



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN
CON VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS
EN PERSONAL DEL IMSS.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

CLAUDIA CAROLINA ÁVILA MARTÍNEZ

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. JUANA PATLÁN PÉREZ.

Ciudad Universitaria, CDMX, 2017.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos.

Agradezco a la UNAM, la máxima casa de estudios, porque desde el bachillerato y hasta la culminación de mi carrera me ha dado los mejores años de mi vida brindándome la oportunidad de realizar mis estudios y aportando a mi vida las herramientas necesarias profesional y personalmente, haciendo de mí una psicóloga con ganas de aportar lo mejor de mí a la sociedad.

A la Dra. Juana Patlán le agradezco por asesorarme en este proyecto, por cada uno de los conocimientos que compartió conmigo, por su paciencia y dedicación. A mi revisor, el Dr. Felipe Uribe y mis sinodales, la Dra. Alejandra García, el Mtro. Rodrigo Peniche y el Lic. Ricardo Lozada, gracias por el tiempo dedicado a mi tesis, por sus observaciones y consejos para mejorarla. Del mismo modo agradezco a cada uno de los maestros que me impartieron clase a lo largo de la carrera brindándome sus conocimientos y experiencias.

Agradezco al principal motor en mi vida, mi familia, sin la cual nada de esto sería posible, principalmente a mis abuelitos María Cruz y Roberto Martínez quienes desde pequeña me han cuidado, dándome su apoyo, sabiduría, conocimientos y amor incondicional siendo para mí un gran ejemplo de vida, de valor, de fuerza, de unión y de perseverancia.

A mis padres Claudia Martínez y Luis Antonio Ávila, gracias por darme la vida, por enseñarme que para alcanzar mis objetivos debo ser la mejor versión de mí y esforzarme a cada momento, gracias por la educación que me brindaron, por su amor, consejos, enseñanzas, paciencia, por motivarme y apoyarme para concluir con esta etapa de mi vida.

A mis hermanos Melissa y Ángel por ser mis cómplices de vida, porque junto a ustedes he crecido, he reído, he compartido y he llorado, Gracias por su apoyo incondicional, por estar en las buenas y en las malas, por echarme porras en todo momento y porque día con día son mi inspiración para ser mejor persona y mejor hermana.

Agradezco también a mis amigas y amigos que a lo largo de los años me han brindado su amistad incondicional, sus consejos y cariño. Gracias por celebrar

conmigo mis triunfos, por levantarme en momentos difíciles, por las pláticas interminables y por todos los momentos de diversión y distracción.

Finalmente, agradezco al IMSS por las facilidades otorgadas y a cada una de las personas que participaron en esta investigación y que invirtieron su tiempo para contestar la escala.

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”

Índice.

Resumen.....	6
Introducción	7
CAPÍTULO 1. TRABAJO, SALUD OCUPACIONAL Y PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL	10
1.1 El trabajo.	11
1.2 El trabajo en la historia.....	13
1.3 El factor humano.....	15
1.4 Definición de Salud, Salud Ocupacional y Psicología de la Salud Ocupacional.....	17
1.5 Importancia de la Salud Ocupacional y de la Psicología de la Salud Ocupacional.	20
1.6 La Salud Ocupacional y la Psicología de la Salud Ocupacional en la historia. ..	22
1.7 Factores psicosociales.....	27
CAPÍTULO 2. CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	31
2.1 Calidad de vida en el trabajo.	32
2.2 Antecedentes.....	32
2.3 Definición de calidad de vida laboral.	34
2.4 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.	38
2.5 Importancia de la Calidad de Vida Laboral.....	46
2.6 Calidad de vida laboral en México.	49
2.7 Algunos estudios y escalas de la calidad de vida laboral.	54
2.8 Factores psicosociales y la Calidad de Vida Laboral.	60
2.9 Variables sociodemográficas y Calidad de Vida Laboral.	62
CAPÍTULO 3. PANORAMA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS).....	65
3.1 Antecedentes del IMSS.....	66
3.2 Marco normativo del IMSS.....	67
3.3 Panorama financiero del IMSS.	68
3.4 Condiciones laborales del IMSS.....	69
3.5 Seguridad Social en México.	75
3.6 IMSS en la actualidad.	76
4. MÉTODO	78
4.1 Planteamiento del problema de investigación.....	79
4.2 Preguntas de investigación.	79

4.3	Objetivos de la investigación.	80
4.4	Justificación de la investigación.	80
4.5	Hipótesis.....	81
4.6	Tipo y diseño de la investigación.	81
4.7	Variables.	82
4.8	Instrumentos de medición.	94
4.9	Población y muestra.....	94
4.10	Contexto y escenario.....	95
4.11	Procedimiento.	95
	5. RESULTADOS	98
5.1	Características de la muestra.	99
5.2	Confiabilidad del instrumento de medición.	114
5.3	Estadística descriptiva de la Calidad de vida en el trabajo.	117
5.4	Correlaciones entre los factores de la Escala de Calidad de Vida Laboral.....	119
5.5	Relación de la Calidad de Vida Laboral con las variables sociodemográficas.	121
	DISCUSIÓN	157
	CONCLUSIONES	167
	Referencias	172
	Anexos	178
	Anexo 1. Escala de Calidad de vida en el trabajo de la Dra. Juana Patlán.	179
	Anexo 2. Hoja de respuestas de la escala de calidad de vida en el trabajo de la Dra. Juana Patlán.	184

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y los factores sociodemográficos en una muestra de trabajadores de una clínica del IMSS. Para esta investigación se hizo un estudio no experimental y correlacional por medio de la aplicación de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de la Dra. Juana Patlán Pérez constituida por 157 reactivos. Participaron un total de 100 trabajadores mexicanos cuyo único requisito fue tener al menos seis meses laborando para la organización.

Los resultados señalaron que existen correlaciones altas y significativas en todos los factores de Calidad de Vida Laboral, así como una relación estadísticamente significativa entre los factores de la Calidad de Vida Laboral y las variables sociodemográficas.

Se identificaron niveles altos de Calidad de Vida Laboral en los factores de equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, estabilidad laboral, bienestar en el trabajo y CVL global.

Los factores que se percibieron con una baja Calidad de Vida Laboral son; participación en la toma de decisiones, retribución económica, seguridad y salud en el trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo y reconocimiento.

Con los resultados se comprueba la hipótesis alterna: los trabajadores tienen una percepción de alta calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas están asociadas significativamente a la calidad de vida laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, variables sociodemográficas, salud ocupacional, factores psicosociales.

Introducción

El trabajo ocupa mucho espacio y tiempo en nuestras vidas. Buena parte de nosotros desarrolla una actividad laboral, y considerable parte de nuestra existencia transcurre dentro de las organizaciones. En este sentido, el significado que asociamos a nuestras actividades laborales, responde por buena parte de nuestra calidad de vida (Alves, Cirera y Carlos, 2013).

El significado asociado a las actividades laborales y personales es percibido por el factor humano, que es una de las partes fundamentales para que una organización sea exitosa, por tal motivo es importante la percepción que los trabajadores tengan sobre su salud física y mental.

Una forma de medir dicha salud, bienestar y equilibrio entre vida y trabajo es la Calidad de vida Laboral. Elemento que en los últimos años ha tomado gran importancia en México, debido en gran parte a la propuesta de Escalas de CVL para población mexicana las cuales no existían anteriormente.

De este modo, el objetivo de la presente investigación es aplicar la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo de la Dra. Juana Patlán, quien define la CVT como el grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador (Pacheco y Peña, 2014).

Con la aplicación de dicha escala para población mexicana se busca medir la Calidad de Vida laboral y la relación que esta tiene con los factores sociodemográficos en médicos, enfermeros y asistentes.

Dando respuesta a las preguntas de investigación; ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores del IMSS respecto a su calidad de vida laboral?, ¿Existe una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del IMSS y los factores sociodemográficos? Y de ser así ¿Qué relación tienen las variables sociodemográficas en la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del IMSS?

La presente tesis se desarrollara en 5 capítulos, los cuales se mencionan a continuación:

En el capítulo 1 se abordará la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, así como su concepto y parte de su historia. También se describirá la importancia del factor humano dentro de las organizaciones y la forma en que se han adaptado ante la dinámica del trabajo. Como marco de referencia se describirán los conceptos: salud, salud ocupacional y psicología de la salud ocupacional, así como la importancia e historia de la Salud ocupacional y la Psicología de la salud ocupacional. Como cierre de este capítulo se definirá el concepto factores psicosociales.

En el capítulo 2 se hablará del tema central en que se fundamenta esta tesis, la Calidad de Vida Laboral, abordando sus antecedentes, las definiciones de este factor desde el punto de vista de distintos autores a lo largo de los años, las dimensiones mediante las cuales se mide, así como la importancia que esta tiene para la organización y los trabajadores. Posteriormente se habla sobre la calidad de vida laboral en México y se presentan algunos estudios y escalas relacionadas con el ámbito de la salud. Finalmente, se describe la relación entre la calidad de vida laboral y los factores psicosociales, así como la relación que se ha encontrado entre las variables sociodemográficas y la calidad de vida laboral con base en distintos estudios.

En el capítulo 3 se describe un panorama general de Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), abordando los antecedentes, marco normativo y panorama financiero de la Institución, así como las condiciones laborales de los trabajadores con base en el contrato colectivo, la seguridad social en México y el panorama actual de esta institución.

El capítulo 4 se encuentra integrado por el planteamiento del problema de investigación, las preguntas de investigación, los objetivos, la justificación de la investigación, las hipótesis, el tipo y diseño del estudio, las variables, la definición y operacionalización de dichas variables, el instrumento utilizado, la población y muestra, el contexto y escenario y finalmente el procedimiento, el cual estuvo integrado por tres etapas: la primera referente a la revisión de la literatura, la

segunda a la aplicación de la escala de Calidad de Vida en el Trabajo y la tercera al análisis e interpretación de datos.

En el capítulo 5 se muestran los resultados encontrados de la aplicación de la escala en la muestra de trabajadores del IMSS, respecto a las características de la muestra, la confiabilidad del instrumento de medición, las estadísticas descriptivas de la calidad de vida laboral, las correlaciones entre los factores de la escala y finalmente se muestra la relación estadística entre la calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas.

Al final de esta tesis se podrá encontrar la discusión y conclusiones, así como las referencias y los anexos.

CAPÍTULO 1. TRABAJO, SALUD OCUPACIONAL Y PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL

CAPÍTULO 1. TRABAJO, SALUD OCUPACIONAL Y PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL.

1.1 El trabajo.

Una actividad específica de singular importancia para todas las personas, es el trabajo como fuente de ingreso y de sostenimiento de la vida. Remunerado o no, el trabajo puede ser fuente de satisfacciones, desgastes y de conflictos (Uribe, 2016).

El trabajo es también considerado como la condición básica y fundamental de toda vida humana y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, se debe decir que el trabajo ha desarrollado al propio ser humano. Engels (1988) señalaba que con el trabajo el ser humano ha transformado la naturaleza por una parte, pero también, el mismo trabajo ha desarrollado en el ser humano, su inteligencia, destreza, agilidad física, entendimiento, socialización y evidentemente su especie (Uribe, 2008).

El tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (OIT, 2004).

El trabajo es por tanto, una realidad creada por el hombre, que se incorpora a su propio ser, constituyéndose como componente inevitable en la estructura de la vida humana, y como tal ha sido objeto de diferentes enfoques filosóficos:

Por un lado, la filosofía cristiana concibe el trabajo en función del hombre, actuando no solo como instrumento sino como el autor del proceso productivo, por tanto, es el trabajo el que constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra.

Por otro lado, la filosofía marxista concibe al hombre en función del trabajo, en donde la sociedad capitalista el trabajo queda relegado a la condición de un objeto que se puede vender, es decir, que toda la existencia humana se reduce al trabajo (Ruiz, 1987).

De acuerdo con Ruiz (1987) el trabajo ha sido identificado y entendido, desde su acepción más abstracta, como la acción y efecto de trabajar, hasta su conceptualización como antítesis del capital, siendo concebido como un castigo o maldición, hasta baluarte de la dignidad humana.

De este modo, no ha sido el trabajo en sí sino las circunstancias en las que se realiza las que le han impuesto características y significados tan diversos y hasta contradictorios.

A continuación se mencionan tres de las disciplinas que han abarcado la conceptualización del trabajo (Uribe, 2016).

- **La ciencia económica** busca explicar, entre otras cosas, el papel del trabajo en la producción de bienes y servicios para la sociedad, a cambio de ello el trabajador obtiene una remuneración que le permita atender sus necesidades, alimentación, vestido y vivienda por mencionar sólo sus requerimientos básicos.
- **La ciencia jurídica** mantiene como una de sus áreas de estudio prioritarias, el derecho del trabajo en el que se encarga de normar las relaciones entre patrones y trabajadores, los derechos y obligaciones de ambos y la regulación contractual de tales relaciones, por lo que el trabajo es considerado como uno de los derechos humanos fundamentales al que toda persona tiene derecho, siendo libre de elegirlo bajo condiciones equitativas y satisfactorias.
- **La administración** se ha vinculado durante años y de manera muy estrecha con la Psicología. La selección de personal y la capacitación entre otras, han sido actividades en la que ambas disciplinas han compartido su participación profesional, abordando el trabajo desde una perspectiva amplia.

Dicha conceptualización del trabajo refiere al ser humano como un ser social por naturaleza, donde el trabajo ha reflejado a través de la historia esa imagen sustancial, y bajo las más diversas formas y circunstancias ha puesto en contacto a los hombres para lograr sus fines, por tanto, el trabajo es en esencia la acción que el hombre realiza para dominar o transformar a la naturaleza con el propósito de obtener satisfactores de sus necesidades (Ruiz, 1987).

Al ser un componente básico en el bienestar de las personas, el trabajo proporciona una distribución del tiempo ocupado y el tiempo libre facilitando una conexión entre las personas y su entorno, produciendo estímulos y satisfacciones.

Por tanto, el trabajo es una de las varias oportunidades para proyectar la creatividad de las personas, al tiempo que proporciona los ingresos económicos para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vivienda, ocio, etc., los cuales tienen como es bien sabido, una influencia decisiva en el nivel de salud de las personas (Benavides, Ruíz y García, 2006).

1.2 El trabajo en la historia.

En la cultura griega el trabajo era concebido como una actividad propia de esclavos, a quienes no se tenía como seres humanos, no percibían salario alguno y eran acreedores tan sólo a recibir una mísera alimentación y un no menos miserable lugar donde vivir (Ruiz, 1987).

En el Imperio Romano, las artes y los oficios proporcionaron a los trabajadores mejores condiciones de vida, aun cuando en el agro continuó prevaleciendo la servidumbre (Ruiz, 1987).

Lewis Mumford en su obra *Técnica y Civilización* (1934), propone tres etapas en la historia de la civilización mecanizada con modelos de organización laboral específicos (citado en Ruiz, 1987):

- **Etapa medieval.** Comprende aproximadamente del año 1000 a 1750 d.C. donde los materiales que prevalecieron fueron la madera, el agua y el viento, constituyentes de los energéticos principales.

Durante este periodo el trabajo estuvo a cargo de los artesanos, quienes representaban el 10% de la población, estos se encargaban de producir los satisfactores para cubrir las necesidades de sus pequeñas localidades. Cada artesano era su propio patrón, trabajaba en su propia casa, sin horario fijo y con los descansos que el mismo se asignaba, además podía tener un aprendiz, quien vivía con él, a quién ayudaba a cambio de recibir la instrucción propia de su oficio, al terminar su aprendizaje pasaba a ser jornalero y podía ofrecer sus servicios a otros maestros del oficio a cambio de un salario.

- **Etapa paleotécnica.** Inicia con la revolución Industrial hacia el año 1750, y estuvo caracterizada tecnológicamente por el complejo hierro-carbón, así como por la introducción de la máquina de vapor y del telar mecánico. En esta etapa se inicia la producción en masa y la economía exige las ofertas de capital y de mano de obra en gran escala. Los operarios emigraron de las aldeas comunales y del campo a los centros fabriles en continua expansión, donde a cambio de su trabajo recibían un salario fijado por la empresa, y a diferencia de los artesanos de la etapa medieval, en esta etapa abundaba la mano de obra y los trabajadores no tenían otra opción, que ser obreros. Del mismo modo, abunda el trabajo de jornadas largas, de hasta doce y catorce horas diarias, así como el trabajo de hombres mujeres y niños, en ambientes físicos cargados de peligros para su salud e integridad física, lo que trajo consigo el advenimiento de una patología laboral muy variada que afectaba en grandes proporciones la fuerza de trabajo, adquiriendo enfermedades y propiciando accidentes de trabajo.
- **Etapa neotécnica o contemporánea.** En esta etapa se hace uso de la energía eléctrica, la introducción de las aleaciones, los plásticos, la petroquímica, así como la adopción de la energía nuclear como energético. Lo más importante en el panorama del período neotécnico, es el advenimiento de las ciencias del hombre

aplicadas al trabajo. Ciencias como la Fisiología, la Psicología, la Sociología y la Antropología , mismas que han originado técnicas que tienden a restituir al trabajo la dignidad y la satisfacción que le habían sido arrebatadas por la introducción de maquinaria y sistematización a los procesos de fabricación (maquinismo) y la producción en masa. Actualmente la ergonomía integra la tecnología con las disciplinas humanas a través del sistema hombre-máquina, con el fin de adaptar el trabajo a las aptitudes y limitaciones del hombre. Para completar el panorama de esta nueva revolución industrial, las funciones de los programas modernos de salud ocupacional cubren la promoción y la protección de la salud de los trabajadores, dentro y fuera de su ámbito de trabajo, como seres humanos cuya vida laboral y extra laboral es indisoluble.

1.3 El factor humano.

El factor humano es uno de los componentes importantes en las actividades de una organización y por tanto del trabajo, ya que es por medio de los trabajadores como una organización puede controlar la buena utilización de los recursos y la venta de sus productos o servicios.

El hombre a través del tiempo ha tenido que adaptarse a su ambiente. Comenzó por observar los fenómenos de la naturaleza y con su capacidad para razonar fue descubriendo las leyes que los regían. Progresivamente con su capacidad de análisis y comprobación fue organizando sistemáticamente los conocimientos adquiridos, dándole paso al conocimiento científico y a la ciencia (Álvarez y Faizal, 2012).

Es a partir del desarrollo de la tecnología que el trabajo ha sido y será la base de los cambios de la humanidad, algunas veces siendo este quien ataca a quien lo realiza, enfermándolo si no se desarrolla en las condiciones adecuadas (Álvarez y Faizal, 2012).

Actualmente para los trabajadores una buena parte de cada día transcurre en el desempeño de sus labores, en términos generales ocupan alrededor de

ocho horas diarias como jornada laboral, es decir que mientras tengan un empleo, le dedicarán en promedio una tercera parte de su vida a la realización de sus actividades laborales (Uribe,2016).

Ante la evolución de los procesos laborales y sus más acelerados cambios en las últimas décadas por la globalización, surge la duda del estado de equilibrio que guarda la interacción entre los elementos trabajo, productividad, factor humano y salud, así como la identificación de aquellos factores relacionados a este equilibrio o desequilibrio.

La relación entre el factor humano y el trabajo es dinámica y mutuamente influenciable y en tales términos, esta relación puede caracterizarse por su armonía e implicaciones positivas como la productividad, el desarrollo humano y la salud y por otro, aquellas de índole negativa, tales como el pobre desempeño, la enajenación, la enfermedad o incluso la muerte (Uribe, 2008).

En cuanto a las implicaciones de índole negativa, de acuerdo con Álvarez y Faizal (2012) existen condiciones que afectan a los trabajadores y su salud. En primer lugar se encuentran las condiciones directas, que se dan ante la presencia de factores contaminantes en el medio, la implantación de ritmos de trabajo rápidos o el alargamiento de la jornada de trabajo, entre otros, que producen el deterioro de la salud y la fuerza de trabajo. En segundo lugar están las condiciones indirectas, dadas por los bajos ingresos que se traducen en inadecuadas condiciones de vida, alimentación deficiente, vivienda inadecuada, malos servicios y falta de recreación que genera, como consecuencia que el organismo del trabajador este más susceptible a enfermedades y accidentes

La relación positiva dada entre el factor humano y el trabajo, de acuerdo con Kanaway (1996). Para que este sistema funcione de manera óptima, el empleado debe estar motivado, sentirse seguro mientras labora y tener una sensación de pertenencia hacia la empresa.

Dentro de las organizaciones existe una estructura formal y otra informal, las cuales desencadenan o no la relación positiva entre factor humano y trabajo. La estructura formal es la establecida por la dirección de la empresa conforme a relaciones de autoridad, en donde lo importante no solo es aumentar la productividad, sino también mejorar la satisfacción derivada del trabajo, también

se debe reconocer las sugerencias, ideas y participación de los trabajadores, así como la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad. La estructura informal es aquella compuesta por grupos informales que tienen sus propios objetivos, actividades y en dónde se reflejan los sentimientos de sus miembros.

También, dentro de una organización existen documentos concernientes a las condiciones generales de trabajo, en donde se estipulan asuntos tales como la duración de la jornada laboral, las remuneraciones, prestaciones, registro de asistencia, vacaciones y reglas en general para el desempeño del trabajo, cuando dichas condiciones están estipuladas de forma adecuada en un convenio el trabajo se desempeñará bien, con satisfacción y compromiso. Sin embargo, en condiciones generales no sucede de esta forma, porque hace falta algo más que los aspectos formales para poder lograr un nivel conveniente de calidad de vida en el trabajo, como pueden ser:

- Las condiciones de seguridad e higiene al realizarlo.
- Las características ergonómicas.
- El diseño de los puestos.
- El diseño de los sistemas y procedimientos.

Cuando los trabajadores se sientan motivados y seguros más allá de las aportaciones mismas que el trabajo brinda, se llegará a un sistema funcional entre factor humano y trabajo.

1.4 Definición de Salud, Salud Ocupacional y Psicología de la Salud Ocupacional.

Antes de mencionar el concepto Calidad de Vida Laboral, es importante empezar por definir la disciplina base en que está se fundamenta, la Psicología de la salud ocupacional.

En primer lugar, el término salud se utiliza como un concepto positivo que incluye tanto recursos físicos, como sociales y personales.

Si bien el desarrollo de la humanidad ha dependido en gran medida del trabajo, este y sus condiciones influyen significativamente en la salud, privilegiándola o deteriorándola. Las condiciones del medio ambiente laboral y el

tipo de organización del trabajo tienen influencia directa e indirecta sobre la problemática de la salud (Álvarez y Faizal, 2012).

De este modo, Sigerist (1991) afirma que la salud es no solamente la ausencia de enfermedad sino algo positivo, una actitud gozosa delante de la vida y una aceptación alegre de las responsabilidades que la vida hace recaer sobre el individuo (en Uribe, 2015).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) propone la siguiente definición de salud, entendiendo ésta como: El estado de bienestar total, que incluye el bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastorno. De este modo, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria que busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo, no limitándose a las condiciones físicas del trabajador, sino abarcando de igual manera la importancia de su salud psicológica (OMS, 1948).

El concepto de Salud ha evolucionado según su propia historia y esto se ha observado en la disputa entre la medicina con un enfoque holista, la de un punto de vista biomédico y por último la de un modelo biopsicosocial. Siendo la perspectiva holista, la que se destaca por tres características respecto al punto de vista biomédico (Gil, 2004):

- El reconocimiento de la diversidad y complejidad humana.
- El reconocimiento de la importancia de los aspectos psicológicos y los sistemas personales de valores.
- El reconocimiento de la propia responsabilidad en el cuidado de sí mismo.

Para Burstein y Loucks (1982) dichas características resaltan el lado psicológico de la salud y la enfermedad, y al mismo tiempo fortalecen la creación del concepto de psicología de la salud (en Uribe, 2015).

El Comité Conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) mencionan que la finalidad de la disciplina de la Salud Ocupacional es promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, así como evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de

trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicar y mantener los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

De acuerdo con Álvarez y Faizal (2012) la salud ocupacional es el conjunto de actividades de salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida.

De este modo, la salud ocupacional debe considerar al trabajador en varias perspectivas desde sus contextos: biológico, social y psicológico, en un ambiente que es el trabajo.

La Psicología de la Salud Ocupacional surge por el interés en los cambios existentes en las condiciones laborales actuales, entre los cuáles están: las prolongadas e intensas jornadas de trabajo, mayores exigencias cognitivas y emocionales, inseguridad laboral, contratos injusto, interacción trabajo/no trabajo, entre otros. Mediante estos indicadores, se busca implementar investigaciones que mejoren la calidad de vida laboral (Salanova, 2009).

Con base en lo anterior la Asociación de Psicología Americana (APA) y El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional, proponen dentro del campo de la Psicología de la salud, la Psicología de la Salud Ocupacional, la cual ha sido definida por la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional como la aplicación de los principios y prácticas de la Psicología a los problemas de la salud ocupacional, el estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud (Juárez, 2007 en Uribe, 2015).

En esta línea, la Psicología de la Salud Ocupacional utiliza una noción amplia de salud, que no sólo incluye el bienestar efectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, sociales, motivacionales y conductuales. Siendo su objetivo principal la mejora de la calidad de vida laboral, proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, es decir que va más allá de del

estudio de los conceptos clásicos de la gestión de recursos humanos y se adentra en temas emergentes como la necesidad de vincular la vida laboral con la privada (Salanova, 2009).

Por tanto, la Psicología de la Salud Ocupacional es una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, la protección y la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

Es así como la Psicología de la Salud Ocupacional ofrece conocimientos, técnicas e investigaciones que han demostrado la importancia de factores psicosociales como el clima laboral, la violencia en el trabajo y factores psicosomáticos y su relación con productividad y salud, de tal forma que mediante estudios y mediciones en este campo se puedan conocer variables y factores relacionados entre sí, de tal manera que se pueda estudiar, prevenir, intervenir y mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Uribe, García, Castillo y Barrera, 2011).

1.5 Importancia de la Salud Ocupacional y de la Psicología de la Salud Ocupacional.

La importancia de la Salud Ocupacional radica en la protección de los empleados ante los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud.

Un lugar de trabajo saludable, promueve la salud de los trabajadores y la mejora de las condiciones de productividad, bienestar, satisfacción con el trabajo, así como la Calidad de Vida Laboral y personal, primordial para el desarrollo social, económico y personal (Gómez, 2009; en Aguilar y Rentería, 2009).

Aldana y Pronk (2001) mencionan que en los últimos 20 años el número de programas de promoción de la salud ocupacional ha ido aumentando, debido a la conciencia por parte de las organizaciones acerca de las ventajas de contar con programas de promoción de salud con calidad y entre cuyos beneficios se encuentran reducir los altos costos en salud, la incapacidad y la rotación; así

mismo la mejora de la imagen corporativa y aumento de la productividad (citado en Contreras, Delgado y Santamaría, 2014).

La OPS (Organización Panamericana de la Salud), dentro de su documento Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y del Caribe, establece que la promoción de la salud en el trabajo incluye (Aguilar y Rentería, 2009):

- La realización de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles para aumentar el control de su salud y mejorarle, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países.

La comprensión de la salud ocupacional reclama un modelo interdisciplinar de promoción de la salud. Un modelo multicausal que integre todos los elementos implicados en la salud de los trabajadores y considere, además la importancia de la aplicación de medidas institucionales a este respecto (Salanova, 2009).

Por tanto, promover la salud ocupacional en una organización es importante ya que beneficia tanto a la organización como al trabajador al cubrir diversas necesidades de los empleados, tales como, la necesidad de reconocimiento, de estima, de pertenencia, además de poner a disposición de los trabajadores recursos para alcanzar sus metas y objetivos.

Por otra parte, la Psicología de la salud ocupacional es importante debido a la utilidad que tiene en el desarrollo de las organizaciones ofreciendo respuestas a demandas emergentes en cuanto a los cambios que están aconteciendo en la actualidad.

De cómo se gestionen estos cambios depende de que a la larga aparezcan organizaciones tóxicas o enfermas que se caracterizan por su falta de efectividad y de adaptación al entorno, o bien organizaciones saludables, que por el contrario son efectivas, adaptadas al entorno y por tanto, preocupadas por la salud y calidad de vida de los trabajadores (Salanova, 2009).

Al ser una disciplina que se ocupa de la aplicación de la Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, así como de proteger y promover la

seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, la Psicología de la Salud Ocupacional, no solo se centra en el estudio de los empleados en grandes empresas, sino que también se centra en el estudio del desempleo y la interacción del trabajo y del no trabajo, viendo la salud ocupacional desde múltiples perspectivas: el empleado individual, el clima social de trabajo y el ambiente intra y extra organizacional.

Por último, la Psicología de la Salud Ocupacional es una disciplina científica, pero también una profesión con aplicaciones para el desarrollo de los recursos humanos. Intenta por una parte, comprender los procesos psicológicos subyacentes y busca mejorar la seguridad y el bienestar de los empleados, que a la vez redundará en una mayor eficacia organizacional y adaptación de la organización a su entorno externo actuando en la intersección de la ciencia y la sociedad (Salanova, 2009).

1.6 La Salud Ocupacional y la Psicología de la Salud Ocupacional en la historia.

Desde el origen mismo del hombre y ante la necesidad de proveerse de alimentos y medios de sobrevivencia, nació el trabajo.

En la etapa primitiva con la utilización de arados rudimentarios, surge la explotación del suelo, la ganadería y la minería y con ello la presencia de componentes como el pensamiento mágico-religioso para el tratamiento de las enfermedades comunes y laborales (Álvarez y Faizal, 2012).

En Mesopotamia (2000 a.C.) se conoció el trabajo agrario y la distribución del trabajo de acuerdo al oficio desarrollado. Se sabe que al trabajar con cuero, madera, vidrio y otros materiales, los trabajadores estaban expuestos a diversos agentes químicos, condiciones térmicas alteradas y radiaciones infrarrojas.

En Egipto (4000 a.C.) se tenían leyes para proteger a los trabajadores y evitar los accidentes de trabajo.

En el código Hammurabi se encuentran los aspectos más sobresalientes de la seguridad social, tales como la regularización del comercio, el trabajo

asalariado, la responsabilidad profesional, los salarios, así como los derechos de las mujeres, los esclavos y los niños. Menciona también la alta incidencia de las cataratas, que pondrían en evidencia su relación directa con agentes nocivos, lo que obligó a los gobiernos a legislar acerca del trabajo y las relaciones laborales (Álvarez y Faizal, 2012).

En Grecia y Roma durante la esclavitud, se establecieron legislaciones para el trato, venta y uso de los esclavos. Se identificaron aspectos físicos de los esclavos mencionando la fatiga y deformaciones físicas, debido a posturas incómodas, algunos riesgos profesionales y el mal trato por parte de los patrones. La protección de los esclavos era de autonomía de los dueños que protegían de esta manera su inversión humana.

En el tratado Aires, aguas y lugares, Hipócrates escribió sobre la salubridad, climatología y fisioterapia en el que se hallan consignadas las primeras observaciones generales acerca de los factores determinantes de la enfermedad y la importancia del medio ambiente laboral, social y familiar.

En el año 476 d.C. con la invasión de los pueblos bárbaros cae el imperio romano y se inicia el periodo denominado Edad Media, el cual llega hasta el año 1453.

Durante este periodo el estado protege a los ciudadanos, creando la salud pública. En salud del trabajo su desarrollo fue pobre ya que la religión impuso un paradigma que eliminó la discusión intelectual y la adquisición de nuevos elementos so pena de ser ejecutados por la inquisición. Sin embargo la religión permitió la creación de hospitales y centros de beneficencia que prestaba asistencia a los soldados, peregrinos, viajeros y enfermos (Álvarez y Faizal, 2012).

Entre 1453 y 1914 suceden hechos como la Revolución Industrial, la aparición del capitalismo y la Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano aprobada en Francia en 1789. Existió un claro afán de protección a los trabajadores como mano de obra importante. Se expidieron leyes sobre accidentes de trabajo que van a la par del crecimiento industrial y tecnológico siendo este periodo el de mayor incremento en el desarrollo de leyes para la protección de los trabajadores (Álvarez y Faizal, 2012).

Entre 1413 y 1417 se dictaminan las Ordenanzas de Francia, donde se encuentran esbozos de una reglamentación para el mejoramiento de la salud de la clase trabajadora.

En 1473 de Ulrich Ellenbaf publica un texto en donde señala algunas enfermedades profesionales.

En 1567 Paracelso, médico y alquimista suizo hace la primera monografía dedicada a las enfermedades de las ocupaciones. Su obra acerca de las enfermedades de los mineros consta de tres volúmenes: I Enfermedades de los mineros especialmente las pulmonares, II Enfermedades de los fundidores y los metalúrgicos y III Enfermedades causadas por el mercurio (Álvarez y Faizal, 2012).

En este mismo siglo surge el padre de la medicina del trabajo, Bernardino Ramazzini, quién debido a sus ideas progresistas y su gran injerencia en la higiene urbana es uno de los personajes más relevantes de la época. Sus más importantes logros son dentro de la Salud Ocupacional con su obra *De morbis artificiose diatriba enfermedades ocupacionales de los obreros*, en la cual analiza más de 54 profesiones, basado en la observación, describiendo la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias y realizó acciones que persisten aún como las siguientes recomendaciones para la salud laboral: descansos intercalados en trabajos de larga duración, cambios de posturas, condeno la falta de ventilación, las temperaturas extremas y evocó la necesidad de limpieza adecuada para cada ocupación, así como el uso de ropa recomendable (Álvarez y Faizal, 2012).

Entre 1800 y 1828, Robert Owen al darse cuenta de las necesidades de los trabajadores, puso en marcha un programa para mejoramiento ambiental, social educacional y moral, otorgándoles mejores condiciones de trabajo, reducción de la jornada, capacitación laboral e instalación de escuelas para los niños trabajadores a los cuáles separo de las labores rudas.

En 1919 nace la denominada etapa social de la Medicina Laboral, con el Tratado de Versalles, al establecer en su fracción XII los principios que posteriormente regirán a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada con el objeto de fomentar la paz, la justicia social, mejorar las condiciones del

obrero y promover la estabilidad económica y social. En 1950 a través de su Comité Mixto, fija los objetivos de la Medicina laboral, siendo su aspiración la promoción y conservación del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, es decir, la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo (Álvarez y Faizal, 2012).

Es así, que en la actualidad existen sistemas de protección al trabajador y mayores facilidades para la comunicación y el intercambio de información. Se cuenta con diversos especialistas en salud ocupacional y con equipos multidisciplinarios competentes para la investigación en materia de medicina laboral.

Por otro lado, la Psicología de la Salud ocupacional tiene su origen en el siglo XX, en Estados Unidos de América como en Europa, a partir del trabajo conjunto de diversas disciplinas como la Medicina, Psicología, Sociología y el Management.

El desarrollo de la disciplina en Estados Unidos se caracterizó por el trabajo de Frederick Taylor en 1911, titulado Los principios de la gestión científica. Con este trabajo, Taylor pretendía incrementar la productividad y los beneficios económicos de la organización por medio del análisis, simplificación, división y estandarización de las tareas del proceso del trabajo. Esta racionalización científica del trabajo conllevaba que el trabajador simplemente desempeñara el trabajo, mientras que la organización del trabajo quedaba a cargo de los ingenieros.

Otro de los experimentos que estudio el impacto de las condiciones del trabajo sobre la productividad, fue el de Elton Mayo en la década de los veinte y treinta, en dicho experimento se observó como las percepciones y sentimientos de los trabajadores modificaban el comportamiento de los trabajadores e incrementaban la productividad. A dicho evento se le llamó Efecto Hawthorne, lo que contribuyo para posteriores investigaciones, se observó que las relaciones humanas, psicológicas y aspectos culturales son importantes para los trabajadores porque sienten que su trabajo es reconocido, útil y con significado (Pacheco y Peña, 2014).

La influencia de la psicología de la personalidad y la clínica, se manifestó con los estudios de Abraham Maslow con su teoría de la autorrealización, la cual aplicó al contexto laboral en 1965, donde estableció que solo los individuos psicológicamente sanos pueden ser responsables de su autorrealización y crecimiento así como estar motivados por el trabajo, siendo las condiciones del trabajo, las inhibidoras de la aspiración y potencial de los trabajadores (Salanova, 2009).

Uno de los desarrollos más notables hace referencia a las teorías sobre el diseño de puestos de Frederick Herzberg en 1966 y Hackmann y Oldham en 1976 y 1980, quienes propusieron que la motivación y la satisfacción laboral podían mejorarse enriqueciendo las condiciones de trabajo por medio del incremento del uso de destrezas, retos o reconocimiento.

Por otro lado, las contribuciones realizadas por Rensis Likert en la Universidad de Michigan en 1948 destacan aportaciones sobre la calidad de las encuestas a los trabajadores, la investigación sobre estrés laboral y apoyo social, el desarrollo de la teoría del ajuste persona-ambiente, programas específicos sobre los efectos del desempleo y los factores que influyen en el reempleo (Salanova,2009).

Además de las aportaciones surgidas en Estados Unidos, existen otras influencias provenientes de Europa.

En Reino Unido el psiquiatra Trist y un minero llamado Bamforth realizaron estudios en el Instituto de Relaciones Humanas en 1951, dichos estudios señalaban que las relaciones entre la salud y la productividad en las minas estaba determinada por la estructura social del sistema de trabajo.

En el año de 1970 Einar Thorsrud, fundador de la Psicología de la Salud Ocupacional en Noruega realiza investigaciones empíricas sobre el poder de los grupos de trabajo y la teoría sobre las demandas psicológicas del puesto, que tuvo gran influencia en Dinamarca y Suecia (Salanova, 2009).

Mientras tanto en Finlandia se desarrolla el Instituto de Salud Ocupacional, donde se investiga el diseño del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores. En el año de 1979 en Suecia Robert Karasek realiza trabajos sobre

demandas laborales, la autonomía o control en el trabajo y sus consecuencias sobre la salud mental y problemas cardiovasculares, dando lugar a la teoría de demandas-control.

También fue decisiva la influencia de Bertil Gardell, quien es considerado como uno de los fundadores de la psicología del trabajo y de las Organizaciones en Europa. Sus aportaciones permitieron establecer los efectos nocivos de la tecnología, la falta de control en el trabajo, la monotonía y el trabajo fragmentado (Salanova, 2009).

Siguiendo con los datos históricos descritos por Salanova (2009) en 1980 el físico Lennart Levi habla sobre las condiciones de trabajo y su relación con la salud, explorando los mecanismos psicofisiológicos asociados con las condiciones estresantes, así como también participa en la Fundación del Instituto de Factores Psicosociales y Salud.

Barling y Griffiths (2002) indican el importante papel que han desempeñado diferentes organizaciones profesionales a nivel internacional, así como la importante labor de revistas y congresos específicos en la materia para alcanzar la madurez de la disciplina.

Siendo así que a través de dichos acontecimientos importantes, surge el interés por la visualización de centros de trabajo saludables, procurando siempre el bienestar de los trabajadores.

1.7 Factores psicosociales.

Para Báez y Moreno (2010) Los antecedentes del término Factores psicosociales, tienen su origen en la publicación de un informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo de 1984, dicho documento comprende la situación de primordial importancia y complejidad acerca de las percepciones de los trabajadores en sus labores y su entorno laboral, así como de sus experiencias particulares (en Contreras, Delgado y Santamaría, 2014).

De acuerdo con la OIT (1997) los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las

percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos, algunos referentes al trabajador individualmente, y otros ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo, mientras que otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que al final repercuten en él.

