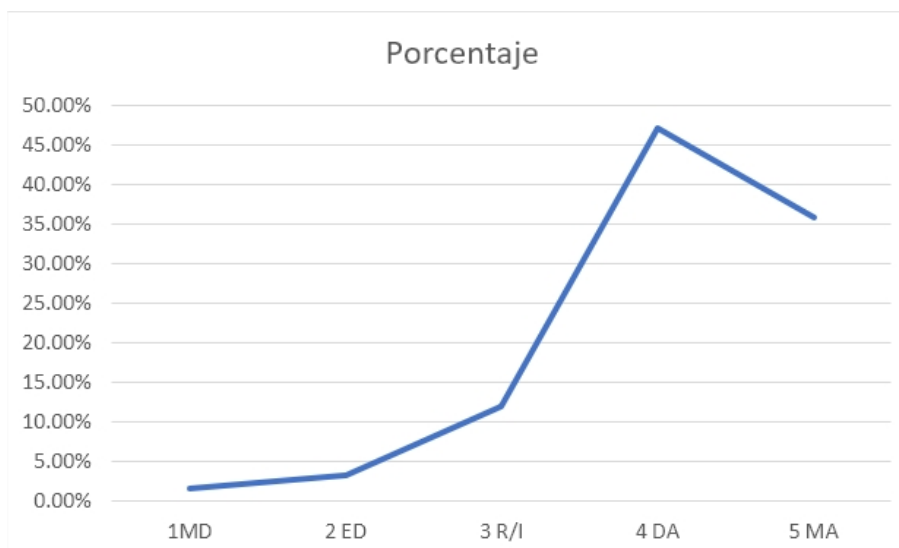


FIGURA 3
Resultados de la dimensión de remuneración
Elaboración con datos recopilados.

Con relación a la dimensión de remuneración, opinaron de acuerdo a muy de acuerdo que el 81.14% con la remuneración que recibe, es equitativa en relación con la contribución con esta organización. El 85.85% consideran que existe equidad en la asignación de sueldos indistintamente del género. El 77.36% piensan que, en comparación con los sueldos del exterior, tiene buen nivel salarial. El 65.09% opinan que la organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia. El 63.2% mencionan que conforme a su aportación laboral tiene derecho a bonos y compensaciones. En los porcentajes totales de la dimensión de remuneración se encontró que el 66.66% del personal se encuentran de acuerdo a muy de acuerdo, mientras que el 8.02% se encuentra regular y el 25.31% en desacuerdo a muy en desacuerdo.

A continuación, en la figura 4 se representa la dimensión participación organizacional:

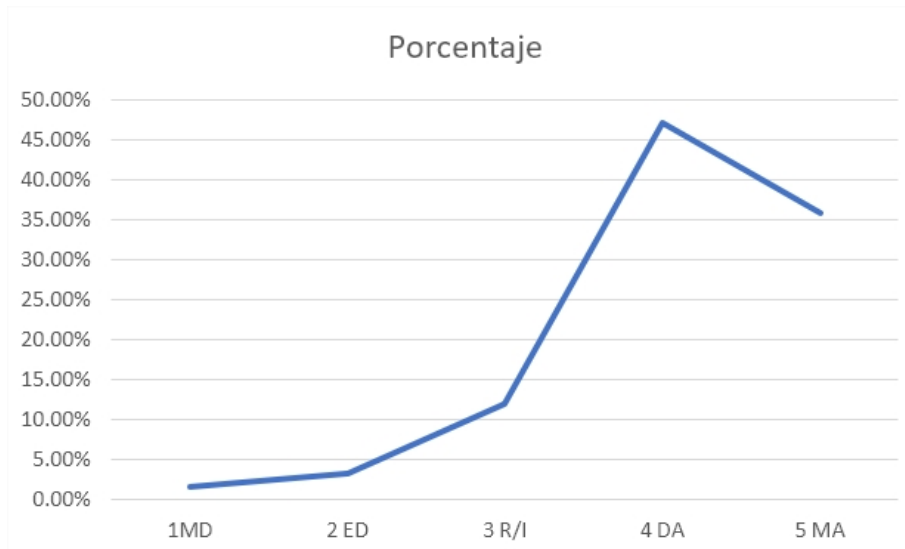


FIGURA 4
Resultados de la dimensión de participación organizacional
Elaboración propia con datos recopilados.