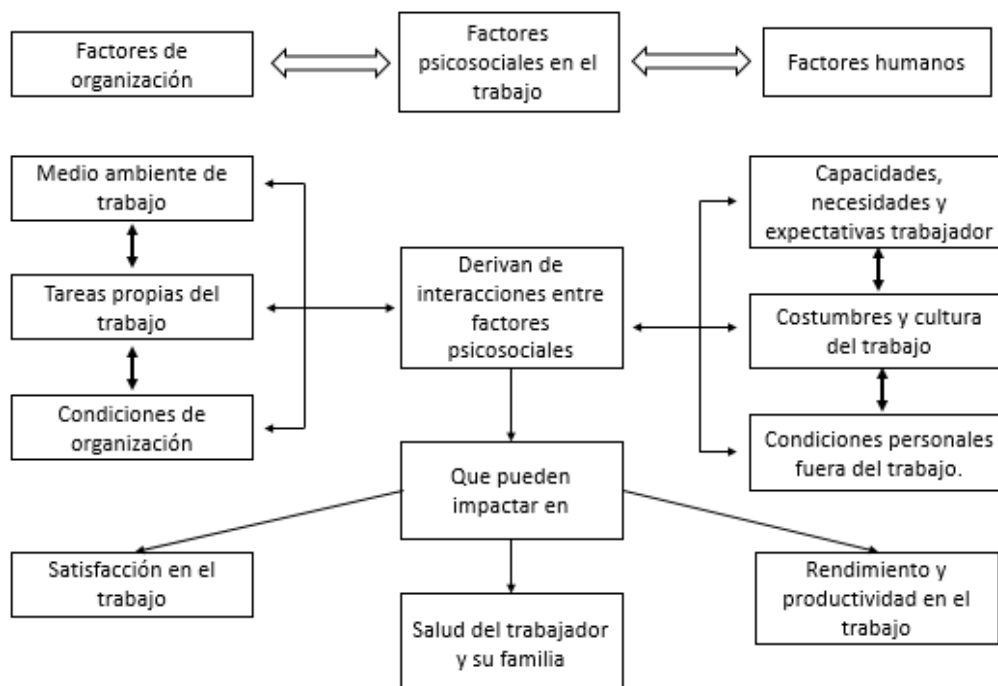
Respecto a los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y limitaciones de éste en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y la práctica de la administración. Los factores externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda.

La naturaleza de los factores psicosociales puede ser positiva o negativa, algunos factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen al desarrollo de daños para la salud, síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes, por otro lado los factores psicosociales pueden influir de forma positiva en la conservación e incluso el mejoramiento, de la salud.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen a los factores psicosociales e el trabajo como las Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1997).

Dicha definición se muestra de forma esquemática en la figura 1.

Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo según la OIT



Fuente: Extraído de OIT (1997).

La figura anterior ilustra que existen dos grandes grupos de factores psicosociales en el trabajo que se encuentran en constante interacción dinámica: los factores de organización y los humanos. Los primeros son el medio ambiente de trabajo, las tareas propias del trabajo y las condiciones de la organización; mientras que los segundos son las necesidades, capacidades y expectativas del trabajador, sus costumbres y cultura, así como las condiciones personales fuera del trabajo.

La interacción constante y permanente entre todas estas variables, impactan de manera directa o indirecta en la satisfacción en el trabajo, en el rendimiento y productividad y en la salud psicológica y biológica del trabajador y su familia (Uribe, 2015).

Bajo este enfoque, cuando los factores tanto de organización como los humanos se encuentran en un equilibrio, el trabajo fortalece en el individuo sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta su motivación, capacidad de trabajo, satisfacción general y mejora su salud.

Un desequilibrio entre oportunidades y exigencias ambientales por un lado, y necesidades, aptitudes y aspiraciones por el otro, produce reacciones diferentes o negativas; es decir, cuando hay una mala adaptación del trabajador, cuando sus necesidades no están satisfechas, cuando se le exige demasiado o se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento (OIT, 1997).

CAPÍTULO 2. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

CAPÍTULO 2. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

2.1 Calidad de vida en el trabajo.

Tuesca (2005) menciona que la calidad de vida está relacionada con el bienestar social y depende de la satisfacción de las necesidades humanas y de los derechos positivos como libertades, modos de vida, trabajo, vivienda, acceso a servicios sociales, comunicaciones, seguridad, condiciones ecológicas y de salud, elementos indispensables para el desarrollo del individuo y de la población. Por tanto caracteriza la distribución social y establece un sistema de valores culturales que coexisten en la sociedad.

El trabajo es fuente esencial de la calidad de vida y a la vez, un elemento trascendente dentro de esta. Se puede afirmar que no hay calidad de vida sin trabajo, ya que las necesidades materiales y gran parte de las espirituales sólo pueden satisfacerse con el trabajo (González, 2006).

La Calidad de Vida en el Trabajo ha tomado una fuerza importante como una filosofía de gestión que al mejorar la dignidad del empleado, posibilitar cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal, se incide de forma positiva en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

2.2 Antecedentes.

Según menciona Granados (2011 en Contreras, Delgado y Santamaría, 2014) el interés por el término Calidad de Vida se populariza en la década de los 60, en una serie de conferencias patrocinadas por el ministerio de Trabajo de los EUA y la Fundación Ford. Dichas conferencias fueron estimuladas principalmente por el fenómeno de la alienación del trabajador, que se encontraba simbolizado por las huelgas entre la población activa, por desacuerdos con algunas cuestiones laborales.

El término Calidad de Vida Laboral surge a partir de la necesidad de hacer que el entorno de trabajo se enfoque mayormente en las personas y en su

calidad de vida. Estos planteamientos iniciales enfocados al desarrollo organizacional comienzan a influir en otro tipo de enfoques, como el socio técnico y el de la democracia industrial.

Es hasta 1970 cuando el término Calidad de Vida Laboral es acuñado por Louis Davis quien pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización por el bienestar y la salud de todos sus empleados, para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas (Chiavenato, 2005 en Gómez, 2010).

De acuerdo con Granados, dicho término no se enfocaba únicamente a la satisfacción generada a los trabajadores por su puesto de trabajo, sino también implica otras nociones, como la toma de decisiones, autonomía en el trabajo, estructuras organizacionales enfocadas a la estimulación del aprendizaje y crecimiento de la persona, de tal forma que ellos se sintieran interesados en la participación de sus labores (2011 en Contreras Delgado y Santamaría, 2014).

Segurado y Agulló mencionan que en los años 70, a través del término Calidad de Vida Laboral, se alcanza el reconocimiento social e institucional, con las ideas de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo viendo como el centro de atención el desarrollo del factor humano y la mejora de su calidad de vida dentro de la organización (2002 en Pacheco y Peña, 2014).

En 1986 Karaset y Jhonson propusieron un modelo de demanda control el cual hace referencia a la cantidad de trabajo y a las presiones a las que se encuentra sometido el individuo, ya sea por su trabajo o por sus diferentes roles y a los niveles de atención requeridos por el mismo para desarrollar sus actividades. Con este modelo, los autores mencionan que los posibles desbalances existentes entre esta relación generan insatisfacción en el trabajo, sentimientos de frustración, estrés y enfermedades, las cuales llevan a tener una deplorable calidad de vida laboral (Castaño, Montoya y Restrepo, 2009).

Para Arias, la Calidad de Vida Laboral manifiesta como los trabajadores viven, perciben, transforman y/o padecen cotidianamente la actividad productiva en su lugar de trabajo (Venegas, 2014).

En la actualidad el desarrollo de una función gerencial implica un reconocimiento mucho más amplio de la importancia que tiene para cualquier organización las necesidades, demandas y expectativas de su personal.

2.3 Definición de calidad de vida laboral.

De acuerdo con la OMS (2005), la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de un modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

Según una importante resolución de la Organización Internacional del Trabajo (1975), el trabajo no solo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización (en OMS, 2005).

A lo largo de los años se han dado diferentes definiciones de Calidad de Vida Laboral, a continuación se mencionan algunas de las definiciones revisadas en la literatura:

Tabla 1.

Definiciones de Calidad de Vida Laboral.

Autor (es)	Definición
Carlson (1980)	Es una meta y a la vez un proceso continuo para ir mejorando esa meta. Como meta, la Calidad de Vida Laboral es el compromiso de toda organización por mejorar el trabajo; la creación de un entorno de trabajo y puesto con mayor implicación, satisfacción y eficacia para las personas a todos los niveles de la organización. Como proceso apela a los esfuerzos para lograr estas metas a través de una implicación activa de las personas dentro de la organización.

Autor (es)	Definición
Turcotte (1986)	La CVL es un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas para incrementar la productividad y la satisfacción.
Robbins (1989)	La Calidad de Vida Laboral es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que le permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales.
Munduate (1993)	La CVL considerada como una meta implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera a las personas como un recurso, más que como un costo extensivo del proceso de producción.
González, Peiró y Bravo (1996)	Desde una perspectiva personal, la CVL puede ser definida como la estimación o la apreciación subjetiva del conjunto de compensaciones que se obtienen del entorno y de la actividad laboral y que responden en niveles satisfactorios a las demandas, expectativas, deseos y necesidades de esa persona en el propio trabajo y fuera de él.
Casas, Ramón, Lorenzo y José (2002)	La Calidad de Vida Laboral abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc., que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. La CVL puede definirse, pues, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.

Autor (es)	Definición
Espinosa y Morris (2002)	La calidad de vida laboral se puede entender como la percepción que tienen los empleados de la organización de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral, personal y familiar.
Chiavenato (2004)	La Calidad de Vida en el trabajo es el grado en que los miembros de un colectivo son capaces de satisfacer las necesidades personales, a través de sus experiencias en el contexto organizacional (Pacheco y Peña, 2014).
Cañedo (2006)	Filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, efectúa cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal, además de ser un conjunto de creencias que comprenden todos los esfuerzos por aumentar la productividad y mejorara la motivación de los individuos. Sobre todo buscando el desarrollo del trabajador, así como una eficiencia empresarial.
Gómez (2010)	Es la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo.
González, Hidalgo, Salazar y Preciado, (2010)	La CVL es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando en bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.
Alves, Cirera y Carlos (2013)	Es la percepción que el individuo tiene de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones, es la búsqueda de la satisfacción y bienestar del trabajador en la ejecución de sus tareas en las organizaciones.

Autor (es)	Definición
Patlán (2013)	Grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador.

Fuente: Elaboración propia.

Con base en las definiciones mencionadas anteriormente, se puede entender la relevancia que tiene la calidad de vida de los trabajadores, en relación con su salud física, su estado psicológico, su satisfacción con el trabajo, su desarrollo profesional, motivación para realizar sus actividades, así como su desempeño laboral. Para fines de esta investigación se utilizó la definición de Calidad de Vida Laboral propuesta por Patlán (2013).

La calidad de vida laboral da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral, tanto en sus condiciones objetivas, como en sus condiciones subjetivas. Es así como la dimensión objetiva del entorno de trabajo corresponde a todas aquellas condiciones que componen el medio ambiente laboral, es decir, funciones, normatividad, procedimientos, reglamentación, organización del trabajo, horarios, salarios, jornadas de trabajo, oportunidades de desarrollo, seguridad laboral, contenido del puesto, entre otros aspectos de la calidad de vida laboral que están sujetos a las características de las condiciones de trabajo, identificando así lo objetivable de la realidad laboral. Por otra parte se encuentra la dimensión subjetiva, la cual hace referencia a la construcción social que realizan los trabajadores de un mismo contexto organizacional, es decir, comprende las experiencias y percepciones individuales y colectivas de orden laboral, que genera realidades comunes a un mismo entorno de trabajo (Garrido, 2011).

2.4 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.

Para Granados (2011) tratar de operacionalizar la calidad de vida laboral ha sido un reto complicado para los investigadores pues se han topado con la dificultad de definir la complejidad y riqueza de las dimensiones que están más allá del límite organizacional (en Torres, 2014).

Aunado a lo antes mencionado, el concepto de Calidad de Vida Laboral es un constructo multidimensional, dinámico y continuo debido a la multiplicidad de sus relaciones en torno a las actividades laborales, la vida cotidiana, la dinámica organizacional, la motivación y los aspectos personales de cada individuo.

Una de las primeras aproximaciones sobre las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral fue hecha por Turcotte en 1986, quien propone las siguientes dimensiones:

- Naturaleza de la tarea
- Entorno de la tarea
- Características del individuo
- Elementos espacio-temporales
- Satisfacción frente a la vida.

De acuerdo con Turcotte, en dicho modelo hay dos dimensiones extras. La primera es la dimensión tiempo, la cual toma en consideración las condiciones pasadas, presentes y futuras del individuo. La segunda dimensión es el ciclo de vida del trabajador o mejor dicho los niveles de la Calidad de Vida Laboral que pueden variar según el momento de la vida por el que el trabajador está atravesando (en Torres, 2014).

De Faria (2004) menciona que las dimensiones en las que se puede estudiar la Calidad de Vida Laboral tienen que ver con el desarrollo organizacional y la producción de cambios que pueden darse en cada uno de los ítems que la engloba, ya que cuando uno de estos ítems es afectado, afecta a los demás.

Para De Faria (2004) la Calidad de Vida Laboral abarca tres dimensiones:

- Prácticas tecnológicas: Por un lado buscan perfeccionar los procesos tecnológicos básicos de la empresa u organización y por otro la introducción de nuevas tecnologías de apoyo.
- Prácticas administrativas: Buscan perfeccionar los procesos administrativos relativos al contenido básico de administrar, prever, planear, organizar, dirigir, informar, coordinar y controlar.
- Prácticas de comportamiento: Buscan perfeccionar los procesos psicosociales y los factores de comportamiento que afectan el funcionamiento y relación de los individuos y de los grupos dentro de una organización.

Por otro lado, autores como Casas (2002), Segurado y Agulló (2002), SUA (2002), González (2006), Blanch (2007), Martínez y Ros (2010), y Granados (2011) hacen alusión a la existencia de dimensiones que componen la Calidad de Vida Laboral de manera íntegra. Las cuales pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: aquellas que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores (condiciones subjetivas).

1. Condiciones objetivas.

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo tiene como objetivo conseguir la mejora de la calidad de vida, mediante el logro de los intereses organizacionales (Granados, 2011). Esta dimensión está compuesta por los siguientes indicadores del entorno organizacional:

- Medio ambiente físico

Hace referencia al espacio asignado para realizar el trabajo de forma fácil y accesible (Casas, 2002). Este indicador se comenzó a analizar como medida de mejora en todos los aspectos e influencias del medio ambiente organizacional a mediados de la década de 1960 (Granados, 2011). Un medio ambiente físico en condiciones precarias puede generar ansiedad y aumento en los niveles de estrés de los empleados (Martínez y Ros, 2010).

Los aspectos que engloban el medio ambiente organizacional son:

- a) Iluminación: Al abordar el tema de la iluminación es preciso atender a varios factores importantes, tales como intensidad, distribución, resplandor y la naturaleza de la fuente luminosa (SUA, 2002). La intensidad es el grado de brillantez es la magnitud del contraste entre el objeto y el ambiente general. Mientras menor sea el contraste, mayor deberá ser la brillantez. Otra característica relacionada con la intensidad es el resplandor, es decir, la cantidad de luz que reverbera en las paredes y otras superficies. Finalmente, la distribución de la luz se refiere a la concentración de la iluminación. Siendo lo ideal, que la luz esté distribuida de manera uniforme en toda el área de trabajo ya que esta permitirá obtener una mejora en el campo visual.
- b) Ruido: La presencia de ruido en los ambientes laborales provoca en los trabajadores irritación, ansiedad y nerviosismo (Martínez y Ros, 2010). Es un factor que puede distraer, perturbar, ensordecen, alterar las actividades fisiológicas y fatigar. De igual manera aminora la eficiencia laboral.
- c) Temperatura y humedad: Se ha comprobado que estos factores tienen efecto en el estado de ánimo, efectos que son contraproducentes en la capacidad de trabajo e incluso en el bienestar físico y mental del trabajador (Martínez y Ros, 2010). Si bien, el estado del tiempo y la temperatura afectan de manera diferente a cada persona, es un hecho que estas adversidades influyen en la calidad y la cantidad del trabajo (en Macías, 2015).

- Medio ambiente tecnológico

Hace referencia a que los trabajadores cuenten con el equipo e instrumentos necesarios para realizar su trabajo de manera adecuada, la deficiencia en el mantenimiento o suministro de recursos genera ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral, retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción. Sin embargo, existe también la posibilidad de que la implementación de nueva tecnología genere estrés al trabajador, ya que esta supera las habilidades que posee (Granados, 2011).

- Medio ambiente contractual.

Tiene que ver con el salario y la estabilidad en el puesto de trabajo (González, 2006). Respecto al salario, la teoría de la equidad de Adams explica que las personas distinguen entre las contribuciones que estos aportan en su trabajo y las compensaciones que estos reciben por ellas; así como las que reciben otras personas. Si el trabajador percibe que la retribución económica es congruente con sus actividades laborales y en comparación a otros su rendimiento será mejor así como su desempeño y dedicación (Martínez y Ros, 2010). Estos incentivos financieros tienen que ver con la necesidad de logro, la autorrealización y el reconocimiento. Si la percepción del salario no es acorde con el rendimiento del trabajador producirá insatisfacción, ausentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación y conflicto de intereses (Casas, 2002).

Por otro lado, la estabilidad en el puesto de trabajo tiene que ver con el tipo de contrato del trabajador, ya sea por tiempo indefinido o temporal, el tipo de jornada (completa o parcial), entre otros aspectos (González, 2006). Lo que influye de forma directa en el desempeño y seguridad que experimente el trabajador (SUA, 2002). Si hay inestabilidad en el puesto de trabajo, los empleados son más propensos a recibir sobrecarga de trabajo en un intento por mantener su puesto de trabajo, lo cual en lugar de favorecer, añade al trabajador situaciones estresantes a su vida (Granados, 2011).

- Medio ambiente productivo.

Hace referencia a los horarios de trabajo muy prolongados o rotativos, a los descansos, la sobrecarga laboral, el exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo y a la excesiva demanda en relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador (Casas, 2002).

De acuerdo con Segurado y Agulló (2002) la falta de tareas durante la jornada laboral, así como la asignación de tareas rutinarias y aburridas son perjudiciales ya que pueden generar fatiga y aumento en los niveles de estrés.

Los aspectos mencionados se definen a continuación:

- a) Horarios de trabajo: Es la cantidad de tiempo o número de horas que la persona pasa en su trabajo, las cuáles pueden ser contabilizadas diaria o semanalmente, incluyen las horas de reposo permitido durante la jornada. Se ha demostrado que estos números influyen considerablemente en el estado de ánimo y en la producción de los trabajadores. Un aumento en la jornada laboral hace más frecuente la presencia de accidentes, enfermedades y ausentismo (González, 2006). Las personas que tienen un trabajo con largos turnos o turnos rotativos sufren dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares. Tampoco encuentran facilidad para la actualización profesional, sin contar que presentan problemas de insomnio, fatiga y alteraciones del ritmo circadiano (Granados, 2011).
- b) Descansos: Si durante la jornada laboral hay descansos reglamentarios, hay un aumento de la productividad, reducción del cansancio y el tedio en los trabajadores, permitiendo la mejora de la eficiencia, Por lo que, cuando se introducen pausas autorizadas, disminuyen las no autorizadas (SUA, 2002 en Macías, 2015).
- c) Sobrecarga laboral: El exceso de actividades, el exceso de horas de trabajo, la excesiva demanda con relación a las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o un gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones puede afectar la calidad de vida laboral del trabajador, por otro lado, la falta de tareas durante la jornada de trabajo y la asignación de tareas rutinarias y aburridas también afectan la CVL (Torres, 2014).
- d) Aburrimiento y monotonía: Se presentan cuando las tareas a realizar son repetitivas y sin atractivo, ocasionando un estado de malestar general, tales como inquietud, tristeza y fastidio provocando que los trabajadores queden sin energía y sin motivación alguna (Martínez y Ros, 2010). En términos generales, disminuye la eficiencia y crece la variabilidad en el ritmo de trabajo (González, 2006).

- Medio ambiente profesional.

Está compuesto por las oportunidades de promoción y facilidad de formación, que generan desarrollo personal, mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas, lo cual resulta motivador para los trabajadores (Granados, 2011).

2. Condiciones subjetivas

Las condiciones subjetivas abordan mayor interés por el trabajador ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo (Granados, 2011). Se centra fundamentalmente en la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización (Casas, 2002). Dichos indicadores se mencionan a continuación:

- Esfera privada y mundo laboral.

Es la relación que existe entre los problemas de la vida privada que influyen de manera directa en su trabajo, tales como enfermedad de miembros de la familia, problemas de tipo afectivo, entre otros (Granados, 2011). Por otro lado, se encuentran las exigencias del trabajo que llevan a una falta de atención a las responsabilidades familiares que traen grandes repercusiones para la vida del trabajador, como puede ser un divorcio (Casas, 2002). Por lo que dicha relación entre esfera privada y mundo laboral incluye la vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre estas (Segurado y Agulló, 2002).

- Individuo y grupo laboral.

Se da mediante la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales produciendo sentimientos de logro, autorrealización, satisfacción con el trabajo y un aumento en la motivación al realizar sus labores (Martínez y Ros, 2010). Esta dimensión también tiene que ver con el desarrollo de habilidades sociales que le permiten al trabajador compartir y consolidar conocimientos a través del relato de sus experiencias. La ausencia de contacto con otros trabajadores, la falta de

cooperación y apoyo entre compañeros puede producir un elevado nivel de estrés y tensión entre los miembros del grupo (Granados, 2011 en Torres, 2014).

- Organización y función directiva.

Se enfoca en el ambiente social, es decir, las relaciones e interacciones entre los miembros de los grupos de trabajo (González, 2006). La existencia de canales de comunicación y participación en la toma de decisiones, la confianza, el estilo de dirección, las interacciones verticales y horizontales, la cohesión grupal, el grado de conflictividad y de competición, la empatía, la cordialidad, la armonía y el apoyo mutuo constituyen un factor importante en el éxito del grupo como tal (Casas, 2002).

De acuerdo a la tabla 2 se muestra la propuesta de Segurado y Agulló, sobre las categorías que componen la Calidad de Vida Laboral y sus indicadores:

Tabla 2.

Categorías que componen la Calidad de Vida Laboral de acuerdo con Segurado y Agulló (2002).

Categorías de la Calidad de Vida Laboral	Indicadores
Indicadores individuales: Evaluación de la Calidad de Vida Laboral percibida por el trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral. • Expectativas y motivación. • Actitudes y valores hacia el trabajo. • Implicación, compromiso y centralidad del trabajo. • CVL percibida.
Medio ambiente de trabajo: Condiciones y medio ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Diseño ergonómico • Seguridad e higiene. • Nuevas tecnologías • Análisis de puestos • Características y contenido del trabajo.

Categoría de la calidad de vida laboral	Indicadores
<p>Organización: Aspectos relacionados con el sistema de trabajo, las políticas y métodos de dirección, así como la cultura y estrategias organizacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo, efectividad y productividad. • Organigrama, estructura y funcionamiento. • Cultura y cambio organizacional • Participación y toma de decisiones • Factores psicosociales • Aspectos sociales, comunicación y clima laboral.
<p>Entorno sociolaboral: Agrupa aspectos globales relacionados con factores económicos, políticos, ecológicos, sociales y tecnológicos del entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores • Condiciones de vida, prejubilación y estilo de vida • Variables sociodemográficas • Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral. • Prevención de riesgos laborales

Fuente: Segurado y Agulló (2002).

Es importante señalar que la aplicación de dichas dimensiones no solo facilita el estudio de la Calidad de Vida Laboral, ya que también pone en evidencia los efectos económicos, sociales, políticos y psicológicos de los trabajadores en su día a día y en el modo en que estos la perciben. De acuerdo con González (2006), una adecuada Calidad de Vida Laboral trae como consecuencia, una calidad de vida superior, eficacia y eficiencia mayor, disminución de la fluctuación laboral, elevado sentido de pertenencia y alto desarrollo de los valores éticos morales.

2.5 Importancia de la Calidad de Vida Laboral.

La Calidad de Vida Laboral resulta importante para el desarrollo personal ya que, como lo menciona Cassals y Herrera (2005), está actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional del individuo y produce motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios en la organización.

Mientras que para Flores y Madero (2012) la importancia de la Calidad de Vida Laboral reside en los efectos positivos o negativos que tienen en el trabajador, los cuales pueden desencadenarse a corto o largo plazo, impactando directamente en el desarrollo o estancamiento de la organización.

Si la calidad de vida laboral es pobre crea un ambiente de inconformidad y desconfianza que desencadena en insatisfacción, comportamientos desajustados, ausentismo y rotación de los empleados, repercutiendo de forma negativa en la productividad de la empresa. Mientras que una elevada calidad de vida laboral conduce a un clima de confianza y de respeto mutuo, en el que el individuo puede activar su desenvolvimiento psicológico y la propia organización puede reducir los mecanismos rígidos de control.

David y Newstron argumentan que la calidad de vida laboral produce ambientes de trabajo humanizantes, por lo que se debe tomar en cuenta los diferentes roles que tiene un empleado, donde es padre, hijo, esposo, estudiante, trabajador y ciudadano. Siendo esta la principal razón por lo que la misma organización debe velar por que exista un equilibrio entre lo laboral y lo personal (en Castaño, Montoya y Restrepo, 2009).

El hecho de que exista una elevada Calidad de Vida Laboral, genera un impacto en la salud física, emocional, psicológica y social de los trabajadores, es decir logra un equilibrio para obtener beneficios en el aspecto personal y laboral (Da Silva, 2006), tales como los que se mencionan a continuación:

a) Beneficios para los trabajadores:

- Satisfacción laboral. Hace referencia al sentimiento de agrado ante la oportunidad de desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades a fin de alcanzar las metas profesionales propuestas por parte de cada uno de los colaboradores dentro de una organización (Granados, 2011).
- Motivación. Hace referencia a todos aquellos factores que mueven a las personas a comportarse de determinada manera. Esto afecta de manera sustantiva la calidad, intensidad y sobre todo la persistencia de una conducta; es por esto que promover la Calidad de Vida Laboral tiene implicaciones sobre las motivaciones e intereses que una persona o grupo pueda tener dentro de su entorno laboral (Gimeno, 2005).
- Reducción de accidentes. Promueve condiciones físicas óptimas para la realización de las actividades de los trabajadores, así mismo la capacitación para el uso de herramientas y material, son parte elemental de la Calidad de Vida Laboral
- Mejora el clima laboral. Al incrementar la satisfacción, la identificación y las oportunidades de desarrollo, las expectativas de los trabajadores se tornan positivas. De esta forma el clima laboral se ve beneficiado y por tanto los trabajadores se sienten a gusto dentro de sus actividades convirtiéndolo en un ciclo benéfico.
- Salud mental. Un equilibrio dentro de la vida laboral y personal implica disminución en sentimientos de desconcierto, insatisfacción, ansiedad, angustia, agotamiento físico y mental en la realización de las actividades diarias y por lo tanto un cambio en las percepciones del individuo, donde el trabajo promueve la capacidad creativa (Sangenis, s.f.).
- Fortalece el compromiso y lealtad. El nivel de confianza para con las organizaciones por parte de los trabajadores se relaciona directamente con la respuesta de las organizaciones a sus necesidades, marcando parámetro de lealtad entre la empresa y el trabajador (Granados, 2011).
- Aumenta el orgullo, entusiasmo y confianza en los trabajadores. A medida que las relaciones interpersonales, comunicación y apoyo mutuo se mantienen existentes, hay éxito en el grupo, una cohesión mayor y por

tanto se eleva la motivación para realizar las actividades laborales (Granados, 2011).

- Desarrollo de habilidades. El desarrollo personal por medio de la capacitación implica mayor autonomía en el trabajo y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas (Granados, 2011).
- Disminuye el conflicto entre vida personal y profesional. La promoción de la Calidad de Vida Laboral implica el establecimiento de horarios equilibrados de trabajo, así como la promoción de relaciones interpersonales, lo cual toma relevancia dentro de la vida personal y el sentimiento de autonomía para realizar sus actividades laborales dentro del lugar de trabajo. Así mismo están surgiendo nuevos paradigmas como el teletrabajo y el trabajo desde casa (home office), en donde el colaborador puede atender su vida personal y su vida laboral sin que tenga que cumplir con un horario establecido e inflexible dentro de una oficina.
- Identificación. Por medio de la Calidad de Vida Laboral se logran fijar los contratos implícitos basados en la actitud positiva de “Ponerte la camiseta” dentro del lugar de trabajo, lo que implica la creencia y compromiso con la empresa, por medio del rendimiento, la lealtad, la confianza y por ende relaciones justas entre la organización y el trabajador.

b) Beneficios para las organizaciones:

- Atracción y retención del talento humano. Las estrategias para conciliar trabajo y vida personal son aspectos muy atractivos, ya que de esta forma se llega a equilibrar y por tanto incrementar la realización de actividades extra laborales (entretenimiento). Ofrecer flexibilidad laboral logra incentivar a los empleados a buscar su desarrollo dentro de la organización, la cual les brinda la oportunidad de realizar otras actividades además de trabajar y por ende genera un compromiso (Debeljuh y Destéfano, 2007).

- Disminución de ausentismo y rotación. La Calidad de Vida Laboral busca concientizar a las organizaciones de la importancia que tiene cuidar de la salud física, social y psicológica de los individuos, por lo que su promoción y desarrollo ha generado disminución de accidentes laborales, mejora en las condiciones de vida, llevando al incremento de retención de talento.
- Fortalece la imagen corporativa. La Calidad de Vida Laboral y su promoción es parte de la responsabilidad social empresarial, de forma que aquellas organizaciones que se preocupan por sus empleados generan conciencia en sus usuarios de la responsabilidad y cuidado que se busca tener ante el contexto globalizado en el que actualmente nos encontramos.
- Incremento de la productividad. El reconocimiento y retroalimentación de lo realizado por los trabajadores son elementos que han incrementado la comunicación dentro del trabajo cotidiano. De esta forma las personas sienten la confianza y el compromiso por la marca que representan.
- Reduce los costos operativos. El entrenamiento y la capacitación en temas específicos de cada puesto, permite disminuir la merma de recursos que puede haberse sostenido dentro de una empresa, llevando así a la concientización del uso de los recursos y por ende disminución en los costos que pudieran generar la mala información y desorientación en el uso del equipo tecnológico o procedimientos administrativos.

2.6 Calidad de vida laboral en México.

De acuerdo con los resultados incluidos en el Índice para una vida mejor de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México se sitúa por arriba del promedio en compromiso cívico, pero por debajo del promedio en los temas de empleo y remuneración, estado de la salud, calidad medio ambiental, vivienda, ingresos y patrimonio, sentido de comunidad, balance vida-trabajo, seguridad personal, satisfacción educación y competencias (OCDE,2017).

En México, el ingreso familiar disponible neto es en promedio de 12.806 dólares al año, cifra menor que el promedio de la OCDE de 29.016 dólares al año. Hay una brecha considerable entre los más ricos y los más pobres, por lo que la población situada en el 20% superior de la escala de ingresos gana casi catorce veces lo que percibe la población que ocupa el 20% inferior (OCDE, 2017).

En términos de empleo, alrededor del 60% de las personas entre 15 y 64 años de edad tienen un empleo remunerado, cifra menor que el promedio de la OCDE de 66%. Los salarios y otros beneficios monetarios que aporta el empleo son aspectos importantes de la calidad en el trabajo, en México las personas ganan 12.850 dólares al año de media, cifra mucho menor que el promedio de la OCDE de 40.974 dólares.

Así mismo, a pesar de que en los últimos años ha habido un aumento constante en las tasas femeninas de empleo, cerca del 78% de los hombres tienen un empleo remunerado, en comparación con el 44% de las mujeres. En cuanto al horario de trabajo el 28% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, siendo uno de los porcentajes más altos de la OCDE, donde el promedio es de 13%.

Tener un buen nivel educativo y de competencias es un requisito importante para encontrar empleo, el 34% de los adultos de 25 a 64 años han terminado la educación media superior.

Otro factor esencial de la calidad en el empleo es la seguridad en éste, en términos de la pérdida esperada de ingresos cuando alguien queda desempleado. Los empleados que corren un riesgo más alto de perder su empleo son más vulnerables, en especial en países con sistemas de seguridad social más reducidos. En México, los trabajadores afrontan un riesgo de 5.2 de pérdida de ingresos (OCDE, 2017).

Encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria es un desafío que afrontan los trabajadores. La capacidad de combinar con éxito el

trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de una familia.

Un aspecto importante del equilibrio laboral personal es el número de horas que una persona trabaja. La evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés, en México cerca del 28% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, una de las tasas más altas en la OCDE, donde el promedio es de 13% (OCDE,2017).

Si bien el índice para una vida mejor de la OCDE, arroja únicamente resultados en cuanto a la calidad de vida en general, es importante mencionarla ya que arroja porcentajes relevantes en cuanto a la importancia que el trabajo como actividad, tiene sobre la vida y el equilibrio de las personas.

En México a pesar de las leyes y artículos que señalan las condiciones bajo las cuales una organización debe estar para poder brindar al trabajador una experiencia laboral satisfactoria y una calidad de vida laboral óptima no se ha logrado vencer estas situaciones precarias hacia los trabajadores. Algunas de estas leyes y artículos establecidos en México para la regularización de una alta Calidad de Vida Laboral se mencionan a continuación:

Durante el gobierno de Porfirio Díaz (1876-1911) la tierra era casi la única fuente de riqueza en México, por lo que el trabajo estaba concentrado en las manos de un pequeño sector de la sociedad, provocando la explotación desmedida de los trabajadores con jornadas laborales de por lo menos 14 horas diarias y con salarios muy bajos (De Buen, 2006).

Mujeres, hombres y niños eran sometidos a condiciones pésimas. En consecuencia se creó el Departamento del trabajo, el primero creado para regular las condiciones laborales, cuyo propósito principal era solucionar los conflictos laborales bajo un esquema fundamental conciliatorio (Macías, 2015).

El 5 de Febrero de 1917, se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual decreta los siguientes derechos hacia los trabajadores en su artículo 123 (STPS, 2010):

- a) Se fija una jornada máxima de ocho horas
- b) La indemnización por despido injustificado
- c) El derecho de asociación y huelga
- d) El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social.

El reconocimiento de los derechos del trabajador, dio paso a que en el año de 1927 se creara la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el propósito de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos laborales en el ámbito federal, creando la primera Ley Federal del Trabajo (STPS, 2010). Estas acciones comienzan a definir las condiciones de trabajo mínimas en favor de los trabajadores (De Buen, 2006), afectando directamente a la calidad de vida laboral que poseían en ese entonces los trabajadores y siendo el preámbulo de la relevancia de dicho concepto.

Al paso de los años el Departamento de trabajo ya no respondía a las demandas y complejidades del sector laboral, por lo que en 1940 se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con el fin de responder de forma efectiva a las demandas el trabajador.

Tras una evolución en la concepción del trabajo comienza una preocupación por ofrecer un trabajo digno que propicie una calidad de vida laboral adecuada para los trabajadores, de tal forma que el 2 de junio de 1975 se decreta la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el cual tenía como objetivo dar garantía de la defensa de los trabajadores y los derechos que poseían en su empleo (STPS, 2010).

De acuerdo con la publicación en el Diario Oficial de la Federación del 1 de Abril de 1970 y la última reforma de la Ley Federal del Trabajo el 12 de Junio de 2015 se mencionan algunos artículos relacionados con la calidad de vida laboral (LFT, 2015):

- Art. 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Entendiendo como trabajo digno o decente aquel 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, se percibe un salario remunerado, 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.

- Art. 3. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstos deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.
- Art. 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última

La calidad de vida laboral abarca muchos aspectos, a continuación se mencionan otros artículos de la Ley Federal del trabajo que de ser cumplidos por las organizaciones influyen de forma positiva en la percepción de la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores:

- Art.61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.
- Art.69. Por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- Art. 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.
- Art.87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

- Art. 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo.

A pesar de la protección legal que los trabajadores tiene con el fin de preservar una buena calidad de vida laboral y personal, muchas veces no es así debido a la falta de cumplimiento de dichas normas y a los trabajadores, quienes con tal de conservar su empleo aceptan laboral en condiciones precarias, en donde sus derechos no son respetados y con un goce de sueldo limitado para la satisfacción y cubrimiento de sus necesidades básicas.

Dada la situación crítica, respecto a la mala Calidad de Vida Laboral en México, se propone medir está en un grupo de trabajadores del IMSS con el fin de encontrar el nivel de calidad y proponer medidas de mejora.

2.7 Algunos estudios y escalas de la calidad de vida laboral.

El impacto que tiene la Calidad de Vida Laboral en los trabajadores a resultado de suma importancia para el equilibrio entre el bienestar personal y de la organización. Por lo que está, ha sido un tema relevante en investigaciones, a continuación se mencionan algunos estudios y escalas respecto a la CVL:

- Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Realiza una medida multidimensional de la Calidad de Vida profesional, entendida esta como: el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal. Consta de 35 preguntas, que se responden en una escala de 1 a 10. Se ha utilizado en

diferentes estudios, lo que apunta la posibilidad de considerarlo un instrumento que permita la comparabilidad en situaciones diferentes.

Entre 2001 y 2003 se evaluó su consistencia interna, la capacidad discriminativa y la composición factorial en una población de profesionales de atención primaria, mediante un estudio transversal analítico.

En este estudio se llegó a la conclusión que el CVP-35 mantiene sus propiedades métricas en entornos diferentes y puede ser propuesto como elemento de medida y comparación de la Calidad de Vida Profesional en atención primaria (Martín et al., 2003).

- Estudio: Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería.

Se realizó un estudio descriptivo de algunos factores que influyen en la calidad de vida laboral en el área de enfermería. Se emplearon diversos instrumentos para medir el estrés laboral y su vulnerabilidad, la satisfacción y la autoestima. La muestra se conformó por 20 enfermeros escogidos al azar en el Instituto de Medicina Tropical “Pedro Kouri” (Cuba). Encontrándose una buena Calidad de vida laboral basada en bajos índices de riesgo de estrés laboral, elevada autoestima y satisfacción (Cassals y Herrera, 2005).

- Estudio empírico de Calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sector privado y Público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento.

Se realizó un instrumento que consta de 118 ítems. La muestra se conformó con 128 trabajadores de los sectores privado y público. Se concluyó, de acuerdo con los resultados que la escala es válida y puede ser utilizada para medir la calidad de vida laboral de empresas privadas y de instituciones estatales y con ello

ayudar a mejorar y corregir las estrategias con que operan las empresas u organizaciones (Chiang y Krausse, 2016).

- Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria.

Se llevó a cabo un estudio descriptivo transversal y un estudio correlacional para determinar la relación entre el apoyo directivo, la demanda de trabajo y la motivación intrínseca con la calidad de vida profesional percibida. La muestra se conformó con 104 profesionales de enfermería (Casado, Clotilde y Fernández, 2007).

- Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos.

Se aplicó un cuestionario a 717 cardiólogos a fin de evaluar distintos aspectos de la calidad de vida profesional. Se realizó un análisis de factores y se midió la validez de constructo y la confiabilidad del cuestionario. En conclusión, las características métricas del cuestionario demostraron la fiabilidad y la validez del instrumento, a partir de tres dominios distinguibles entre sí: percepción de la situación laboral, realización personal (Agüero, Ángel, Borracci, Calderón, Cariello, Hansen, Manrique y Sokn, 2008).

- Desarrollo y validación de una versión reducida del instrumento para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras en hospitales.

El estudio fue desarrollado con una muestra probabilística de 348 enfermeros seleccionados en cuatro hospitales de la ciudad de Sao Paulo Brasil. Se obtuvo un instrumento con 31 ítems y cuatro dominios: valorización y reconocimiento institucional; condiciones de trabajo, seguridad y remuneración; identidad e imagen profesional e Integración con el equipo. Se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,94 para el total de ítems, estos resultados y los obtenidos en el análisis de

validez convergente, de criterio y discriminante, sugieren que el instrumento reducido es adecuado para la medición de CVT de enfermeros en hospitales (Carandina y Kimura, 2009).

- Dimensiones y medición de la Calidad de Vida Laboral en profesionales sanitarios.

Casas, Cañas, Lorenzo y Repullo (2002) proponen las dimensiones representativas y relevantes del constructo de Calidad de Vida Laboral en el sector sanitario, las cuales se mencionan a continuación:

Condiciones objetivas de la Calidad de Vida Laboral

Medioambiente físico:

Debido a la gran variedad de profesionales y tareas que se realizan, se puede encontrar todo tipo de riesgos: físicos (radiaciones, ruidos, etc.), químicos (gases anestésicos), biológicos (infecciones víricas y bacterianas), relacionados con la fatiga física (riesgos posturales, cargas excesivas, etc.), así como accidentes laborales. Todos estos factores, a los que se les añade la falta de espacio físico o la inadecuación del mismo, el mobiliario y la iluminación, inciden en la Calidad de Vida Laboral percibida por los trabajadores y pueden llegar a ser un estresor importante en el trabajo.

Medioambiente tecnológico:

Es un hecho constatable la frustración que genera en el trabajador el no disponer de los equipos e instrumentos adecuados para la correcta realización del trabajo que se tiene encomendado, así como la deficiencia en el mantenimiento o en el suministro de componentes.

Medioambiente contractual:

El salario es uno de los aspectos más valorados del trabajo. Cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento pueden producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.

Por otro lado, la estabilidad del puesto de trabajo supone una relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso con la organización y presenta relaciones negativas con ansiedad, depresión, irritación, quejas somáticas, úlceras y otras alteraciones.

Por último, cabe destacar la necesidad de cobertura jurídica para los casos de denuncias de usuarios ante la propia institución o ante los tribunales.

Medioambiente productivo:

El trabajo por turnos y nocturno supone una gran dificultad en el mantenimiento de una vida familiar y social normal, siendo frecuente la existencia de un aislamiento social.

Además de este problema, es frecuente que los trabajadores presenten problemas de sueño, fatiga y alteraciones en los ritmos circadianos.

De igual forma la sobrecarga de trabajo tanto cuantitativa (exceso de actividades a realizar en un determinado periodo de tiempo o número excesivo de horas de trabajo), como la cualitativa (excesiva demanda en relación con las competencias, conocimientos y habilidades del trabajador o gran nivel de responsabilidad en la toma de decisiones clínicas).

Medioambiente profesional:

Las oportunidades de promoción y ascenso a lo largo de la carrera profesional, así como las facilidades para la formación constituyen importantes factores motivacionales, por cuanto permiten un mayor desarrollo de la persona, un aumento de la autonomía laboral y la posibilidad de realizar tareas más interesantes y significativas.

Condiciones subjetivas de la Calidad de Vida Laboral.

Esfera privada y mundo laboral:

La esfera privada y el desempeño de la actividad laboral se influyen mutuamente. La posibilidad de armonizar las responsabilidades familiares y laborales constituye un factor que necesariamente debe ser atendido cuando consideramos la Calidad de Vida Laboral.

Individuo y actividad profesional:

La oportunidad que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, la realización de las propias aspiraciones, así como la autonomía y la participación activa en la toma de decisiones son también factores altamente motivantes que contribuyen a la percepción de Calidad de Vida Laboral y consiguientemente a la satisfacción laboral y al compromiso.

Por otro lado, el trato con pacientes y en general con personas que presentan cualquier tipo de problema puede suponer una importante fuente de estrés. Muchos estudios han demostrado que los profesionales que prestan sus servicios y ayuda a otras personas llegan a experimentar sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional y reacciones de rechazo emocional hacia esas personas.

Individuo y grupo laboral:

Las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo constituyen un factor central de la salud personal y organizacional, por lo que la ausencia de contacto o la falta de apoyo y cooperación entre compañeros pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo.

Institución y función directiva:

El que existan canales para la participación de los empleados en la marcha de la empresa, así como la percepción del grupo de estar integrado en la institución, permite a los trabajadores tomar conciencia de que son parte importante de la organización.

2.8 Factores psicosociales y la Calidad de Vida Laboral.

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo y otros hacen referencia a la influencia económica y social ajena al lugar de trabajo pero que repercuten en él.

En estudios de investigación y análisis del tema relativo a factores psicosociales se ha tratado desde hace algunos años de caracterizar esos diferentes componentes en términos más explícitos, así como comprender la naturaleza de sus interacciones y efectos, dando especial importancia a la salud.

Respecto a los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y limitaciones de éste en relación con las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Las condiciones y el medio ambiente incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración. Los factores externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda (OIT, 1984).

De acuerdo con Uribe (2016) en la actualidad, el principal foco de atención en la investigación de la calidad de vida se ha orientado hacia los conceptos de calidad de vida, bienestar y salud a nivel organizacional, cuyo objeto se centra

en el mejoramiento del rendimiento, de la satisfacción y la salud ocupacional, debido a la gran cantidad de variables de distinta naturaleza, pero que al actuar en conjunto definen el grado de satisfacción laboral, rendimiento y de la calidad de vida laboral, tales como: el mismo trabajo, la responsabilidad y autonomía, la posibilidad de progresar, la remuneración económica, supervisión, relaciones interpersonales, seguridad en el trabajo, política de la empresa y el entorno físico.

De este modo el valor que dichas variables tienen para las personas y las consecuencias comportamentales de dicho valor dependerá de la percepción subjetiva y de los parámetros físicos de disposiciones personales del entorno sociofísico en el que se presenta la variable y otros factores sociales e incluso culturales.

En cuanto a la calidad de vida laboral existe una relación importante con los factores psicosociales en cuanto al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral y los factores que estas engloban.

A continuación se mencionan algunas consecuencias psicósomáticas propias de una mala percepción en la calidad de vida laboral, dadas por las exigencias psicosociales del lugar de trabajo que en muchas ocasiones son distintas a las necesidades y capacidades de los trabajadores, lo que produce estrés y problemas de salud:

Partinen, 1994 (en Vázquez, 2016) habla de la relación entre el estrés y las perturbaciones del sueño y de cómo estas se influyen; por un lado el estrés puede provocar episodios transitorios de insomnio que a su vez generan más estrés e incrementan el riesgo de nuevos episodios de depresión y ansiedad. Por otro lado, el insomnio que es la perturbación más frecuente del sueño, puede constituir un fenómeno transitorio o crónico. Siendo el estrés provocado por una mala calidad de vida la causa principal de los episodios transitorios de insomnio (Gillin y Byerley, 1990 en Vázquez, 2016). De acuerdo con investigaciones realizadas por Kriger (1989) existen indicios de la existencia de efectos sinérgicos entre una mala calidad de vida en el trabajo, los ritmos circadianos y la disminución del rendimiento (en Vázquez, 2016).

De acuerdo con Fogg y Rose (1993) existe una relación entre la calidad de vida laboral y la presión arterial, ya que se ha encontrado que hay una presión mayor durante la jornada laboral, que después de la misma o durante las horas equivalentes de los días de ocio. De este modo, se sabe que la presión arterial se eleva especialmente durante los periodos de mayor exigencia en el trabajo.

Cuando una persona se siente angustiada o descontenta, recibe un estímulo mental o realiza una tarea exigente, los niveles de adrenalina y cortisol se elevan. Por lo que dichas exigencias del trabajo pueden inducir a un mayor esfuerzo y con esto a un aumento en los niveles de adrenalina, falta de control en el puesto de trabajo causando estrés en el mismo (Frankenhaeuser, 1991 en Vázquez, 2016).

Existen factores psicosociales que las personas desarrollan como hábitos, tales como el consumo de alcohol, el tabaco y el sedentarismo, los cuales se relacionan con la calidad de vida laboral. En ocasiones debido a la carga laboral los trabajadores tienden a sentirse sin energía llevándolos al consumo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo, lo cual no solo es un problema para la empresa, también para la sociedad y la economía.

Los trastornos relacionados con las drogas y el alcohol afectan a menudo las relaciones familiares, interpersonales, laborales y la salud de los trabajadores. Siendo estas sustancias psicoactivas causa importante de problemas en el puesto de trabajo, alteración del juicio, falta de atención y disminución de los reflejos interfiriendo en la productividad (Vázquez, 2016).

2.9 Variables sociodemográficas y Calidad de Vida Laboral.

Al ser la Calidad de Vida Laboral percibida desde un punto de vista multidimensional, es importante hablar de las variables sociodemográficas y el impacto que estas tienen sobre la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores.

Macías (2015) hace una recopilación de los resultados de algunas investigaciones en relación con la calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas. En estas investigaciones se abarcan las variables sexo,

edad, estado civil, escolaridad, puesto desempeñado, área de desempeño y la antigüedad en el puesto. A continuación se mencionan:

Respecto a la relación existente entre la calidad de vida laboral y el sexo, Zimmerman, Gonzáles y Martínez (2006) encontraron que las mujeres tienden a presentar menor calidad de vida laboral a diferencia de los hombres, ya que suelen resentir más el esfuerzo físico. Además, consideran que no es equitativo el trato que reciben con relación al que se les da a los hombres en término de cantidad de trabajo, sueldo y capacitación. De Oliveira (2006) concuerda con esto y añade que, de igual manera, las mujeres no perciben un trato equitativo en las posibilidades de ascenso.

En cuanto a la calidad de vida laboral y la edad, los resultados encontrados en investigaciones han sido opuestos. Por un lado, Gómez y Ponce (2010) mencionan que los trabajadores entre los 30 y 40 años perciben una menor calidad de vida laboral debido a que se sienten inconformes con las actividades que realizan. Para Andrades y Valenzuela (2007) los jóvenes entre 18 y 30 años perciben una menor calidad de vida laboral debido a que sus expectativas de vida no concuerdan con la realidad en que se encuentran inmersos, caso contrario a los que pasan los 40 años de edad. Cheverría, Rodríguez y Sosa (2010) apoya los resultados de Andrade y Valenzuela al mencionar que entre más edad tenga el trabajador, mejor y mayor será la percepción de su calidad de vida laboral, debido a que las responsabilidades de sustento familiar disminuyen.

Así mismo, la relación entre calidad de vida laboral y estado civil también han arrojado diversidad en los resultados. Andrades y Valenzuela (2007) hacen mención a que aquellos que poseen una relación de pareja estable serán aquellos que perciban una mejor calidad de vida laboral. Por el contrario Sosa, Cheverría y Rodríguez (2010) concluyen que son éstas personas las que percibirán menor calidad de vida laboral debido al peso que conlleva la responsabilidad de sustentar a una familia.

Las investigaciones en relación a la calidad de vida laboral y la escolaridad afirman que estas variables se relacionan de manera positiva a que, entre más preparado este un trabajador se sentirá más satisfecho y podrá acceder a mejores ofertas laborales, llevándolo así a percibir una mejor calidad de vida

laboral (López, 2009). De acuerdo con Rivero (2011) los años de escolaridad se asocian de forma positiva para acceder a mejores remuneraciones. Mientras que López (2009) menciona que aquellos que no acceden a una formación continuada están más insatisfechos con su preparación y con el reconocimiento de su trabajo.

La relación entre la calidad de vida laboral y el puesto desempeñado en el sector salud, muestra que los médicos y las enfermeras tienden a percibir la calidad de vida laboral diferente. Mientras que los (as) médicos las perciben adecuadas, las (os) enfermeras no la perciben así, ya que sienten su trabajo desvalorizado (Sexton y Helmreich, 2003).

Finalmente, respecto a la relación de la calidad de vida laboral y los años en el trabajo o antigüedad (López, 2009) encontró que entre más antigüedad tenga la persona en su trabajo, menor será su calidad de vida laboral debido al desgaste psicológico que pueda presentar. Sin embargo Chiang y Krausse (2008) reportan el resultado contrario, mencionando que entre más años tenga un trabajador en su puesto, mayor será su calidad de vida laboral debido a que percibiría mayor equilibrio y estabilidad. Apoyando este último resultado (Romero, 2006), Albanesi y Garelli (2012) coinciden en que los trabajadores percibirán una mejor calidad de vida laboral con el paso de los años.

CAPÍTULO 3. PANORAMA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS).

CAPÍTULO 3 PANORAMA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS).

3.1 Antecedentes del IMSS.

En México, la necesidad de establecer un Seguro Social Obligatorio, como un Servicio Público Nacional surgió ante las deficiencias e inconvenientes de los sistemas existentes en materia de salud.

La creación de este Instituto respondió a una larga trayectoria de luchas sociales y conquistas laborales que se remontan al siglo XIX puesto que desde ese entonces se observaban en las ciudades grandes grupos de personas que vivían exclusivamente de los salarios, lo que condujo al nacimiento de las asociaciones profesionales y a la operación de las primeras cajas de previsión colectiva contra los riesgos de la vida del trabajador. Instituciones que, toleradas al principio por el estado, fueron más tarde reconocidas y hasta impulsadas por éste (Oseguera, 2005).

El 19 de enero de 1943, durante la presidencia de Manuel Ávila Camacho se constituyó el Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo descentralizado y con personalidad jurídica propia, el cual en su programa intentaba superar las previsiones habituales de un seguro al tratar de recorrer todos los caminos que pudieran llevar salud y bienestar a los trabajadores, siendo así que las protecciones no solo cubrían a los asegurados sino también a sus familiares (Instituto Mexicano del Seguro Social ,1964 en Oseguera, 2005).

El Instituto se enfrentó a grandes retos, como la poca capacidad de atención médica que existía y que provocó la utilización de servicios particulares para cumplir la demanda (IMSS, 2013).

En 1952 inició la construcción del primer centro hospitalario, que en la actualidad es uno de los más importantes: el hospital La Raza. Once años después, se inauguró El Centro Médico Nacional, conocido actualmente como Centro Médico Siglo XXI, también durante este periodo inició la diversificación del Instituto con la construcción de una red de teatros, centros deportivos y de recreación (IMSS, 2013).

Para diciembre de 1963 el número total de unidades en operación era de 857, clasificadas en 63 hospitales generales, 51 hospitales de especialidad, 53 clínicas hospital, 74 clínicas generales, 44 clínicas generales con hospital de corta estancia, 254 puestos médicos o clínicos auxiliares, 228 puestos de fábrica y 90 puestos de enfermería. Dentro de las instalaciones se encontraban 3,467 consultorios, 11,413 camas, 2,426 cunas, 592 incubadoras para niños prematuros y 286 quirófanos.

A finales de la década de los 70 inicia el programa IMSS-Coplamar con el objetivo de ofrecer atención médica a los grupos más desprotegidos, actualmente se conoce como Programa oportunidades y atiende a once millones de personas (IMSS, 2013).

3.2 Marco normativo del IMSS.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) cumple con uno de los mandatos constitucionales que derivan del artículo 123 apartado A, Fracción XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala que “es de utilidad pública la ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares” (PIIMSS, 2014-2018).

De esta manera, los artículos 2 y 4 de la Ley del Seguro Social señalan que el Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional y que tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Conforme al artículo 5 de la Ley del Seguro Social, el IMSS tiene la misión de organizar y administrar el Seguro Social en el mejor interés de todos los trabajadores y sus familias. Por ello, el Instituto se constituye como un organismo

público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuya administración está integrada de manera tripartita, puesto que concurren representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal (PIIMS, 2014-2018).

3.3 Panorama financiero del IMSS.

De acuerdo con el Programa Institucional del Instituto Mexicano del Seguro Social (PIIMSS, 2014-2018) llevar a cabo la atención médica en las unidades del IMSS, implica una gran inversión, cada día, en promedio se hace uso de cerca de mil millones de pesos, por lo que el IMSS enfrenta un panorama financiero complicado ocasionado por una combinación de factores externos e internos.

Entre los factores externos destacan la transición demográfica y la transición epidemiológica que enfrenta nuestro país y que han ejercido una considerable presión sobre las finanzas del IMSS, ya que el Instituto atiende en la actualidad a una población exponencialmente más envejecida que requiere servicios médicos de alto costo, relacionados principalmente con padecimientos crónicos degenerativos como la diabetes mellitus, las enfermedades cerebrovasculares, la hipertensión y los distintos tipos de cáncer.

Aunado a estos factores externos, existen también factores internos que afectan su óptimo funcionamiento. El primero proviene de los altos costos administrativos del Instituto y el segundo del régimen de jubilaciones y pensiones de los propios trabajadores del Instituto, que ha derivado en un pasivo laboral cuyo valor es de 1.9 billones de pesos.

3.4 Condiciones laborales del IMSS.

El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de trabajadores del Seguro Social establecen en el Contrato Colectivo de trabajo del IMSS las normas que regulan las relaciones de trabajo.

A continuación se mencionan las cláusulas correspondientes a las condiciones laborales de los trabajadores del IMSS de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo (Contrato Colectivo de Trabajo, 2015-2017):

- Cláusula 28.- Jornadas y horarios. Las jornadas normales de los trabajadores en las diferentes dependencias serán de seis horas y media. Los trabajadores tendrán jornadas de ocho horas diarias en la medida que esto sea necesario para los servicios del Instituto.
Las horas de trabajo serán continuas a menos que por necesidad del servicio tuviere que laborarse horario discontinuo, en cuyo caso se requerirá de la aceptación previa del sindicato, percibiendo el trabajador que la labore en forma discontinua, un diez por ciento más del sueldo normal.
Las horas de entrada y salida de las distintas labores, estarán fijadas en el Reglamento Interior de Trabajo.
- Cláusula 32.- Tiempo extraordinario. Se considerará como tiempo extraordinario empleado al servicio del Instituto:
 - I. El que exceda los límites de la jornada diaria contratada; y
 - II. Todo el tiempo laborado en días de descanso semanal y en días no laborables.
- Cláusula 33.- El tiempo extra que se trabaje, se pagará siempre en efectivo y por ningún motivo con tiempo. Cuando el tiempo extra trabajado sea menor de treinta minutos deberá computarse como media hora, y el que exceda de treinta minutos o sea menor de sesenta, se computará como una hora.

Cuando sea necesario utilizar los servicios de los trabajadores en los días de descanso semanal, percibirán por este día un salario triple.

Cuando los días de descanso obligatorio coincidan con un día de descanso semanal y un trabajador preste sus servicios por esa jornada percibirá salario cuádruple.

- Cláusula 38.- Tiempo de tolerancia. Cuando el trabajador registre su asistencia hasta el minuto 5 de entrada, tendrá como estímulo dos días de aguinaldo por cada 10 veces que marque en dichas condiciones y el pago correlativo deberá hacerse en la nómina ordinaria de la siguiente quincena de aquella en la que el trabajador alcanzó este cómputo. Al personal que registre su asistencia entre los minutos 6 y 30 se le aplicará el descuento de tiempo no laborado.

- Cláusula 46.- Descanso diario, semanal y obligatorio.
 - I. Descanso diario. Los trabajadores que laboren jornadas de ocho horas tienen derecho a treinta minutos diarios para descansar o tomar sus alimentos. Los trabajadores que laboren jornadas de seis horas y media, gozarán de tal prerrogativa durante quince minutos. Los trabajadores que laboren jornadas mayores de ocho horas, tendrán derecho a una hora de descanso.
 - II. Descanso semanal. Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso semanal que serán fijos. Los días de descanso semanal serán los sábados y domingos; sin embargo en los servicios que así lo requieran y previo acuerdo de las partes, podrán fijarse otros días, tomando en consideración que por cada cinco días de labor, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro.
 - III. Días de descanso obligatorio.
 - 1° de enero
 - Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
 - Tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
 - 1° de mayo
 - 10 de mayo

15 y 16 de septiembre

Tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

25 de diciembre

Jueves, viernes y sábado de la semana mayor o de primavera.

El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo Federal.

- Cláusula 47.- Vacaciones. Por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutarán de un período mínimo de vacaciones que será de 16 días hábiles, consecuentemente no se computarán en períodos de vacaciones, días de descanso obligatorio o semanal. Por cada año de servicios se aumentará en un día el período mínimo anual, el que no podrá exceder de veinte días hábiles.

Los trabajadores pueden optar por disfrutar el total de días de vacaciones del período a que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad efectiva, en forma continua o fraccionada en un máximo de dos partes, con un número semejante de días.

Las fechas de disfrute de vacaciones serán fijadas de acuerdo con los calendarios que aprueben los representantes de las partes en cada dependencia.

- Cláusula 70. El Instituto se obliga a suministrar oportunamente, sin costo alguno para sus trabajadores, equipo adecuado, útiles, instrumentos de trabajo, material, herramientas y la tecnología vigente que sean necesarios para el desempeño de las labores y acorde a las necesidades de los servicios para su protección, seguridad y comodidad, todos ellos de buena calidad.
- Cláusula 73.- Medicina, útiles para la atención médica, dental, fomento a la salud y mejoramiento de la calidad de vida. El Instituto dispondrá en todo tiempo y en los lugares de trabajo, de las medicinas y materiales para

curación y útiles necesarios para la atención inmediata de cualquier caso producido por traumatismo u otras causas que afecten a los trabajadores durante el ejercicio de sus labores, a fin de que oportunamente y de una manera eficaz, pueda prestárseles los primeros auxilios y atención médica, dental y psicológica a que tienen derecho conforme este contrato. Estos servicios estarán organizados en módulos de fomento a la salud y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su familia, que vigilarán y coordinarán del tiempo y forma de los exámenes médicos a que se refiere el capítulo VII del Reglamento Interior de Trabajo, realizarán acciones de educación para la salud, multidetección de padecimientos, organización de grupos de ayuda para trabajadores con problemas de conducta, enfermedades tales como diabetes, hipertensión arterial, úlcera péptica, sobrepeso, así como para abandonar el hábito tabáquico, el alcoholismo y la farmacodependencia, mediante los representantes sindicales se agilizarán los trámites de atención médica, dental y psicológica en las unidades correspondientes, con el fin de evitar mayor daño a su salud y, en su caso,, reincorporarlos lo antes posible a su vida familiar y laboral.

Los módulos de fomento a la salud y mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su familia, estarán localizados en las unidades de servicio con mayor número de trabajadores y con una ubicación estratégica que permita la atención de los trabajadores de la propia unidad y de las áreas de trabajo próximas.

- Cláusula 74.- Asistencia médica y dental a los trabajadores y a sus familiares. El Instituto se obliga a proporcionar a los trabajadores, a su esposa o esposo, concubina o concubino, a sus hijos menores de dieciocho años y a sus padres, la asistencia médica, dental, quirúrgica, obstétrica y farmacéutica que requieran.
- Cláusula 75.- En todos los casos en que los médicos del Instituto prescriban anteojos a los trabajadores, el propio Instituto se obliga a proporcionárselos gratuitamente y de buena calidad al interesado, hasta dos veces durante la vigencia de este contrato.

- Cláusula 76.- El instituto de obliga a suministrar a sus trabajadores el servicio de guardería para sus hijos mayores de cuarenta y cinco días hasta los seis años de edad, durante las horas de su jornada laboral. Esta prestación se otorgará a las madres trabajadoras y a los trabajadores viudos, divorciados o solteros que acrediten legalmente este derecho.
- Cláusula 77.- Maternidad. En caso de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a las siguientes prestaciones:
 - I. Noventa días de descanso con salario íntegro, a partir de la fecha en que el médico expida la incapacidad por maternidad.
 - II. A la entrega de equipo completo de ropa (canastilla) de buena calidad para el recién nacido.
 - III. A suministro de leche durante los primeros diez meses de edad del niño.
- Cláusula 87.- El Reglamento Interior de Trabajo dirá que enfermedades, además de las que consigna la Ley Federal del Trabajo, se consideran como de trabajo en el Instituto.
- Cláusula 88.- El Instituto se obliga a suministrar atención médica y medicinas a sus trabajadores en caso de riesgos de trabajo, sosteniendo el principio de que preferirá la conservación de la salud y la curación de los afectados, al pago de la indemnización correspondiente.
- Cláusula 91.- En caso de accidentes o enfermedades de trabajo, que incapaciten a un trabajador para desempeñar sus labores, el Instituto le pagará salario íntegro y las demás prestaciones que conforme al presente contrato le correspondan, hasta en tanto se declare la incapacidad permanente del trabajador.
- Cláusula 93.- Salario. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por sueldo, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o

prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo en los términos de este contrato.

- Cláusula 94.- Los pagos de salarios se harán en los lugares en que el trabajador preste sus servicios, con el tiempo suficiente en cada turno, en el penúltimo día hábil de cada quincena. Con el pago se adjuntará un documento en el cual se especificarán detalladamente todos y cada uno de los ingresos y descuentos que se les hagan, con expresión de sus causas.
- Cláusula 96.- El Instituto se obliga a descontar de los salarios de los miembros del Sindicato, las cuotas ordinarias y extraordinarias, las del Fondo de Ayuda Sindical por defunción de los trabajadores y caja de ahorros. El Instituto también procederá a descontar las cuotas ordinarias y extraordinarias correspondientes a los salarios de los trabajadores sustituidos durante el tiempo que éstos laboren.
- Cláusula 105.- El Instituto hará las deducciones por concepto de inasistencias o retardos injustificados, únicamente del sueldo.
- Cláusula 107.- El aguinaldo anual de los trabajadores será de tres meses de sueldo nominal y proporcional a los sueldos percibidos. El pago se hará anticipando medio mes en la primera quincena de enero; un mes más en la primera quincena de agosto a solicitud del trabajador y el saldo, en la primera quincena del mes de diciembre.
El aguinaldo se pagará libre de impuestos, absorbiéndolos el Instituto.
El derecho a percibir aguinaldo, no se afectará por licencias originadas por enfermedad, ni maternidad.
- Cláusula 114.- Capacitación y adiestramiento.
El Instituto y el Sindicato, considerando esencial el desarrollo de los trabajadores, así como la elevación de su calidad de vida, acuerdan la permanente impartición de cursos de capacitación, adiestramiento,

actualización y orientación para todos los trabajadores de base, conforme a los planes y programas elaborados por las dependencias del Instituto de común acuerdo con el Sindicato.

3.5 Seguridad Social en México.

Dentro del conjunto de las instituciones que otorgan prestaciones de seguridad social y/o aseguramiento público de salud en México, el IMSS es la institución con el mayor número de población atendida, seguido por el Seguro Popular, ya que en el 2002 contaba con una población derechohabiente de 57.5 millones de personas. Además de los servicios médicos que el IMSS ofrece a sus derechohabientes, también brinda servicios médicos de primer y segundo niveles de atención a la población que no cuenta con seguridad social a través del programa IMSS- Oportunidades, cuya población adscrita ascendió en el año 2002 a 11.9 millones de personas (PIIMS 2014-2018).

Las prestaciones que el IMSS brinda a sus derechohabientes se encuentran bajo dos tipos de regímenes: el régimen obligatorio y el régimen voluntario. En el régimen obligatorio una persona es afiliada por su patrón por tener una relación laboral que obligue a su aseguramiento, mientras que en régimen voluntario, la afiliación es producto de una decisión individual o colectiva.

A continuación en la tabla 3 se muestra la población por condición de aseguramiento en México

Institución	Número de derechohabientes	Porcentaje de la población
IMSS	69,330,621	58.90
Régimen ordinario	57,475,897	48.80
Asegurados directos	16,062, 043	13.60
Otros asegurados	6,520,957	5.50
Pensionados	3,276,596	2.80
Familiares	31,616,301	26.90
IMSS Oportunidades	11,854,724	10.10

Institución	Número de derechohabientes	Porcentaje de la población
ISSSTE	12,449,609	10.60
Seguro Popular	52,908,011	44.90
PEMEX, SEDENA SEMAR	1,143,663	1.00
Instituciones privadas	2,102,931	1.80
Otras instituciones públicas	944,092	0.80

Fuente: PIIMSS 2014-2018

3.6 IMSS en la actualidad.

A 74 años de su creación, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es responsable de la salud y seguridad social de 58 millones de derechohabientes y de 12 millones de beneficiarios del Programa IMSS-Oportunidades.

En un día típico, el IMSS atiende cerca de 500 mil consultas; 200 mil niños en sus guarderías; 50 mil urgencias; y 4 mil intervenciones quirúrgicas diarias.

De acuerdo con la dirección de prestaciones médicas (2012) de las 500 mil consultas realizadas al día, 336,794 corresponden a consultas de medicina familiar, 79,054 a consultas de especialidades y 19,017 a consultas dentales (PIIMSS, 2014,2018).

En gran medida el IMSS se ha logrado posicionar como el pilar fundamental de la seguridad social del país gracias al esfuerzo y compromiso de sus 444,967 trabajadores. De éstos alrededor de 103,448 son enfermeras y 71,014 son médicos (PIIMSS, 2014-2018).

Por otra parte el IMSS cuenta con una amplia red de infraestructura médica y social con más de 5,700 unidades médicas, 1,806 de régimen ordinario y casi 4,000 del programa IMSS Oportunidades. Además se cuenta con 1,451 guarderías, 1,400 farmacias, 4 centros vacacionales, 136 tiendas, 118 Centros de Seguridad Social, 3 centros artesanales, 1 centro de atención social a la salud de las y los adultos mayores (CASSAAM), un centro de capacitación y

rehabilitación para el trabajo (CECART), la unidad de Congresos del Centro Médico Siglo XXI, 73 teatros, 12 unidades deportivas y 17 velatorio.

4. MÉTODO

4. MÉTODO

4.1 Planteamiento del problema de investigación.

La calidad de vida laboral, es un factor determinante para crear un equilibrio entre la vida personal y el desarrollo laboral de una persona (Pacheco y Peña, 2014). Sin embargo este factor no se toma en consideración en algunas organizaciones.

Al ser la calidad de vida laboral un tema no muy estudiado en México y dadas las pocas pruebas psicométricas existentes para población mexicana, se propone hacer el piloteo de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de la Dra. Juana Patlán, con el fin de obtener resultados basados en una prueba hecha para trabajadores mexicanos con el contexto cultural que esto implica, obteniendo resultados que puedan ser analizados y utilizados para su estudio, a partir de los cuales se identifique la percepción que tienen los trabajadores del IMSS respecto a su calidad de vida laboral, así como la relación existente entre la calidad de vida laboral y los factores sociodemográficos.

Del mismo modo, estudiar esta variable abre el panorama hacia futuras investigaciones en México, promoviendo la aplicación de escalas de calidad de vida laboral con el fin de conocer la percepción que los trabajadores tienen respecto a esta y en caso de ser necesario buscar implementar medidas de prevención y programas correctivos para alcanzar un equilibrio y bienestar en los trabajadores entre su trabajo y su vida personal.

4.2 Preguntas de investigación.

- ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores del IMSS respecto a su Calidad de Vida Laboral?
- ¿Existe una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de Vida Laboral de trabajadores del IMSS y los factores sociodemográficos?

- ¿Qué relación tienen las variables sociodemográficas en la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores del IMSS?

4.3 Objetivos de la investigación.

Objetivo general:

- Medir la Calidad de Vida Laboral en médicos, enfermeros y asistentes con una escala desarrollada para trabajadores mexicanos.

Objetivos específicos:

- Analizar los antecedentes teóricos de la Calidad de Vida Laboral, así como su concepto, estudios y escalas realizadas.
- Una vez aplicada la escala se analizarán los resultados con el fin de determinar el grado de calidad de Vida Laboral que poseen los médicos en comparación con la de enfermeros y asistentes.
- Determinar la relación que tiene la Calidad de Vida Laboral y las variables sociodemográficas.

4.4 Justificación de la investigación.

El desempeño de los profesionales de la medicina requiere de exactitud, concentración y salud, física y mental. Sin embargo la precariedad existente en las condiciones de trabajo, lleva a muchos expertos de la salud a enfrentarse a enfermedades del trabajo tales como el estrés y el burnout, enfermedades que influyen en la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud.

Es por esto, que la investigación pretende medir el grado de calidad de vida existente en personal de una clínica del IMSS, así como hacer una comparación entre los 3 tipos de población (médicos, asistentes y enfermeros) con el fin de conocer las características y percepciones que tienen los

trabajadores respecto a los factores de la calidad de vida laboral, equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo, bienestar en el trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo seguridad y salud en el trabajo, contenido y significado del trabajo, retribución económica, autonomía y control en el trabajo, estabilidad laboral, participación en la toma de decisiones, relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional, reconocimiento y calidad de vida en el trabajo.

4.5 Hipótesis.

- H0: Los trabajadores del IMSS perciben una alta calidad de vida laboral.
- H1: Los trabajadores del IMSS no perciben una alta calidad de vida laboral.
- H0: Las variables sociodemográficas no se asocian de manera significativa a la calidad de vida laboral.
- H1: Las variables sociodemográficas se asocian de manera significativa a la calidad de vida laboral.

4.6 Tipo y diseño de la investigación.

Se realizó una investigación de tipo Ex post facto correlacional y descriptiva. Ex post facto porque los trabajadores participaron en su ambiente natural, durante el desempeño de sus actividades y tienen trabajando al menos seis meses en la organización. Correlacional, ya que correlaciona la calidad de vida laboral con las variables sociodemográficas, con el fin de conocer la relación entre dichas variables. Y descriptivo ya que de acuerdo con la literatura se describe la relación de la Calidad de Vida Laboral con factores sociodemográficos como: edad, sexo,

escolaridad, estado civil, ocupación, puesto, años laborando, etc (Balluerka y Vergara, 2002).

El Diseño de la investigación es no experimental. Ya que no se hace ninguna manipulación de los sujetos y de las variables y se mide de forma empírica las características y conductas de los individuos y como estos aparecen en su contexto (Gómez, 1990 en Balluerka y Vergara, 2002).

4.7 Variables.

Variable: Calidad de Vida Laboral

- Definición conceptual. Grado en que los trabajadores satisfacen una amplia gama de necesidades y expectativas personales (laborales y profesionales) importantes mediante un trabajo que es clave para la realización personal, familiar y social y es un medio para preservar la economía y salud del trabajador (Patlán, 2013).
- Definición operacional. Puntaje obtenido por el sujeto, en la Escala de Calidad de vida en el trabajo.

Dicha escala se compone de 17 factores, los cuales se definen a continuación en la tabla 4:

Tabla 4.

Definición conceptual de los factores de CVL

Factores	Definición conceptual
Factores individuales	
F1.Equilibrio trabajo-familia	Grado en el cual el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales son compatibles con los roles, demandas y presiones personales y familiares, generando un equilibrio entre el trabajador y su familia o vida personal, provocando sentimientos de estabilidad,

	motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo.
F2. Satisfacción con el trabajo	Estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a las experiencias laborales previas.
F3. Desarrollo laboral y profesional	Se refiere a la existencia de oportunidades que la organización ofrece al trabajador para aplicar y desarrollar sus habilidades en el trabajo, permitiéndole aprender conocimientos y desarrollar nuevas habilidades o reforzar aquellos que hayan sido adquiridos con anterioridad y que sean útiles para su desempeño y desarrollo laboral con la posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a las capacidades, conocimientos, resultados y méritos laborales del trabajador contribuyendo a que el trabajador tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.
F4. Motivación en el trabajo	Conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador presentando un comportamiento y desempeño para sentirse alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo.
F5. Bienestar en el trabajo	Estado afectivo en el cual se encuentra un trabajador en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado por la experiencia en sus labores.

Factores del ambiente de trabajo

F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo

Conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y el proceso de trabajo en el cual los empleados realizan sus actividades, con influencia en el desempeño, la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores. Incluye factores (físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.) del medio ambiente. Estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto para el desempeño del trabajo (OIT, 1987; Nefta, 1997).

F7. Seguridad y salud en el trabajo

Percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida, o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que el trabajo se lleve a cabo de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador.

Factores del trabajo y la organización

F8. Contenido y significado del trabajo

Percepción de desempeñar un trabajo interesante, con significado, variado, bien considerado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, el trabajo debe ser valioso y de utilidad para la organización y la sociedad en general, además de ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos y habilidades, la toma de decisiones y el desarrollo personal y laboral.

F9. Retribución económica adecuada

Percepción del trabajador respecto a recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicada con éxito a varias tareas, así como por sus contribuciones

	personales y el desempeño efectuado en sus actividades laborales.
F10. Autonomía y control en el trabajo	Percepción del grado de libertad, autonomía e independencia proporcionado al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos), así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas y vacaciones).
F11. Estabilidad laboral	Percepción respecto a la certidumbre para conservar y permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo indicado en su contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias el cual preferentemente debe ser permanente o por tiempo indefinido para otorgar al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal.
F12. Participación en la toma de decisiones	Percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones del trabajo. En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de los objetivos de la organización.
Factores del entorno sociolaboral	
F13. Relaciones interpersonales	Percepción de la posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a las organizaciones tales como clientes o usuarios, permitiéndoles establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más comfortable.

F14. Retroalimentación Grado en el cual el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento y el logro de metas y mejorar su desempeño. Cuando el trabajador recibe la información necesaria para mejorar su desempeño y rendimiento se siente seguro y motivado.

F15. Apoyo organizacional Percepción del trabajador de sentirse respaldado por la organización y sus superiores. Refleja las creencias de los empleados respecto a que si la organización valora sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, considera sus objetivos y valores, escucha sus quejas, les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés, brindándoles un sentido de pertenencia, creando un ambiente o clima de apoyo, comprensión y confianza, en el que se ayuda a los empleados a percibir la situación como menos amenazante y experimentar consecuencias menos negativas.

F16. Reconocimiento Percepción del trabajador respecto a las acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, estimar o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por el trabajador en el desempeño de sus actividades. Estas acciones llevarán a los empleados a sentirse alegres, satisfechos valorados, motivados, competentes, importantes, seguros, comprometidos, eficaces y activos en el trabajo.

Factor global

F17. Calidad de vida en el trabajo Percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y

profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social, así como un medio para preservar su salud y economía. Los trabajadores con calidad de vida en el trabajo se sienten alegres, productivos, activos, responsables, amigables, satisfechos, competentes, comprometidos, entusiasmados y saludables. Si los trabajadores carecen de Calidad de Vida Laboral es probable que se sientan preocupados, molestos, incompetentes, indiferentes, improductivos, desmotivados, frustrados, insatisfechos e irresponsables.

Fuente: Patlán (2016).

Variables sociodemográficas.

- Definición conceptual. Características sociales de la población tales como edad, sexo, escolaridad, estado civil, ocupación, características del trabajo y características de la vida personal como, cantidad de hijos, tipo de actividad física y tipo de actividades de diversión o esparcimiento.
- Definición operacional. Datos sociodemográficos obtenidos de las respuestas de los participantes.

Existen 3 tipos de variables sociodemográficas:

Hay variables sociodemográficas generales, tales como: edad, sexo, escolaridad, estado civil y ocupación o profesión actual, las cuales se definen en la tabla 5:

Tabla 5.

Definición de variables sociodemográficas generales.

Variable	Definición
sociodemográfica	
Edad	Conceptual. Número de años que ha vivido una persona, desde su nacimiento y se expresa en número de años. Operacional. Datos obtenidos por los participantes respecto a su edad.
Sexo	Conceptual. Condición biológica que de acuerdo con ciertas características físicas distingue una especie entre masculino y femenino. Operacional. Datos obtenidos de los participantes, respecto a su sexo.
Escolaridad	Conceptual. Nivel máximo de estudios que curso una persona. Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto a su máximo nivel de estudios.
Estado civil	Conceptual. Condición de una persona, en función de si tiene o no pareja. Operacional. Datos obtenidos de los participantes, de acuerdo a su situación de pareja.
Ocupación o profesión actual	Conceptual. Actividad que ejerce una persona y para la cual se ha preparado. Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo a la ocupación que ejercen.

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO: Tiempo invertido para trasladarse de su casa al trabajo, turno, personal a cargo, puesto actual que ocupa, horas que trabaja al día, horas extras que trabaja al día, salario mensual que percibe por su trabajo, antigüedad en su puesto actual, antigüedad en la organización, tiempo que tiene

trabajando, tipo de jornada, tipo de contrato laboral, cantidad de empleos, como es su jornada de trabajo, días de descanso, tiempo destinado al trabajo principal y tiempo de descanso durante la jornada de trabajo. Dichas variables se definen en la tabla 6:

Tabla 6.

Definición de variables sociodemográficas relacionadas con el trabajo.