En la dimensión de participación organizacional, opinaron de acuerdo a muy de acuerdo que el 77.36% tienen oportunidad de aprender y crecer en la organización. El 93.4% indican que están de acuerdo con los principios y valores institucionales y los aplica diariamente. El 87.74% consideran que tiene la posibilidad de ser creativo y aportar algo más a su trabajo. El 70.75% indican estar de acuerdo en participar en los programas de capacitación y desarrollo que establece la institución. El 80.19% tienen la oportunidad para usar los conocimientos e innovación en su trabajo. El 43.23% pueden elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral. El 98.11% se asume consciente de las consecuencias de sus ideas y sus acciones. En cuanto al porcentaje general de la dimensión de participación organizacional, se encontró que el 79.11% se encuentra de acuerdo a muy de acuerdo con esta dimensión, mientras que el 20.89% se encuentra en desacuerdo o regular.

A continuación, en la figura 5 se representa la dimensión diseño de puesto:

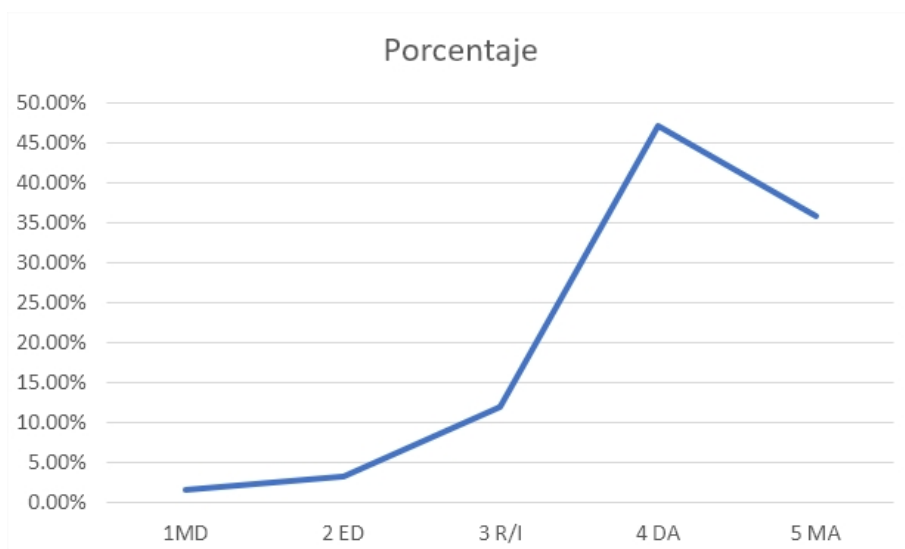


FIGURA 5
Resultados de la dimensión diseño de puesto
Elaboración propia con datos recopilados.

En la dimensión de diseño de puesto, se encontró que el 84.9% se encuentran de acuerdo a muy de acuerdo con el trabajo que le permite independencia y libertad con respecto a la manera de realizarlo. El 67.93% recibe la capacitación necesaria para hacer su trabajo. El 91.51% mencionan que las funciones que tienen que desarrollar en el trabajo le quedan claras. El 78.3% están de acuerdo con que periódicamente se evalúe su desempeño en la organización. El 74.53% consideran que sus actividades laborales se ajustan a su descripción de funciones. El 26.41% manifiesta que cuando ingresó a la organización se le proporcionó un curso de inducción. El 54.72% están de acuerdo con la distribución de la carga de trabajo que es equitativa para cada puesto y/o nivel jerárquico. En cuanto al porcentaje general de la dimensión de diseño de puesto se encontró que, el 68.33% están de acuerdo a muy de acuerdo con la dimensión, mientras que el 31.67% están en desacuerdo.

A continuación, en la figura 6 se representa la dimensión satisfacción laboral:

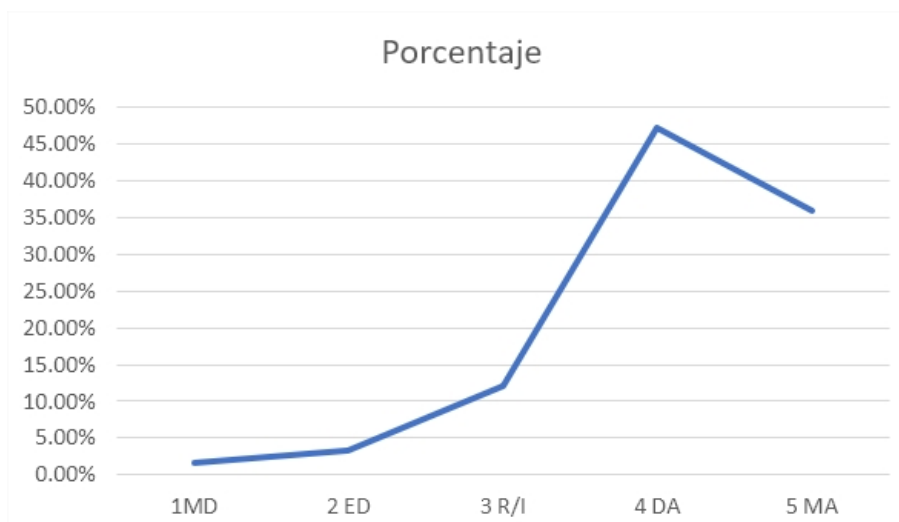


FIGURA 6
Resultados de la dimensión de satisfacción laboral
Elaboración propia con datos recopilados.

En la dimensión de satisfacción laboral, indicaron que el 81.14% se encuentra de acuerdo a muy de acuerdo con que la remuneración que recibe es equitativa en relación con su contribución con esta organización. El 77.48% indicaron que, en comparación con los sueldos del exterior, tienen buen nivel salarial. El 65.09% comentaron que la organización tiene buen programa de promociones y ascensos con equidad y justicia. El 59.42% consideraron que el jefe maneja bien los conflictos interpersonales. El 63.2% manifestaron que conforme a su aportación laboral tienen derecho a bonos y compensaciones. El 74.53% indicaron que sus actividades laborales se ajustan a su descripción de funciones. El 46.23% pueden elegir un puesto más desafiante en la organización y/o con un mejor futuro laboral. El 54.72% opinaron que la distribución de la carga de trabajo es equitativa para cada puesto y/o nivel jerárquico. En cuanto al porcentaje general de la dimensión de satisfacción laboral, se encontró que el personal considera estar de acuerdo a muy de acuerdo con un 65.22% mientras que el 34.78% se encuentra en desacuerdo con esta dimensión

A continuación, en la figura 7 se representa la dimensión percepción global:

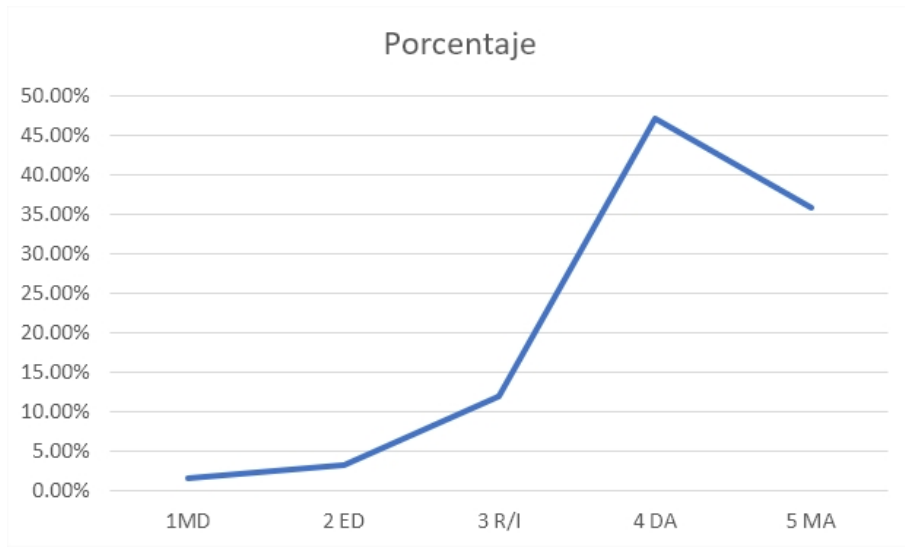


FIGURA 7
Resultados de la dimensión de percepción global
Elaboración con datos recopilados.