Variable	Definición
sociodemográfica	
Tiempo de traslado casa-trabajo	<p>Conceptual. Número de minutos que ocupa una persona para trasladarse de su casa al trabajo.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo al tiempo invertido en trasladarse de su casa al trabajo.</p>
Turno	<p>Conceptual. Periodo de tiempo establecido para la realización de las actividades laborales, puede ser: matutino, vespertino nocturno o mixto.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al turno en que laboran.</p>
Personal a cargo	<p>Conceptual. Personas que un trabajador tiene bajo su cargo y dirección, las cuales le reportan resultados.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al personal que tienen a cargo.</p>
Puesto actual	<p>Conceptual. Puesto desempeñado actualmente en la organización.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo al puesto que desempeñan actualmente.</p>

Horas que trabaja al día	<p>Conceptual. Número de horas laboradas establecidas en el horario.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al número de horas que trabaja al día.</p>
Horas extras	<p>Conceptual. Número de horas laboradas fuera del horario establecido.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al número de horas extras que labora.</p>
Salario mensual	<p>Conceptual. Retribución económica que recibe una persona por su trabajo.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto a la retribución económica que reciben por su trabajo.</p>
Antigüedad en puesto actual	<p>Conceptual. Número de años que ha desempeñado su puesto actual.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo con la antigüedad en su puesto actual.</p>
Antigüedad en la organización	<p>Conceptual. Número de años laborados desde el primer día en el que el trabajador obtuvo empleo en la empresa actual.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto a la antigüedad que tienen en la organización.</p>
Tiempo que tiene trabajando	<p>Conceptual. Número de años transcurridos desde el primer trabajo de la persona hasta el trabajo actual.</p>

	<p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al número de años transcurridos desde su primer empleo.</p>
Tipo de jornada	<p>Conceptual. Clasificación del tiempo comprendido del momento de la llegada del trabajador al lugar de trabajo y la conclusión del mismo, esta puede ser tiempo completo o tiempo parcial.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al tipo de jornada.</p>
Tipo de contrato laboral	<p>Conceptual. Tipo de acuerdo por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la primera y mediante la cual recibe una remuneración. Un contrato puede ser por obra determinada, tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo al tipo de contrato bajo el cual laboran.</p>
Cantidad de empleos	<p>Conceptual. Número de trabajos que una persona desempeña bajo un contrato formal o informal, y por el cual la misma recibe una remuneración económica.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo a la cantidad de empleos que desempeñan.</p>
Jornada laboral	<p>Conceptual. Distribución del tiempo empleado durante la jornada laboral, puede ser continuada o partida (mañana y tarde).</p>

	Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto a la distribución del tiempo en la jornada laboral.
Días de descanso	Conceptual. Número de días a la semana que dispone una persona para descansar o distraerse. Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto a los días de descanso semanal que disponen.
Tiempo destinado al trabajo principal	Conceptual. Número de horas que una persona dedica a su actividad laboral principal. Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al tiempo que utilizan para realizar su trabajo principal.
Descanso durante la jornada de trabajo	Conceptual. Número de minutos que una persona dispone para descansar durante la jornada laboral. Operacional. Datos obtenidos de los participantes respecto al tiempo que disponen para descansar durante la jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS RELACIONADAS CON LA VIDA PERSONAL, COMO: cantidad de hijos, con que personas vive en su hogar, personas que dependen económicamente del trabajador, realización de alguna actividad física, actividad deportiva y horas a la semana que utiliza para realizar actividades de diversión o esparcimiento.

En la tabla 7 se describe el concepto de las variables antes mencionadas:

Tabla 7.

Concepto de variables sociodemográficas relacionadas con la vida personal

Variable sociodemográfica	Definición
Cantidad de hijos	<p>Conceptual. Número de personas engendradas por el trabajador.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo al número de hijos que tienen.</p>
Personas con las que vive en el hogar	<p>Conceptual. Personas con las que el trabajador comparte actualmente un lugar para vivir.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo a las personas con las que viven en su hogar.</p>
Cantidad de personas que dependen económicamente	<p>Conceptual. Número de personas que dependen económicamente del trabajador.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo al número de personas que dependen económicamente de los participantes.</p>
Actividad física	<p>Conceptual. La realización de alguna actividad que implique ejercer un esfuerzo físico.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo a la realización de alguna actividad física.</p>
Actividad deportiva	<p>Conceptual. La práctica de alguna actividad deportiva como pasatiempo o profesionalmente.</p> <p>Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo a la realización de alguna actividad deportiva.</p>
Actividades de diversión y/o esparcimiento	<p>Conceptual. Número de horas dedicadas a la semana para realizar alguna actividad de diversión o esparcimiento para el desarrollo personal del trabajador.</p>

Operacional. Datos obtenidos de los participantes de acuerdo al número de horas dedicadas a actividades de diversión o esparcimiento.

Fuente: Elaboración propia.

4.8 Instrumentos de medición.

Escala de Calidad de vida en el trabajo de la Dra. Juana Patlán Pérez (2013).

4.9 Población y muestra.

Se aplicó la escala de Calidad de vida en el trabajo de la Dra. Juana Patlán Pérez a una muestra de 100 trabajadores mexicanos que colaboran en una clínica del IMSS, la muestra fue intencional, ya que se seleccionaron a los trabajadores que participaron en ella. Siendo el criterio de inclusión que se encontraran trabajando en la organización al momento de la aplicación del instrumento y que tuvieran al menos seis meses laborando para la organización.

La población estuvo constituida por un total de 100 participantes, de los cuales 64% son mujeres y el 36% hombres, de dicha muestra se identificó 3 tipos de ocupaciones, 50% médicos, 28% asistentes médicos, y 22% enfermeros.

Las edades oscilaron entre los 21 y 64 años, cuyo primer rango de edad iba de los 21 a los 31 años constituyendo el 23%, e los 32 a los 42 años con un 39%, de los 43 a los 53 años el 18% y finalmente se encuentran entre los 54 y 64 años un porcentaje del 20%.

El máximo nivel de estudios que se reportó en la población fue el posgrado con un 40% de la muestra, seguido de bachillerato o carrera técnica con 26%, licenciatura con el 25%, con nivel secundaria el 5% mientras que 4% refiere otro tipo de grado de estudios.

4.10 Contexto y escenario.

La prueba se aplicó en una clínica perteneciente al IMSS, a cuya dirección se pidió el permiso pertinente para la aplicación de la escala a los trabajadores durante su jornada de trabajo.

4.11 Procedimiento.

Primera etapa: Revisión a la literatura.

En esta etapa se realizó la revisión de artículos, libros, revistas y tesis con el fin de:

- Tener una introducción al tema central indagando sobre el trabajo, su historia, el factor humano y la definición, importancia e historia de los conceptos salud, salud ocupacional y Psicología de la salud ocupacional, así como del término factores psicosociales.
- Tener un marco de referencia acerca del tema Calidad de Vida Laboral, sus antecedentes, definiciones, dimensiones, importancia, así como la relación de ésta con las variables sociodemográficas. La calidad de vida laboral en México y los estudios y/o escalas que hay en relación con el sector salud y la Calidad de Vida Laboral.
- Tener un marco de referencia sobre el panorama del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Segunda etapa: Aplicación de la escala.

Se aplicó la escala de Calidad de Vida en el Trabajo de la Dra. Juana Patlán en una clínica del IMSS.

La prueba se aplicó a una muestra de 100 participantes (médicos, enfermeros y asistentes) los cuales cumplieron con el criterio de estar laborando al momento de la aplicación y llevar al menos seis meses trabajando para la organización.

Se le dio a cada participante un juego conformado por un cuadernillo de preguntas y uno de respuestas. De forma individual, se le pidió a cada participante que respondiera la escala siguiendo las indicaciones especificadas en el cuadernillo de preguntas (Véase anexo 1) y que contestaran de forma individual en la hoja de respuestas que se les otorgó (Véase anexo 2).

Tercera etapa: Análisis de datos

La información obtenida de los resultados dados por la aplicación de la Escala de Calidad de vida en el trabajo (Patlán, 2013) a trabajadores del IMSS fue capturada y analizada en el paquete estadístico SPSS versión 20.

En primer lugar se realizó una limpieza de la base para detectar y eliminar los errores de captura.

Con el fin de determinar la consistencia interna de los 5 grupos de factores y sus 17 factores respectivos, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach partiendo de los 117 reactivos iniciales.

Después del análisis de confiabilidad se eliminaron 8 de los 117 reactivos iniciales, quedando un total de 109 reactivos. Lo que permitió aumentar la confiabilidad de cada factor.

Con los resultados obtenidos, se graficaron las características de la muestra de acuerdo con su edad, sexo, escolaridad, estado civil, hijos, tiempo invertido en el traslado casa-trabajo, ocupación, personas con la que vive, personas que dependen económicamente de los trabajadores, turno laboral, personal a cargo, horas trabajadas al día, horas extras trabajadas al día, salario mensual, antigüedad en el puesto, antigüedad en la organización, años trabajando, tipo de jornada laboral, tipo de contrato, número de trabajos actuales, jornada de trabajo, días de descanso, horas dedicadas al trabajo, si cuenta con tiempo de descanso y de ser así con cuantos minutos dispone para descansar, cursos de capacitación y realización de actividad física y/o deporte.

Dentro del análisis estadístico, se utilizó la correlación de Pearson para identificar las correlaciones entre los factores de la Escala de Calidad de Vida Laboral.

Finalmente, para identificar la relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral con las variables sociodemográficas se utilizó la correlación de Pearson, el análisis t student y el análisis de la varianza (one-way).

5. RESULTADOS

5. RESULTADOS.

En este apartado se muestran los resultados obtenidos de la aplicación de la escala de Calidad de Vida en el trabajo a personal del IMSS.

5.1 Características de la muestra.

La muestra estuvo constituida por 100 trabajadores de una clínica del IMSS, de los cuales 50% son médicos, 28% asistentes médicos y 22% enfermeros.

Se seleccionaron 3 tipos de ocupaciones dentro de la organización (médicos, asistentes y enfermeros) con el fin de hacer un análisis comparativo entre las mismas de acuerdo con el tipo de calidad de vida laboral que tienen, sin importar su sexo, edad, grado de estudios, estado civil, etc.

A continuación se muestran los resultados obtenidos de acuerdo con las características de la muestra.

Edad

De acuerdo a la figura 2. El 23% de la muestra se encuentra en un rango de edad de entre 21 y 31 años, el 39% en un rango de 32 a 42 años, el 18% están entre los 43 y 53 años, mientras que el 20% se encuentran entre 54 y 64 años.

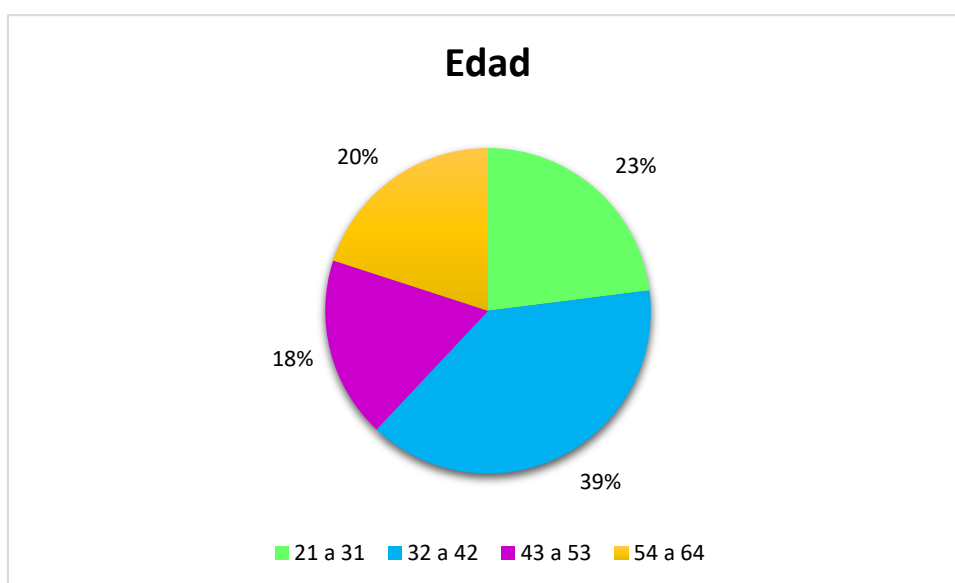


Figura 2. Porcentaje de la muestra de acuerdo a su edad.

Sexo

Con base en la figura 3 el 64% de la muestra son del sexo femenino, mientras que el 36 % son del sexo masculino.



Figura 3. Porcentaje de la muestra de acuerdo a su sexo.

Escolaridad

De acuerdo a la figura 4 el 40% de la muestra cuenta con nivel de estudios posgrado, el 26% cuenta con bachillerato o carrera técnica, el 25% con licenciatura, el 5 % con nivel secundaria, mientras que el 4% refiere otro tipo de grado de estudio.

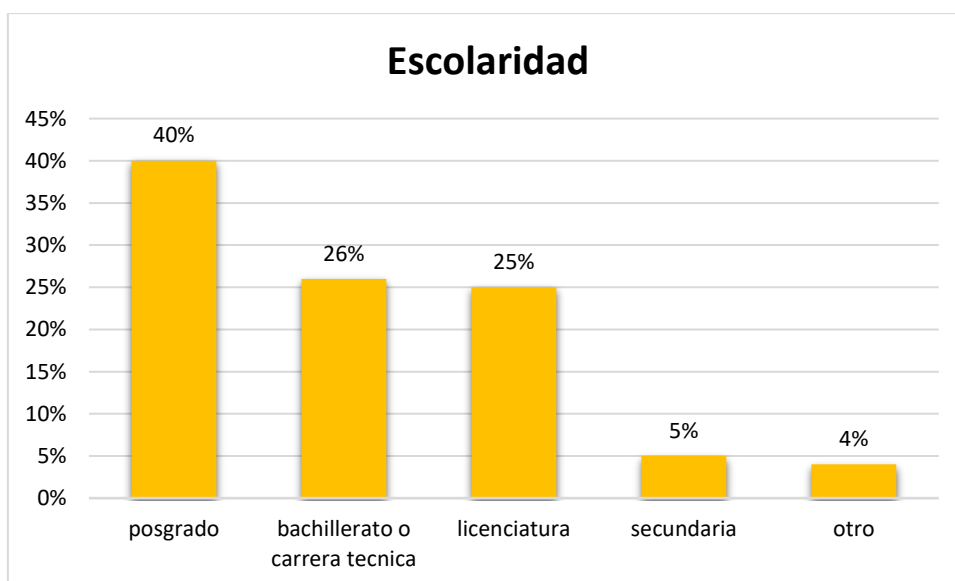


Figura 4. Porcentaje del máximo grado de estudios terminados de la muestra.

Situación de pareja

El 71% de la muestra tiene pareja y el 29% refiere no tener una pareja.

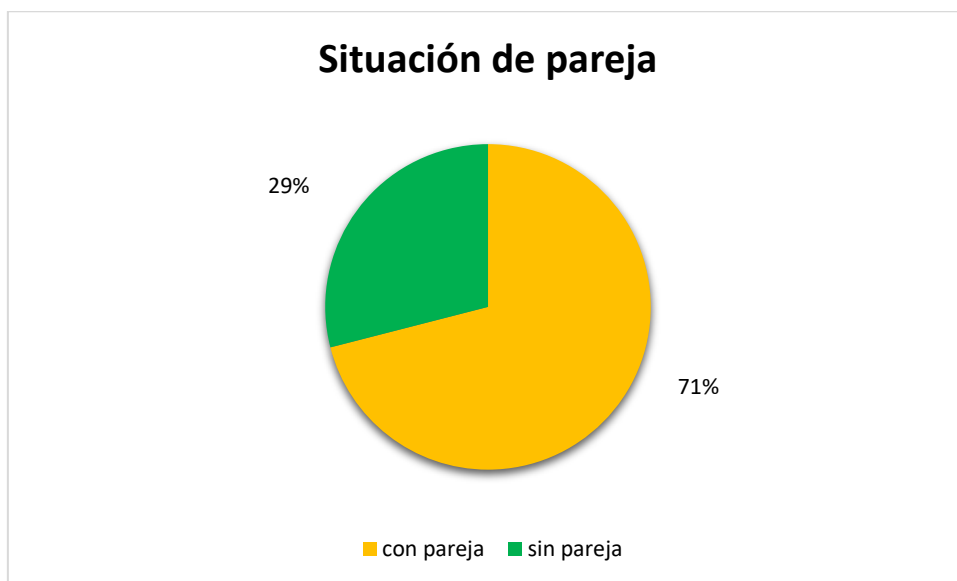


Figura 5. Porcentaje de la muestra de acuerdo con su situación de pareja.

Hijos

Del total de la muestra el 73% tiene hijos, mientras que el 27% refiere no tener.

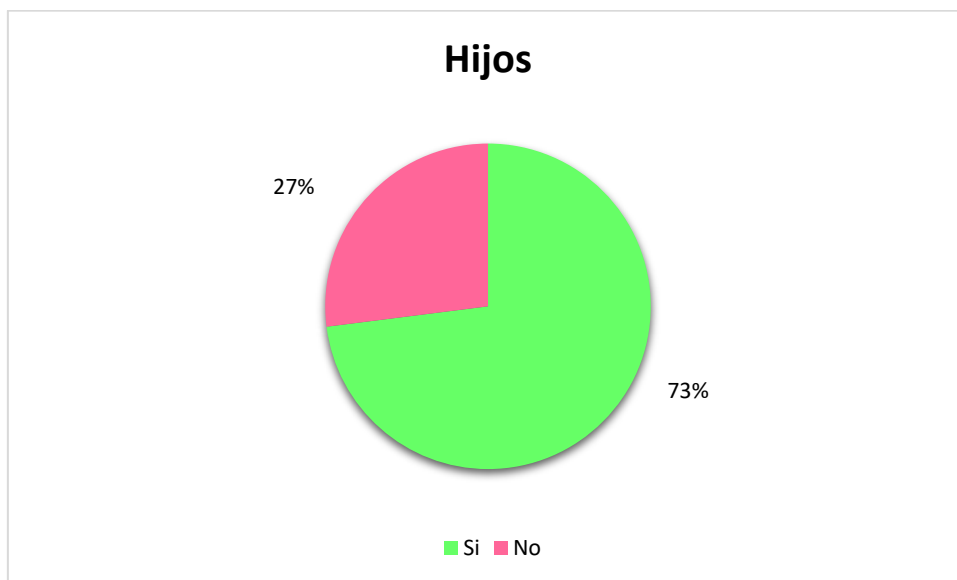


Figura 6. Porcentaje de la muestra con y sin hijos.

Tiempo invertido en el traslado casa-trabajo

De acuerdo a la figura 7 el 13% de la muestra reportó que invierte de 5 a 15 minutos en trasladarse de su casa al trabajo, el 30% de 20 a 35 minutos, el 20% de 40 a 50 minutos, el 29% de 60 a 90 minutos y el 8% de 100 a 180 minutos.

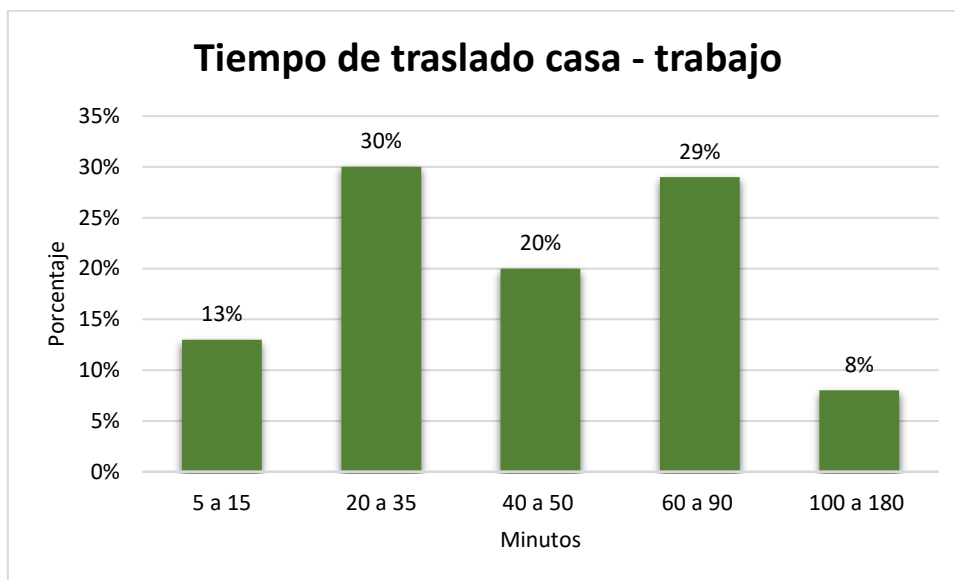


Figura 7. Tiempo que invierte la muestra en trasladarse de su casa al trabajo (en minutos).

Ocupación

Del total de la muestra el 28% refiere tener la ocupación de asistente médico, el 25% médico general, el 23% médico familiar, el 21% son enfermeros, mientras que el 1% es auxiliar de enfermería, 1% estomatólogo y finalmente el 1% medico/empresario.

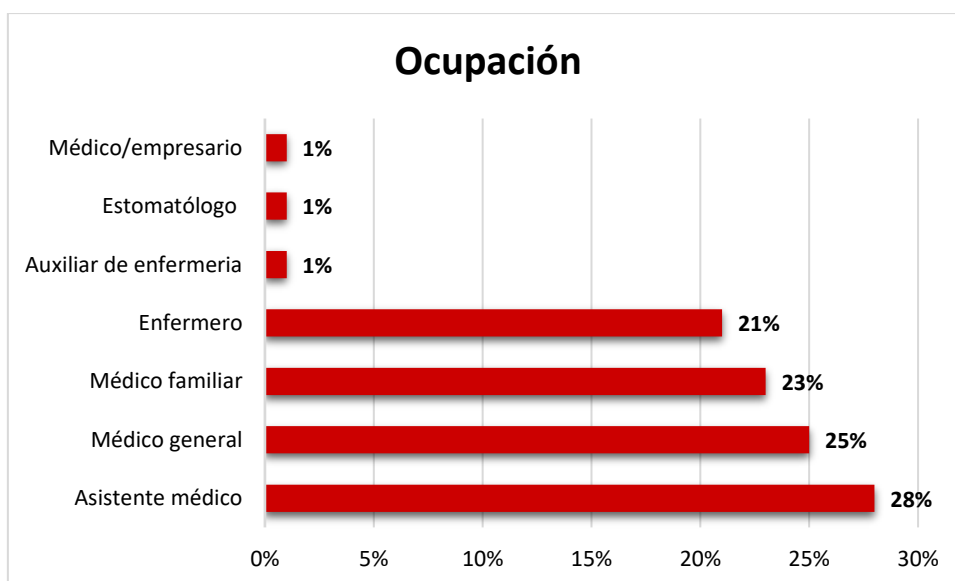


Figura 8. Porcentaje de la muestra de acuerdo con su ocupación.

Personas con las que vive

Del total de la muestra el 54% vive con su pareja e hijos, el 15% con pareja, el 14% con sus padres, el 10% únicamente con hijos, el 6% solo y el 1% refirió vivir en una modalidad diferente a las mencionadas (otros).

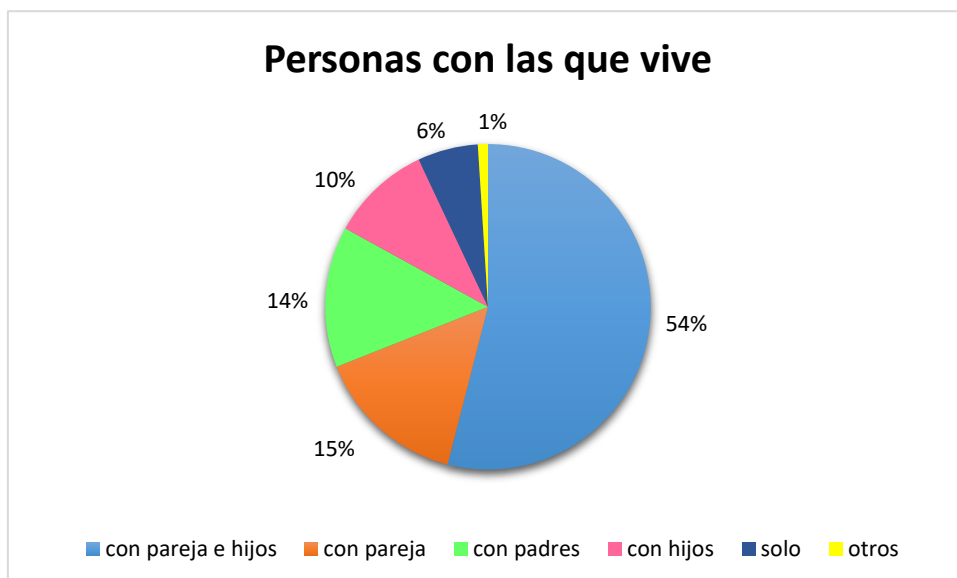


Figura 9. Porcentaje de la muestra de acuerdo con las personas con las que vive.

Personas que dependen económicamente

Del total de la muestra el 10% refiere no encargarse de nadie económicamente, el 23% tienen 1 persona que depende económicamente de ellos, el 39% 2 personas, el 14% 3 personas, el 8% 4 personas y el 6% 5 personas.

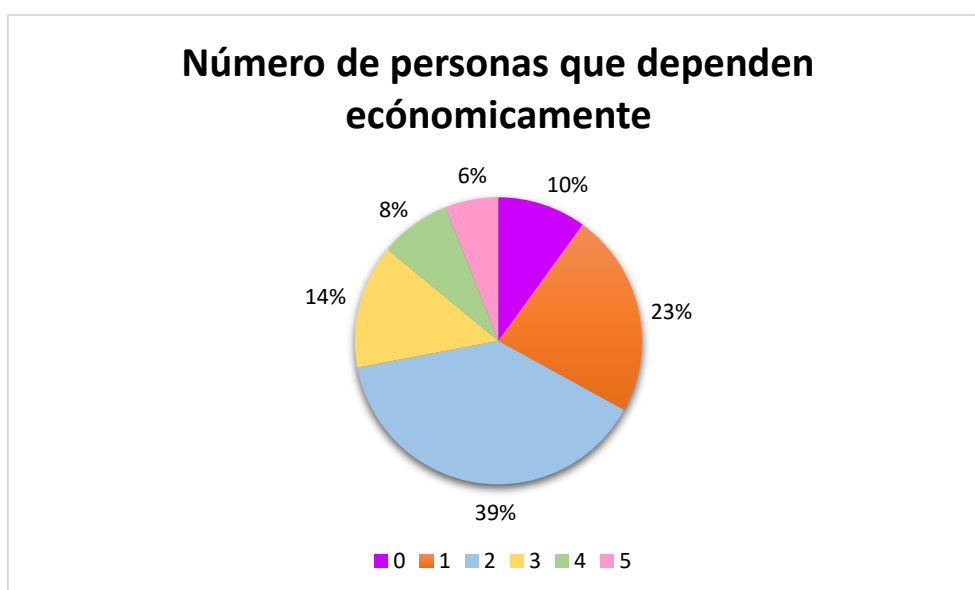


Figura 10. Porcentaje de la muestra de acuerdo con el número de personas que dependen económicamente de ellos.

Turno

El 51% de la muestra labora en el turno vespertino, el 45% en el turno matutino y el 4% tienen turno mixto.

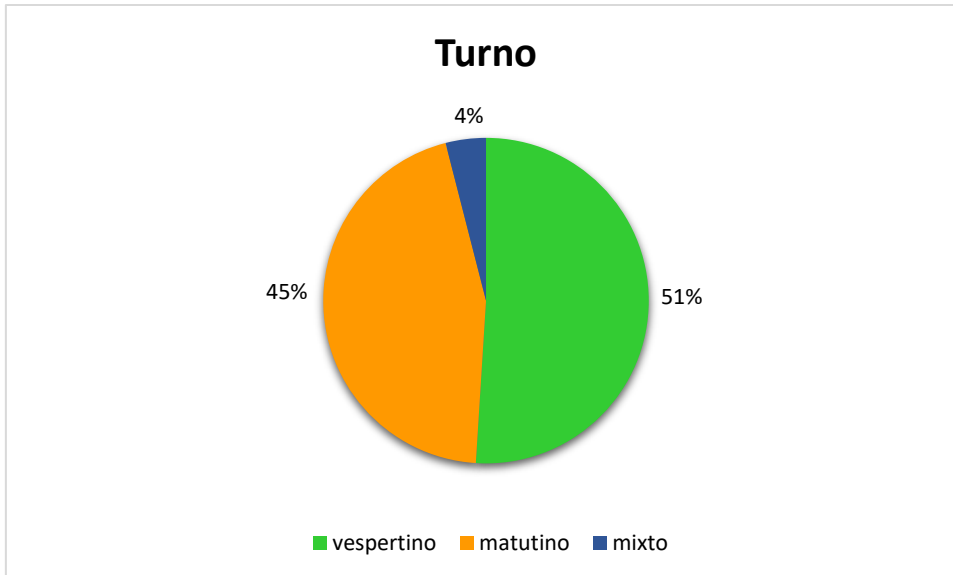


Figura 11. Porcentaje de la muestra de acuerdo con el turno en el que laboran.

Personal a cargo

Del total de la muestra el 89% no tiene personal a su cargo, mientras que el 11% refiere si tener personal a cargo.

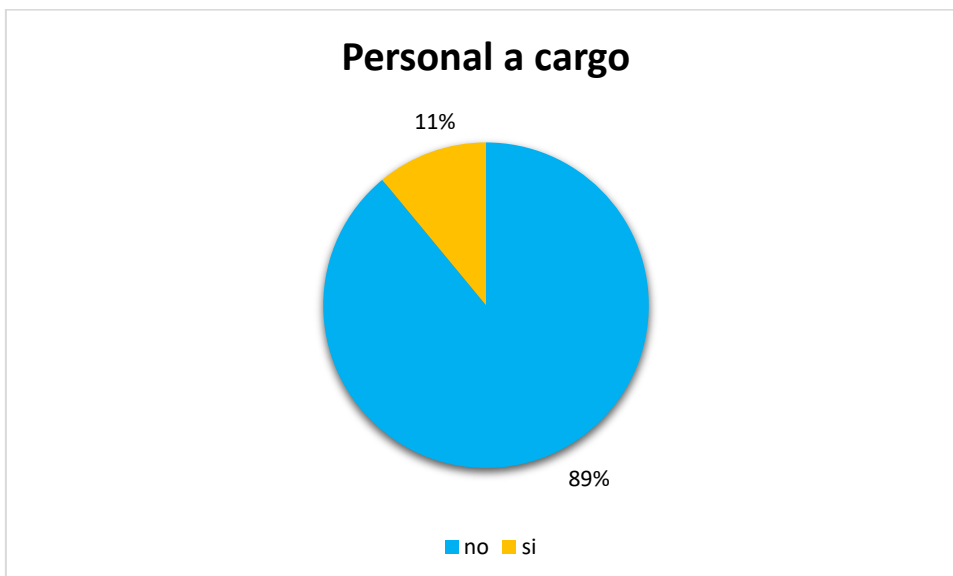


Figura 12. Porcentaje de la muestra con personal a cargo y sin personal a cargo.

Horas trabajadas al día

Del total de la muestra el 55% reportó laborar de 5 a 7 horas diarias, el 33% 8 horas, mientras que el 12% de 10 a 16 horas.



Figura 13. Porcentaje de la muestra de acuerdo a las horas trabajadas al día.

Horas extras trabajadas al día

De acuerdo a la figura 14 el 72% de la muestra reportó no trabajar ninguna hora extra, el 19% trabaja de 1 a 2 horas, el 8% de 3 a 4 horas y el 1% refiere trabajar 7 horas extras.



Figura 14. Porcentaje de la muestra de acuerdo con las horas extras trabajadas.

Salario mensual

El 16% de la muestra percibe un salario de \$3,000 a \$5,000 mensuales, el 25 % de \$5,400 a \$10,000 el 34% de \$10,700 a \$20,000 y el 24% de \$20,672 a \$30,000.

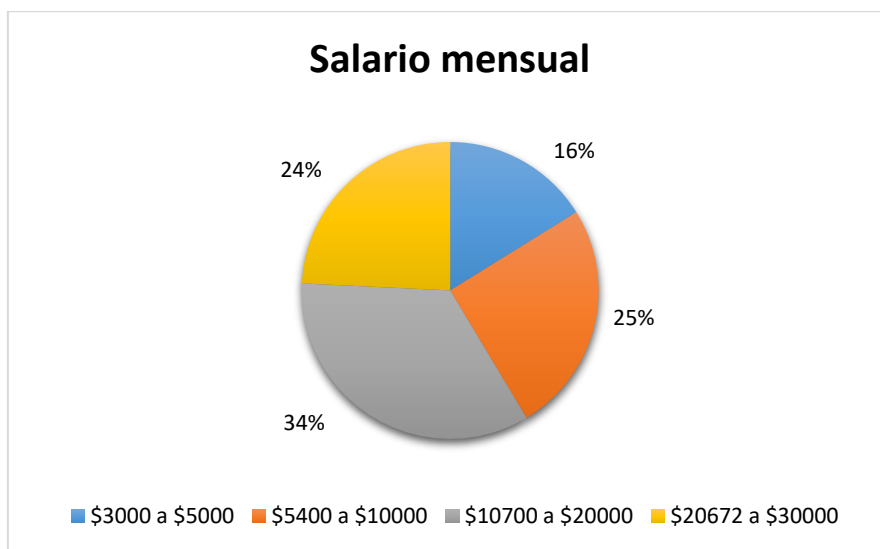


Figura 15. Porcentaje de la muestra de acuerdo con el salario mensual percibido.

Antigüedad en el puesto actual

Del total de la muestra el 2% refiere una antigüedad en su puesto de .16 a .50 años, el 20% refiere una antigüedad de 1 a 4 años, el 32% cuenta con una antigüedad de 4.16 a 8 años, el 16 % se encuentra en un rango de 8.16 a 12 años, el 6% de 13.6 a 20 años, el 10% de 21 a 24 años, finalmente el 14% cuenta con una antigüedad de entre 25 a 28.16 años.

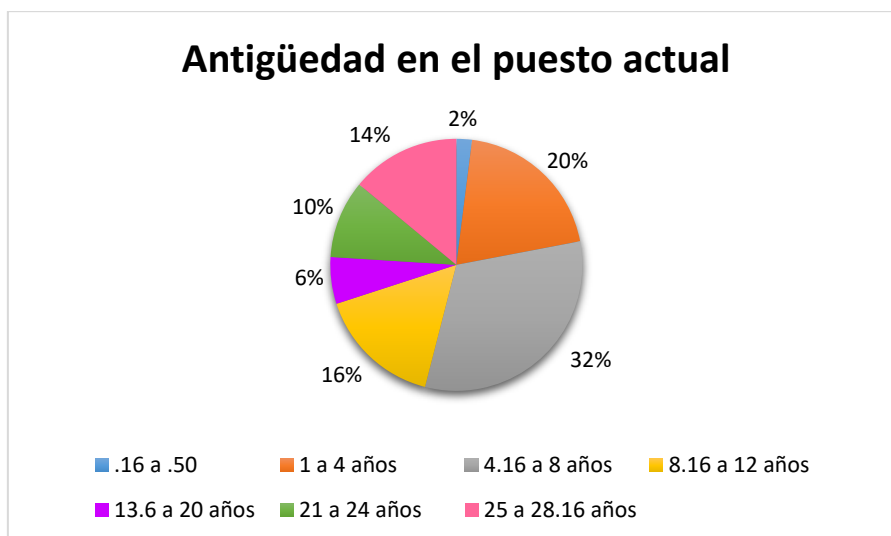


Figura 16. Porcentaje de la muestra de acuerdo con la antigüedad que tienen en su puesto actual.

Antigüedad en la organización

Del total de la muestra el 1% refiere 0.5 años de antigüedad en la organización, el 23% de 1 a 5 años de antigüedad, el 35 % se encuentra en un rango de 5.01 a 10 años, el 8% de 10.08 a 15 años, el 7% de 17.41 a 20 años, el 11% de 21 a 25 años y el 15% de 25.03 a 28.16 años.

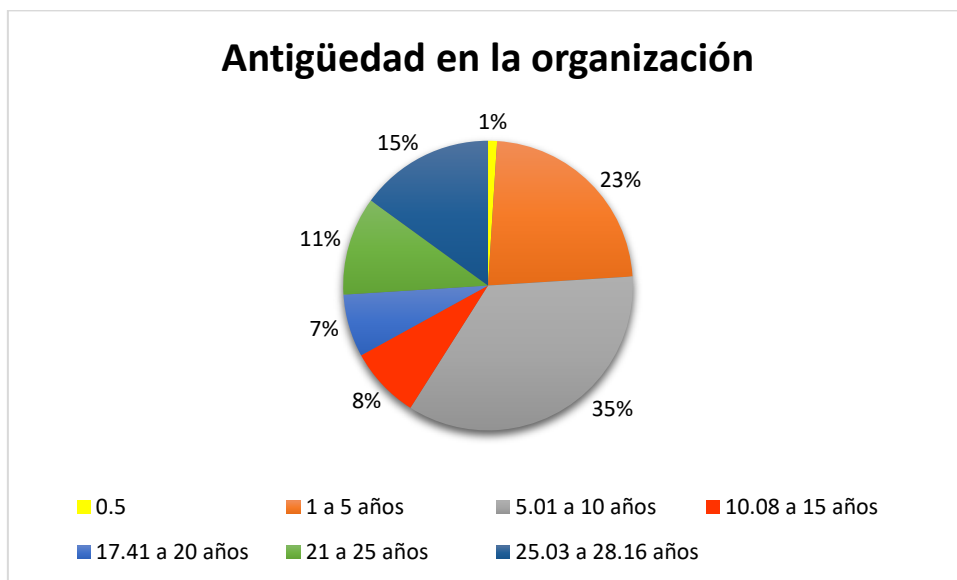


Figura 17. Porcentaje de la muestra de acuerdo con su antigüedad en la organización.

Años trabajando

Del total de la muestra el 38% lleva en el campo laboral de 2.08 a 10 años, el 28% tiene entre 10.08 a 20 años trabajando, el 25% de 21 a 30 años y el 9% de 31 a 40.50 años.

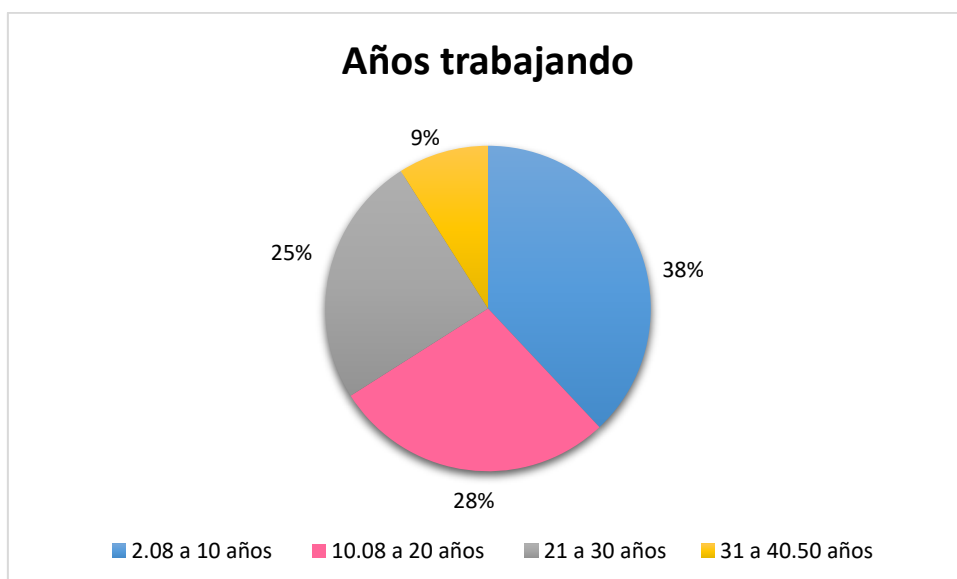


Figura 18. Porcentaje de la muestra de acuerdo con los años que llevan trabajando.

Tipo de jornada laboral

Con base en los datos obtenidos, el 66% de la muestra reportó tener una jornada laboral de tiempo completo, mientras que el 34% refiere que es de tiempo parcial.



Figura 19. Porcentaje de la muestra de acuerdo con el tipo de jornada.

Contrato laboral

Con base en los datos obtenidos, el 83% de la muestra tiene contrato laboral por tiempo indeterminado, el 14% cuenta con contrato por tiempo determinado, el 2% por obra determinada, mientras que el 1% refiere contar con contrato por temporada.