En cuanto a la percepción global de la calidad de vida laboral, se encontró que el 85.85% se encuentran de acuerdo a muy de acuerdo con la calidad de vida en su trabajo. El 90.56% opinaron que está satisfecho con su trabajo. El 83.02% consideraron estar satisfechos con su vida y futuro personal. El 72.64% indicaron que la organización trata de mejorar la calidad de vida en su trabajo. En cuanto a la percepción global de la calidad de vida laboral, se encontró que el personal opinó que el 83.02% están de acuerdo a muy de acuerdo con la calidad de vida laboral, mientras que el 16.98% se encuentran en desacuerdo a regular de acuerdo.

A continuación, en la figura 8 se representan las correlaciones de las dimensiones:



FIGURA 8
Resultados correlacionales de las dimensiones
Elaboración con datos recopilados.

La Correlación de Pearson, mostró los datos obtenidos para cada una de las dimensiones de la CVL las cuales fueron analizadas de acuerdo con los estándares de interpretación señalados por Jiménez (2016), la correlación positiva moderada se encuentra en el rango de 0.40 a 0.60 dentro de las que se encuentra: la dimensión que influye moderadamente en la satisfacción laboral es la seguridad y condiciones en el trabajo

con .528. Mientras que la correlación positiva alta se encuentra en aquellos valores en un rango de 0.60 a 0.80, en las que se encuentra: la remuneración con .768; la participación organizacional con .778; la salud ocupacional con .629; la percepción global de la calidad de vida influye .633. Por último, están las correlaciones muy altas que van de 0.80 a 0.90 y es el diseño de puesto que influye en la satisfacción laboral con .815

La aportación de este trabajo radica en analizar si la satisfacción de los docentes y personal de apoyo académico es influida por otros factores organizacionales, ya que la satisfacción e insatisfacción laboral es un problema organizacional que se ha presentado desde hace años y más en la generación de los millenials. El alcance estratégico de los resultados, indica que el que más impacta a la satisfacción laboral es el diseño del puesto, este es un reto para los administradores de la educación, ya que deben tener muy bien diseñados los puestos en cuanto a la descripción de funciones, habilidades, relaciones interdepartamentales, perfil de puestos y estándares de desempeño laboral. La limitación de este estudio radica en que el personal puede cambiar abruptamente de percepción conforme a su cultura, educación y situación psicológica personal, familiar y social. Otra limitación es que las instituciones educativas públicas son burocráticas y aunque tratan de aplicar nuevas teorías de gestión educativa, la burocracia absorbe los procesos, procedimientos, puestos, objetivos y exigencias excesivas.

CONCLUSIONES

Evaluar la calidad de vida laboral y la satisfacción es complicado debido a que se depende de la percepción de los trabajadores educativos sobre dichos temas y ello a su vez depende de la educación, cultura, antecedentes personales, conflictos existenciales, padecimientos mentales, entre otros. Entonces cada trabajador es único y su percepción es muy específica y variable ya que también depende mucho de su estado anímico. Conforme a los resultados obtenidos y al planteamiento de los objetivos específicos, se puede concluir lo siguiente:

Para el objetivo realizar un análisis descriptivo de la percepción de las dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral. Los resultados por dimensión indican que, en cuanto a la seguridad y condiciones de trabajo, el personal del centro requiere de mayor atención en la salud ocupacional, la remuneración y el diseño de puesto. Con relación a la dimensión de seguridad y condiciones de trabajo el resultado que requiere mayor atención es la proporción de los materiales y equipo necesario para el desarrollo del trabajo. En cuanto a la salud ocupacional, los porcentajes que necesitan mayor cuidado son el asistir a terapia psicológica como parte de mejora de la salud ya que el personal percibe que el trabajo tiene consecuencias negativas para la salud. En cuanto al diseño de puesto llama la atención la baja percepción sobre la distribución de la carga de trabajo y que cuando ingresaron a la organización no se les proporcionó un curso de inducción.