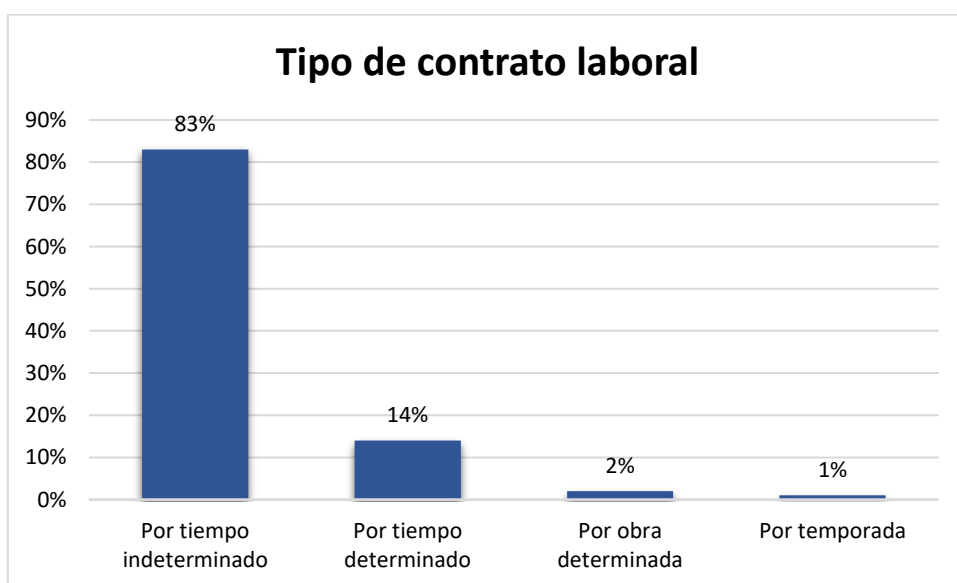


Figura 20. Porcentaje de la muestra de acuerdo con el tipo de contrato laboral.

Número de trabajos actuales

Con base en los datos obtenidos, el 84% de la muestra dedica su tiempo únicamente a 1 trabajo, mientras que el 16% cuenta con 2 trabajos.



Figura 21. Porcentaje de la muestra de acuerdo con el número de trabajos actuales que tienen.

Jornada de trabajo

Del total de la muestra el 72% tiene una jornada de trabajo continua, por otro lado el 28% tiene una jornada partida, es decir trabajan parte de la mañana y de la tarde.

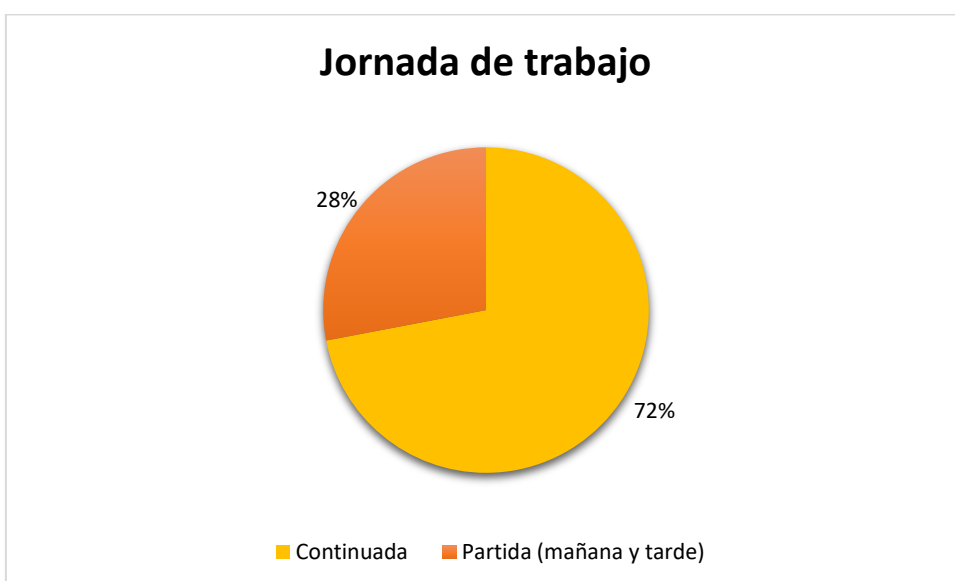


Figura 22. Porcentaje de la muestra de acuerdo con la jornada de trabajo.

Días de descanso

Con base en los resultados obtenidos, el 98% de la muestra descansa los días sábado y domingo, mientras que el 2% refiere descansar únicamente los domingos.

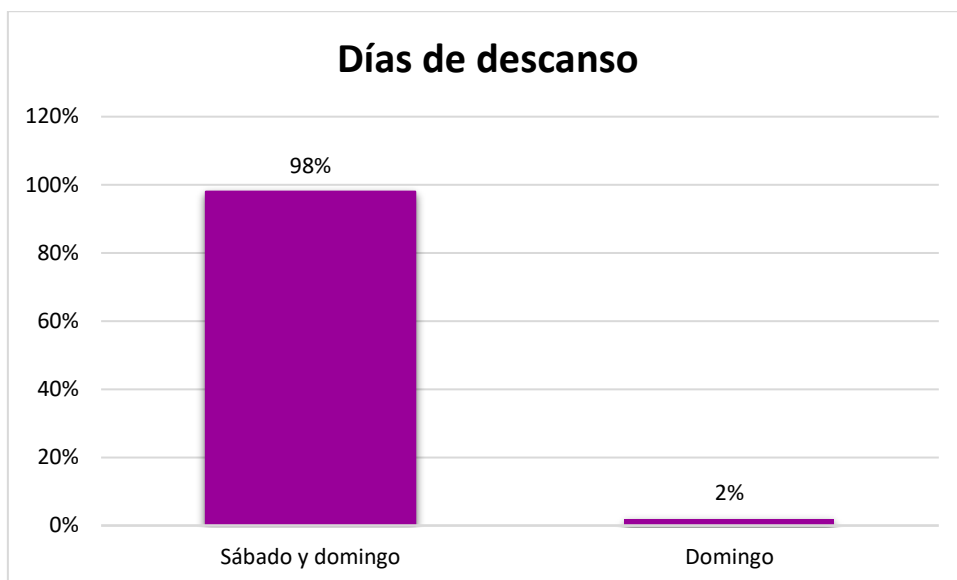


Figura 23. Porcentaje de la muestra de acuerdo con los días de descanso.

Horas promedio dedicadas al día al trabajo

Del total de la muestra el 53% reportó dedicar a sus actividades laborales un promedio de 4 a 7 horas diarias, el 37% dedica de 8 a 10 horas, mientras que el 10% refiere dedicar de 11 a 14 horas.

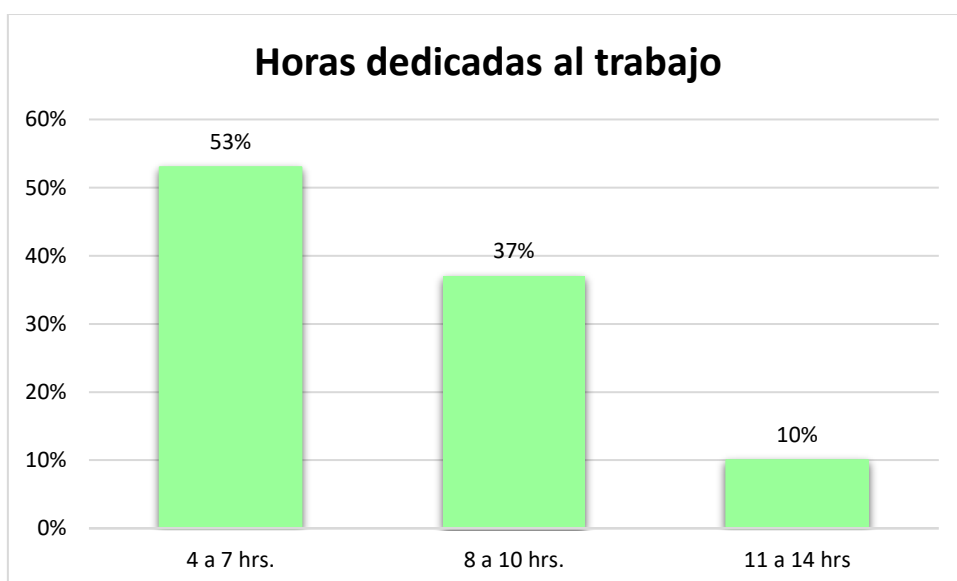


Figura 24. Porcentaje de la muestra de acuerdo con las horas dedicadas al día a sus actividades laborales.

Tiempo de descanso

Del total de la muestra, el 71% reportó tener tiempo para descansar durante la jornada laboral, mientras que el 29% refirió no tener tiempo para descansar.



Figura 25. Porcentaje de la muestra de acuerdo con el tiempo de descanso.

Minutos que dispone para descansar durante la jornada laboral

El 27% de la muestra no tiene tiempo para descansar durante la jornada laboral, el 1 % dispone de 2 minutos, el 1% de 5 minutos, el 1% de 10 minutos, el 20% de 15 minutos, el 4% de 20 minutos, el 32% de 30 minutos, el 5% de 35 minutos, el 2% de 40 minutos, el 10% de 60 minutos, mientras que el 1% dispone de 120 minutos.

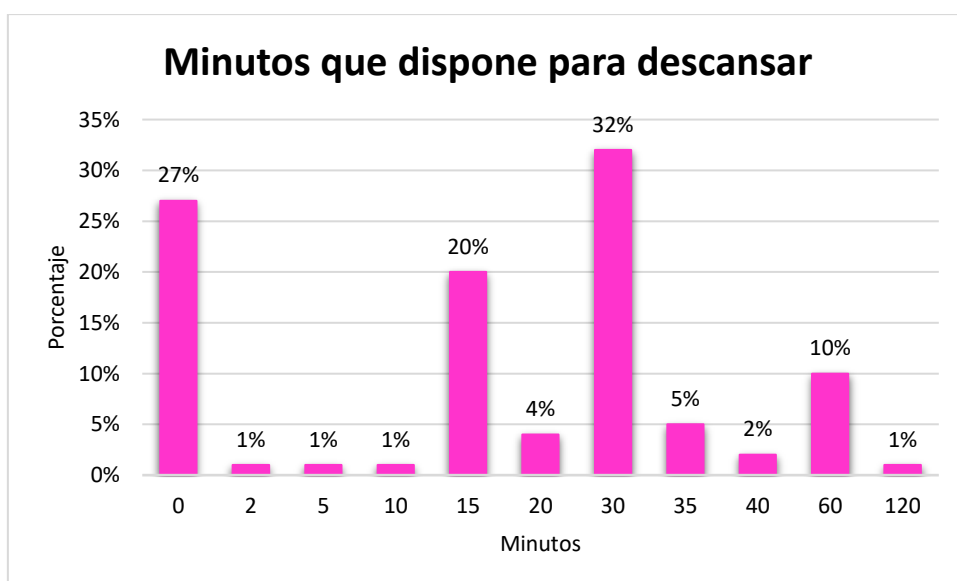


Figura 26. Porcentaje de la muestra de acuerdo con los minutos que dispone para descansar.

Cursos de capacitación

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 28% de la muestra refiere haber tomado algún curso pagado por la organización en los últimos 12 meses, mientras que el 72% refiere no haber tomado ningún curso de capacitación pagado por la organización en los últimos 12 meses.

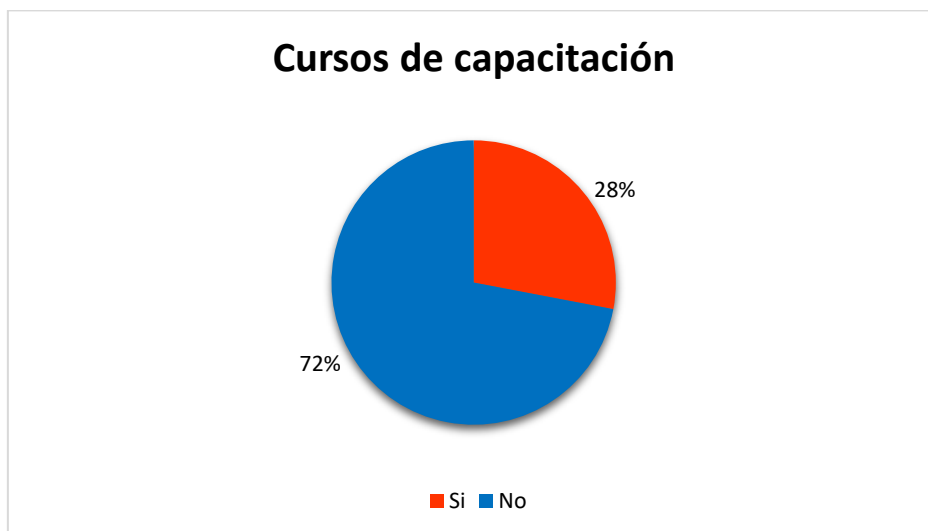


Figura 27. Porcentaje de la muestra de acuerdo con los cursos de capacitación pagados por la organización en el último año.

Cursos de capacitación tomados en los últimos 12 meses

Del total de la muestra, el 67% reporta que no ha tomado ningún curso de capacitación en los últimos 12 meses, el 29% ha tomado de 1 a 5 cursos, el 2% de 5 a 10 cursos, el 1% 15 cursos y el 1% restante tomó 40 cursos.

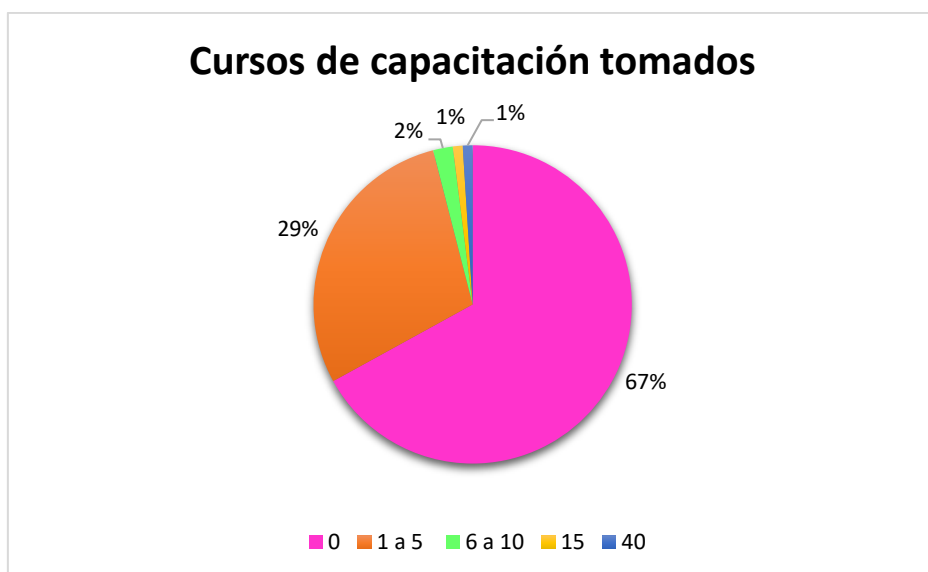


Figura 28. Porcentaje de la muestra de acuerdo con los cursos de capacitación tomados en 12 meses.

Actividad física

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 59% de la muestra realiza alguna actividad física, mientras que el 41% refiere no realizar ninguna actividad física.

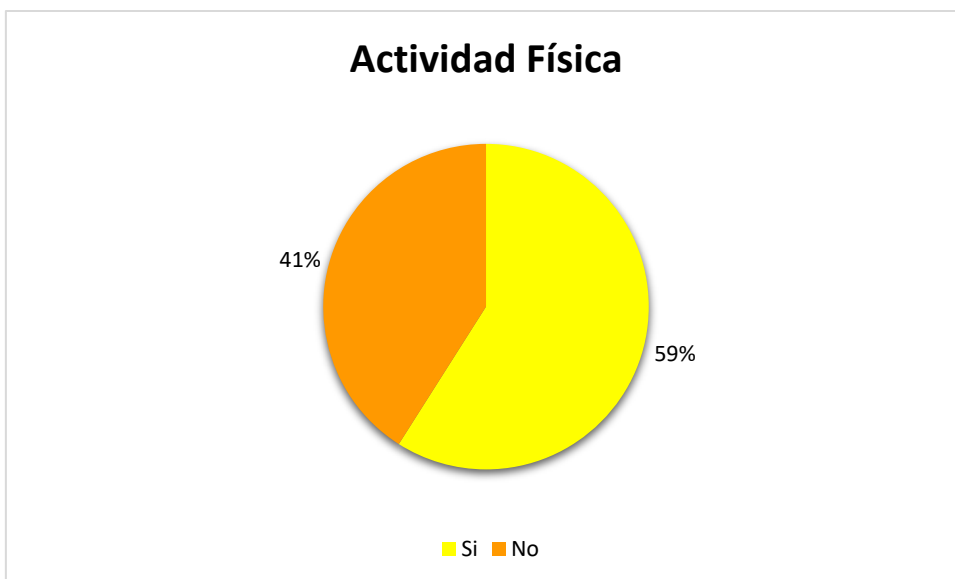


Figura 29. Porcentaje de la muestra de acuerdo con la actividad física.

Deporte

Del total de la muestra, el 26% refiere realizar algún deporte, mientras que el 74% no realiza ningún deporte.

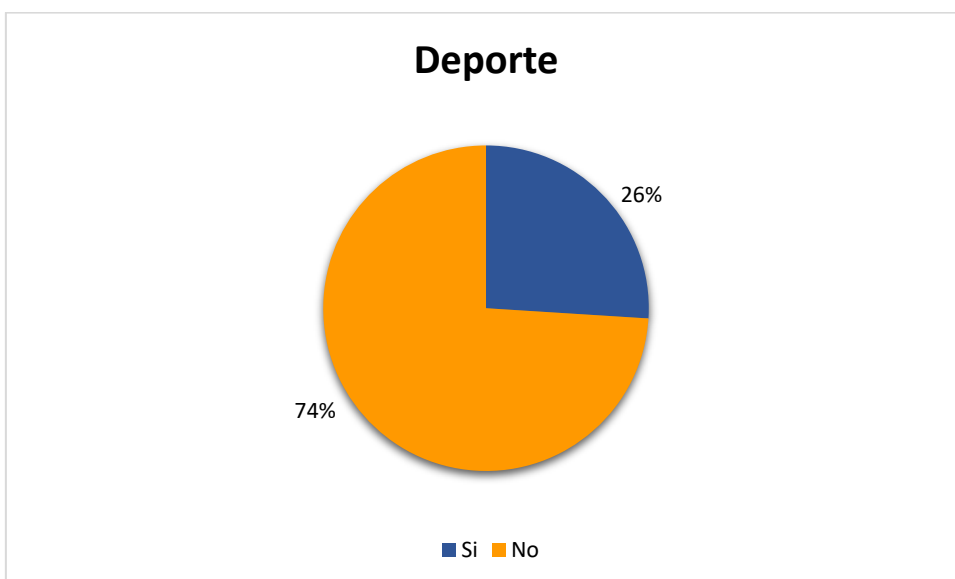


Figura 30. Porcentaje de la muestra de acuerdo con la práctica de algún deporte.

5.2 Confiabilidad del instrumento de medición.

Con el fin de determinar la consistencia interna de los 5 grupos de factores y sus 17 factores respectivos, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach partiendo de los 117 reactivos iniciales.

Después del análisis de confiabilidad se eliminaron 8 de los 117 reactivos iniciales, quedando un total de 109 reactivos.

Los reactivos eliminados a partir del análisis de confiabilidad se indican a continuación:

- F1. Equilibrio trabajo familia. A partir del análisis se eliminó el reactivo 14, pasando de un Alfa de Cronbach inicial de .792 a uno final de .799.
- F2. Satisfacción con el trabajo. A partir del análisis se eliminó el reactivo 54, pasando de un Alfa de Cronbach de .833 a .845.
- F7. Seguridad y salud en el trabajo. De este factor se eliminó el reactivo 18, pasando de un Alfa de Cronbach de .845 a .859.
- F9. Retribución económica por el trabajo. Con base en el análisis se eliminaron los reactivos 42 y 62, pasando de un Alfa de Cronbach inicial de .776 a uno final de .812.
- F12. Participación en la toma de decisiones. Con base en el análisis se eliminaron los reactivos 32 y 72, pasando de un Alfa de Cronbach inicial de .600 a uno final de .666.
- F17. Calidad de vida en el trabajo. El último reactivo eliminado a partir del análisis es el 6, pasando de un Alfa de Cronbach inicial de .890 a uno final de .898.

Tabla 8.

Factores eliminados a partir del análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach

Grupos de factores	Factores	Reactivos	Total	Alfa de cronbach inicial	Reactivos eliminados	Alfa de cronbach final	Total de reactivos
Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia.	14, 21, 23, 43, 47, 71, 83	7	.792	14	.799	6
	F2. Satisfacción con el trabajo.	8, 15, 16, 29, 54, 58, 102, 115, 117	9	.833	54	.845	8
	F3. Desarrollo laboral y profesional.	7, 26, 36, 56, 60, 105, 111, 114	8	.848	-	.848	8
	F4. Motivación en el trabajo.	12, 24, 40, 52, 78, 84, 89	7	.832	-	.832	7
	F5. Bienestar en el trabajo.	4, 28, 30, 37, 53, 57, 73, 104	8	.875	-	.875	8
Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	1, 17, 31, 45, 80, 90	6	.825	-	.825	6
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	-18, -19, -48, -64, -74, -87, -91, -93	8	.845	18	.859	7
Factores del trabajo y la organización	F8. Contenido y significado del trabajo.	3, 5, 10, 22, 38, 49, 81	7	.818	-	.818	7
	F9. Retribución económica por el trabajo.	-27, -42, -62, -66, -82, -103	6	.776	42, 62	.812	4
	F10. Autonomía en el trabajo.	9, 34, 88, 110	4	.696	-	.696	4
	F11. Estabilidad laboral.	46, 61, 69, 76, 95	5	.827	-	.827	5
	F12. Participación en la toma de decisiones.	-32, -39, -72, -92, -97	5	.600	32, 72	.666	3

Factores del entorno sociolaboral	F13. Relaciones interpersonales.	2, 25, 41, 44, 51,77, 109, 116	8	.828	-	.828	8
	F14. Retroalimentación.	13, 35, 50, 75, 98, 106	6	.821	-	.821	6
	F15. Apoyo organizacional.	11, 20, 33, 55, 59, 85, 86, 113	8	.821	-	.821	8
	F16. Reconocimiento.	63, 70, 79, 94, 96, 107, 108	7	.868	-	.868	7
CVT global	F17. Calidad de vida en el trabajo.	6, 65, 67, 68, 99, 100, 101, 112	8	.890	6	.898	7
Total			117	.973	-	.973	109

5.3 Estadística descriptiva de la Calidad de vida en el trabajo.

De acuerdo a la tabla 9, se puede decir que en términos generales los trabajadores perciben en su entorno laboral una Calidad de Vida Laboral adecuada.

El factor que presenta mayor percepción en la calidad de vida laboral es el F1 correspondiente al equilibrio trabajo-familia con una media de 4.91, seguido del F17 que habla de la Calidad de Vida Laboral en general, con una media de 4,715. Con 4.712 sigue el F2 que habla de la satisfacción con el trabajo, con 4.62 está el F11 que muestra una alta estabilidad laboral. El F5 bienestar en el trabajo tiene una media de 4.59, F8 en cuanto a la importancia del contenido y del significado que le dan al trabajo (4.57).

Con una moderada Calidad de Vida Laboral, se encuentran los siguientes factores: F13 relaciones interpersonales, con una media de 4.35, el F3 con 4.16 que habla de la percepción de los trabajadores en cuanto al desarrollo laboral y profesional, el F4 que hace referencia a la motivación en el trabajo con una media de 4.11, el F14 retroalimentación con 4.09, F15 con 4.02, lo que indica que los trabajadores no sienten apoyo por parte de la organización y finalmente el F16 reconocimiento con 4.00.

Los factores que muestran una baja calidad de vida laboral son el F6 referente a las condiciones y medio ambiente de trabajo con 3.97, el F7 con 3.57 lo que indica que no sienten seguridad y salud en el trabajo, el F12 lo que nos dice que tienen poca participación en la toma de decisiones con una media de 3.17 y finalmente el F9 ya que no sienten justa la retribución económica por su trabajo con una media de 3.11.

Tabla 9.**Media de calidad de vida laboral por factor.**

Factores	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
F1. Equilibrio trabajo- familia	100	4.9117	.98344	2.17	6.00
F2. Satisfacción con el trabajo	100	4.7122	.82138	1.89	6.00
F3. Desarrollo laboral y profesional	100	4.1650	.99919	1.25	6.00
F4. Motivación en el trabajo	100	4.1186	.98934	1.29	6.00
F5. Bienestar en el trabajo	100	4.5913	.96643	2.13	6.00
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	100	3.9750	1.09005	1.33	6.00
F7. Seguridad y salud en el trabajo	100	3.5725	1.03798	1.63	6.00
F8. Contenido y significado del trabajo	100	4.5714	.96784	2.00	6.00
F9. Retribución económica por el trabajo	100	3.1175	1.31496	1.00	6.00
F10. Autonomía en el trabajo	100	4.5050	.96856	2.00	6.00
F11. Estabilidad laboral	100	4.6240	1.06677	1.00	6.00
F12. Participación en la toma de decisiones	100	3.1733	1.17252	1.00	6.00
F13. Relaciones interpersonales	100	4.3538	.92320	1.13	6.00
F14. Retroalimentación	100	4.0950	1.05389	1.17	6.00
F15. Apoyo organizacional	100	4.0263	.98398	1.38	6.00
F16. Reconocimiento	100	4.0043	1.07930	1.00	6.00
F17. Calidad de vida en el trabajo	100	4.7150	.93964	1.88	6.00

Media de CVL por factor

De acuerdo a los datos obtenidos, se observa en la figura 31, que la muestra reporta una baja Calidad de Vida Laboral en relación con la remuneración económica, mientras que refieren una alta Calidad de Vida Laboral en el equilibrio entre el trabajo y la familia.

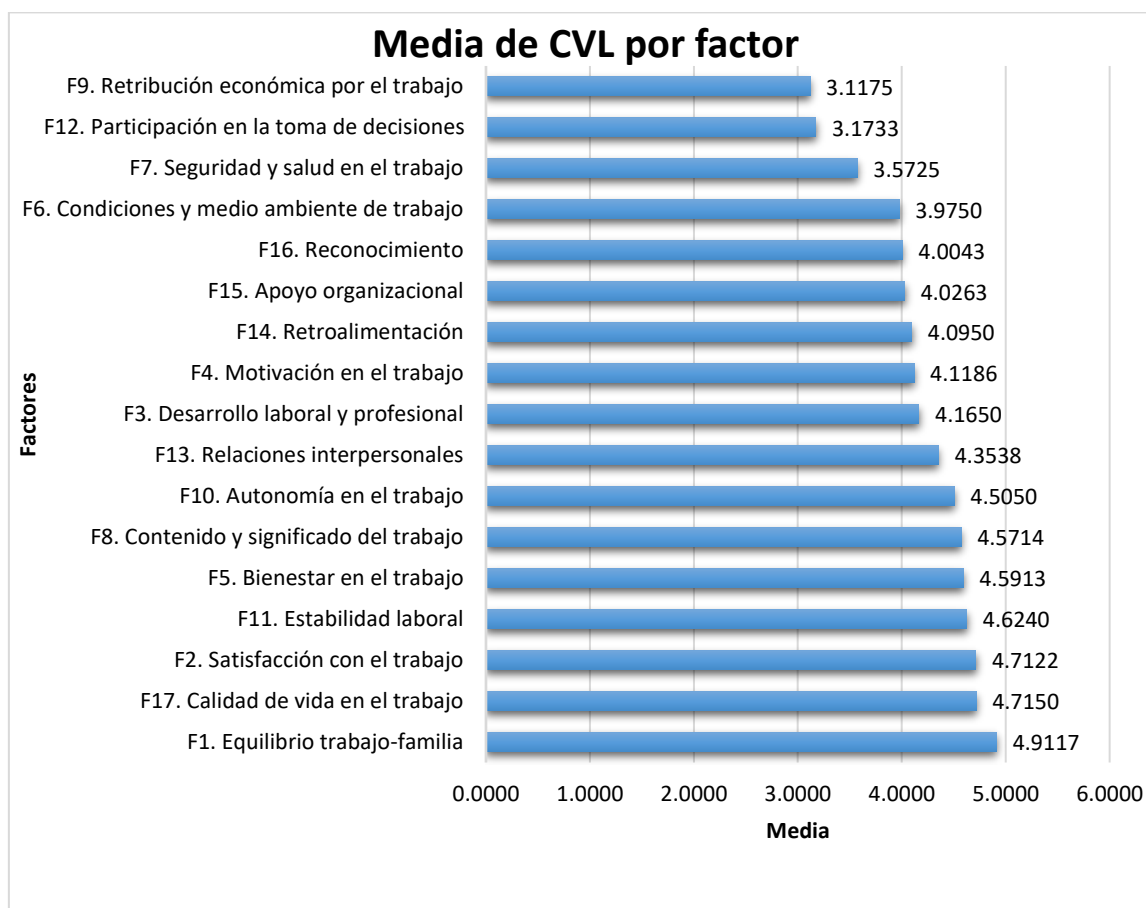


Figura 31. Media de la Calidad de vida laboral por factor.

5.4 Correlaciones entre los factores de la Escala de Calidad de Vida Laboral.

En general se identificaron coeficientes de correlación de Pearson significativos y altos, que oscilaron entre $r=.203$ ($p\leq.05$) y $r=.883$ ($p\leq.01$).

Los únicos factores que presentaron bajas correlaciones no significativas fueron F7 Seguridad y salud en el trabajo, F9 retribución por el trabajo y F12 Participación en la toma de decisiones.

Los resultados se muestran a continuación en la tabla 10.

Tabla 10. Correlación entre los factores de la Escala de Calidad de vida laboral.

Factores	F1	F2	F3	F4	F5	F6.	F7.	F8.	F9.	F10.	F11.	F12	F13.	F14.	F15.	F16.	F17
F1. Equilibrio trabajo-familia	1																
F2. Satisfacción con el trabajo	,724*	1															
F3. Desarrollo laboral y profesional	,551*	,783*	1														
F4. Motivación en el trabajo	,582*	,785*	,895*	1													
F5. Bienestar en el trabajo	,702*	,896*	,765*	,790*	1												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	,366*	,532*	,564*	,659*	,539*	1											
F7. Seguridad y salud en el trabajo	-,082	-,114	-,085	-,039	-,060	,180	1										
F8. Contenido y significado del trabajo	,731*	,835*	,742*	,782*	,883*	,577*	-,097	1									
F9. Retribución económica por el trabajo	-,120	-,133	-,039	,016	-,117	,148	,588*	-,088	1								
F10. Autonomía en el trabajo	,670*	,820*	,732*	,745*	,828*	,534*	-,090	,828*	-,073	1							
F11. Estabilidad laboral	,629*	,751*	,714*	,739*	,742*	,509*	,055	,681*	,022	,708*	1						
F12. Participación en la toma de decisiones	-,255*	-,126	,022	,100	-,115	,071	,447*	-,058	,724*	-,124	,013	1					
F13. Relaciones interpersonales	,611*	,786*	,780*	,791*	,814*	,474*	-,096	,746*	-	,708*	,803*	-	1				
F14. Retroalimentación	,489*	,658*	,788*	,827*	,662*	,433*	-,188	,646*	-,078	,548*	,644*	,103	,726*	1			
F15. Apoyo organizacional	,577*	,756*	,822*	,856*	,764*	,554*	-,117	,716*	-,063	,692*	,721*	,038	,850*	,838*	1		
F16. Reconocimiento	,343*	,535*	,783*	,821*	,548*	,563*	-,029	,525*	,082	,514*	,570*	,194	,602*	,845*	,729*	1	
F17. Calidad de vida en el trabajo	,739*	,913*	,724*	,765*	,909*	,554*	-,035	,846*	-,039	,835*	,741*	-	,761*	,625*	,703*	,558*	1

5.5 Relación de la Calidad de Vida Laboral con las variables sociodemográficas.

Relación de la CVL con las variables sociodemográficas: Resultados del análisis de correlación de Pearson

Para identificar la relación estadísticamente significativa entre los factores de la CVL se estimó el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados se muestran en la Tabla 11. Estos resultados indican que diversos factores de la CVL están asociados a algunas variables sociodemográficas tal como se indica a continuación:

- F1. Equilibrio Trabajo Familia. Este factor estuvo asociado significativa y positivamente con la edad ($r=.218$; $p\leq .05$), el salario mensual ($r=.246$; $p\leq .05$). Estos resultados indican que a mayor edad y salario el trabajador percibe un mayor equilibrio trabajo-familia. También este factor se asoció significativa y negativamente con el número de horas extras trabajadas al día ($r=-.257$; $p\leq .01$) y los minutos de que dispone el trabajador para descansar durante su jornada ($r=-.356$; $p\leq .01$), lo cual indica que cuando el trabajador trabaja más horas extras y dispone de más tiempo de descanso durante su jornada laboral, percibe un menor equilibrio trabajo-familia.
- F2. Satisfacción con el trabajo. Este factor estuvo asociado significativa y negativamente con el número de minutos que dispone el trabajador para descansar durante su jornada laboral ($r=-.249$; $p\leq .05$), es decir que cuando el trabajador dispone de más tiempo de descanso durante su jornada laboral, percibe menor satisfacción con su trabajo.
- F3. Desarrollo laboral y profesional. Este factor se asoció únicamente de forma significativa y negativa con el número de trabajos que tiene actualmente el trabajador ($r=-.220$; $p\leq .05$), lo cual indica que cuando el trabajador tiene más de un trabajo, percibe menor desarrollo laboral y profesional.

- F4. Motivación en el trabajo. Este factor se asoció de forma significativa y negativa con el número de horas extras trabajadas al día ($r=-.199$; $p\leq .05$), por lo que se puede concluir que a mayor cantidad de horas extras trabajadas al día, menor es su percepción de la motivación en el trabajo.
- F5. Bienestar en el trabajo. Este factor estuvo asociado significativa y positivamente con la edad ($r= .270$; $p\leq .01$), por lo que los resultados indican que a mayor edad, el trabajador percibe mayor bienestar en el trabajo. Este factor también se asoció significativa y negativamente con los minutos que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral ($r= -.331$ $p\leq .01$), lo cual indica que a mayor tiempo para descansar durante la jornada laboral, el trabajador percibe menor bienestar en el trabajo.
- F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Se encontró que este factor, no se asocia de forma significativa, ni positiva, ni negativamente con ninguna de las variables sociodemográficas.
- F7. Seguridad y salud en el trabajo. Este factor se asoció de forma significativa y positivamente con la edad ($r= .246$; $p\leq .05$), es decir que a mayor edad los trabajadores perciben mayor seguridad y salud en el trabajo.
- F8. Contenido y significado del trabajo. Este factor se asocia únicamente, de forma significativa y negativa con los minutos que se dispone para descansar durante la jornada laboral ($r=-.270$; $p\leq .01$), lo cual indica que a mayor cantidad de minutos para descansar durante la jornada laboral, menor es la percepción de los trabajadores en cuanto al contenido y significado que le dan al trabajo.
- F9. Retribución económica por el trabajo. Este factor, no se asoció de forma significativa, ni positiva, ni negativamente con ninguna de las variables sociodemográficas.

- F10. Autonomía en el trabajo. Este factor estuvo asociado significativa y positivamente con la edad ($r = .211$; $p \leq .05$), este resultado indica que a mayor edad, mayor es la percepción de la autonomía en el trabajo. Este factor se asoció también de forma significativa y negativa con los minutos de que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral ($r = -.199$; $p \leq .05$), es decir que el trabajador percibe una menor autonomía en el trabajo cuando tiene más minutos para descansar durante la jornada laboral.
- F11. Estabilidad laboral. Este factor se asoció de forma significativa y negativa con el número de horas trabajadas al día ($r = -.230$; $p \leq .05$), las horas extras trabajadas al día ($r = -.244$; $p \leq .05$) y al número de horas dedicadas al día a su trabajo principal ($r = -.249$; $p \leq .05$), estos resultados indican que a mayor número de horas trabajadas al día, horas extras trabajadas al día, y mayor número de horas dedicadas al trabajo principal, el trabajador percibe menor estabilidad laboral.
- F12. Participación en la toma de decisiones. En este factor se encontró una asociación significativa y negativa con el número de horas trabajadas al día ($r = -.197$; $p \leq .05$), lo que quiere decir que a mayor número de horas trabajadas al día, el trabajador percibe menos participación en la toma de decisiones.
- F13. Relaciones interpersonales. En este factor se encontró una asociación significativa y negativamente con el número de horas dedicadas al trabajo principal ($r = -.207$; $p \leq .05$), lo cual indica que a mayor número de horas dedicadas al trabajo principal, el trabajadores percibe que tiene menos relaciones interpersonales.
- F14. Retroalimentación. Este factor, no se asoció de forma significativa, ni positiva, ni negativamente con ninguna de las variables sociodemográficas.

- F15. Apoyo organizacional. Este factor estuvo asociado significativa y negativamente con el número de horas trabajadas al día ($r=-.220$; $p\leq .05$), el número de horas dedicadas al trabajo principal ($r=-.251$; $p\leq .05$) y con los minutos que el trabajador dispone para descansar durante la jornada laboral ($r=-.213$; $p\leq .05$). Estos resultados indican que a mayor número de horas trabajadas al día, mayor número de horas dedicadas al trabajo principal y a minutos que se dispone para descansar, los trabajadores perciben menor apoyo organizacional.
- F16 Reconocimiento. Este factor se asoció de forma significativa y negativa con el salario mensual percibido por el trabajo ($r=-.226$; $p\leq .05$), es decir, que a mayor salario percibido menor reconocimiento percibe el trabajador.
- F17 Calidad de vida en el trabajo. Este factor estuvo asociado significativa y positivamente con la edad ($r=.268$; $p\leq .01$), lo que quiere decir que a mayor edad el trabajador percibe una mayor calidad de vida en el trabajo. Este factor también estuvo asociado de forma significativa y negativa con los minutos de que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral ($r=-.263$; $p\leq .01$), lo que indica que a mayor cantidad de minutos para descansar durante la jornada laboral, los trabajadores perciben una menor calidad de vida en el trabajo.

Tabla 11. Coeficientes de correlación de Pearson entre los factores de la CVL y las variables sociodemográficas.

Factores	Edad	Hijos	Tiempo traslado casa trabajo	Personas que dependen económicamente	Personas que tiene a su cargo	Horas trabajadas al día	Horas extras	Salario mensual	Anti-güedad en su puesto actual. AÑOS	Anti-güedad en la organización AÑOS	Tiempo que tiene trabajando. AÑOS	Trabajos que tiene actualmente	Hrs. que le dedica al día a su trabajo principal	Descanso durante la jornada	Curso de capacitación	Actividades de diversión o esparcimiento
F1. Equilibrio trabajo-familia	,218*	,075	-,126	,084	-,018	-,079	-,257**	,246*	,142	,154	,115	,044	-,123	-,356**	-,065	,172
F2. Satisfacción con el trabajo	,181	,088	-,028	,051	,015	-,063	-,143	,074	,110	,128	,119	-,110	-,112	-,249*	-,093	,087
F3. Desarrollo laboral y profesional	,041	,066	,105	-,022	,054	-,130	-,163	-,110	-,030	-,052	-,001	-,220*	-,184	-,114	-,085	,058
F4. Motivación en el trabajo	,080	,137	,069	,066	,061	-,087	-,199*	-,038	-,007	-,031	,049	-,092	-,151	-,140	-,100	,075
F5. Bienestar en el trabajo	,270**	,127	-,002	,102	,040	-,024	-,175	,154	,155	,176	,188	-,031	-,088	-,331**	-,062	,093
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	,090	,099	,020	,095	,028	,013	-,119	-,046	,038	-,025	,073	-,145	-,115	-,100	-,142	,012
F7. Seguridad y salud en el trabajo	,246*	,144	-,093	,032	-,164	-,101	,058	,195	,172	,162	,144	,032	-,196	-,127	-,103	,056
F8. Contenido y significado del trabajo	,168	,077	,031	,090	,042	-,018	-,171	,066	,064	,096	,116	,028	-,094	-,270**	-,071	,082
F9. Retribución económica por el trabajo	,099	,066	-,025	-,002	-,055	-,169	,061	-,007	,018	,025	,026	,102	-,098	-,095	-,084	,127
F10. Autonomía en el trabajo	,211*	,113	,007	,095	,040	-,036	-,123	,110	,151	,166	,169	-,002	-,115	-,199*	-,046	,130
F11. Estabilidad laboral	,152	,136	-,025	-,066	-,025	-,230*	-,244*	-,026	,127	,064	,058	-,185	-,249*	-,184	-,113	,153
F12. Participación en la toma de decisiones	-,021	,080	,076	,012	,075	-,197*	,054	-,183	-,129	-,098	-,063	,013	-,145	,010	,004	-,049
F13. Relaciones interpersonales	,054	,100	,079	,030	,041	-,130	-,191	-,029	-,044	-,059	,006	-,190	-,207*	-,193	-,056	,087
F14. Retroalimentación	-,026	,060	,036	-,004	,101	-,186	-,151	-,152	-,115	-,130	-,090	-,191	-,169	-,116	-,014	,009
F15. Apoyo organizacional	,017	,082	,096	,012	,017	-,220*	-,144	-,047	-,084	-,086	-,039	-,193	-,251*	-,213*	-,061	,058
F16. Reconocimiento	-,060	,082	,015	-,060	,090	-,182	-,113	-,226*	-,175	-,192	-,106	-,176	-,188	,003	,004	-,017
F17. Calidad de vida en el trabajo	,268**	,147	-,064	,101	,051	-,029	-,137	,141	,156	,186	,193	-,053	-,081	-,263**	-,020	,122

Relación de la CVL con las variables sociodemográficas: Resultados del análisis t student

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 12 se identificaron diferencias significativas entre 5 de los factores de CVL y el estado civil:

- F5. Bienestar en el Trabajo y Estado civil. Se identificaron diferencias significativas en trabajadores con pareja y sin pareja ($t=2.26$, $gl=38.35$, $p=0.029$). Estos resultados arrojaron que los trabajadores con pareja se perciben con mayor bienestar en el trabajo, comparativamente con los que no tienen pareja.
- F10. Autonomía en el trabajo y Estado civil. Se encontró una diferencia significativa en los trabajadores con pareja y sin pareja ($t=2.45$, $gl=42.35$, $p=0.018$). Lo que indica que los trabajadores que tienen pareja, perciben una mayor autonomía en el trabajo en relación con los que no tienen pareja.
- F13. Relaciones interpersonales y Estado civil. Se identificaron diferencias significativas en trabajadores con y sin pareja ($t=2.00$, $gl=98$, $p=0.048$). Estos resultados arrojan que los trabajadores con pareja refieren mayores relaciones interpersonales en comparación con los que no tienen pareja.
- F14. Retroalimentación y Estado civil. Se encontró diferencias significativas en trabajadores con y sin pareja ($t=2.18$, $gl=98$, $p=0.031$). Lo que indica que los trabajadores que tienen pareja perciben tener mayor retroalimentación en el trabajo que aquellos que no tienen pareja.
- F17. Calidad de vida en el trabajo y Estado civil. Se identificaron diferencias significativas en trabajadores con y sin pareja ($t=2.19$, $gl=39.35$, $p=0.034$). Estos resultados arrojan que los trabajadores que tienen pareja perciben una mayor calidad de vida en el trabajo, que aquellos que no tienen pareja.

Tabla 12. Relación entre los factores de CVT y el estado civil: resultados del análisis t-student.

Factores de CVT	Estado Civil	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P																																																																																																																																
F1. Equilibrio trabajo-familia	Con pareja	71	5.01	.92	1.49	45.35	.141																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.66	1.09				F2. Satisfacción con el trabajo	Con pareja	71	4.81	.70	1.63	39.43	.110	Sin pareja	29	4.47	1.02	F3. Desarrollo laboral y profesional	Con pareja	71	4.22	.96	.91	98	.362	Sin pareja	29	4.02	1.08	F4. Motivación en el trabajo	Con pareja	71	4.22	.93	1.63	98	.104	Sin pareja	29	3.86	1.09	F5. Bienestar en el trabajo	Con pareja	71	4.75	.80	2.26	38.35	.029	Sin pareja	29	4.19	1.21	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Con pareja	71	3.94	1.12	-.41	98	.679	Sin pareja	29	4.04	1.02	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Con pareja	71	3.50	1.01	-1.04	98	.301	Sin pareja	29	3.74	1.10	F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091	Sin pareja	29	4.28	1.12	F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386
F2. Satisfacción con el trabajo	Con pareja	71	4.81	.70	1.63	39.43	.110																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.47	1.02				F3. Desarrollo laboral y profesional	Con pareja	71	4.22	.96	.91	98	.362	Sin pareja	29	4.02	1.08	F4. Motivación en el trabajo	Con pareja	71	4.22	.93	1.63	98	.104	Sin pareja	29	3.86	1.09	F5. Bienestar en el trabajo	Con pareja	71	4.75	.80	2.26	38.35	.029	Sin pareja	29	4.19	1.21	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Con pareja	71	3.94	1.12	-.41	98	.679	Sin pareja	29	4.04	1.02	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Con pareja	71	3.50	1.01	-1.04	98	.301	Sin pareja	29	3.74	1.10	F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091	Sin pareja	29	4.28	1.12	F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25								
F3. Desarrollo laboral y profesional	Con pareja	71	4.22	.96	.91	98	.362																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.02	1.08				F4. Motivación en el trabajo	Con pareja	71	4.22	.93	1.63	98	.104	Sin pareja	29	3.86	1.09	F5. Bienestar en el trabajo	Con pareja	71	4.75	.80	2.26	38.35	.029	Sin pareja	29	4.19	1.21	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Con pareja	71	3.94	1.12	-.41	98	.679	Sin pareja	29	4.04	1.02	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Con pareja	71	3.50	1.01	-1.04	98	.301	Sin pareja	29	3.74	1.10	F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091	Sin pareja	29	4.28	1.12	F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																				
F4. Motivación en el trabajo	Con pareja	71	4.22	.93	1.63	98	.104																																																																																																																																
	Sin pareja	29	3.86	1.09				F5. Bienestar en el trabajo	Con pareja	71	4.75	.80	2.26	38.35	.029	Sin pareja	29	4.19	1.21	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Con pareja	71	3.94	1.12	-.41	98	.679	Sin pareja	29	4.04	1.02	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Con pareja	71	3.50	1.01	-1.04	98	.301	Sin pareja	29	3.74	1.10	F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091	Sin pareja	29	4.28	1.12	F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																
F5. Bienestar en el trabajo	Con pareja	71	4.75	.80	2.26	38.35	.029																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.19	1.21				F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Con pareja	71	3.94	1.12	-.41	98	.679	Sin pareja	29	4.04	1.02	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Con pareja	71	3.50	1.01	-1.04	98	.301	Sin pareja	29	3.74	1.10	F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091	Sin pareja	29	4.28	1.12	F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Con pareja	71	3.94	1.12	-.41	98	.679																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.04	1.02				F7. Seguridad y salud en el trabajo	Con pareja	71	3.50	1.01	-1.04	98	.301	Sin pareja	29	3.74	1.10	F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091	Sin pareja	29	4.28	1.12	F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																																								
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Con pareja	71	3.50	1.01	-1.04	98	.301																																																																																																																																
	Sin pareja	29	3.74	1.10				F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091	Sin pareja	29	4.28	1.12	F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																																																				
F8. Contenido y significado del trabajo	Con pareja	71	4.68	.88	1.72	42.78	.091																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.28	1.12				F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063	Sin pareja	29	3.50	1.34	F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																																																																
F9. Retribución económica por el trabajo	Con pareja	71	2.96	1.27	-1.88	98	.063																																																																																																																																
	Sin pareja	29	3.50	1.34				F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018	Sin pareja	29	4.10	1.11	F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																																																																												
F10. Autonomía en el trabajo	Con pareja	71	4.66	.85	2.45	42.35	.018																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.10	1.11				F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295	Sin pareja	29	4.44	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																																																																																								
F11. Estabilidad laboral	Con pareja	71	4.69	.96	1.05	98	.295																																																																																																																																
	Sin pareja	29	4.44	1.27				F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386	Sin pareja	29	3.33	1.25																																																																																																																				
F12. Participación en la toma de decisiones	Con pareja	71	3.10	1.14	-.87	98	.386																																																																																																																																
	Sin pareja	29	3.33	1.25																																																																																																																																			

Factores de CVT	Estado civil	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P
F13. Relaciones interpersonales	Con pareja	71	4.47	.83	2.00	98	.048
	Sin pareja	29	4.06	1.06			
F14. Retroalimentación	Con pareja	71	4.23	.96	2.18	98	.031
	Sin pareja	29	3.74	1.19			
F15. Apoyo organizacional	Con pareja	71	4.13	.90	1.52	43.47	.135
	Sin pareja	29	3.77	1.12			
F16. Reconocimiento	Con pareja	71	4.12	1.01	1.82	98	.071
	Sin pareja	29	3.69	1.19			
F17. Calidad de vida en el trabajo	Con pareja	71	4.86	.79	2.19	39.35	.034
	Sin pareja	29	4.34	1.15			

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 13 se identificaron diferencias significativas entre 6 de los factores de Calidad de Vida Laboral y el sexo:

- F3. Desarrollo laboral y profesional y sexo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores, de acuerdo a su sexo ($t=2.27$, $gl=98$, $p=.025$). Lo que indica que los trabajadores del sexo femenino perciben un mayor desarrollo laboral y profesional en comparación con los del sexo masculino.
- F9. Retribución económica por el trabajo y sexo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo a su sexo ($t=2.00$, $gl=98$, $p=.047$). Lo que indica que los trabajadores del sexo femenino perciben una mayor retribución económica por su trabajo en comparación con los trabajadores del sexo masculino.

- F11. Estabilidad laboral y sexo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo a su sexo ($t=2.03$, $gl=98$, $p=.044$). Lo que indica que los trabajadores del sexo femenino perciben una mayor estabilidad en el trabajo, en relación con los trabajadores del sexo masculino.
- F14. Retroalimentación y sexo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo a su sexo ($t=2.88$, $gl=98$, $p=.005$). Estos resultados arrojan, que los trabajadores del sexo femenino perciben una mayor retroalimentación en relación con los trabajadores del sexo masculino.
- F15. Apoyo organizacional y sexo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo a su sexo ($t=2.57$, $gl=98$, $p=.012$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores del sexo femenino, se perciben con mayor apoyo organizacional en comparación con los trabajadores del sexo masculino.
- F16.Reconocimiento y sexo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo a su sexo ($t=3.07$, $gl=98$, $p=.003$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores del sexo femenino, perciben mayor reconocimiento dentro de la organización en comparación con los trabajadores del sexo masculino.

Tabla 13. Relación entre los factores de CVL y el sexo: resultados del análisis t-student.

Factores	Sexo	N	Media	Desviación estándar	T	gl	P																																																																																																																																																																																												
F1. Equilibrio trabajo-familia	Femenino	64	4.95	1.06	.490	98	.626																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.85	.83				F2. Satisfacción con el trabajo	Femenino	64	4.75	.92	.668	98	.506	Maculino	36	4.64	.62	F3. Desarrollo laboral y profesional	Femenino	64	4.33	.99	2.275	98	.025	Maculino	36	3.87	.97	F4. Motivación en el trabajo	Femenino	64	4.21	1.04	1.264	98	.209	Maculino	36	3.95	.89	F5. Bienestar en el trabajo	Femenino	64	4.60	1.06	.061	98	.951	Maculino	36	4.58	0.78	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Femenino	64	3.95	1.07	-.298	98	.766	Maculino	36	4.02	1.14	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Femenino	64	3.54	1.04	-.403	98	.688	Maculino	36	3.63	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541	Maculino	36	4.49	.85	F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764
F2. Satisfacción con el trabajo	Femenino	64	4.75	.92	.668	98	.506																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.64	.62				F3. Desarrollo laboral y profesional	Femenino	64	4.33	.99	2.275	98	.025	Maculino	36	3.87	.97	F4. Motivación en el trabajo	Femenino	64	4.21	1.04	1.264	98	.209	Maculino	36	3.95	.89	F5. Bienestar en el trabajo	Femenino	64	4.60	1.06	.061	98	.951	Maculino	36	4.58	0.78	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Femenino	64	3.95	1.07	-.298	98	.766	Maculino	36	4.02	1.14	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Femenino	64	3.54	1.04	-.403	98	.688	Maculino	36	3.63	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541	Maculino	36	4.49	.85	F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76								
F3. Desarrollo laboral y profesional	Femenino	64	4.33	.99	2.275	98	.025																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	3.87	.97				F4. Motivación en el trabajo	Femenino	64	4.21	1.04	1.264	98	.209	Maculino	36	3.95	.89	F5. Bienestar en el trabajo	Femenino	64	4.60	1.06	.061	98	.951	Maculino	36	4.58	0.78	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Femenino	64	3.95	1.07	-.298	98	.766	Maculino	36	4.02	1.14	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Femenino	64	3.54	1.04	-.403	98	.688	Maculino	36	3.63	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541	Maculino	36	4.49	.85	F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																				
F4. Motivación en el trabajo	Femenino	64	4.21	1.04	1.264	98	.209																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	3.95	.89				F5. Bienestar en el trabajo	Femenino	64	4.60	1.06	.061	98	.951	Maculino	36	4.58	0.78	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Femenino	64	3.95	1.07	-.298	98	.766	Maculino	36	4.02	1.14	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Femenino	64	3.54	1.04	-.403	98	.688	Maculino	36	3.63	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541	Maculino	36	4.49	.85	F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																
F5. Bienestar en el trabajo	Femenino	64	4.60	1.06	.061	98	.951																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.58	0.78				F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Femenino	64	3.95	1.07	-.298	98	.766	Maculino	36	4.02	1.14	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Femenino	64	3.54	1.04	-.403	98	.688	Maculino	36	3.63	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541	Maculino	36	4.49	.85	F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Femenino	64	3.95	1.07	-.298	98	.766																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.02	1.14				F7. Seguridad y salud en el trabajo	Femenino	64	3.54	1.04	-.403	98	.688	Maculino	36	3.63	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541	Maculino	36	4.49	.85	F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																								
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Femenino	64	3.54	1.04	-.403	98	.688																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	3.63	1.05				F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541	Maculino	36	4.49	.85	F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																				
F8. Contenido y significado del trabajo	Femenino	64	4.62	1.03	.613	98	.541																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.49	.85				F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047	Maculino	36	2.77	1.16	F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																
F9. Retribución económica por el trabajo	Femenino	64	3.31	1.36	2.007	98	.047																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	2.77	1.16				F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680	Maculino	36	4.45	.89	F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																												
F10. Autonomía en el trabajo	Femenino	64	4.54	1.02	.413	98	.680																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.45	.89				F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044	Maculino	36	4.34	1.01	F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																								
F11. Estabilidad laboral	Femenino	64	4.78	1.07	2.036	98	.044																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.34	1.01				F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068	Maculino	36	2.87	1.30	F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																																				
F12. Participación en la toma de decisiones	Femenino	64	3.34	1.07	1.858	61.471	.068																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	2.87	1.30				F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187	Maculino	36	4.19	.87	F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																																																
F13. Relaciones interpersonales	Femenino	64	4.45	.95	1.327	98	.187																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.19	.87				F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005	Maculino	36	3.70	.98	F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																																																												
F14. Retroalimentación	Femenino	64	4.32	1.04	2.886	98	.005																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	3.70	.98				F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012	Maculino	36	3.70	.90	F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																																																																								
F15. Apoyo organizacional	Femenino	64	4.21	.99	2.573	98	.012																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	3.70	.90				F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003	Maculino	36	3.58	1.14	F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																																																																																				
F16. Reconocimiento	Femenino	64	4.24	.97	3.076	98	.003																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	3.58	1.14				F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																																																																																																
F17. Calidad de vida en el trabajo	Femenino	64	4.74	1.03	.301	98	.764																																																																																																																																																																																												
	Maculino	36	4.68	.76																																																																																																																																																																																															

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 14 se puede decir que no se identificaron diferencias significativas entre los factores de CVL y si tiene o no hijos.

Tabla 14. Relación entre los factores de CVL y si tiene o no hijos: resultados del análisis t-student.

Factores	¿Tiene hijos?	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p.
F1. Equilibrio trabajo-familia	Si	73	4.95	.98	.71	98	.478
	No	27	4.80	1.01			
F2. Satisfacción con el trabajo	Si	73	4.78	.82	1.29	98	.201
	No	27	4.54	.81			
F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	73	4.21	1.01	.75	98	.456
	No	27	4.04	.98			
F4. Motivación en el trabajo	Si	73	4.21	.97	1.52	98	.132
	No	27	3.87	1.02			
F5. Bienestar en el trabajo	Si	73	4.66	.93	1.25	98	.215
	No	27	4.39	1.05			
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	73	4.02	1.09	.62	98	.539
	No	27	3.86	1.11			
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	73	3.67	1.06	1.52	98	.132
	No	27	3.31	.93			
F8. Contenido y significado del trabajo	Si	73	4.64	.95	1.10	98	.275
	No	27	4.40	1.01			
F9. Retribución económica por el trabajo	Si	73	3.20	1.37	1.06	98	.293
	No	27	2.89	1.16			
F10. Autonomía en el trabajo	Si	73	4.60	.94	1.61	98	.110
	No	27	4.25	1.01			
F11. Estabilidad laboral	Si	73	4.71	1.01	1.32	98	.188
	No	27	4.39	1.20			
F12. Participación en la toma de decisiones	Si	73	3.24	1.17	.96	98	.338
	No	27	2.99	1.19			
F13. Relaciones interpersonales	Si	73	4.40	.90	.83	98	.406
	No	27	4.23	.99			
F14. Retroalimentación	Si	73	4.17	1.01	1.19	98	.236
	No	27	3.89	1.15			
F15. Apoyo organizacional	Si	73	4.09	.97	1.14	98	.258
	No	27	3.84	1.01			
F16. Reconocimiento	Si	73	4.08	1.06	1.16	98	.249
	No	27	3.80	1.13			
F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	73	4.81	.92	1.65	98	.103
	No	27	4.46	.97			

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 15 se identificaron diferencias significativas entre 1 factor de calidad de vida laboral y el turno:

- F15. Apoyo organizacional y turno. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo al turno en el que laboran ($t=1.93$, $gl=94$, $p=.056$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores del turno matutino perciben mayor apoyo organizacional en comparación con los trabajadores del turno vespertino.

Tabla 15. Relación entre los factores de CVL y el turno: resultados del análisis t-student.

Factores	Turno	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p.																																																																																																																																			
F1. Equilibrio trabajo-familia	Matutino	45	5.07	.94	1.49	94	.139																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.78	.99				F2. Satisfacción con el trabajo	Matutino	45	4.69	.92	-.11	94	.907	Vespertino	51	4.71	.74	F3. Desarrollo laboral y profesional	Matutino	45	4.19	1.03	.38	94	.702	Vespertino	51	4.11	.99	F4. Motivación en el trabajo	Matutino	45	4.18	1.01	.74	94	.459	Vespertino	51	4.03	.96	F5. Bienestar en el trabajo	Matutino	45	4.61	.92	.41	94	.683	Vespertino	51	4.53	1.03	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Matutino	45	3.82	1.02	-	94	.113	Vespertino	51	4.16	1.05	1.60	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Matutino	45	3.47	1.00	-	94	.294	Vespertino	51	3.69	1.05	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896	Vespertino	51	4.55	.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335
F2. Satisfacción con el trabajo	Matutino	45	4.69	.92	-.11	94	.907																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.71	.74				F3. Desarrollo laboral y profesional	Matutino	45	4.19	1.03	.38	94	.702	Vespertino	51	4.11	.99	F4. Motivación en el trabajo	Matutino	45	4.18	1.01	.74	94	.459	Vespertino	51	4.03	.96	F5. Bienestar en el trabajo	Matutino	45	4.61	.92	.41	94	.683	Vespertino	51	4.53	1.03	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Matutino	45	3.82	1.02	-	94	.113	Vespertino	51	4.16	1.05	1.60	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Matutino	45	3.47	1.00	-	94	.294	Vespertino	51	3.69	1.05	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896	Vespertino	51	4.55	.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26								
F3. Desarrollo laboral y profesional	Matutino	45	4.19	1.03	.38	94	.702																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.11	.99				F4. Motivación en el trabajo	Matutino	45	4.18	1.01	.74	94	.459	Vespertino	51	4.03	.96	F5. Bienestar en el trabajo	Matutino	45	4.61	.92	.41	94	.683	Vespertino	51	4.53	1.03	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Matutino	45	3.82	1.02	-	94	.113	Vespertino	51	4.16	1.05	1.60	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Matutino	45	3.47	1.00	-	94	.294	Vespertino	51	3.69	1.05	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896	Vespertino	51	4.55	.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																				
F4. Motivación en el trabajo	Matutino	45	4.18	1.01	.74	94	.459																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.03	.96				F5. Bienestar en el trabajo	Matutino	45	4.61	.92	.41	94	.683	Vespertino	51	4.53	1.03	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Matutino	45	3.82	1.02	-	94	.113	Vespertino	51	4.16	1.05	1.60	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Matutino	45	3.47	1.00	-	94	.294	Vespertino	51	3.69	1.05	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896	Vespertino	51	4.55	.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																
F5. Bienestar en el trabajo	Matutino	45	4.61	.92	.41	94	.683																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.53	1.03				F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Matutino	45	3.82	1.02	-	94	.113	Vespertino	51	4.16	1.05	1.60	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Matutino	45	3.47	1.00	-	94	.294	Vespertino	51	3.69	1.05	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896	Vespertino	51	4.55	.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Matutino	45	3.82	1.02	-	94	.113																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.16	1.05				1.60	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Matutino	45	3.47	1.00	-	94	.294	Vespertino	51	3.69	1.05	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896	Vespertino	51	4.55	.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																																								
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Matutino	45	3.47	1.00	-	94	.294																																																																																																																																			
	Vespertino	51	3.69	1.05				1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896	Vespertino	51	4.55	.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																																																					
F8. Contenido y significado del trabajo	Matutino	45	4.58	.99	.13	94	.896																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.55	.97				F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226	Vespertino	51	3.28	1.33	1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																																																																		
F9. Retribución económica por el trabajo	Matutino	45	2.95	1.30	-	94	.226																																																																																																																																			
	Vespertino	51	3.28	1.33				1.21	F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00	Vespertino	51	4.50	1.01	F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																																																																														
F10. Autonomía en el trabajo	Matutino	45	4.50	.95	0.00	94	1.00																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.50	1.01				F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663	Vespertino	51	4.56	1.09	F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																																																																																											
F11. Estabilidad laboral	Matutino	45	4.65	1.07	.43	94	.663																																																																																																																																			
	Vespertino	51	4.56	1.09				F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335	Vespertino	51	3.29	1.26																																																																																																																							
F12. Participación en la toma de decisiones	Matutino	45	3.05	1.09	-.96	94	.335																																																																																																																																			
	Vespertino	51	3.29	1.26																																																																																																																																						

Factores	Turno	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P
F13. Relaciones interpersonales	Matutino	45	4.43	.93	1.04	94	.299
	Vespertino	51	4.23	.92			
F14. Retroalimentación	Matutino	45	4.29	1.10	1.88	94	.063
	Vespertino	51	3.89	1.00			
F15. Apoyo organizacional	Matutino	45	4.22	.92	1.93	94	.056
	Vespertino	51	3.84	1.00			
F16. Reconocimiento	Matutino	45	4.10	1.10	.89	94	.371
	Vespertino	51	3.90	1.07			
F17. Calidad de vida en el trabajo	Matutino	45	4.74	.97	.43	94	.664
	Vespertino	51	4.66	.94			

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 16 se puede decir que no se identificaron diferencias significativas entre los factores de CVL y si tiene o no personal a cargo.

Tabla 16. Relación entre los factores de CVL y el personal a cargo: resultados del análisis t-student.

Factores	¿Tiene personal a cargo?	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p.
F1. Equilibrio trabajo-familia	Si	11	5.13	.60	.80	98	.425
	No	89	4.88	1.01			
F2. Satisfacción con el trabajo	Si	11	4.90	.55	.84	98	.402
	No	89	4.68	.84			
F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	11	4.15	1.35	-.02	98	.984
	No	89	4.16	.95			
F4. Motivación en el trabajo	Si	11	4.16	1.16	.17	98	.859
	No	89	4.11	.97			
F5. Bienestar en el trabajo	Si	11	4.87	.62	1.03	98	.304
	No	89	4.55	.99			
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	11	4.12	1.53	.47	98	.640
	No	89	3.95	1.03			
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	11	3.09	1.09	-	98	.103
	No	89	3.63	1.02			
F8. Contenido y significado del trabajo	Si	11	4.94	.70	1.37	98	.173
	No	89	4.52	.98			
F9. Retribución económica por el trabajo	Si	11	2.50	1.28	-	98	.099
	No	89	3.19	1.30			

Factores	¿Tiene personal a cargo?	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P																																																																																
F10. Autonomía en el trabajo	Si	11	4.93	.73	1.56	98	.122																																																																																
	No	89	4.45	.98				F11. Estabilidad laboral	Si	11	4.60	.95	-.07	98	.937	No	89	4.62	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	11	2.87	1.56	-.88	98	.380	No	89	3.20	1.12	F13. Relaciones interpersonales	Si	11	4.63	.80	1.07	98	.284	No	89	4.31	.93	F14. Retroalimentación	Si	11	4.16	1.08	.23	98	.812	No	89	4.08	1.05	F15. Apoyo organizacional	Si	11	4.13	1.03	.39	98	.696	No	89	4.01	.98	F16. Reconocimiento	Si	11	3.87	1.43	-.43	98	.664	No	89	4.02	1.03	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350
F11. Estabilidad laboral	Si	11	4.60	.95	-.07	98	.937																																																																																
	No	89	4.62	1.08				F12. Participación en la toma de decisiones	Si	11	2.87	1.56	-.88	98	.380	No	89	3.20	1.12	F13. Relaciones interpersonales	Si	11	4.63	.80	1.07	98	.284	No	89	4.31	.93	F14. Retroalimentación	Si	11	4.16	1.08	.23	98	.812	No	89	4.08	1.05	F15. Apoyo organizacional	Si	11	4.13	1.03	.39	98	.696	No	89	4.01	.98	F16. Reconocimiento	Si	11	3.87	1.43	-.43	98	.664	No	89	4.02	1.03	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350	No	89	4.68	.95								
F12. Participación en la toma de decisiones	Si	11	2.87	1.56	-.88	98	.380																																																																																
	No	89	3.20	1.12				F13. Relaciones interpersonales	Si	11	4.63	.80	1.07	98	.284	No	89	4.31	.93	F14. Retroalimentación	Si	11	4.16	1.08	.23	98	.812	No	89	4.08	1.05	F15. Apoyo organizacional	Si	11	4.13	1.03	.39	98	.696	No	89	4.01	.98	F16. Reconocimiento	Si	11	3.87	1.43	-.43	98	.664	No	89	4.02	1.03	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350	No	89	4.68	.95																				
F13. Relaciones interpersonales	Si	11	4.63	.80	1.07	98	.284																																																																																
	No	89	4.31	.93				F14. Retroalimentación	Si	11	4.16	1.08	.23	98	.812	No	89	4.08	1.05	F15. Apoyo organizacional	Si	11	4.13	1.03	.39	98	.696	No	89	4.01	.98	F16. Reconocimiento	Si	11	3.87	1.43	-.43	98	.664	No	89	4.02	1.03	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350	No	89	4.68	.95																																
F14. Retroalimentación	Si	11	4.16	1.08	.23	98	.812																																																																																
	No	89	4.08	1.05				F15. Apoyo organizacional	Si	11	4.13	1.03	.39	98	.696	No	89	4.01	.98	F16. Reconocimiento	Si	11	3.87	1.43	-.43	98	.664	No	89	4.02	1.03	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350	No	89	4.68	.95																																												
F15. Apoyo organizacional	Si	11	4.13	1.03	.39	98	.696																																																																																
	No	89	4.01	.98				F16. Reconocimiento	Si	11	3.87	1.43	-.43	98	.664	No	89	4.02	1.03	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350	No	89	4.68	.95																																																								
F16. Reconocimiento	Si	11	3.87	1.43	-.43	98	.664																																																																																
	No	89	4.02	1.03				F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350	No	89	4.68	.95																																																																				
F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	11	4.96	.79	.93	98	.350																																																																																
	No	89	4.68	.95																																																																																			

Para la pregunta sociodemográfica, nivel de puesto, se aplicó la T student y el test no paramétrico U de Mann-Whitney. De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 17 se puede decir que no se identificaron diferencias significativas entre los factores de CVL y el nivel de puesto de los trabajadores.

Tabla 17. Relación entre los factores de CVL y el nivel de puesto de los trabajadores: resultados del análisis t-student.

Factores	Nivel de puesto	N	Media	Desviación estándar	Test	p.																			
F1. Equilibrio trabajo-familia	Mandos medios	3	5.22	.752	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.702																			
	Operativo	97	4.90	.99			F2. Satisfacción con el trabajo	Mandos medios	3	5.07	.33	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.474	Operativo	97	4.70	.83	F3. Desarrollo laboral y profesional	Mandos medios	3	4.33	.68	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.879	Operativo
F2. Satisfacción con el trabajo	Mandos medios	3	5.07	.33	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.474																			
	Operativo	97	4.70	.83			F3. Desarrollo laboral y profesional	Mandos medios	3	4.33	.68	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.879	Operativo	97	4.16	1.00								
F3. Desarrollo laboral y profesional	Mandos medios	3	4.33	.68	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.879																			
	Operativo	97	4.16	1.00																					

Factores	Nivel de puesto	N	Media	Desviación estándar	Test	p.
F4. Motivación en el trabajo	Mandos medios	3	4.62	.78	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.370
	Operativo	97	4.10	.99		
F5. Bienestar en el trabajo	Mandos medios	3	4.96	.31	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.499
	Operativo	97	4.58	.97		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Mandos medios	3	4.72	.38	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.281
	Operativo	97	3.95	1.09		
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Mandos medios	3	2.63	.65	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.125
	Operativo	97	3.60	1.03		
F8. Contenido y significado del trabajo	Mandos medios	3	5.14	.51	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.309
	Operativo	97	4.55	.97		
F9. Retribución económica por el trabajo	Mandos medios	3	2.50	.86	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.438
	Operativo	97	3.14	1.32		
F10. Autonomía en el trabajo	Mandos medios	3	5.17	.72	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.290
	Operativo	97	4.48	.97		
F11. Estabilidad laboral	Mandos medios	3	5.00	.20	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.618
	Operativo	97	4.61	1.08		
F12. Participación en la toma de decisiones	Mandos medios	3	2.22	1.01	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.160
	Operativo	97	3.20	1.16		
F13. Relaciones interpersonales	Mandos medios	3	4.96	.07	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.173
	Operativo	97	4.34	.93		
F14. Retroalimentación	Mandos medios	3	3.83	1.04	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.591
	Operativo	97	4.10	1.05		
F15. Apoyo organizacional	Mandos medios	3	4.71	.31	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.207
	Operativo	97	4.01	.99		
F16. Reconocimiento	Mandos medios	3	4.10	1.19	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.924
	Operativo	97	4.00	1.08		

F17. Calidad de vida en el trabajo	Mandos medios	3	5.29	.50	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	0.255
	Operativo	97	4.70	.94		

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 18 se identificaron diferencias significativas entre 1 factor de calidad de vida laboral y el tipo de jornada laboral que tienen en su trabajo:

- F7. Seguridad y salud en el trabajo en relación con la jornada laboral. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con el tipo de jornada laboral ($t=2.35$, $gl=77.74$, $p=.021$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores que tienen una jornada laboral de tiempo completo perciben mayor seguridad y salud en el trabajo en comparación con los trabajadores con tipo de jornada parcial.

Tabla 18. Relación entre los factores de CVL y el tipo de jornada laboral: resultados del análisis t-student.

Factores	¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?	N	Media	Desviación estándar	T	gl	p.
F1. Equilibrio trabajo-familia	Tiempo completo	66	4.89	1.01	-.32	98	.749
	Tiempo parcial	34	4.96	.95			
F2. Satisfacción con el trabajo	Tiempo completo	66	4.73	.79	.31	98	.756
	Tiempo parcial	34	4.68	.88			
F3. Desarrollo laboral y profesional	Tiempo completo	66	4.11	1.00	-.82	98	.414
	Tiempo parcial	34	4.28	1.00			
F4. Motivación en el trabajo	Tiempo completo	66	4.05	.95	-.94	98	.351
	Tiempo parcial	34	4.25	1.07			
F5. Bienestar en el trabajo	Tiempo completo	66	4.64	.93	.68	98	.501
	Tiempo parcial	34	4.50	1.04			

Factores	Tipo de jornada	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p.
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Tiempo completo	66	3.98	1.15	.06	98	.951
	Tiempo parcial	34	3.97	.98			
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Tiempo completo	66	3.73	1.07	2.35	77.743	.021
	Tiempo parcial	34	3.26	.90			
F8. Contenido y significado del trabajo	Tiempo completo	66	4.54	.97	-.50	98	.621
	Tiempo parcial	34	4.64	.97			
F9. Retribución económica por el trabajo	Tiempo completo	66	3.08	1.38	-.44	98	.661
	Tiempo parcial	34	3.20	1.19			
F10. Autonomía en el trabajo	Tiempo completo	66	4.54	.91	.53	98	.600
	Tiempo parcial	34	4.43	1.08			
F11. Estabilidad laboral	Tiempo completo	66	4.63	1.10	.08	98	.935
	Tiempo parcial	34	4.61	1.03			
F12. Participación en la toma de decisiones	Tiempo completo	66	3.06	1.20	-1.41	98	.163
	Tiempo parcial	34	3.40	1.10			
F13. Relaciones interpersonales	Tiempo completo	66	4.31	0.93	-.68	98	.499
	Tiempo parcial	34	4.44	0.93			
F14. Retroalimentación	Tiempo completo	66	4.01	1.05	-1.16	98	.250
	Tiempo parcial	34	4.26	1.05			
F15. Apoyo organizacional	Tiempo completo	66	3.96	0.97	-.99	98	.325
	Tiempo parcial	34	4.16	1.02			
F16. Reconocimiento	Tiempo completo	66	3.94	1.09	-.89	98	.374
	Tiempo parcial	34	4.14	1.07			
F17. Calidad de vida en el trabajo	Tiempo completo	66	4.76	0.89	.66	98	.512
	Tiempo parcial	34	4.63	1.04			

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 19 se identificaron diferencias significativas entre 11 de los factores de Calidad de vida laboral y la jornada de trabajo:

- F1. Equilibrio trabajo-familia y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores, de acuerdo a su jornada de trabajo ($t=2.08$, $gl=98$, $p=.040$). Lo que indica que los trabajadores con tipo de jornada continuada perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia en comparación con los trabajadores de jornada partida.
- F2. Satisfacción con el trabajo y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo a su jornada de trabajo ($t=3.13$, $gl=98$, $p=.002$). Estos resultados arrojan que los trabajadores con tipo de jornada continuada se perciben con mayor satisfacción hacia su trabajo, en comparación con los trabajadores de jornada partida.
- F3. Desarrollo laboral y profesional en relación con la jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=3.50$, $gl=98$, $p=.001$). Estos resultados arrojan que los trabajadores con tipo de jornada continuada perciben mayor desarrollo laboral y profesional, en comparación con los trabajadores de jornada partida.
- F4. Motivación en el trabajo y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=2.52$, $gl=98$, $p=.013$). Lo que indica que los trabajadores con tipo de jornada continuada perciben mayor motivación en su trabajo, en comparación con los trabajadores de jornada partida.
- F5. Bienestar en el trabajo y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=2.46$, $gl=98$, $p=.015$). Dichos resultados arrojan que los

trabajadores con jornada laboral continuada, perciben mayor bienestar en su trabajo, en comparación con los trabajadores de jornada partida.

- F11. Estabilidad laboral y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=2.23$, $gl=38.94$, $p=.032$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores con jornada laboral continuada perciben mayor estabilidad laboral, que aquellos que tienen jornada laboral partida.
- F13. Relaciones interpersonales y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=3.51$, $gl=98$, $p=.001$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores con jornada laboral continuada perciben tener mayores relaciones interpersonales, que aquellos que tienen jornada laboral partida.
- F14. Retroalimentación y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=3.87$, $gl=98$, $p=.000$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores con jornada laboral continuada perciben tener mayores relaciones interpersonales, que aquellos que tienen jornada laboral partida.
- F15. Apoyo organizacional y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=3.62$, $gl=37.72$, $p=.001$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores con jornada laboral continuada, perciben mayor apoyo organizacional, en comparación con los trabajadores de jornada partida.
- F16. Reconocimiento y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=3.41$, $gl=98$, $p=.001$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores con jornada laboral continuada, perciben mayor reconocimiento, en comparación con los trabajadores de jornada partida.

- F17. Calidad de vida en el trabajo y jornada de trabajo. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su jornada de trabajo ($t=2.63$, $gl=98$, $p=.010$). Dichos resultados arrojan que los trabajadores con jornada laboral continuada, perciben mayor calidad de vida en el trabajo, en comparación con los trabajadores de jornada partida.

Tabla 19. Relación entre los factores de CVL y la jornada de trabajo: resultados del análisis t-student.

Factores	¿Cómo es su jornada de trabajo?	N	Media	Desviación estándar	T	gl	P
F1. Equilibrio trabajo-familia	Continuada	72	5.04	.92	2.08	98	.040
	Partida (mañana y tarde)	28	4.59	1.07			
F2. Satisfacción con el trabajo	Continuada	72	4.87	.75	3.13	98	.002
	Partida (mañana y tarde)	28	4.32	.88			
F3. Desarrollo laboral y profesional	Continuada	72	4.37	.86	3.50	98	.001
	Partida (mañana y tarde)	28	3.63	1.14			
F4. Motivación en el trabajo	Continuada	72	4.27	.90	2.52	98	.013
	Partida (mañana y tarde)	28	3.73	1.11			
F5. Bienestar en el trabajo	Continuada	72	4.74	.87	2.46	98	.015
	Partida (mañana y tarde)	28	4.22	1.10			
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Continuada	72	4.08	.98	1.41	39.212	.166
	Partida (mañana y tarde)	28	3.70	1.31			
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Continuada	72	3.51	.97	-0.83	41.616	.414
	Partida (mañana y tarde)	28	3.72	1.20			
F8. Contenido y significado del trabajo	Continuada	72	4.68	.95	1.83	98	.070
	Partida (mañana y tarde)	28	4.29	.98			

Factores	¿Cómo es su jornada de trabajo?	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p.																																																																																												
F9. Retribución económica por el trabajo	Continuada	72	2.99	1.21	-1.43	41.168	.162																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	3.45	1.52				F10. Autonomía en el trabajo	Continuada	72	4.62	.91	1.90	98	.061	Partida (mañana y tarde)	28	4.21	1.06	F11. Estabilidad laboral	Continuada	72	4.79	.94	2.23	38.948	.032	Partida (mañana y tarde)	28	4.20	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Continuada	72	3.11	1.07	-0.75	39.409	.458	Partida (mañana y tarde)	28	3.33	1.42	F13. Relaciones interpersonales	Continuada	72	4.55	.79	3.51	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.86	1.07	F14. Retroalimentación	Continuada	72	4.33	.94	3.87	98	.000	Partida (mañana y tarde)	28	3.48	1.10	F15. Apoyo organizacional	Continuada	72	4.27	.80	3.62	37.722	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.41	1.15	F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23	F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010
F10. Autonomía en el trabajo	Continuada	72	4.62	.91	1.90	98	.061																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	4.21	1.06				F11. Estabilidad laboral	Continuada	72	4.79	.94	2.23	38.948	.032	Partida (mañana y tarde)	28	4.20	1.27	F12. Participación en la toma de decisiones	Continuada	72	3.11	1.07	-0.75	39.409	.458	Partida (mañana y tarde)	28	3.33	1.42	F13. Relaciones interpersonales	Continuada	72	4.55	.79	3.51	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.86	1.07	F14. Retroalimentación	Continuada	72	4.33	.94	3.87	98	.000	Partida (mañana y tarde)	28	3.48	1.10	F15. Apoyo organizacional	Continuada	72	4.27	.80	3.62	37.722	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.41	1.15	F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23	F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08								
F11. Estabilidad laboral	Continuada	72	4.79	.94	2.23	38.948	.032																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	4.20	1.27				F12. Participación en la toma de decisiones	Continuada	72	3.11	1.07	-0.75	39.409	.458	Partida (mañana y tarde)	28	3.33	1.42	F13. Relaciones interpersonales	Continuada	72	4.55	.79	3.51	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.86	1.07	F14. Retroalimentación	Continuada	72	4.33	.94	3.87	98	.000	Partida (mañana y tarde)	28	3.48	1.10	F15. Apoyo organizacional	Continuada	72	4.27	.80	3.62	37.722	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.41	1.15	F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23	F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08																				
F12. Participación en la toma de decisiones	Continuada	72	3.11	1.07	-0.75	39.409	.458																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	3.33	1.42				F13. Relaciones interpersonales	Continuada	72	4.55	.79	3.51	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.86	1.07	F14. Retroalimentación	Continuada	72	4.33	.94	3.87	98	.000	Partida (mañana y tarde)	28	3.48	1.10	F15. Apoyo organizacional	Continuada	72	4.27	.80	3.62	37.722	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.41	1.15	F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23	F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08																																
F13. Relaciones interpersonales	Continuada	72	4.55	.79	3.51	98	.001																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	3.86	1.07				F14. Retroalimentación	Continuada	72	4.33	.94	3.87	98	.000	Partida (mañana y tarde)	28	3.48	1.10	F15. Apoyo organizacional	Continuada	72	4.27	.80	3.62	37.722	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.41	1.15	F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23	F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08																																												
F14. Retroalimentación	Continuada	72	4.33	.94	3.87	98	.000																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	3.48	1.10				F15. Apoyo organizacional	Continuada	72	4.27	.80	3.62	37.722	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.41	1.15	F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23	F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08																																																								
F15. Apoyo organizacional	Continuada	72	4.27	.80	3.62	37.722	.001																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	3.41	1.15				F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23	F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08																																																																				
F16. Reconocimiento	Continuada	72	4.22	.94	3.41	98	.001																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	3.44	1.23				F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08																																																																																
F17. Calidad de vida en el trabajo	Continuada	72	4.86	.84	2.63	98	.010																																																																																												
	Partida (mañana y tarde)	28	4.33	1.08																																																																																															

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 20 se identificaron diferencias significativas entre 1 factor de Calidad de vida laboral y si dispone o no de tiempo de descanso durante la jornada de trabajo:

- F1. Equilibrio trabajo-familia y tiempo de descanso. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores, de acuerdo al tiempo de descanso dentro de la organización ($t=2.30$, $gl=98$, $p=.023$). Lo que indica

que los trabajadores que no tienen tiempo para descansar durante su jornada laboral se perciben con un mayor equilibrio entre el trabajo y su familia, en comparación con los que sí tienen tiempo de descanso.