Con relación al objetivo determinar la percepción global de calidad de vida de los trabajadores. En el análisis se encontró que el personal académico-investigador y el personal de apoyo perciben muy buena la calidad de vida laboral, puesto que se encontraron porcentajes altos en la satisfacción en su trabajo, con su vida y futuro personal; así como que la organización trata de mejorar la calidad de vida en su trabajo.

En cuanto al objetivo general de determinar la influencia de las dimensiones objetivas de la calidad de vida laboral sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Investigación, se encontró que todas las dimensiones objetivas influyen en la satisfacción de los trabajadores con las siguientes consideraciones: La seguridad y condiciones de trabajo influye moderadamente; la remuneración, la participación organizacional, la salud ocupacional y la percepción global de calidad de vida laboral tiene una influencia alta. El diseño de puesto tiene una correlación muy alta con la satisfacción laboral. Con los datos anteriores se puede deducir que el diseño de puesto es fundamental para que el personal perciba satisfacción laboral, siguiéndole en importancia la remuneración y la participación organizacional.

Es importante continuar con este tipo de estudios para efectos de que la dirección educativa establezca estrategias de mejora para que el personal se sienta satisfecho, motivado y reconocido en su trabajo de investigación.

REFERENCIAS

- Arrieta, D. (2018). Construction and validation of an instrument for measuring quality of work life. *International Journal of Recent Scientific Reserch*, 9(2), 24220-24225. <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. <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*. Grupo Editorial Hess.
- Camero, L. (2013). *Estadística para la investigación social*. Editorial Alfaomega.
- Chiang, M., & 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. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039>
- Chivato Pérez, T., Campos Andreu, A., Negro Alvarez, J., Caballero Martínez, F. (2011). *Professional Burnout and Work Satisfaction In Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty*. *J. Investing Allergol Clin Immunol*, 21(1), 13-21 <https://www.jiaci.org/issues/vol21issue01/2.pdf>
- García, B. (2009). *Manual de métodos de investigación para las ciencias sociales*. Editorial Manual Moderno.
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271–276 <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rips/v14n2/a14.pdf>
- Herández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw Hill.
- Limaymanta, C. H., & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & 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. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 66 (261), 220-229. <http://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Morales-Sierra, M. E., Álvarez-Barragán, A. (2021). La calidad de vida laboral en época de pandemia del personal de planta de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de la sede Medellín 2020. *Punto de vista*, 11 (18), 82-95. <https://doi.org/10.15765/pdv.v11i18.2357>
- Organization, I. L. (25 de 05 de 2021). <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>. <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67 <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científic*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Quezada, F., Sanhueza, A., & Silva, F. (2015). Diagnostico de la Calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial "Dr. Victor Ríos Ruiz" de Los Angeles (CAVRR). *Horizontes empresariales*, 9(1), 55-68. <https://doi.org/10.22320/hem.v9i1.2037>

- Quintana-Zavala, M., & Paravic-Klijn, T. (2014). Quality of work life in nursing staff. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(2), 302-306. <http://doi.org/10.5935/0034-7167.20140041>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Solis-Magaña, I., Mapén-Franco F. J., Méndez-Magaña, W. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(11), 4-21. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1087>
- Weihrich, H., Cannice, M., Koontz, H. (2022). *Administración una perspectiva global, emprendedora y de innovación*. Editorial: McGraw Hill.

Sobre el autor principal

Doctora en Gobierno y Administración Pública, Maestra en Administración de Calidad en la Gestión Pública, Maestra en Psicoterapia Gestalt y Licenciada en Administración. Ha publicado con diferentes temáticas libros y artículos en revistas indexadas nacionales e internacionales, con la línea de investigación Gestión Estratégica de Calidad en las Organizaciones Públicas y Privadas y sus Implicaciones en el Entorno Socioeconómico. Docente a nivel licenciatura, maestría y doctorado, profesora de la Universidad Juárez del Estado de Durango adscrita a la Facultad de Economía, Contaduría y Administración (FECA-UJED). Durango, México.

Declaración de intereses

Declaro no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas

Declaración de responsabilidad autoral

Delia Arrieta Díaz: Análisis formal, redacción, revisión, visualización.