Tabla 20. Relación entre los factores de CVL y el tiempo de descanso durante la jornada: resultados del análisis t-student.

Factores	¿Dispone de tiempo de descanso?	N	Media	Desviación estándar	T	gl	p.																																																																																																																																																								
F1. Equilibrio trabajo-familia	Si	71	4.77	1.04	-2.30	98	.023																																																																																																																																																								
	No	29	5.26	0.75				F2. Satisfacción con el trabajo	Si	71	4.67	0.86	-0.81	98	.422	No	29	4.82	0.72	F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	71	4.22	1.05	0.81	98	.422	No	29	4.04	0.88	F4. Motivación en el trabajo	Si	71	4.14	1.03	0.29	98	.774	No	29	4.07	0.91	F5. Bienestar en el trabajo	Si	71	4.54	1.03	-0.82	98	.414	No	29	4.72	0.80	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	71	3.99	1.15	0.26	98	.798	No	29	3.93	0.94	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	71	3.47	1.05	-1.53	98	.130	No	29	3.82	0.97	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457	No	29	4.68	0.80	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544
F2. Satisfacción con el trabajo	Si	71	4.67	0.86	-0.81	98	.422																																																																																																																																																								
	No	29	4.82	0.72				F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	71	4.22	1.05	0.81	98	.422	No	29	4.04	0.88	F4. Motivación en el trabajo	Si	71	4.14	1.03	0.29	98	.774	No	29	4.07	0.91	F5. Bienestar en el trabajo	Si	71	4.54	1.03	-0.82	98	.414	No	29	4.72	0.80	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	71	3.99	1.15	0.26	98	.798	No	29	3.93	0.94	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	71	3.47	1.05	-1.53	98	.130	No	29	3.82	0.97	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457	No	29	4.68	0.80	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12								
F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	71	4.22	1.05	0.81	98	.422																																																																																																																																																								
	No	29	4.04	0.88				F4. Motivación en el trabajo	Si	71	4.14	1.03	0.29	98	.774	No	29	4.07	0.91	F5. Bienestar en el trabajo	Si	71	4.54	1.03	-0.82	98	.414	No	29	4.72	0.80	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	71	3.99	1.15	0.26	98	.798	No	29	3.93	0.94	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	71	3.47	1.05	-1.53	98	.130	No	29	3.82	0.97	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457	No	29	4.68	0.80	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																				
F4. Motivación en el trabajo	Si	71	4.14	1.03	0.29	98	.774																																																																																																																																																								
	No	29	4.07	0.91				F5. Bienestar en el trabajo	Si	71	4.54	1.03	-0.82	98	.414	No	29	4.72	0.80	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	71	3.99	1.15	0.26	98	.798	No	29	3.93	0.94	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	71	3.47	1.05	-1.53	98	.130	No	29	3.82	0.97	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457	No	29	4.68	0.80	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																
F5. Bienestar en el trabajo	Si	71	4.54	1.03	-0.82	98	.414																																																																																																																																																								
	No	29	4.72	0.80				F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	71	3.99	1.15	0.26	98	.798	No	29	3.93	0.94	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	71	3.47	1.05	-1.53	98	.130	No	29	3.82	0.97	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457	No	29	4.68	0.80	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	71	3.99	1.15	0.26	98	.798																																																																																																																																																								
	No	29	3.93	0.94				F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	71	3.47	1.05	-1.53	98	.130	No	29	3.82	0.97	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457	No	29	4.68	0.80	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																								
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	71	3.47	1.05	-1.53	98	.130																																																																																																																																																								
	No	29	3.82	0.97				F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457	No	29	4.68	0.80	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																																				
F8. Contenido y significado del trabajo	Si	71	4.53	1.03	-0.75	98	.457																																																																																																																																																								
	No	29	4.68	0.80				F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666	No	29	3.21	1.40	F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																																																
F9. Retribución económica por el trabajo	Si	71	3.08	1.29	-0.43	98	.666																																																																																																																																																								
	No	29	3.21	1.40				F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556	No	29	4.59	0.80	F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																																																												
F10. Autonomía en el trabajo	Si	71	4.47	1.03	-0.59	98	.556																																																																																																																																																								
	No	29	4.59	0.80				F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638	No	29	4.54	1.00	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																																																																								
F11. Estabilidad laboral	Si	71	4.66	1.10	0.47	98	.638																																																																																																																																																								
	No	29	4.54	1.00				F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090	No	29	2.90	0.93	F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																																																																																				
F12. Participación en la toma de decisiones	Si	71	3.29	1.25	1.72	69.587	.090																																																																																																																																																								
	No	29	2.90	0.93				F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721	No	29	4.30	0.83	F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																																																																																																
F13. Relaciones interpersonales	Si	71	4.38	0.96	0.36	98	.721																																																																																																																																																								
	No	29	4.30	0.83				F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544	No	29	3.99	1.12																																																																																																																																												
F14. Retroalimentación	Si	71	4.14	1.03	0.61	98	.544																																																																																																																																																								
	No	29	3.99	1.12																																																																																																																																																											

Factores	¿Dispone de tiempo de descanso	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p.
F15. Apoyo organizacional	Si	71	4.02	1.00	-0.14	98	.891
	No	29	4.05	0.95			
F16. Reconocimiento	Si	71	4.11	1.05	1.55	98	.124
	No	29	3.74	1.12			
F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	71	4.66	0.99	-0.88	98	.380
	No	29	4.84	0.81			

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 21 se puede decir que no se identificaron diferencias significativas entre los factores de Calidad de Vida Laboral y la asistencia de cursos de capacitación en los últimos 12 meses.

Tabla 21. Relación entre los factores de CVL y los cursos de capacitación: resultados del análisis t-student.

Factores	Cursos de capacitación pagados por la organización	N	Media	Desviación estándar	T	gl	p
F1. Equilibrio trabajo-familia	Si	28	5.01	.97	.60	98	.553
	No	72	4.88	.99			
F2. Satisfacción con el trabajo	Si	28	4.70	.67	-.10	98	.917
	No	72	4.72	.88			
F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	28	4.12	.88	-.30	98	.762
	No	72	4.18	1.05			
F4. Motivación en el trabajo	Si	28	4.04	.84	-.52	98	.604
	No	72	4.15	1.05			
F5. Bienestar en el trabajo	Si	28	4.60	.82	.07	98	.942
	No	72	4.59	1.02			
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	28	4.10	1.08	.72	98	.473
	No	72	3.93	1.10			
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	28	3.70	1.22	.67	40.883	.506
	No	72	3.52	.96			
F8. Contenido y significado del trabajo	Si	28	4.52	.90	-.36	98	.720
	No	72	4.59	1.00			

Factores	Cursos de capacitación pagados por la organización	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p.																																																																																												
F9. Retribución económica por el trabajo	Si	28	3.33	1.49	.93	42.252	.358																																																																																												
	No	72	3.03	1.24				F10. Autonomía en el trabajo	Si	28	4.54	.72	.20	98	.844	No	72	4.49	1.05	F11. Estabilidad laboral	Si	28	4.74	.79	.81	71.66	.418	No	72	4.58	1.16	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	28	3.13	1.27	-.22	98	.823	No	72	3.19	1.14	F13. Relaciones interpersonales	Si	28	4.39	.72	.26	98	.793	No	72	4.34	1.00	F14. Retroalimentación	Si	28	3.90	1.02	-1.13	98	.262	No	72	4.17	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	28	4.06	.85	.23	98	.820	No	72	4.01	1.04	F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280	No	72	4.08	1.08	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887
F10. Autonomía en el trabajo	Si	28	4.54	.72	.20	98	.844																																																																																												
	No	72	4.49	1.05				F11. Estabilidad laboral	Si	28	4.74	.79	.81	71.66	.418	No	72	4.58	1.16	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	28	3.13	1.27	-.22	98	.823	No	72	3.19	1.14	F13. Relaciones interpersonales	Si	28	4.39	.72	.26	98	.793	No	72	4.34	1.00	F14. Retroalimentación	Si	28	3.90	1.02	-1.13	98	.262	No	72	4.17	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	28	4.06	.85	.23	98	.820	No	72	4.01	1.04	F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280	No	72	4.08	1.08	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887	No	72	4.71	1.01								
F11. Estabilidad laboral	Si	28	4.74	.79	.81	71.66	.418																																																																																												
	No	72	4.58	1.16				F12. Participación en la toma de decisiones	Si	28	3.13	1.27	-.22	98	.823	No	72	3.19	1.14	F13. Relaciones interpersonales	Si	28	4.39	.72	.26	98	.793	No	72	4.34	1.00	F14. Retroalimentación	Si	28	3.90	1.02	-1.13	98	.262	No	72	4.17	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	28	4.06	.85	.23	98	.820	No	72	4.01	1.04	F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280	No	72	4.08	1.08	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887	No	72	4.71	1.01																				
F12. Participación en la toma de decisiones	Si	28	3.13	1.27	-.22	98	.823																																																																																												
	No	72	3.19	1.14				F13. Relaciones interpersonales	Si	28	4.39	.72	.26	98	.793	No	72	4.34	1.00	F14. Retroalimentación	Si	28	3.90	1.02	-1.13	98	.262	No	72	4.17	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	28	4.06	.85	.23	98	.820	No	72	4.01	1.04	F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280	No	72	4.08	1.08	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887	No	72	4.71	1.01																																
F13. Relaciones interpersonales	Si	28	4.39	.72	.26	98	.793																																																																																												
	No	72	4.34	1.00				F14. Retroalimentación	Si	28	3.90	1.02	-1.13	98	.262	No	72	4.17	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	28	4.06	.85	.23	98	.820	No	72	4.01	1.04	F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280	No	72	4.08	1.08	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887	No	72	4.71	1.01																																												
F14. Retroalimentación	Si	28	3.90	1.02	-1.13	98	.262																																																																																												
	No	72	4.17	1.06				F15. Apoyo organizacional	Si	28	4.06	.85	.23	98	.820	No	72	4.01	1.04	F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280	No	72	4.08	1.08	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887	No	72	4.71	1.01																																																								
F15. Apoyo organizacional	Si	28	4.06	.85	.23	98	.820																																																																																												
	No	72	4.01	1.04				F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280	No	72	4.08	1.08	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887	No	72	4.71	1.01																																																																				
F16. Reconocimiento	Si	28	3.82	1.07	-1.09	98	.280																																																																																												
	No	72	4.08	1.08				F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887	No	72	4.71	1.01																																																																																
F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	28	4.74	.75	.14	98	.887																																																																																												
	No	72	4.71	1.01																																																																																															

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 22 se puede decir que no se identificaron diferencias significativas entre los factores de calidad de vida laboral y la realización de alguna actividad física.

Tabla 22. Relación entre los factores de CVL y la actividad física: resultados del análisis t-student.

Factores	Actividad física	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P																																																																																																																																																																																												
F1. Equilibrio trabajo-familia	Si	59	4.88	1.03	-.40	98	.688																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.96	0.93				F2. Satisfacción con el trabajo	Si	59	4.74	0.81	.41	98	.686	No	41	4.67	0.85	F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	59	4.18	0.99	.15	98	.877	No	41	4.15	1.03	F4. Motivación en el trabajo	Si	59	4.12	1.00	.06	98	.953	No	41	4.11	0.98	F5. Bienestar en el trabajo	Si	59	4.59	0.97	.00	98	.999	No	41	4.59	0.97	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	59	3.97	1.05	-.07	98	.947	No	41	3.98	1.16	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	59	3.67	1.02	1.12	98	.264	No	41	3.43	1.06	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699	No	41	4.62	0.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738
F2. Satisfacción con el trabajo	Si	59	4.74	0.81	.41	98	.686																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.67	0.85				F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	59	4.18	0.99	.15	98	.877	No	41	4.15	1.03	F4. Motivación en el trabajo	Si	59	4.12	1.00	.06	98	.953	No	41	4.11	0.98	F5. Bienestar en el trabajo	Si	59	4.59	0.97	.00	98	.999	No	41	4.59	0.97	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	59	3.97	1.05	-.07	98	.947	No	41	3.98	1.16	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	59	3.67	1.02	1.12	98	.264	No	41	3.43	1.06	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699	No	41	4.62	0.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96								
F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	59	4.18	0.99	.15	98	.877																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.15	1.03				F4. Motivación en el trabajo	Si	59	4.12	1.00	.06	98	.953	No	41	4.11	0.98	F5. Bienestar en el trabajo	Si	59	4.59	0.97	.00	98	.999	No	41	4.59	0.97	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	59	3.97	1.05	-.07	98	.947	No	41	3.98	1.16	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	59	3.67	1.02	1.12	98	.264	No	41	3.43	1.06	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699	No	41	4.62	0.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																				
F4. Motivación en el trabajo	Si	59	4.12	1.00	.06	98	.953																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.11	0.98				F5. Bienestar en el trabajo	Si	59	4.59	0.97	.00	98	.999	No	41	4.59	0.97	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	59	3.97	1.05	-.07	98	.947	No	41	3.98	1.16	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	59	3.67	1.02	1.12	98	.264	No	41	3.43	1.06	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699	No	41	4.62	0.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																
F5. Bienestar en el trabajo	Si	59	4.59	0.97	.00	98	.999																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.59	0.97				F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	59	3.97	1.05	-.07	98	.947	No	41	3.98	1.16	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	59	3.67	1.02	1.12	98	.264	No	41	3.43	1.06	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699	No	41	4.62	0.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	59	3.97	1.05	-.07	98	.947																																																																																																																																																																																												
	No	41	3.98	1.16				F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	59	3.67	1.02	1.12	98	.264	No	41	3.43	1.06	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699	No	41	4.62	0.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																								
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	59	3.67	1.02	1.12	98	.264																																																																																																																																																																																												
	No	41	3.43	1.06				F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699	No	41	4.62	0.97	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																				
F8. Contenido y significado del trabajo	Si	59	4.54	0.98	-.39	98	.699																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.62	0.97				F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546	No	41	3.21	1.38	F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																
F9. Retribución económica por el trabajo	Si	59	3.05	1.27	-.61	98	.546																																																																																																																																																																																												
	No	41	3.21	1.38				F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868	No	41	4.52	1.02	F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																												
F10. Autonomía en el trabajo	Si	59	4.49	0.94	-.17	98	.868																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.52	1.02				F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621	No	41	4.69	1.17	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																																								
F11. Estabilidad laboral	Si	59	4.58	1.00	-.50	98	.621																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.69	1.17				F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659	No	41	3.24	1.17	F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																																																				
F12. Participación en la toma de decisiones	Si	59	3.13	1.18	-.44	98	.659																																																																																																																																																																																												
	No	41	3.24	1.17				F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396	No	41	4.26	1.03	F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																																																																
F13. Relaciones interpersonales	Si	59	4.42	0.84	.85	98	.396																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.26	1.03				F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839	No	41	4.07	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																																																																												
F14. Retroalimentación	Si	59	4.11	1.06	.20	98	.839																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.07	1.06				F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374	No	41	3.92	1.02	F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																																																																																								
F15. Apoyo organizacional	Si	59	4.10	0.96	.89	98	.374																																																																																																																																																																																												
	No	41	3.92	1.02				F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753	No	41	4.05	1.05	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																																																																																																				
F16. Reconocimiento	Si	59	3.98	1.10	-.32	98	.753																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.05	1.05				F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738	No	41	4.75	0.96																																																																																																																																																																																
F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	59	4.69	0.93	-.34	98	.738																																																																																																																																																																																												
	No	41	4.75	0.96																																																																																																																																																																																															

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 23 se puede decir que no se identificaron diferencias significativas entre los factores de CVL y la práctica de algún deporte.

Tabla 23. Relación entre los factores de CVL y la práctica de algún deporte: resultados del análisis t-student.

Factores	¿Practica algún deporte?	N	Media	Desviación estándar	t	gl	P																																																																																																																																																																																												
F1. Equilibrio trabajo-familia	Si	26	5.01	1.00	.57	98	.571																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.88	.98				F2. Satisfacción con el trabajo	Si	26	4.88	.67	1.18	98	.239	No	74	4.65	.86	F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	26	4.06	1.10	-.61	98	.546	No	74	4.20	.97	F4. Motivación en el trabajo	Si	26	4.04	1.11	-.45	98	.657	No	74	4.14	.95	F5. Bienestar en el trabajo	Si	26	4.62	1.02	.15	98	.883	No	74	4.58	.95	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	26	4.13	1.16	.87	98	.388	No	74	3.92	1.07	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	26	3.58	1.03	.05	98	.958	No	74	3.57	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422	No	74	4.53	.93	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394
F2. Satisfacción con el trabajo	Si	26	4.88	.67	1.18	98	.239																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.65	.86				F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	26	4.06	1.10	-.61	98	.546	No	74	4.20	.97	F4. Motivación en el trabajo	Si	26	4.04	1.11	-.45	98	.657	No	74	4.14	.95	F5. Bienestar en el trabajo	Si	26	4.62	1.02	.15	98	.883	No	74	4.58	.95	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	26	4.13	1.16	.87	98	.388	No	74	3.92	1.07	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	26	3.58	1.03	.05	98	.958	No	74	3.57	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422	No	74	4.53	.93	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95								
F3. Desarrollo laboral y profesional	Si	26	4.06	1.10	-.61	98	.546																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.20	.97				F4. Motivación en el trabajo	Si	26	4.04	1.11	-.45	98	.657	No	74	4.14	.95	F5. Bienestar en el trabajo	Si	26	4.62	1.02	.15	98	.883	No	74	4.58	.95	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	26	4.13	1.16	.87	98	.388	No	74	3.92	1.07	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	26	3.58	1.03	.05	98	.958	No	74	3.57	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422	No	74	4.53	.93	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																				
F4. Motivación en el trabajo	Si	26	4.04	1.11	-.45	98	.657																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.14	.95				F5. Bienestar en el trabajo	Si	26	4.62	1.02	.15	98	.883	No	74	4.58	.95	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	26	4.13	1.16	.87	98	.388	No	74	3.92	1.07	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	26	3.58	1.03	.05	98	.958	No	74	3.57	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422	No	74	4.53	.93	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																
F5. Bienestar en el trabajo	Si	26	4.62	1.02	.15	98	.883																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.58	.95				F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	26	4.13	1.16	.87	98	.388	No	74	3.92	1.07	F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	26	3.58	1.03	.05	98	.958	No	74	3.57	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422	No	74	4.53	.93	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Si	26	4.13	1.16	.87	98	.388																																																																																																																																																																																												
	No	74	3.92	1.07				F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	26	3.58	1.03	.05	98	.958	No	74	3.57	1.05	F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422	No	74	4.53	.93	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																								
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Si	26	3.58	1.03	.05	98	.958																																																																																																																																																																																												
	No	74	3.57	1.05				F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422	No	74	4.53	.93	F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																				
F8. Contenido y significado del trabajo	Si	26	4.70	1.08	.81	98	.422																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.53	.93				F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485	No	74	3.17	1.32	F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																
F9. Retribución económica por el trabajo	Si	26	2.96	1.31	-.70	98	.485																																																																																																																																																																																												
	No	74	3.17	1.32				F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705	No	74	4.48	.96	F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																												
F10. Autonomía en el trabajo	Si	26	4.57	1.01	.38	98	.705																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.48	.96				F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738	No	74	4.60	1.08	F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																																								
F11. Estabilidad laboral	Si	26	4.68	1.04	.34	98	.738																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.60	1.08				F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498	No	74	3.22	1.13	F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																																																				
F12. Participación en la toma de decisiones	Si	26	3.04	1.30	-.68	98	.498																																																																																																																																																																																												
	No	74	3.22	1.13				F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290	No	74	4.30	.94	F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																																																																
F13. Relaciones interpersonales	Si	26	4.52	.88	1.06	98	.290																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.30	.94				F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699	No	74	4.12	1.06	F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																																																																												
F14. Retroalimentación	Si	26	4.03	1.06	-.39	98	.699																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.12	1.06				F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634	No	74	4.00	.98	F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																																																																																								
F15. Apoyo organizacional	Si	26	4.11	1.00	.48	98	.634																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.00	.98				F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439	No	74	4.05	1.01	F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																																																																																																				
F16. Reconocimiento	Si	26	3.86	1.26	-.78	98	.439																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.05	1.01				F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394	No	74	4.67	.95																																																																																																																																																																																
F17. Calidad de vida en el trabajo	Si	26	4.85	.90	.86	98	.394																																																																																																																																																																																												
	No	74	4.67	.95																																																																																																																																																																																															

Relación de la CVL con las variables sociodemográficas: Resultados del análisis de la varianza (one-way).

Para identificar la relación estadísticamente significativa entre los factores de la CVL se estimó el coeficiente de análisis de la varianza (one-way).

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 24 se identificaron diferencias significativas entre 4 de los factores de CVT y la escolaridad:

- F1. Equilibrio trabajo-familia y escolaridad. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores con base en su escolaridad ($F=5.43$ Sig=.006). Estos resultados indican que los trabajadores con posgrado perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia (media=5.26) en comparación con los de licenciatura que perciben un menor equilibrio (media=4.51).
- F9. Retribución económica por el trabajo y escolaridad. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores con base en su escolaridad ($F=4.03$, Sig=.021). Estos resultados indican que los trabajadores con bachillerato o carrera técnica perciben una mayor retribución económica (media=3.52), mientras que los de nivel licenciatura perciben una baja retribución económica (media=2.55).
- F12. Participación en la toma de decisiones y escolaridad. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores con base en su escolaridad ($F=4.24$, Sig=.017). Lo que indica que los trabajadores con bachillerato o carrera técnica perciben una mayor participación en la toma de decisiones (media=3.60), mientras que los de nivel licenciatura perciben una baja participación (media=2.84).
- F16. Reconocimiento y escolaridad. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores con base en su escolaridad ($F=3.83$ Sig=.025). Estos resultados indican que los trabajadores con Bachillerato o carrera técnica perciben un mayor reconocimiento laboral (media=4.31)

en comparación con los de posgrado que perciben un menor reconocimiento (media=3.66).

Tabla 24. Relación entre los factores de CVL y la escolaridad: resultado del análisis de la varianza (one-way).

Factores	Escolaridad	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
F1. Equilibrio trabajo-familia	Bachillerato o carrera técnica	31	4.76	1.17	5.43	.006
	Licenciatura	25	4.51	1.01		
	Posgrado	40	5.26	0.63		
	Total	96	4.90	0.97		
F2. Satisfacción con el trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	4.58	1.09	.57	.564
	Licenciatura	25	4.65	0.69		
	Posgrado	40	4.79	0.63		
	Total	96	4.69	0.82		
F3. Desarrollo laboral y profesional	Bachillerato o carrera técnica	31	4.27	1.12	.70	.496
	Licenciatura	25	4.18	0.95		
	Posgrado	40	4.00	0.90		
	Total	96	4.14	0.98		
F4. Motivación en el trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	4.27	1.04	.76	.471
	Licenciatura	25	4.05	0.97		
	Posgrado	40	4.00	0.88		
	Total	96	4.10	0.95		
F5. Bienestar en el trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	4.51	1.10	.92	.402
	Licenciatura	25	4.42	1.10		
	Posgrado	40	4.73	0.73		
	Total	96	4.58	0.96		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	3.99	1.07	.07	.932
	Licenciatura	25	3.91	1.17		
	Posgrado	40	4.01	1.06		
	Total	96	3.98	1.08		

Factores	Escolaridad	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	3.39	1.07	2.23	.113
	Licenciatura	25	3.35	0.90		
	Posgrado	40	3.82	1.07		
	Total	96	3.56	1.05		
F8. Contenido y significado del trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	4.60	1.11	.99	.375
	Licenciatura	25	4.33	1.06		
	Posgrado	40	4.66	0.74		
	Total	96	4.55	0.96		
F9. Retribución económica por el trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	3.52	1.21	4.03	.021
	Licenciatura	25	2.55	1.09		
	Posgrado	40	3.07	1.42		
	Total	96	3.08	1.32		
F10. Autonomía en el trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	4.46	1.13	.61	.545
	Licenciatura	25	4.36	0.98		
	Posgrado	40	4.62	0.76		
	Total	96	4.50	0.95		
F11. Estabilidad laboral	Bachillerato o carrera técnica	31	4.77	1.14	1.18	.310
	Licenciatura	25	4.34	1.16		
	Posgrado	40	4.66	0.96		
	Total	96	4.61	1.07		
F12. Participación en la toma de decisiones	Bachillerato o carrera técnica	31	3.60	1.03	4.24	.017
	Licenciatura	25	2.84	1.16		
	Posgrado	40	2.93	1.15		
	Total	96	3.13	1.15		
F13. Relaciones interpersonales	Bachillerato o carrera técnica	31	4.40	1.10	.20	.813
	Licenciatura	25	4.24	0.99		
	Posgrado	40	4.35	0.74		
	Total	96	4.34	0.93		
F14. Retroalimentación	Bachillerato o carrera técnica	31	4.32	1.08	1.85	.162
	Licenciatura	25	4.09	0.98		
	Posgrado	40	3.85	1.02		

	Total	96	4.06	1.04		
F15. Apoyo organizacional	Bachillerato o carrera técnica	31	4.17	1.06	.72	.486
	Licenciatura	25	3.88	1.01		
	Posgrado	40	3.97	0.85		
	Total	96	4.01	0.96		
F16. Reconocimiento	Bachillerato o carrera técnica	31	4.31	0.98	3.83	.025
	Licenciatura	25	4.10	0.86		
	Posgrado	40	3.66	1.14		
	Total	96	3.99	1.05		
F17. Calidad de vida en el trabajo	Bachillerato o carrera técnica	31	4.64	1.17	.53	.588
	Licenciatura	25	4.58	0.89		
	Posgrado	40	4.81	0.78		
	Total	96	4.69	0.94		

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 25 se identificaron diferencias significativas entre 1 factor de CVT y las personas con las que viven los trabajadores:

- F12. Participación en la toma de decisiones y personas con las que viven. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con quien viven ($F=2.46$ Sig=.050). Estos resultados indican que los trabajadores que viven con sus hijos perciben una mayor participación en la toma de decisiones (media=3.70) en comparación con los que viven con su pareja quienes perciben una menor participación en la toma de decisiones (media=2.60).

Tabla 25. Relación entre los factores de CVL y las personas con las que vive: resultado del análisis de la varianza (one-way).

Factores	Personas con las que vive	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
F1. Equilibrio trabajo-familia	Solo	6	5.11	.76	1.273	.286
	Con pareja	15	4.77	1.13		
	Pareja/hijos	54	5.05	.88		
	Con hijos	10	4.85	1.17		
	Con padres	14	4.43	1.12		
	Total	99	4.90	.98		
F2. Satisfacción con el trabajo	Solo	6	4.85	.45	.840	.503
	Con pareja	15	4.81	.57		
	Pareja/hijos	54	4.79	.76		
	Con hijos	10	4.68	1.20		
	Con padres	14	4.37	.98		
	Total	99	4.73	.81		
F3. Desarrollo laboral y profesional	Solo	6	4.29	.78	.352	.842
	Con pareja	15	4.39	.79		
	Pareja/hijos	54	4.16	1.04		
	Con hijos	10	4.26	.99		
	Con padres	14	3.98	1.04		
	Total	99	4.19	.97		
F4. Motivación en el trabajo	Solo	6	4.17	.53	.388	.816
	Con pareja	15	3.99	.89		
	Pareja/hijos	54	4.25	.96		
	Con hijos	10	4.03	1.12		
	Con padres	14	3.99	1.07		
	Total	99	4.15	.95		
F5. Bienestar en el trabajo	Solo	6	4.69	.45	1.386	.245
	Con pareja	15	4.68	.80		
	Pareja/hijos	54	4.74	.83		
	Con hijos	10	4.53	1.23		
	Con padres	14	4.09	1.33		
	Total	99	4.61	.94		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	Solo	6	4.14	.69	.051	.995
	Con pareja	15	3.92	1.11		
	Pareja/hijos	54	3.99	1.14		
	Con hijos	10	4.00	1.09		
	Con padres	14	4.05	.99		
	Total	99	4.00	1.07		

Factores	Personas con las que vive	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
F7. Seguridad y salud en el trabajo	Solo	6	3.46	.92	.644	.632
	Con pareja	15	3.31	.94		
	Pareja/hijos	54	3.63	1.03		
	Con hijos	10	3.94	1.37		
	Con padres	14	3.46	1.04		
	Total	99	3.58	1.04		
F8. Contenido y significado del trabajo	Solo	6	4.60	.84	1.061	.380
	Con pareja	15	4.51	.96		
	Pareja/hijos	54	4.71	.89		
	Con hijos	10	4.70	.97		
	Con padres	14	4.14	1.154		
	Total	99	4.59	.95		
F9. Retribución económica por el trabajo	Solo	6	3.04	1.09	2.176	.078
	Con pareja	15	2.50	1.32		
	Pareja/hijos	54	3.06	1.31		
	Con hijos	10	4.00	1.26		
	Con padres	14	3.36	1.28		
	Total	99	3.11	1.32		
F10. Autonomía en el trabajo	Solo	6	4.50	.61	1.499	.209
	Con pareja	15	4.55	.66		
	Pareja/hijos	54	4.66	.93		
	Con hijos	10	4.50	1.17		
	Con padres	14	3.96	1.22		
	Total	99	4.52	.96		
F11. Estabilidad laboral	Solo	6	4.97	.61	1.307	.273
	Con pareja	15	4.64	1.16		
	Pareja/hijos	54	4.70	.93		
	Con hijos	10	4.98	.99		
	Con padres	14	4.16	1.20		
	Total	99	4.66	1.01		
F12. Participación en la toma de decisiones	Solo	6	2.61	1.02	2.464	.050
	Con pareja	15	2.60	1.09		
	Pareja/hijos	54	3.22	1.19		
	Con hijos	10	3.70	.97		
	Con padres	14	3.62	1.04		
	Total	99	3.20	1.16		
F13. Relaciones interpersonales	Solo	6	4.50	.51	.636	.638
	Con pareja	15	4.29	.80		
	Pareja/hijos	54	4.49	.86		
	Con hijos	10	4.28	1.0		
	Con padres	14	4.12	1.03		
	Total	99	4.39	.87		

Factores	Personas con las que vive	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
F14. Retroalimentación	Solo	6	4.14	.87	1.072	.375
	Con pareja	15	4.14	1.11		
	Pareja/hijos	54	4.27	.95		
	Con hijos	10	3.63	1.04		
	Con padres	14	3.88	1.20		
	Total	99	4.12	1.02		
F15. Apoyo organizacional	Solo	6	4.19	.50	.721	.580
	Con pareja	15	3.90	.95		
	Pareja/hijos	54	4.18	.90		
	Con hijos	10	3.96	1.13		
	Con padres	14	3.75	1.16		
	Total	99	4.05	.95		
F16. Reconocimiento	Solo	6	4.05	.98	.389	.816
	Con pareja	15	4.09	1.00		
	Pareja/hijos	54	4.12	1.06		
	Con hijos	10	3.71	1.21		
	Con padres	14	3.89	1.01		
	Total	99	4.03	1.04		
F17. Calidad de vida en el trabajo	Solo	6	4.88	.50	1.674	.162
	Con pareja	15	4.73	.79		
	Pareja/hijos	54	4.88	.82		
	Con hijos	10	4.61	1.28		
	Con padres	14	4.18	1.22		
	Total	99	4.73	.93		

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 26 se identificaron diferencias significativas entre 7 factores de CVL y el puesto actual:

- F1. Equilibrio trabajo-familia y puesto. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores con base en su puesto actual ($F=7.87$ Sig=.001). Estos resultados indican que los médicos perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia (media=5.21) seguidos de los asistentes (media=4.87), siendo los enfermeros los que perciben un menor equilibrio trabajo-familia (media=4.28).
- F5. Bienestar en el trabajo y puesto. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores con base en su puesto actual ($F=4.09$ Sig= .020). Estos resultados indican que los médicos perciben mayor bienestar en el trabajo (media=4.84) seguidos de los asistentes

(media=4.48), siendo los enfermeros los que perciben menor bienestar en el trabajo (media=4.18).

- F7. Seguridad y salud en el trabajo y puesto. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su puesto actual ($F=3.51$ Sig=.034). Estos resultados indican que los médicos perciben mayor seguridad y salud en el trabajo (media=3.81) seguidos de los asistentes (media= 3.49), siendo los enfermeros los que perciben menor seguridad y salud laboral (media=3.14).
- F8. Contenido y significado del trabajo y puesto. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su puesto actual ($F=3.97$ Sig=.022). Estos resultados indican que los médicos perciben mayor contenido y significado de su trabajo (media=4.74) seguidos de los asistentes (media= 4.65), siendo los enfermeros los que perciben menor significado en el contenido de su trabajo (media=4.08).
- F11. Estabilidad laboral y puesto. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su puesto actual ($F=3.71$ Sig=.028). Estos resultados indican que los asistentes perciben mayor estabilidad laboral (media=4.85) seguidos de los médicos (media= 4.73), siendo los enfermeros los que perciben menor estabilidad en su trabajo (media=4.10).
- F12. Participación en la toma de decisiones y puesto. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su puesto actual ($F=5.33$ Sig=.006). Estos resultados indican que los asistentes perciben mayor participación en la toma de decisiones (media=3.76) seguidos de los enfermeros (media=2.95), siendo los médicos los que perciben menor participación en la toma de decisiones (media=2.94).
- F13. Relaciones interpersonales y puesto. Se identificaron diferencias significativas en los trabajadores de acuerdo con su puesto actual ($F=3.75$

Sig=.027). Estos resultados indican que los asistentes perciben una mayor relación interpersonal (media=4.51) seguidos de los médicos (media=4.47), siendo los enfermeros los que perciben menor desarrollo en sus relaciones interpersonales (media=3.89).

Tabla 26. Relación entre los factores de CVL y el puesto: resultado del análisis de la varianza (one-way).

Factores	Puesto actual	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
F1. Equilibrio trabajo-familia	médicos	50	5.21	.71	7.87	.001
	enfermeros	22	4.28	1.11		
	asistentes	28	4.87	1.09		
	Total	100	4.91	.98		
F2. Satisfacción con el trabajo	médicos	50	4.86	.66	2.36	.100
	enfermeros	22	4.42	.81		
	asistentes	28	4.67	1.03		
	Total	100	4.71	.82		
F3. Desarrollo laboral y profesional	médicos	50	4.14	.96	1.08	.344
	enfermeros	22	3.97	.95		
	asistentes	28	4.38	1.09		
	Total	100	4.17	1.00		
F4. Motivación en el trabajo	médicos	50	4.14	.97	1.04	.358
	enfermeros	22	3.87	.80		
	asistentes	28	4.27	1.15		
	Total	100	4.12	.99		
F5. Bienestar en el trabajo	médicos	50	4.84	.75	4.09	.020
	enfermeros	22	4.18	.93		
	asistentes	28	4.48	1.21		
	Total	100	4.59	.97		
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo	médicos	50	3.94	1.17	0.53	.588
	enfermeros	22	3.83	.95		
	asistentes	28	4.14	1.07		
	Total	100	3.98	1.09		
F7. Seguridad y salud en el trabajo	médicos	50	3.81	1.08	3.51	.034
	enfermeros	22	3.14	.84		
	asistentes	28	3.49	1.01		
	Total	100	3.57	1.04		
F8. Contenido y significado del trabajo	médicos	50	4.74	.80	3.97	.022
	enfermeros	22	4.08	1.02		
	asistentes	28	4.65	1.10		
	Total	100	4.57	.97		

Factores	Puesto actual	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.
F9. Retribución económica por el trabajo	médicos	50	3.00	1.43	1.79	.172
	enfermeros	22	2.90	1.13		
	asistentes	28	3.51	1.19		
	Total	100	3.12	1.31		
F10. Autonomía en el trabajo	médicos	50	4.70	.80	2.58	.081
	enfermeros	22	4.16	.99		
	asistentes	28	4.43	1.16		
	Total	100	4.51	.97		
F11. Estabilidad laboral	médicos	50	4.73	.93	3.71	.028
	enfermeros	22	4.10	1.15		
	asistentes	28	4.85	1.13		
	Total	100	4.62	1.07		
F12. Participación en la toma de decisiones	médicos	50	2.94	1.19	5.33	.006
	enfermeros	22	2.95	1.03		
	asistentes	28	3.76	1.07		
	Total	100	3.17	1.17		
F13. Relaciones interpersonales	médicos	50	4.47	.79	3.75	.027
	enfermeros	22	3.89	.84		
	asistentes	28	4.51	1.10		
	Total	100	4.35	.92		
F14. Retroalimentación	médicos	50	4.01	1.06	1.00	.370
	enfermeros	22	3.98	.95		
	asistentes	28	4.33	1.11		
	Total	100	4.10	1.05		
F15. Apoyo organizacional	médicos	50	4.08	.92	1.90	.156
	enfermeros	22	3.68	.92		
	asistentes	28	4.20	1.10		
	Total	100	4.03	.98		
F16. Reconocimiento	médicos	50	3.79	1.19	2.48	.089
	enfermeros	22	4.04	.80		
	asistentes	28	4.35	1.01		
	Total	100	4.00	1.08		
F17. Calidad de vida en el trabajo	médicos	50	4.91	.79	2.71	.071
	enfermeros	22	4.36	.83		
	asistentes	28	4.65	1.19		
	Total	100	4.72	.94		

DISCUSIÓN

DISCUSIÓN.

Para fines de la presente investigación, se contó con una muestra constituida por 100 trabajadores de una clínica del IMSS, de los cuales 50% fueron médicos, 28% asistentes médicos, y 22% enfermeros. De los cuáles 64% son del sexo femenino, mientras que el 36% son del sexo masculino. La edad de la muestra oscila entre los 21 y 64 años y la mayoría (40%) cuenta con un nivel máximo de estudios de posgrado, el 26% cuenta con bachillerato o carrera técnica, el 25% con licenciatura, el 5 % con nivel secundaria, mientras que el 4% refiere otro tipo de grado de estudio.

A continuación se menciona la discusión de los datos arrojados en la investigación en relación con los datos revisados en la literatura.

En términos generales la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores es adecuada.

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación se identificaron niveles de calidad de vida en el trabajo más altos en los factores de equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, estabilidad laboral, bienestar en el trabajo y en la CVL global. Por el contrario, se concluye que en la muestra de trabajadores considerada en esta investigación se perciben niveles bajos de calidad de vida laboral en los factores participación en la toma de decisiones, retribución económica por el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo y reconocimiento. Lo que nos indica, de acuerdo con los resultados expuestos por Pacheco y Peña (2014) que los niveles altos en la percepción de un buen equilibrio entre el trabajo y la familia se ve reflejado en sentimientos de alegría, tranquilidad, satisfacción, bienestar, motivación, estabilidad, competencia y compromiso. Niveles altos en la calidad de vida laboral respecto a la satisfacción laboral reflejan alegría en los trabajadores, así como motivación, sentimiento de éxito, productividad, competencia, tranquilidad y comodidad con su trabajo. Los valores altos en estabilidad laboral proyectan tranquilidad, seguridad, alegría, satisfacción, estabilidad, comodidad y responsabilidad. Del mismo modo, cuando el trabajador percibe bienestar en el trabajo se muestra alegre, tranquilo, satisfecho, cómodo, seguro, motivado, estable, activo y entusiasmado.

Por otro lado, se mostraron niveles bajos en la percepción de la calidad de vida laboral respecto a la participación en la toma de decisiones, lo que indica que los trabajadores perciben poca información y medios de participación en el aprovechamiento de sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad (Patlán, 2016). Lo que genera que los trabajadores se sientan incapaces, molestos, apartados, desvalorados, tristes, desmotivados, ignorados y frustrados. Una baja percepción en la retribución económica proyecta en los trabajadores sentimientos de molestia, insatisfacción, tristeza, frustración, desmotivación, preocupación ya que no consideran que se les reconozcan sus habilidades y conocimientos en la aplicación de sus actividades. Cuando los trabajadores perciben una baja Seguridad y salud en el trabajo se sienten preocupados, inseguros, asustados, nerviosos, molestos, cautelosos y desconfiados, ya que no existe la seguridad de que no se produzca algún tipo de riesgo o daño. En cuanto a las Condiciones y medio ambiente de trabajo también se percibe baja calidad de vida laboral, por lo que los trabajadores se muestran incómodos, agobiados, estresados, desmotivados, preocupados e inseguros. Finalmente, el Reconocimiento hacia su trabajo también se encuentra dentro de los factores con niveles bajos de calidad de vida laboral viéndose reflejado en sentimientos de frustración, molestia, tristeza, decepción, desmotivación, desvalorización, con pocos ánimos, indiferencia e incompetencia.

A través de la correlación de Pearson se encontraron diferencias significativas en los siguientes factores:

En cuanto al F1 Equilibrio trabajo familia se encontró que a mayor edad y salario mensual hay mayor equilibrio trabajo familia, ya que entre más edad tenga el trabajador, mejor y mayor será su percepción en la calidad de vida laboral debido a que las responsabilidades de sustento familiar disminuyen y se disfruta más el tiempo y aumenta su participación en actividades familiares y/o sociales (Cheverría, Rodríguez y Sosa, 2010). Un mayor salario promueve la necesidad de logro, la autorrealización y la satisfacción de necesidades básicas y por tanto una mejor disposición en las relaciones laborales y familiares (Casas, 2002).

Por el contrario, este factor se asoció significativa y negativamente con el número de horas extra trabajadas al día, que de acuerdo con González (2006) las horas extras influyen considerablemente en el estado de ánimo, así como en la presencia de accidentes, enfermedades y ausentismo. Por otro lado Granados (2011) concuerda con esta asociación negativa al mencionar que las personas que tienen un trabajo con turno largo sufren dificultades para mantener sus relaciones sociales y familiares. Se encontró también que a mayor número de horas disponibles para descansar durante la jornada de trabajo hay menor equilibrio trabajo familia, si bien el hecho de que exista descanso aumenta la productividad, reduce el cansancio y el tedio en los trabajadores, permitiendo mejora de la eficiencia (SUA, 2002 en Macías, 2015) también es cierto, que la sobrecarga laboral en la organización exige de los trabajadores, el cubrimiento de horas extras, por lo que resulta coherente que los trabajadores prefieran menos tiempo de descanso, ya que al tener minutos para descansar se ve afectado su equilibrio entre trabajo y familia.

El F2. Satisfacción con el trabajo está asociado significativa y negativamente con los minutos que tiene el trabajador para descansar durante su jornada laboral. Lo que está estrechamente relacionado con el punto anterior, ya que al disponer de más minutos de descanso, mayor es la acumulación de carga laboral y menor la satisfacción con el trabajo al tener que ocupar tiempo extra para la realización de sus actividades. Lo que de acuerdo con Macías (2015) trae como consecuencia que los trabajadores no muestren un trato amable hacia los pacientes.

El F3. Desarrollo laboral y profesional es menor, cuando hay un mayor número de trabajos ejercidos actualmente por el trabajador, es decir que, cuando el trabajador desempeña otras funciones fuera de la institución o tiene más de un trabajo hay una menor percepción en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Macías, 2015) lo que impide un desarrollo laboral, la posibilidad de ascender de puesto y el desarrollo de nuevas habilidades (Patlán, 2016).

El F4. Motivación en el trabajo se asocia de forma significativa y negativa con las horas extras trabajadas al día. Confirmando los hallazgos de Granados (2011) quien menciona que a mayor número de horas extras trabajadas se presentan problemas de insomnio, fatiga y alteraciones del ritmo circadiano (Granados, 2011) lo que genera una menor motivación en el trabajo.

El F5. Bienestar en el trabajo está asociado significativa y positivamente con la edad. Ya que a mayor edad se presenta un mayor grado de placer experimentado por la experiencia en las labores de los trabajadores (Patlán, 2016), siguiendo con la idea, Andrades y Valenzuela (2007) mencionan que a mayor edad hay mejor percepción en la calidad de vida laboral ya que es una etapa de tranquilidad, de inquietudes resueltas y de bienestar laboral y personal. Dicho factor también se asocia a que mientras más sean los minutos que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral menor será su percepción de bienestar en el trabajo

El F7. Seguridad y salud en el trabajo se asoció de forma significativa y positivamente con la edad. Es decir, que las personas de mayor edad perciben mejores condiciones físicas óptimas para la realización de sus actividades de forma segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador (Da Silva, 2006).

El F8. Contenido y significado en el trabajo se asocia significativa y negativamente con los minutos que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral. Es decir que a mayor tiempo para descansar, menor es la percepción que tienen los trabajadores de la calidad de vida laboral en cuanto al contenido y significado en el trabajo, de acuerdo con la definición de este factor dada por Patlán (2016) el trabajo al no tener contenido y significado, deja de ser valioso, deja de ofrecer oportunidades de aplicación, desarrollo de conocimientos y habilidades y afecta el desarrollo personal y laboral.

El F10. Autonomía en el trabajo está asociado significativa y positivamente con la edad, lo que indica que los trabajadores de mayor edad y de acuerdo con lo que menciona Patlán (2016) perciben mayor grado de libertad, autonomía e independencia en la realización de su trabajo, en la toma de decisiones respecto al contenido de sus tareas. Los hallazgos de esta investigación también

concuerdan con los datos por Macías (2015) quien menciona que los trabajadores de mayor edad son los que perciben una mejor calidad de vida laboral, en cuanto al apoyo del jefe, reconocimiento de su trabajo, libertad de opinión y autonomía, por su parte Uriarte (2007) dice que la etapa de la edad adulta se caracteriza por la progresiva autonomía, la madurez psicológica, la productividad y la capacidad de ocuparse de personas dependientes. Este factor también se asoció de forma significativa y negativa con los minutos que tiene el trabajador para descansar durante la jornada laboral. Lo que indica que mientras más minutos descansa el trabajador percibe menos autonomía en su trabajo.

Hay una menor estabilidad laboral (F11), cuando mayor es el número de horas trabajadas al día, horas extras trabajadas al día y el número de horas dedicadas al trabajo principal. Los horarios de trabajo influyen considerablemente en el estado de ánimo y en la producción de los trabajadores. De acuerdo con González, 2016) la estabilidad en el puesto de trabajo tiene que ver con el tipo de contrato del trabajador, el tipo de jornada y por tanto con la estabilidad que la organización brinde al trabajador, por lo que si hay inestabilidad en el puesto de trabajo, los empleados son más propensos a recibir sobrecarga de trabajo en un intento por mantener su puesto de trabajo, lo cual en lugar de favorecer, añade al trabajador situaciones estresantes a su vida (Granados, 2011).

Se percibe menor participación en la toma de decisiones (F12) a mayor número de horas trabajadas al día. Ya que un horario con horas prolongadas dedicadas al trabajo provoca inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales desmotivando a los trabajadores, de acuerdo con la definición dada por (Patlán, 2016) un mayor número de horas trabajadas al día, propicia una menor percepción de las oportunidades del trabajador para participar en la toma de decisiones en cuanto a la carga y los tiempos de trabajo.

Las relaciones interpersonales (F13) son menores a mayor cantidad de horas dedicadas al trabajo principal. Tales correlaciones pueden deberse pueden asociarse a que, mientras más horas se dedican al trabajo, menos tiempo tienen, los trabajadores para ejercitarse, dedicar tiempo a actividades recreativas y a el desarrollo de relaciones interpersonales. Sin embargo,

contrario al punto anterior, Beltrán (2016) menciona que un mayor número de horas dedicadas a las actividades laborales, trae consigo una mejora en las relaciones sociales, derivadas de un mejor posicionamiento, mejores condiciones de vida, más medios de transporte y traslado y mayores recursos para costear una mejor calidad de vida.

El F15. Apoyo organizacional se asoció significativa y negativamente con el número de horas trabajadas al día, las horas dedicadas al trabajo principal y con los minutos que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral. Los horarios de trabajo demuestran que a mayor número de horas trabajadas al día, dedicadas al trabajo principal y a mayor tiempo de descanso durante la jornada laboral, los trabajadores no se sienten respaldados por la organización y sus superiores, no sienten valoradas sus contribuciones, su desarrollo laboral y profesional, su tiempo, no sienten que sean escuchadas sus quejas y sienten que el trato que se les brinda es injusto (Patlán, 2016).

Se percibe menor reconocimiento (F16) a mayor salario mensual percibido por el trabajador. Lo que resulta contradictorio con los hallazgos encontrados en la literatura en donde se hace mención que una retribución económica mayor y congruente tiene que ver con la necesidad de logro, la autorrealización y el reconocimiento (Casas, 2002).

Finalmente el F17. Calidad de vida en el trabajo se asocia significativa y positivamente con la edad, lo cual concuerda con el hecho de que los trabajadores de menor edad perciban una baja calidad de vida laboral, debido a que las personas más jóvenes por lo general se encuentran en una etapa de crianza de hijos, búsqueda y/o estabilización de pareja, desarrollo y crecimiento personal, búsqueda de estabilidad laboral, entre otros factores. Lo que explica que a mayor edad se reporte mayor percepción en la calidad de vida laboral, ya que se encuentran en una etapa de mayor tranquilidad y con estabilidad personal y laboral (Andrades y Valenzuela, 2007). Este factor también se asocia de forma significativa pero negativamente con los minutos de descanso que cuenta el trabajador para descansar durante su jornada laboral. Lo que indica que a mayor tiempo de descanso, los trabajadores perciben menor calidad de vida laboral,

debido a la acumulación de pendientes y de carga laboral, así como a que deben de cubrir con cierto número de pacientes al día.

En cuanto a la relación de la calidad de vida laboral con las variables sociodemográficas mediante el análisis t- student se encontró que:

De acuerdo con el estado civil, los trabajadores que tienen una pareja perciben mayor bienestar en el trabajo, mayor autonomía, mejores relaciones interpersonales, mayor retroalimentación y en general mejor calidad de vida laboral. Lo que concuerda con las investigaciones de Andrades y Valenzuela (2007) quienes hacen mención de que aquellos que tienen una relación de pareja estable serán aquellos que perciban una mejor calidad de vida laboral.

Contrario a las investigaciones revisadas en la literatura, se encontró que las trabajadoras del sexo femenino perciben mayor desarrollo laboral y profesional, mayor retribución económica, mayor estabilidad laboral, mayor retroalimentación, mayor apoyo organizacional y mayor reconocimiento. Respecto a la relación existente entre la calidad de vida laboral y el sexo, Zimmerman, Gonzáles y Martínez (2006) encontraron que las mujeres tienden a presentar menor calidad de vida laboral a diferencia de los hombres, ya que suelen resentir más el esfuerzo físico. Además, consideran que no es equitativo el trato que reciben con relación al que se les da a los hombres en término de cantidad de trabajo, sueldo y capacitación. De Oliveira (2006) concuerda con esto y añade que, de igual manera, las mujeres no perciben un trato equitativo en las posibilidades de ascenso.

De acuerdo con el turno, los trabajadores del turno matutino perciben mayor apoyo organizacional, es decir que los trabajadores del turno matutino se sienten respaldado por la organización y sus superiores, brindándoles un sentido de pertenencia, un ambiente de apoyo, comprensión y confianza (Patlán, 2016) en comparación con los trabajadores del turno mixto y vespertino.

Por otro lado, en cuanto al tipo de jornada, los trabajadores que tienen jornada laboral de tiempo completo perciben mayor seguridad y salud en el trabajo. Es decir que los trabajadores perciben que en su trabajo existen las

medidas técnicas necesarias encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida, o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable (Patlán, 2016).

De acuerdo con la jornada de trabajo, los resultados indican que los trabajadores con tipo de jornada continuada perciben mayor equilibrio entre su trabajo y su familia, mayor satisfacción con el trabajo, mayor desarrollo laboral y profesional, más motivación por su trabajo, mayor bienestar, una mejor estabilidad laboral, mejores relaciones interpersonales, mayor retroalimentación, más apoyo por parte de la organización, mayor reconocimiento y en general mejor calidad de vida en el trabajo.

Con base en los hallazgos de la investigación, los trabajadores que no tienen tiempo para descansar durante su jornada laboral perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia. Ya que al concluir sus actividades laborales a tiempo, pueden realizar otras actividades e involucrarse en los asuntos familiares, percibiendo un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia.

Por otro lado, no se identificaron diferencias significativas entre los factores de la calidad de vida laboral y las siguientes variables sociodemográficas: si tiene o no hijos, si tiene o no tiene personal a cargo, el nivel de puesto de los trabajadores, la asistencia a cursos de capacitación en los últimos 12 meses, la realización de alguna actividad física y la práctica de algún deporte.

En cuanto a la relación de la calidad de vida laboral con las variables sociodemográficas mediante el análisis de varianza (one-way) se encontró que:

De acuerdo con la escolaridad, los trabajadores con posgrado perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia, lo cual concuerda con lo dicho por López (2009) quien dice que , entre más preparado este un trabajador, se sentirá más satisfecho y podrá acceder a mejores ofertas laborales, llevándolo así a percibir una mejor calidad de vida laboral. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se encontró que los trabajadores con grado de

bachillerato o carrera técnica perciben una mayor retribución económica, mayor participación en la toma de decisiones y mayor reconocimiento. Resultados que se contradicen con lo expuesto por Rivero (2011) al mencionar que los años de escolaridad se asocian de forma positiva para acceder a mejores remuneraciones. Y también se contradice con los hallazgos de López (2009) en donde menciona que aquellos que no acceden a una formación continuada están más insatisfechos con su preparación y con el reconocimiento de su trabajo.

Con base en los resultados de la muestra se sabe que los trabajadores que viven con sus hijos perciben mayor participación en la toma de decisiones.

En cuanto al puesto actual que desempeñan los trabajadores en la organización los médicos perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia, mayor bienestar en el trabajo, mejor seguridad y salud en el trabajo y mayor significado en el contenido de su trabajo. Por otro lado los asistentes perciben mayor estabilidad laboral, mayor participación en la toma de decisiones y mejores relaciones interpersonales.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación se identificaron niveles de calidad de vida en el trabajo más altos en los factores F1. Equilibrio trabajo-familia, F2. Satisfacción con el trabajo, F11. Estabilidad laboral, F5. Bienestar en el trabajo y en el F17. CVL global. También se concluye que en la muestra de trabajadores considerada en esta investigación se perciben niveles bajos de Calidad de Vida Laboral en los factores F12. Participación en la toma de decisiones, F9. Retribución económica por el trabajo, F7. Seguridad y salud en el trabajo, F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo y F16. Reconocimiento.

De acuerdo con los resultados de la correlación de Pearson se concluye que todos los factores de calidad de vida laboral muestran correlaciones significativas y altas, con excepción de los factores: F7. Seguridad y salud en el trabajo, F9. retribución económica por el trabajo y F12 Participación en la toma de decisiones.

Otra conclusión obtenida en esta investigación a través de la correlación de Pearson es que existe una asociación significativa entre los factores de la calidad de vida laboral y las variables sociodemográficas. El F1 Equilibrio trabajo familia se asocia significativa y positivamente con la edad y el salario. Contrariamente, este factor se asoció significativa y negativamente con el número de horas extra trabajadas al día y el número de horas disponibles para descansar durante la jornada de trabajo. El F2. Satisfacción con el trabajo está asociado significativa y negativamente con los minutos que tiene el trabajador para descansar durante su jornada laboral. El F3. Desarrollo laboral y profesional se asocia únicamente de forma significativa y negativa con el número de trabajos que ejerce actualmente el trabajador. El F4. Motivación en el trabajo se asocia de forma significativa y negativa con las horas extras trabajadas al día. El F5. Bienestar en el trabajo está asociado significativa y positivamente con la edad. Dicho factor también se asocia significativa pero negativamente con los minutos que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral.

El F7. Seguridad y salud en el trabajo se asoció de forma significativa y positivamente con la edad. El F8. Contenido y significado en el trabajo se asocia significativa y negativamente con los minutos que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral. El F10. Autonomía en el trabajo está asociado significativa y positivamente con la edad y también de forma significativa y negativamente con los minutos que tiene el trabajador para descansar durante la jornada laboral. El F11. Estabilidad laboral se asocia de forma significativa y negativa con el número de horas trabajadas al día, las horas extras trabajadas al día y el número de horas dedicadas al trabajo principal. El F12. Participación en la toma de decisiones se asocia significativa y negativamente con el número de horas trabajadas al día. El F13. Relaciones interpersonales se asocia significativa y negativamente con el número de horas dedicadas al trabajo principal. El F15. Apoyo organizacional se asoció significativa y negativamente con el número de horas trabajadas al día, las horas dedicadas al trabajo principal y con los minutos que dispone el trabajador para descansar durante la jornada laboral. El F16. Reconocimiento se asoció de forma significativa y negativamente con el salario mensual percibido por el trabajador. Finalmente el F17. Calidad de vida en el trabajo se asocia significativa y positivamente con la edad, este factor también se asocia de forma significativa pero negativamente con los minutos de descanso que cuenta el trabajador para descansar durante su jornada laboral.

Se concluye también que tres de los factores de la calidad de vida laboral no se asociaron de forma significativa; ni positiva, ni negativamente con ninguna de las variables sociodemográficas. Dichos factores, son: F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo, F9. Retribución económica por el trabajo y F14. Retroalimentación.

En cuanto a la relación de la calidad de vida laboral con las variables sociodemográficas mediante el análisis t- student se concluye lo siguiente:

Cinco factores de la CVL se asocian significativamente con tener o no una pareja. Estos resultados indican que cuando se tiene una pareja se percibe mayor bienestar en el trabajo, mayor autonomía, mejores relaciones

interpersonales, mayor retroalimentación, y en general mejor calidad de vida laboral.

Seis factores de la calidad de vida laboral se asocian significativamente con el sexo. Lo que indica que los trabajadores del sexo femenino perciben mayor desarrollo laboral y profesional, mayor retribución económica, mayor estabilidad laboral, mayor retroalimentación, mayor apoyo organizacional y mayor reconocimiento.

Un factor de la calidad de vida laboral se asocia significativamente con el turno. Lo que indica que los trabajadores del turno matutino perciben mayor apoyo organizacional.

Un factor de la calidad de vida laboral se asocia significativamente con el tipo de jornada laboral, es decir, que los trabajadores que tienen jornada laboral de tiempo completo perciben mayor seguridad y salud en el trabajo.

Once de los factores de la calidad de vida laboral se asocian significativamente con la jornada de trabajo. Estos resultados indican que los trabajadores con tipo de jornada continuada perciben mayor equilibrio entre su trabajo y su familia, mayor satisfacción con el trabajo, mayor desarrollo laboral y profesional, más motivación por su trabajo, mayor bienestar, una mejor estabilidad laboral, mejores relaciones interpersonales, mayor retroalimentación, más apoyo por parte de la organización, mayor reconocimiento y en general mejor calidad de vida en el trabajo.

Un factor de calidad de vida laboral se asocia significativamente con el tiempo de descanso durante la jornada laboral. Es decir, que los trabajadores que no tienen tiempo para descansar durante su jornada laboral perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia.

Se concluye también que no se identificaron diferencias significativas entre los factores de la CVL y las siguientes variables sociodemográficas: si tiene o no hijos, si tiene o no tiene personal a cargo, el nivel de puesto de los trabajadores, la asistencia a cursos de capacitación en los últimos 12 meses, la realización de alguna actividad física y la práctica de algún deporte.

En la relación de la calidad de vida laboral con las variables sociodemográficas mediante el análisis de varianza (one-way) se concluye que:

Cuatro de los factores de calidad de vida laboral se asociaron significativamente con la escolaridad. Estos resultados indican que los trabajadores con posgrado perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia, mientras que los trabajadores con grado de bachillerato o carrera técnica perciben una mayor retribución económica, mayor participación en la toma de decisiones y mayor reconocimiento.

Un factor de la calidad de vida laboral se asocia significativamente con que personas viven los trabajadores. Con lo que se concluye que los trabajadores que viven con sus hijos perciben mayor participación en la toma de decisiones.

Siete factores de la calidad de vida laboral se asociaron significativamente con el puesto actual. Lo que indica que de acuerdo con el puesto que desempeñan en la organización los médicos perciben un mayor equilibrio entre su trabajo y su familia, mayor bienestar en el trabajo, mejor seguridad y salud en el trabajo y mayor significado en el contenido de su trabajo. Por otro lado los asistentes perciben mayor estabilidad laboral, mayor participación en la toma de decisiones y mejores relaciones interpersonales.

Referencias

- Aguilar, M. y Rentería, E. (2009). *Psicología del trabajo y organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Agüero, R., Angel, A., Borracci, R., Calderón, J., Cariello, A., Hansen, M., Manrique, J. y Sokn, F. (2008) Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos. *Revista Argentina de Cardiología*, 76(5), 359-366.
- Álvarez, H. y Faizal, G. (2012). *Salud ocupacional. Guía práctica*. Colombia: Ediciones de la U.
- Álves, D., Cirera, O. y Carlos, G. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario.
- Ayres, K. y Chiang, M. (S/F). Estudio empírico de Calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Revista Horizontes Empresariales*. 24-50.
- Balluerka, N. y Vergara, A. (2002). *Diseños de investigación experimental en Psicología*. Madrid: Prentice Hall.
- Blanch, J. (2007). Psicología Social del Trabajo. En Aguilar, M. y Reid, A. (2007). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales*. México-Barcelona: Anthropos UAM.
- Benavides, F., Ruiz, C., y García A. (2006) Salud Laboral pp.33 y 34.
- Carandina, D. y Kimura, M. (2009). Desarrollo y validación de una revisión reducida del instrumento para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras en hospitales. Brasil: *Revista Escuela de Enfermería*, Universidad de Sao Paulo.

- Casado, M., Clotilde, E. y Fernández, A. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Biblioteca las Casas. Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>.
- Casas, J., Cañas, J., Lorenzo, S., Repullo, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6 (23). Recuperado de base de datos EBSCO.
- Cassals, M. y Herrera, R. (2005). Algunos factores influyentes en la Calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 21(1).
- Chiang, M. y Krausse, K. (2016). Estudio empírico de 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. Concepción Chile: Universidad del Bio-Bio.
- Contrato Colectivo del Trabajo IMSS y SNTSS (2015-2017). *Contrato Colectivo de Trabajo IMSS (2015-2017)*. Recuperado de <http://www.sntss.org.mx/images/site/files/contrato.pdf>.
- Contreras, S., Delgado, X. y Santamaría, M. (2014). *Conceptualización y desarrollo de la Calidad de Vida Laboral y su Relación con variables sociodemográficas*. México: Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. España: Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona. Recuperado de http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf.
- Debeljuh, P y Destéfano, A. (2007). *Implicaciones de la calidad de vida laboral en la performance y retención de talentos*. Argentina: UADE, Escuela de Dirección de Empresas.
- De Buen, N. (2006). *El sistema laboral en México*. México: Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM.

- De Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. México: Limusa.
- Dirley, M. y Miako, K. (2009). Desarrollo y validación de una versión reducida del instrumento para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras en hospitales: *Revista Escuela de enfermería*, 43(6), 1044-1054.
- Flores, R. y Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictores de la intención de permanencia. Guanajuato: *Acta Universitaria, Universidad de Guanajuato*, 22(2), 24-31.
- Fogg, L. y Rose, R. (1993). Definition of a responder. Analysis of behavior, cardiovascular and endocrine responses to varied workload in air traffic controllers. *Psychosom Med* 55: 325-338. En OIT (ed.). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Editores Madrid.
- Garrido, J. (2011). Riesgos Psicosociales desde la perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Acta Colombiana de Psicología*.
- Gimeno, C. (2005). La motivación: Motor de la calidad de vida laboral. *Revista recrearte*, 10(4). Recuperado de <http://www.iacat.com/revista/recrearte04/seccion4/la%20motivación.htm>.
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá Colombia. Colombia. *Revista ciencias estratégicas*, 12 (4) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151316944005>.
- González, R. (2006). *Calidad de vida laboral*. México: Universidad de la Habana.
- González, R., Hidalgo, G., Preciado, M. y Salazar, J. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO). *Revista Ciencia y Trabajo*, 36(12), 332-340.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI* 14(2), 271-276.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (1964) *La Seguridad Social en México. Programa Nacional de Construcción de Unidades Médicas, Sociales y Administrativas*. México: IMSS.

- Instituto Mexicano del Seguro Social (2013). *70 AÑOS INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL "Tecnología, Innovación y Seguridad Social en México"*. México: Ediciones Supcorp S.A. DE C.V. Recuperado de <http://www.imssaniversario.com/editorial/>.
- Ley Federal del Trabajo (2015). *Ley Federal del trabajo*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf.
- Kanawaty, G. (1996). *Introducción al estudio del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo, cuarta edición.
- López, M. (2009). *Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de los recursos humanos*. España: Tesis de doctorado: Universidad de Murcia.
- Macías, A. (2015). *Calidad de vida laboral: su relación con la percepción del estilo de liderazgo*. México: Tesis de Licenciatura: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Martín, J., Cortés, J.A., Morente, M., Blanco, M., Garijo, J. y Rodríguez, A. (2003). Características métricas del cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35). Recuperado el 5 de Julio de 2015, de base de datos EBSCO.
- Martínez, M. y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, 10 (28), 5-55.
- OCDE (2017) OECD Better life index. Índice para una vida mejor. Recuperado de <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>.
- Organización Internacional del trabajo/Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Colombia: Alfaomega.

- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.
- Organización Mundial de la Salud (1948). Conferencia sanitaria internacional. Recuperado de <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.
- Organización Mundial de la Salud (2005). Recuperado de <http://www.who.int/es/>
- Oseguera, S. (2005). *Lo que nos dicen las imágenes: Las fotografías del Instituto Mexicano del Seguro Social (1958-1964)*. Tesis de licenciatura: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pacheco y Peña (2014) *Elaboración de una escala de Calidad de vida en el trabajo para trabajadores de organizaciones públicas y privadas en México*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Patlán, J. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la Escala de Calidad de vida en el trabajo. *Revista Ciencia & Trabajo*, 56(18), 94-105.
- Programa Institucional del Instituto Mexicano del Seguro Social PIIMSS. (2014-2018). *Informe del programa Institucional del IMSS*. Recuperado de http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/PIIMSS_2014-2018_FINAL_230414.pdf.
- Ruiz, A. (1987). *Salud ocupacional y productividad*. México: Limusa.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. España: Editorial Síntesis S.A DE C.V.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Revista Psicothema*, 14 (4), 828 – 836. DOI 0214-9915.
- Sistema de Universidad Abierta (2002). *Psicología del trabajo*. Sistema Universidad Abierta. México: División del Sistema Universidad Abierta, UNAM.

- Torres V. (2014). *La adicción al trabajo y su relación con la calidad de vida laboral: Propuesta de una escala para medir la adicción al trabajo*. México: Tesis de Licenciatura: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Tuesca, M.R (2005) *La calidad de vida, su importancia y cómo medirla*. México: Salud Uninorte. Pp. 76-86.
- Uribe J. (2008). *Psicología de la salud ocupacional en México*. México: Facultad de Psicología UNAM.
- Uribe J. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: Manual Moderno.
- Uribe, J., García, A., Castillo, I., Barrera, P. (2 de diciembre del 2011). La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 30 (2), 161- 179.
- Vázquez G. (2016). *Elaboración de instrumento para medir el nivel de calidad de vida laboral en trabajadores mexicanos*. México: Tesis de Licenciatura: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Venegas, D. (2014). *Calidad de vida laboral en el personal médico del Hospital General Regional No. 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social*. México: Tesis de especialidad en medicina del trabajo: Universidad Nacional Autónoma de México.

Anexos

ECVT

Cuestionario

Instrucciones

A continuación se le presentan una serie de enunciados acerca de cómo es su trabajo y su entorno laboral. Le solicitamos responder de acuerdo con su manera de sentir, percibir y pensar sobre diversas situaciones que se presentan en su vida laboral. Le pedimos que responda de la manera más sincera posible.

Para responder utilice la **Hoja de Respuestas**, marcando con una "X" el óvalo correspondiente a la respuesta que mejor describa su manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta:

- TD** Totalmente en Desacuerdo
- D** En Desacuerdo
- MD** Moderadamente en Desacuerdo
- MA** Moderadamente de Acuerdo
- A** De Acuerdo
- TA** Totalmente de Acuerdo.

Ejemplo:

CUESTIONARIO

1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho.

Si usted considera que está totalmente en desacuerdo que cuando hace ejercicio se siente satisfecho deberá **Marcar** el óvalo correspondiente de la siguiente manera:

HOJA DE RESPUESTAS

- | | | | | | | |
|----|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | TD | D | MD | MA | A | TA |
| 1. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Le recordamos que sus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas correctas ni incorrectas, solamente nos interesa conocer su opinión para fines estadísticos.

NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO

AHORA PUEDE COMENZAR

Página 1 de 5

En mi trabajo...

1. Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo
2. En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
3. Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
4. En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.
5. Me siento más productivo cuando veo los resultados de mi trabajo en la organización.
6. Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
7. Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
8. Me siento motivado en mi trabajo por las prestaciones que recibo.
9. Me siento comprometido cuando elijo cómo realizar mis actividades en el trabajo.
10. Me siento motivado cuando utilizo mis habilidades en el desempeño de mi trabajo.
-
11. Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
12. En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.
13. Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.
14. Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.
15. Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.
16. Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
17. El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
18. En mi trabajo tengo que ser muy cauteloso para evitar sufrir algún accidente laboral.
19. Mi lugar de trabajo no cumple con las medidas necesarias de seguridad.
20. Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
-
21. Cuando se respeta mi horario de trabajo me provoca alegría.
22. Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
23. Tengo tiempo para atender mis actividades personales y laborales.
24. En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.
25. En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
26. En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
27. Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.
28. Me siento identificado con mi trabajo.
29. Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
30. El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
-
31. Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
32. La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.
33. La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.
34. Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
35. Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
36. En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
37. Me siento cómodo en mi trabajo.
38. Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
39. Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.
40. Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
-

En mi trabajo...

- 41 La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.
 - 42 El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.
 - 43 Me siento a gusto con mi horario de trabajo.
 - 44 En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.
 - 45 Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
 - 46 Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
 - 47 Me siento motivado cuando tengo tiempo para mi familia y mi trabajo.
 - 48 Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
 - 49 Mi trabajo me brinda satisfacción debido a que mis actividades son diversas.
 - 50 Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
-
- 51 En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
 - 52 Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
 - 53 Mi trabajo me inspira.
 - 54 Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
 - 55 El apoyo que recibo de mis compañeros de trabajo me hace sentir comprometido con esta organización.
 - 56 Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
 - 57 Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.
 - 58 Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
 - 59 Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
 - 60 Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
-
- 61 La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
 - 62 Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.
 - 63 La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
 - 64 Estoy expuesto a sufrir un accidente porque la organización no toma medidas para prevenir riesgos laborales.
 - 65 Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.
 - 66 Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.
 - 67 En esta organización me siento realizado con mi trabajo.
 - 68 Me entusiasma trabajar en esta organización.
 - 69 Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.
 - 70 Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
-
- 71 Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
 - 72 En esta organización la opinión de los empleados no es relevante para tomar decisiones.
 - 73 Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
 - 74 Me siento incomodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
 - 75 Me entusiasmo cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
 - 76 Mi trabajo es estable.
 - 77 En esta organización me puedo comunicar con el personal de todas las áreas.
 - 78 En esta organización soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.
 - 79 En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.
 - 80 Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
-

En mi trabajo...

- 81 Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
- 82 Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado.
- 83 Me siento tranquilo cuando acabo a tiempo mi trabajo y disfruto a mi familia.
- 84 Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
- 85 En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
- 86 Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.
- 87 Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
- 88 Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
- 89 Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.
- 90 Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.

→

- 91 Me preocupa que en mi trabajo las instalaciones no sean seguras.
- 92 En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.
- 93 Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.
- 94 Mi jefe reconoce mi esfuerzo en el trabajo.
- 95 Estoy comprometido con mi trabajo porque me brinda estabilidad laboral.
- 96 En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
- 97 Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.
- 98 Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
- 99 Me gusta trabajar en esta organización.
- 100 En esta organización soy más productivo trabajando.

→

- 101 Me siento competente en este trabajo.
- 102 Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
- 103 Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.
- 104 Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
- 105 Cuando tengo la oportunidad de ascender a un mejor puesto, me siento reconocido en mi trabajo.
- 106 Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
- 107 Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.
- 108 Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.
- 109 Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
- 110 Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.

→

- 111 En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.
- 112 Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.
- 113 Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
- 114 En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
- 115 Me siento responsable trabajando en esta organización.
- 116 En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.
- 117 Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.

→

Conteste las siguientes preguntas, según sea su caso...

- 118. ¿Qué edad tiene?
- 119. Sexo:
- 120. ¿Cuál es su máximo grado de estudios terminados?
- 121. ¿Cuál es su estado civil?
- 122. ¿Tiene hijos?
- 123. ¿Cuántos hijos tiene?
- 124. ¿Cuánto tiempo invierte para trasladarse de su casa al trabajo?
- 125. ¿Cuál es su ocupación o profesión actual?
- 126. ¿Con qué personas vive en su hogar?
- 127. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?



- 128. Turno:
- 129. ¿Tiene personal a su cargo?
- 130. ¿Cuántas personas tiene a su cargo?
- 131. ¿Cuál es su puesto actual?
- 132. ¿Cuál es su área de trabajo?
- 133. ¿Cuál es su nivel de puesto?
- 134. En promedio, ¿cuántas horas trabaja al día?
- 135. En promedio, ¿cuántas horas extras trabaja al día?
- 136. ¿Qué tipo de trabajador es usted?
- 137. ¿Cuál es el salario mensual que percibe por su trabajo?



- 138. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en su puesto actual?
- 139. ¿Cuánto tiempo tiene de antigüedad en esta organización?
- 140. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando?
- 141. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?
- 142. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene en esta organización?
- 143. ¿Cuántos trabajos tiene actualmente?
- 144. ¿Cómo es su jornada de trabajo?
- 145. ¿Cuáles son sus días de descanso?
- 146. ¿Cuántas horas, en promedio, le dedica al día a su trabajo principal?
- 147. ¿Durante su jornada de trabajo dispone de tiempo de descanso?



- 148. ¿Cuántos minutos dispone para descansar durante su jornada laboral?
- 149. ¿En los últimos 12 meses ha asistido a cursos de capacitación pagados por la organización?
- 150. ¿A cuántos cursos de capacitación asistió en los últimos 12 meses?
- 151. ¿Realiza alguna actividad física (ejercicio, correr)? Especifique ¿cuál?
- 152. ¿Practica algún deporte? Especifique ¿cuál?
- 153. ¿Cuántas horas utiliza a la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?
- 154. ¿En qué tipo de organización trabaja?
- 155. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización donde trabaja?
- 156. ¿A cuál sector corresponde la organización donde trabaja?
- 157. ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Hoja de respuestas de la escala de calidad de vida en el trabajo de la Dra. Juana Patlán.

ECVT

HOJA DE RESPUESTAS

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo		Moderadamente en Desacuerdo		Moderadamente de Acuerdo		De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
TD	D		MD		MA		A	TA

	TD	D	MD	MA	A	TA		TD	D	MD	MA	A	TA		TD	D	MD	MA	A	TA	
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		41	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	81	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		42	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	82	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		43	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	83	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		44	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	84	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		45	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	85	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		46	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	86	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		47	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	87	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		48	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	88	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	89	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		50	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	90	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		51	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	91	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		52	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	92	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		53	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	93	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		54	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	94	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		55	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	95	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		56	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	96	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		57	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	97	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		58	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	98	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		59	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	99	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	100	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		61	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	101	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		62	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	102	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		63	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	103	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		64	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	104	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		65	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	105	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		66	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	106	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		67	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	107	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		68	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	108	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		69	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	109	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		70	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	110	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		71	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	111	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		72	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	112	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		73	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	113	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		74	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	114	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	115	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		76	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	116	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		77	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	117	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		78	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
39	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		79	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
40	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		80	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							

Página 1 de 3

118 _____ Años

- 119 1. Femenino
 2. Masculino

- 120 1. Primaria
 2. Secundaria
 3. Bachillerato o carrera técnica
 4. Licenciatura
 5. Posgrado
 6. Otro (especifique): _____

- 121 1. Con pareja
 2. Sin pareja

- 122 1. Sí
 2. No

123 _____ Hijos

124 _____ Minutos

125 Ocupación o profesión: _____

- 126 1. Sólo
 2. Con pareja
 3. Con pareja y con hijos
 4. Con hijos
 5. Con padres
 6. Otros

127 _____ Personas

- 128 1. Matutino
 2. Vespertino
 3. Nocturno
 4. Mixto (mañana y tarde)
 5. Especial (fin de semana)
 6. Otro (especifique): _____

- 129 1. Sí
 2. No

130 _____ Personas

131 Puesto: _____

132 Área: _____

- 133 1. Directivo
 2. Mandos medios
 3. Operativo

134 _____ Horas

135 _____ Horas

- 136 1. Asalariado
 2. Empresario
 3. Profesionalista independiente
 4. Trabajador independiente
 5. Otro (especifique): _____

137 \$ _____

138 Años: _____ Meses: _____

139 Años: _____ Meses: _____

140 Años: _____ Meses: _____

- 141 1. Tiempo completo
 2. Tiempo parcial

- 142 1. Por obra determinada
 2. Por tiempo determinado
 3. Por temporada
 3. Por tiempo indeterminado

143 Número: _____

- 144 1. Continuada
 2. Parada (mañana y tarde)

- 145 1. Lunes
 2. Martes
 3. Miércoles
 4. Jueves
 5. Viernes
 6. Sábado
 7. Domingo

146 _____ Horas

- 147 1. Sí
 2. No

148 _____ Minutos

- 149 1. Sí
 2. No

150 Número de cursos: _____

- 151 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No
- 152 1. Sí ¿Cuál? _____
 2. No
- 153 _____ Horas
- 154 1. Gubernamental
 2. Empresa privada
 3. Otra (especifique): _____
- 155 1. Fabricación y comercialización de productos
 2. Comercialización
 3. Servicios
 4. Otra (especifique): _____
- 156 1. Sector primario (agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca)
 2. Sector energético
 3. Sector industrial (industria manufacturera)
 4. Comunicaciones y transportes
 5. Comercial
 6. Turismo
 7. Salud
 8. Educativo
 9. Finanzas, bursátil y aseguradoras
 10. Construcción
 11. Otro (especifique): _____
- 157 1. Micro (0-10 trabajadores)
 2. Pequeña (11-50 trabajadores)
 3. Mediana (51-100 trabajadores)
 4. Grande (101 o más trabajadores)

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN