



REVISTA INCLUSIONES

DESAFÍOS DE LA GESTIÓN EN EL CONTEXTO
DEL GOBIERNO - EMPRESA - EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD DE SONORA - MÉXICO

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 8 . Número Especial

Enero / Marzo

2021

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Alex Véliz Burgos
Obu-Chile, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach
Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín
Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio
Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira
Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandía

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar

Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte,
Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

**REVISTA
INCLUSIONES** M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA
EN UN HOSPITAL PRIVADO DEL SUR DE SONORA¹**

**QUALITY OF WORK LIFE OF THE STAFF WORKING
IN A PRIVATE HOSPITAL IN THE SOUTH OF SONORA**

Dra. Celia Yaneth Quiroz Campas

Instituto Tecnológico de Sonora, México
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-6068-1552>
Celia.quiroz@itson.edu.mx

Lic. Marlene Guadalupe Cota Esquer

Instituto Tecnológico de Sonora, México
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6036-2538>
marlenecotaesquer@gmail.com

Lic. Susana Esmeralda Ayala Ornelas

Instituto Tecnológico de Sonora, México
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4746-2398>
susana121192@gmail.com

Fecha de Recepción: 23 de agosto de 2020 – **Fecha Revisión:** 02 de octubre de 2020

Fecha de Aceptación: 24 de octubre de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de enero de 2021

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de calidad de vida laboral del capital humano, percibida por el personal de un hospital privado del sur de Sonora, indicando los principales factores que incidan en sus áreas de trabajo, donde se obtuvo como resultado 86.6 % de calidad de vida general. Se realizó un estudio mixto, con una muestra de 105 sujetos, se utilizó el instrumento CVL de 66 ítem, con Alpha de Cronbach de 0.890, el procesamiento de datos se realizó en el paquete estadístico SPSS, versión 22, con estadística descriptiva y análisis de correlación, prueba T de Student, análisis de varianza (ANOVA). Se verificó el supuesto de normalidad a través de la prueba de Shapiro-Wilk. En cuanto al tipo de contratación, se encontró una diferencia significativa en la calidad de vida laboral del personal del hospital.

Palabras Claves

Calidad de vida – Calidad de vida laboral – Empleo

Abstract

The objective of this research is to determine the level of quality of work life of human capital, perceived by the staff of a private hospital in southern Sonora, indicating the main factors that affect their work areas, where 86.6% were obtained as a result general quality of life. A mixed study was carried out, with a sample of 105 subjects, the CVL instrument of 66 items was used, with Cronbach's Alpha of 0.890, the data processing was carried out in the statistical package SPSS, version 22, with descriptive statistics and analysis of correlation, Student's t test, analysis of variance (ANOVA). The

¹ El resultado de esta investigación formo parte del proyecto "Influencia de la Calidad de Vida Laboral de trabajadores de hospitales de la Región del Mayo", dentro del Programa de Fomento y Apoyo a Proyectos de Investigación (PROFAPI 2020), del Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Navojoa.

assumption of normality was verified through the Shapiro-Wilk test. Regarding the type of hiring, a significant difference was found in the quality of work life of the hospital staff.

Keywords

Quality of life – Quality of work – Job

Para Citar este Artículo:

Quiroz Campas, Celia Yaneth; Cota Esquer, Marlene Guadalupe y Ayala Ornelas, Susana Esmeralda. Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del Sur de Sonora. Revista Inclusiones Vol: 8 num Especial (2021): 156-173.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)
Licencia Internacional



Introducción

La calidad de vida laboral tiene un impacto en el desempeño laboral, los trabajadores que tienen esta calidad son más propensos a desempeñarse con satisfacción en su área de trabajo, suelen estar de buen humor, su esfuerzo es mayor, realizan sus tareas con mejor compromiso, incluso están relacionados a sus directivos y estos les brindan un apoyo dentro de la organización ².

Cada organización debe de tener un compromiso con sus trabajadores de brindarles apoyo dentro y fuera del área de trabajo para que cada empleado se desarrolle con entusiasmo y logren metas en conjunto, logrando así una calidad de vida laboral y la satisfacción para la empresa y el empleado. No se puede definir un significado exacto de lo que es Calidad de Vida Laboral, pero es importante entender que está orientado con el bienestar de los trabajadores que se desempeñaran en su puesto empleado para ello es importante que se diseñen puestos de trabajo, las empresas deben de tomar en cuenta los diseños ambientales, las necesidades de cada miembro de la organización, la CVL siempre debe de estar orientada a la satisfacción laboral ³.

Los diseños de puestos de trabajo son ideales para desarrollar una calidad de vida laboral estos se enfocan en el ambiente, diseño de perfil de puesto, los recursos necesarios que se necesitan para desarrollar sus actividades; los trabajadores desarrollarán su trabajo con entusiasmo y podrán efectuar mejor sus actividades.

La calidad de vida de cada individuo debe de tener una correlación entre la Calidad de Vida (cv) y la Calidad de Vida laboral ya que si existe una buena CV se verá reflejada en el ambiente laboral trabajando en conjunto con la organización, por ello las empresas deben de tomar en cuenta que cada trabajador tiene necesidades y aspiraciones propias las empresas deben de actuar con responsabilidad social; si la calidad de vida no está relacionada con la calidad de vida laboral los recursos humanos de las empresas no trabajarán de manera adecuada dentro de la organización. Si en su vida existe aspectos difíciles esto se verá afectado en su crecimiento laboral incluso afectando sus relaciones personales⁴.

El desarrollo de enfermedades es una parte importante que afecta directamente a la calidad de vida laboral ya que impacta la parte psicológica y al bienestar físico limitando así las posibilidades de que el trabajador sea apto para tener cambios de puestos, sea creativo, su capacidad para innovar incluso esto afecta directamente a su calidad de vida ⁵.

La calidad de vida laboral se ve afectada si los individuos carecen de bienestar físico ya que el bienestar físico es una capacidad vital que responde ante desafíos que se presentan en un ambiente laboral; si los trabajadores están limitados de manera psicológica o social también lo estarán en su trabajo.

² I. M. Pedraza; F. C Torres; E. P. Chávez y J. J. Shaikh, "Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá", Informes Psicológicos, Vol: 17 num 1 (2017) 87-105.

³ M. J. Ortega y O. J. Ortega, "Clima laboral: Efecto del agotamiento profesional Burnout en la calidad de vida en el trabajo", Revista Empresarial, num 11 Vol: 41 (2017) 6-13.

⁴ C. R. Ferreira y A. P. Porto, "La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria", Ciencias Administrativas, num 6 Vol: 11 (2018): 3-14.

⁵ B. C. Aguilar, "El estrés y su influencia en la calidad de vida", Multimed, Vol: 21 num 6 (2017) 971-982.

Antecedentes

Se torna complicado definir qué es la Calidad de Vida Laboral (CVL), ya que este concepto se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral ⁶ asegura que existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar este concepto, habla de que hay una gran influencia en la productividad de los trabajadores al estar en un ambiente adecuado ya que mejora el buen desempeño de las actividades que llevan a cabo. Calidad de vida laboral es una definición compleja que abarca distintas áreas, enfoques y múltiples disciplinas, es el resultado de mantener un buen clima laboral dentro de una organización ya que al percibir CVL los trabajadores son más productivos al mantenerse dentro de un buen contexto laboral.

La calidad de Vida Laboral incluye diferentes variables: satisfacción con el trabajo hecho, posibilidades de tener empleo seguro dentro de la organización, reconocimiento en los resultados obtenidos, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar e interactuar.

Dentro de la calidad de vida laboral existen diversos factores entre los cuales están el trabajo que se hace dentro de la organización y la satisfacción del esfuerzo realizado por hacerlo, contar con un futuro dentro de la empresa, sabe los resultados que se alcanzan por las diversas actividades, lo que ganan los trabajadores, los beneficios que alcanzan, las interrelaciones con el resto del equipo de trabajo y la organización en sí, lo referente a lo emocional, las responsabilidades de tomar decisiones entre otros.

La Calidad de Vida Laboral engloba esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno; en este sentido, hacer referencia al término “calidad”, implica una connotación positiva. Su medición es un desafío por su carácter dinámico, complejo y multidimensional⁷. La CVL comprende dos grandes dimensiones: objetiva (relacionada con la organización y el medio ambiente) y subjetiva/psicológica (mide las reacciones del individuo ante la presencia o ausencia de determinadas experiencias vitales, percepciones, afectividad y actitud). Dentro de la CVL se incluyen aspectos que hacen que la productividad aumente, de manera que también mejore el bienestar de los colaboradores y el medio en el que se desenvuelven, por lo que hablando solo de calidad se hace referencia a algo benéfico o positivo, dentro de las dimensiones están la objetiva y la subjetiva que se refieren a aspectos de la organización y la manera de ser del trabajador respectivamente. La Calidad de Vida Laboral está íntimamente relacionada con los efectos que produce el trabajo en las personas y sobre la eficiencia y eficacia de la organización en general, se basa o se constituye en aspectos como: la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones, reorganización del trabajo, innovación en el sistema de compensaciones para influir en el clima laboral, así como en el mejoramiento del ambiente de trabajo ⁸.

⁶ I. Granados, “Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios”, Revista de investigación en Psicología, Vol: 14 num 2 (2011). 209-221.

⁷ V. I. Hernández; G. M. Lumbreras; H. P. Méndez; L. E. Rojas; R. M. Cervantes y F. C. Juárez, “Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala”, Salud pública de México, num 59 (2017) 183-192.

⁸ S. C. Buitrago y G. G. Martínez, “Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD ESE” Manizales (Colombia)”, Archivos de medicina (Col), Vol: 11 num 2 (2011) 114-126.

Para que se manifieste de manera saludable el buen funcionamiento de una organización, el clima laboral es un factor muy importante, ya que mejora la relación entre los trabajadores y permite que las actividades se lleven a cabo sin complicaciones, cuando existe esto, dentro de una empresa los trabajadores perciben calidad de vida laboral porque mantiene un área de trabajo estable que no daña la salud emocional de los mismos ⁹.

La conceptualización de Calidad de Vida Laboral y el estudio de los antecedentes de este término sirve para que no se pierda el enfoque del presente estudio, el cual tiene como propósito conocer el nivel de calidad de vida laboral que perciben los trabajadores del hospital privado de la ciudad de Navojoa y con ello poder identificar las áreas de mejora para posteriormente realizar las recomendaciones pertinentes que solucionen cualquier situación que se presente.

Planteamiento del problema

El estrés es uno de los grandes problemas que generan la falta de la calidad de vida y en un estudio realizado en el Hospital General Regional n. °46 'Lázaro Cárdenas'. Instituto Mexicano del Seguro Social. Guadalajara, Jalisco, México arrojó, que dicho factor disminuye la percepción de la calidad de vida dentro del ambiente laboral; por otra parte la OMS¹⁰ dice que la falta de calidad de vida laboral afecta directamente la salud de la persona que se encuentra en ese entorno ya que está sometido a un estado de presión y afecciones emocionales que no le permite al individuo vivir de manera plena teniendo como consecuencia una baja percepción de calidad de vida.

En la actualidad dentro de los hospitales del sur de Sonora no cuentan estudios sobre la calidad de vida de sus trabajadores, lo cual es consecuencia del desentendimiento que han tenido respecto a este tema. No se han realizado las investigaciones suficientes y es necesario realicen más estudios sobre este tema, ya que de esta manera se podrán dar cuenta de las áreas de mejora que hay dentro de su organización y de los mismos trabajadores.

Para ello es importante que se obtenga respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida del capital humano del personal de un hospital privado de Navojoa Sonora?

Objetivo general

Determinar el nivel de calidad de vida laboral del capital humano, percibida por el personal de un hospital privado del sur de Sonora mediante la aplicación de un instrumento, indicando los principales factores que incidan en sus áreas de trabajo, con la finalidad de generar áreas de oportunidad dentro de su organización.

Justificación

Es importante llevar a cabo un estudio respecto a la calidad de vida laboral en un hospital del sur de Sonora para detectar las áreas de mejora y poder así determinar

⁹ L. Armenta y C. Quiroz, "Learnings and Motivations Related to Social Service and Volunteer Work in a Community Attention Program of Technological Literacy", The Journal of Social Sciences Research, num 5 Vol. 10 (2019): 1450–1454.

¹⁰ Organización Mundial de la Salud, "Principios éticos", (2018): 2-18.

acciones para dar solución a problemas derivados de la ausencia de calidad de vida ya que con ello se puede mejorar la eficiencia de su personal, así como para aumentar la productividad y el nivel de percepción de calidad de vida laboral. Por parte de su personal por lo que dicho personal será el principal beneficiado y por consecuencia la organización en general, así como también a los clientes que reciben el servicio.

El trabajo realizado diariamente requiere de mucha dedicación e importancia para la persona que está llevando a cabo cualquiera actividad, esto ocurre porque la mayor parte de la vida el ser humano se dedica a trabajar, tanto que se puede asegurar que sus años de vida los pasan dentro de una empresa, depende mucho del tipo de ambiente que la rodea dentro del área laboral que el trabajador percibe o deja de percibir calidad de vida¹¹.

Por otra parte, la economía de México está caracterizada por la variedad regional y su apertura en aumento¹². La educación superior ha ido incrementando y, si se mantienen los patrones actuales, 26% de los jóvenes lograrán la obtención de algún título de educación superior a lo largo de su vida. Como en la mayoría de los países de la OCDE, en México un título de educación superior mejora los resultados en el mercado laboral en comparación con niveles educativos más bajos, no obstante, las condiciones de trabajo han empeorado en la última década y los trabajadores jóvenes con estudios superiores enfrentan problemas persistentes y de gran importancia que indican un uso ineficiente de sus aptitudes.

Modelos de calidad de vida en el trabajo.

Modelo de calidad de vida en el trabajo según William Westley

Los aspectos que Westley evalúa y considera que afecta a la calidad de vida laboral son cuatro. El primer aspecto que menciona es injusticia seguido de inseguridad. Considera que estos estados en los trabajadores provocan desinterés por el área laboral y por su propio ser, el aspecto psicológico y sociológico serían los dos faltantes que consideran aspectos como la integración al equipo de trabajo, al trabajador le gusta que lo tomen en cuenta en las decisiones de la empresa que lo incluyan en los temas relacionados con la labor del trayo diario¹³.

Modelo de calidad de vida en el trabajo según Werther y Davis

Una de las situaciones que afecta al trabajador es el puesto de trabajo, uno de los niveles que maneja es el ambiental esto quiere decir que es la capacidad en que los trabajadores se desarrollan socialmente, afectando directamente en el desenvolvimiento de la forma de trabajar, la responsabilidad con la que hace su trabajo y sus capacidades que desarrolla: en las relaciones de trabajo es probable que los empleados acepten la autoridad gracias a la democratización¹⁴.

¹¹ D. A Correa; Y. C Oswaldo y Y. C Giuliani, "Vida Con Calidad Y Calidad De Vida En El Trabajo", Invenio, num 16 Vol: 30 (2013) 145-163.

¹² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos", Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education (Paris: OECD, 2019).

¹³ L. C Narváez y A. M Cruz "Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales", Caldas, Colombia. 2015.

¹⁴ D. A Correa; Y. C Oswaldo y Y. C Giuliani, "Vida Con Calidad y Calidad..."

Modelo de calidad de vida en el trabajo según Nadler y Lawle

Según Camacaro¹⁵ se deben considerar aspectos importantes en los trabajadores y las organizaciones: el impacto que tiene la eficacia organizacional y como participan los empleados en la resolución de problemas. El éxito para una calidad de vida en los trabajadores se verá reflejada positivamente con el cambio que den los altos mandos en su comportamiento, los cambios de sistemas de gestión y las disposiciones organizacionales que se tiene con el recurso humano la naturaleza de sus contenidos debe de ayudar a los empleados a desarrollar puestos de trabajo con facilidad y confiabilidad¹⁶

Método

Tipo de investigación

El tipo de investigación es mixta, puesto que dentro del mismo estudio se localizan interrogantes de tipo cualitativo y cuantitativo¹⁷ este enfoque de métodos mixtos se utiliza empleando como fuente de información una entrevista en la que se incluyen preguntas directas como sexo, edad, puesto, entre otras. Es decir, se recolectan y analizan datos cuantitativos y cualitativos y la interpretación es producto de toda la información en su conjunto.

Participantes

El sujeto en estudio son 146 trabajadores de un hospital de un municipio de Navojoa, Sonora México, entre los cuales están hombres y mujeres con edades que oscilan entre 25 y 56 años o más y que se desempeñan funciones directivas, administrativas, técnicas y operativas; para poder determinar la muestra se utilizó la fórmula de¹⁸ donde se determinó que el número total de encuesta a aplicar es de 105, como se muestra a continuación:

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

Formula despejada

N =	Población
D =	Desviación estándar (Nivel de Confianza)
e =	Error esperado
p =	Proporción a favor
q =	Proporción en contra
n =	Tamaño de la muestra
	Tamaño de la muestra

¹⁵ P. R. Camacaro, "Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo", Contribuciones a las ciencias sociales, num 16 (2010): 2-15.

¹⁶ C. Quiroz; C. Vargas; A. de la Mora; M. Báez y L. Armenta, Calidad de vida laboral del personal administrativo de los colegios científicos y tecnológicos de la Región del Mayo, en cuanto a su experiencia profesional y tipo de contratación, en C. Quiroz, & C. Hinojosa (Eds.), Calidad de vida laboral: una perspectiva desde el sector educativo de la región del mayo (México: ed. Porrúa, 2020).

¹⁷ S. R. Hernández; C. Fernández y L. P Baptista, Metodología de la investigación, Sexta edición. (México D.F, Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S. A. de C. V., 2014).

¹⁸ W. Stevenson, Estadística para Administración y Economía (México: Ed. Harla S.A de C.V. México, 1981).

Formula aplicada en la empresa en estudio

N	125
D	1.96
e	5.0%
p	0.5
q	0.5
n	105

La correcta aplicación de las técnicas de muestreo se ha hecho indispensable para los profesionales; esto con la finalidad de poder determinar que tan efectiva es la realización de una técnica que se pueda aplicar en una investigación¹⁹.

Instrumento

Este permite comparar magnitudes físicas por medio de un proceso de medición, los instrumentos deben ser precisos y sensibles, sirven para recoger los datos de una investigación, un instrumento de medición apropiado, es capaz de recopilar datos observables, de tal modo que signifiquen verdaderamente las variables que el investigador tiene por objeto.²⁰ El instrumento empleado para la realización de la investigación considera , como base un estudio de validación de una escala que servirá para la medición de CVL en hospitales públicos privados de Tlaxcala²¹. Tal instrumento se compone de 66 ítems las cuales están divididas en dos secciones, dentro de la primera sección se pueden encontrar 11 apartados que van desde la recolección de datos generales, tales como la edad, sexo, estado civil, tipo de contratación, antigüedad en la institución puesto y/o función, ingreso o salario mensual, turno en que labora, área laboral, nivel de estudios y el número de hijos; la segunda parte del instrumento conforman las 55 preguntas a responder por los participantes de la investigación.

Confiabilidad y validez del instrumento

La confiabilidad se define como la ausencia de errores, es la estabilidad de una medida, ayuda a resolver problemas teóricos como también problemas prácticos; la confiabilidad se basa en las características del instrumento de medición; confiabilidad es la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida ²². La validez es algo válido es decir que es bueno o tiene valor para algún objeto o cosa, una ley determinada, una reglamentación, una norma o un criterio para cumplir cierta función, actividad o acción. De ese modo se puede considerar una validez que es aceptada y reconocida por cada cosa que lo requiera y para el uso que cada quien le esté dando ²³.

¹⁹ G. Tamayo, "Diseños muestrales en la investigación", Semestre Económico num 4 Vol: 7 (2015): 1-14.

²⁰ J. Gil, Técnicas e instrumentos para la recogida de información, (Ciudad: Editorial UNED, 2016).

²¹ V. I. Hernández; G. M. Lumbreras; H. P. Méndez; L. E. Rojas; R. M. Cervantes y F. C. Juárez, "Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala", Salud pública de México, num 59 (2017) 183-192.

²² M. Q Virla, "Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach", Telos, Vol: q12 num 2 (2010) 248-252.

²³ L. Hidalgo, "Confiabilidad y validez en el contexto de la investigación y evaluación cualitativas", Sinopsis Educativa Revista venezolana de investigación, Vol: 5 num 1-2 (2016) 225-243.

Por lo anterior la validez de contenido del instrumento utilizado en esta investigación presentó una concordancia entre los expertos de 0.834 (Kappa de Cohen).

La validez de constructo se estableció con análisis factorial, integrado en cuatro dimensiones:

- 1) 14 ítems relacionados con la dimensión de “bienestar individual”, la cual refleja aspectos del entorno de trabajo, la satisfacción laboral, motivación, expectativas, actitudes y valores;
- 2) 12 ítems para “condiciones y medio ambiente de trabajo”, que incluye condiciones, características, contenido de trabajo, seguridad e higiene;
- 3) 14 ítems para “organización”, definida como la estructura de las relaciones existentes entre las personas y sus funciones, agrupados en las siguientes subdimensiones: cultura y clima organizacional, soporte institucional, efectividad y productividad, integración al puesto de trabajo, participación y toma de decisiones, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos organizacionales;
- 4) 15 ítems se relacionan con la dimensión “bienestar logrado a través del trabajo”, refiriéndose al estado de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir; se incluyeron el disfrute de bienes y riquezas logrados por la actividad laboral. Sus subdimensiones son identificación con la organización, beneficios del trabajo y evaluación de la salud general.

Se evaluaron tres tipos de validez del instrumento: contenido, criterio y constructo. La primera se realizó mediante la construcción de un instrumento que mide cuatro dimensiones de la CVL-HP: “bienestar individual”, “condiciones y medio ambiente de trabajo”, “organización”, y “bienestar logrado a través del trabajo”. Una vez elaborado el cuestionario, este se distribuyó a un grupo de psicólogos organizacionales, solicitándoles que validaran con base en los cinco criterios de Moriyama: comprensión de los ítems, aplicabilidad, justificación, definición clara y factibilidad; donde cada criterio se calificó en escala de nada=0 a mucho=3.

Procedimiento

¿Por qué estudiar la calidad de vida laboral del personal que labora dentro de un hospital es importante? La importancia de llevar a cabo un estudio de esta naturaleza dentro de un hospital radica en el servicio que como tal presta un hospital a sus clientes, hablar de salud es un tema bastante delicado, y ¿Quiénes son los que prestan ese servicio? El personal que labora dentro de la organización, entonces a partir de aquí se puede identificar la importancia de un estudio como este, en el que se toma en cuenta el nivel de percepción de calidad laboral de los trabajadores, porque ¿Qué pasa cuando un trabajador está insatisfecho dentro de su área laboral? Este no rinde al 100% y esto afecta el producto final que brinda la empresa en general, es este caso el hospital.

Para iniciar con esta investigación, lo primero que se hizo fue identificar el problema y justificar el motivo para que se llevara a cabo, para que esta investigación tuviera una razón de ser y que estuviera fundamentada su importancia por ello fue necesario hacer investigaciones de problemáticas que hubiera por la falta de calidad de vida laboral. Se estableció un objetivo general de la investigación, así como la justificación del por qué era necesario la realización de la misma y poder así encontrar áreas de mejora dentro del hospital en estudio.

Una vez definido el objetivo y la justificación fue necesario conceptualizar según autores lo que era calidad de vida en general, para después remontarnos a los antecedentes de dicho concepto, cuando y en qué momento surgió, seguido de eso los conceptos se fueron haciendo cada vez más específicos llegando a la definición de calidad de vida laboral, porque es importante que prevalezca una percepción de la calidad en una organización por parte de sus trabajadores y cuáles son los beneficios de que así sea.

Una vez que se definió el término de calidad de vida laboral se dio a la tarea de investigar qué era lo que decían distintas organizaciones reconocidas como el INEGI, la OMS y la OCDE sobre calidad de vida, y CVL, se encontraron diferentes problemáticas acerca del tema, así como estadísticas o ranking en los que se puede observar cuáles son los países con mejor calidad de vida en el mundo. Por otra parte, dentro de esta investigación se puede encontrar el apartado de herramientas, en donde se dice que estas sirven para determinar valores a los distintos factores o aspectos que intervienen para la percepción de calidad de vida por parte de un individuo. En las herramientas se encuentran los rankings, estos están acomodados de nivel internacional a los nacionales. Para hacer más completa la investigación se incluyeron modelos y teorías que dan mayor confiabilidad al presente trabajo, así como mayor soporte al tema del que se está hablando. Esta investigación es de tipo mixta, ya que incluye elementos cualitativos y cuantitativos, el sujeto en estudio son los 146 trabajadores del hospital privado de Navojoa, Sonora y mediante una fórmula de Stevenson²⁴ se determinó que el número total de encuesta a aplicar era de 105. El instrumento permite comparar magnitudes físicas por medio de un proceso de medición. El instrumento que se aplicó tiene una validez de contenido de los ítems propuestos para CVL-HP global presentó una concordancia entre los expertos de 0.834 (Kappa de Cohen). Estudiar sobre la calidad de vida laboral, trae consigo grandes beneficios para cualquier organización, en este trajo el lugar de investigación fue un hospital de la ciudad de Navojoa, Sonora.

Resultados

Se muestran los resultados de la investigación; según el objetivo para determinar el nivel de percepción de calidad de vida laboral del capital humano, de un hospital privado del sur de Sonora, indicando los principales factores que incidan en sus áreas de trabajo, con la finalidad de detectar áreas de oportunidad dentro de su organización; el cual da respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de calidad de vida del capital humano del personal de un hospital privado de Navojoa, Sonora?, con un total de 86.6 % de calidad de vida general del hospital.

A continuación, se describe los resultados genéricos del instrumento aplicado

Edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Menos de 25 años	35	23.3	33.3
25 a 35 años	32	21.3	30.5
35 a < 45 años	25	16.7	23.8
46 a 55 años	9	6.0	8.6
56 o más	4	2.7	3.8
Total	105	70.0	100.0

Fuente:Elaboración propia

Tabla 1
Edad de los participantes

²⁴ W. Stevenson W., Estadística para Administración y Economía...

En la tabla 1 aparecen las edades de los entrevistados las cuales varían entre los 25 hasta los 56 años o más; la edad de los trabajadores con mayor porcentaje es de 30.5 donde oscilan entre los 25 a 35 años y sólo el 3.8% tiene una edad igual o mayor a los 56 años; lo que significa que la mayoría de las personas trabajando dentro de esta institución es joven.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Masculino	29	19.3	27.6
Femenino	76	50.7	72.4
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 2
Sexo de los participantes

En la tabla 2 representa el sexo de los trabajadores del hospital al que le fue aplicado el instrumento y arroja que el porcentaje de personas del sexo femenino es mayor con 72.4% mientras que el masculino está muy por debajo con 27.6%.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Soltero (a)	49	32.7	46.7
Casado (a)	30	20	28.6
Unión libre	9	6	8.6
Divorciado (a)	8	5.3	7.6
Viudo (a)	1	0.7	1
Separado (a)	8	5.3	7.6
Total	105	70	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 3
Estado civil de los participantes

En los resultados de la tabla 3 se puede observar el estado civil de los participantes es en su mayoría soltero(a) con 46.7%, casados con 28.6% divorciado con un 7.6% viudo y separado con un 1% y 7.6% respectivamente.

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Base	57	38.0	54.3
Confianza	6	4.0	5.7
Contrato	3	2.0	2.9
Suplente	39	26.0	37.1
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 4
Tipo de contratación de los participantes.

Según los resultados de la tabla 4 la mayoría de los participantes fueron contratados como base (de planta) presentándose esta situación con un 54.3%, siguiendo con 37.1% como suplente, mientras que como empleados de confianza ingresaron 5.7% del personal y por contrato temporal 2.9%.

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Menos de 1 año	48	32.0	45.7
1 a 5 años	30	20.0	28.6
6 a 10 años	18	12.0	17.1
11 a 15 años	4	2.7	3.8
16 a 20 años	5	3.3	4.8
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 5
Antigüedad de los participantes en la institución

En la tabla 5 se muestra el tiempo en el que los participantes han estado laborando en esta institución, el 32% ha estado por menos de 1 año, de 1 a 5 años el 20%, de 6 a 10 años el 12%, de 11 a 15 años el 2.7% y de 16 a 20 años el 3.3%.

Puesto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Directivo	5	3.3	4.8
Administrativo	16	10.7	15.2
Mantenimiento	84	56.0	80.0
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 6
Puesto y/o función desempeñada por los participantes dentro de la institución

En la tabla 6 el puesto y/o función que más desempeñan los participantes dentro de la institución es mantenimiento con 80% mientras que lo administrativo y en dirección están con 15.2% y 4.8% respectivamente.

Ingreso	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Menos de 4000	37	24.7	35.2
4001 a 8000	50	33.3	47.6
8001 a 12000	7	4.7	6.7
12001 a 16000	5	3.3	4.8
Más de 16001	6	4	5.7
Total	105	70	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 7
Ingreso económico mensual de los participantes

La tabla 7 se muestra el ingreso económico de los participantes el cual 24.7% fue el porcentaje más alto, también muestra que el participante tiene un ingreso mensual de menos de \$4,000.00 y siendo el 4% con un ingreso mensual de más o igual a \$16,001.0

Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del Sur de Sonora pág. 168

Turno	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Matutino	31	20.7	29.5
Vespertino	27	18.0	25.7
Nocturno	4	2.7	3.8
Mixto	7	4.7	6.7
Otro	36	24.0	34.3
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 8
Turno en el que laboran los participantes

La tabla 8 indica los turnos en el que los encuestados laboran en su centro de trabajo el cual muestra que el turno matutino es donde más porcentaje hay siendo el 20.7%, mientras que el vespertino con un 18%, nocturno solo 2.7%, mixto 4.7% y otro turno con 24%.

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Médica	5	3.3	4.8
Enfermería	28	18.7	26.7
Paramédico	8	5.3	7.6
Administrativa	24	16.0	22.9
Afín	40	26.7	38.1
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 9
Áreas en que laboran los participantes

En la tabla 9 muestra el área en que los participantes desempeñan sus labores, el área médica arroja el 3.3% de los participantes, en el área de enfermería 18.7%, los paramédicos ocupan el 5.3%, el área administrativa el 16% y con el 26.7% alguna otra área afín.

En la tabla 10 muestra los niveles de estudios de los participantes que labora en dicha institución, el nivel de estudios de primaria lo ocupa el 4%, participantes con secundaria 10.7%, preparatoria o técnica el 30.7%, licenciatura 22%, especialidad 1.3%, mostrando el .7% un nivel muy bajo con participantes de doctorado y algún otro no especificado con .7%

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Primaria	6	4.0	5.7
Secundaria	16	10.7	15.2
Preparatoria Técnica	46	30.7	43.8
Licenciatura	33	22.0	31.4
Especialidad	2	1.3	1.9
Doctorado	1	.7	1.0
Otro	1	.7	1.0
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 10
Nivel de estudios de los participantes

Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del Sur de Sonora pág. 169

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Ninguno	42	28.0	40.0
1 a 2	37	24.7	35.2
3 a 4	17	11.3	16.2
Más de 4	4	2.7	3.8
Otro	5	3.3	4.8
Total	105	70.0	100.0

Fuente: elaboración propia

Tabla 2
Número de hijos que tienen los participantes

En la tabla anterior muestra el número de hijos que tienen los participantes el 28% no cuenta con hijos, mientras que el 24.7% cuenta con 1 a 2 hijos, de 3 a 4 hijos es el 11.3%, con más de 4 hijos el 2.7% y el 3.3% no especifica cuantos hijos tiene.

Pregunta	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Me siento presionado al realizar mi trabajo	105	1.00	5.00	2.895	1.34396
Turno en el que labora	105	1.00	5.00	2.904	1.70138
Área laboral	105	1.00	5.00	3.628	1.35347
Mi institución reconoce los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de ascenso	105	1.00	5.00	3.666	1.25320

Fuente: elaboración propia

Tabla 12
Estadísticos descriptivos con los resultados más bajos

Los resultados menos favorables que se encontraron dentro del instrumento de la investigación fue que; el personal se siente presionado al realizar su trabajo, el turno en el que labora les parece desfavorable, tampoco están conformes con su área laboral y consideran que la institución no reconoce los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de ascenso.

Pregunta	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Dispongo del equipo, material y mobiliario mínimo necesario para realizar mi trabajo	105	3.00	5.00	4.7048	.53572
Asumo con responsabilidad el trabajo que realizo	105	1.00	5.00	4.7429	.65087
Mi trabajo contribuye con la imagen que tiene la institución ante los usuarios	105	2.00	5.00	4.7905	.54939

Fuente: elaboración propia

Tabla 13
Estadísticos descriptivos con los resultados más altos

Los resultados estadísticos con mayor reconocimiento que mencionaron los trabajadores del hospital donde se realizó la investigación fueron que se sienten conformes con el equipo y material con el que disponen para realizar su trabajo, están realizando su

trabajo con responsabilidad y realizan un trabajo adecuado para contribuir con la imagen que cuenta la institución.

Dimensión	Resultado de la media
Organización	4.60
Bienestar individual	4.26
Bienestar logrado a través del trabajo	4.15
condiciones y medio ambiente de trabajo	4.12
Total general de medias de las dimensiones	4.33

Fuente: elaboración propia

Tabla 14
Resultados generales por dimensión

En la tabla 14 se muestran los resultados por dimensión en el que la media muestra que el resultado mayor es de “Organización” con una media de 4.60, le sigue la dimensión “Bienestar individual” con una media de 4.26, el “Bienestar logrado a través del trabajo” es de 4.15 y por último se encuentra las “Condiciones y medio ambiente de trabajo” con 4.12 teniendo así un total de medias de 4.33.

Valor de prueba = 0						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Tipo de contratación	16.051	104	.000	2.22857	1.9532	2.5039

Fuente: elaboración propia

Tabla 15
Prueba t para una muestra

En la tabla 15 se aprecia el resultado de la prueba t de Student para una sola muestra, que el tipo de contrato tiene influencia en la calidad de vida laboral del personal del hospital, porque se pudo observar una significancia menor al 0.01 (p -valor=0.000) y con una confiabilidad de más del 95%, que existen diferencias significativas entre su tipo de contratación y su calidad de vida laboral, ya que la diferencia entre ambas modalidades es estadísticamente distinta de cero.

Por otra parte, también se realizó el análisis de varianza (ANOVA), de un factor, el cual nos sirve para comparar la antigüedad en la institución de trabajadores, donde se observa una diferencia significativa, con un resultado de .000 ver tabla 16.

Antigüedad en la institución	Suma de cuadrados	de gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	38.974	3	12.991	14.986	.000
Dentro de grupos	87.559	101	.867		
Total	126.533	104			

Fuente: elaboración propia

Tabla 16
ANOVA de un factor

		Tipo de contratación	de Sexo
N		105	105
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2.2286	1.7238
	Desv. Desviación	1.42274	.44926
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.349	.454
	Positivo	.349	.269
	Negativo	-.265	-.454
Estadístico de prueba		.349	.454
Sig. asintótica(bilateral)		.000 ^c	.000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: elaboración propia

Tabla 17
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

En la tabla 17 se muestra el resultado de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, donde se consideró la variable de sexo y tipo de contratación, donde se comprobó el nivel de significación, ya que si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal, en este caso la distribución es normal.

Conclusiones y recomendaciones

En base al instrumento aplicado se llegó a la conclusión que los trabajadores cuentan con un 86.6 % de calidad de vida general, toda esta información se realizó con el software de análisis de datos SPSS versión 22, donde se obtuvo un análisis de fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach de .890, por otra parte, derivado del instrumento aplicado en el hospital, se obtuvieron resultados que permiten concluir que actualmente dentro de la empresa labora personal que en su mayoría tiene una edad de 25 a 35 años lo que significa que son trabajadores adultos, pero con la fuerza suficiente para poder adaptarse a los cambios que se generen en base a las recomendaciones sugeridas. En cuanto al sexo de los participantes se puede observar que predomina el sexo femenino con 72%, siendo estos la mayoría en estado civil soltero con 46%, en cuanto al tipo de contrato un 54.3% son de base, la antigüedad que más se presenta es menor a 1 año teniendo un porcentaje de 32%.

Los resultados por dimensión por media muestra que el resultado mayor es de "Organización" con una media de 4.60, le sigue la dimensión "Bienestar individual" con una media de 4.26, el "Bienestar logrado a través del trabajo" es de 4.15 y por último se encuentra las "Condiciones y medio ambiente de trabajo" con 4.12 teniendo así un total de medias de 4.33. Con la información anterior se puede deducir que probablemente las inconformidades que se presentan según el instrumento aplicado se deba a que el tiempo de antigüedad que tienen es menor a un año por lo tanto aún no están acostumbrados al trabajo del hospital, también puede ser que el hecho de estar solteros y no tener una responsabilidad de mantener una familia hace que trabajen por trabajar esperando aspirar a algo mejor. Aunado a lo anterior se encontró que los resultados menos favorables que aparecen dentro del instrumento aplicado el personal se siente presionado al realizar su trabajo, el turno en el que laboran no les parece favorable, tampoco están conformes con su área laboral y consideran que la institución no reconoce los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de ascenso.

Mientras tanto los resultados estadísticos con mayor reconocimiento que mencionaron los trabajadores del hospital donde se realizó la investigación fueron que se sienten conformes con el equipo y material con el que disponen para realizar su trabajo, están realizando su trabajo con responsabilidad y realizan un trabajo adecuado para contribuir con la imagen que cuenta la institución: el nivel de calidad de vida del hospital del sur de Sonora se obtuvo mediante un cálculo de la media y dimensiones encontradas en el instrumento aplicado el cual dio como resultado un 86.6%; por lo tanto es importante seguir realizando este tipo de estudios y darles seguimiento.

Bibliografía

Aguilar, María. “El estrés y su influencia en la calidad de vida”. *Multimed*, Vol: 21 num 6 (2017): 971-982.

Armenta, Lizeth y Quiroz, Celia. “Learnings and Motivations Related to Social Service and Volunteer Work in a Community Attention Program of Technological Literacy”. *The Journal of Social Sciences Research*, num 5 Vol: 10 (2019): 1450–1454.

Buitrago, Sandra y Martínez, Gladys. “Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD ESE”. *Manizales (Colombia). Archivos de medicina (Col)*, Vol: 11 num 2 (2011): 114-126.

Camacaro, Pedro. “Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo”. *Contribuciones a las ciencias sociales, Venezuela*, num 16 (2010): 2-15.

Correa, Dalila; Oswaldo, Carlos y Giuliani, Carlos. “Vida Con Calidad Y Calidad De Vida En El Trabajo”. *Invenio*, num 16 Vol: 30 (2013) 145-163.

Ferreira, Roberto y Porto, Paulo. “La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria”. *Ciencias Administrativas* (2018).

Gil, Antonio. *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Editorial UNED. 2016.

Granados, Isabel. “Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios”. *Revista de investigación en Psicología*, Vol: 14 num 2 (2011): 209-221.

Hernández, Hernández y Baptista, Pilar. *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México D.F. 2014.

Hernández, Irma; Lumbreras, Marivel; Méndez, Pablo, Rojas, Eloida; Cervantes, Margarita y Juárez, Clara. “Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala”. *Salud pública de México*, num 59 (2017): 183-192.

Hidalgo, Laura. “Confiabilidad y validez en el contexto de la investigación y evaluación cualitativas”. *Sinopsis Educativa. Revista venezolana de investigación*, Vol: 5 num 1-2 (2016) :225-243.

Narváez, Carolina y Cruz, Ana. *Condiciones de la calidad de vida laboral mediante intervención de factores de riesgo psicosocial de orden intralaboral en los trabajadores de la empresa Nicole SAS de la ciudad de Manizales*. Caldas. Colombia. 2015.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OECD Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing, Paris. 2019.

Organización Mundial de la Salud (OMS). Principios éticos. 2018.

Ortega, Mariela y Ortega, Javier. "Clima laboral: Efecto del agotamiento profesional Burnout en la calidad de vida en el trabajo". Revista Empresarial, num 11 Vol: 41 (2017): 6-13.

Pedraza, Iris; Torres, Françoise; Chávez, Evelyn y Shaikh, John. "Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá". Informes Psicológicos, Vol: 17 num 1 (2017) 87-105.

Quiroz, Celia; Vargas, Carlos; De la Mora, Arturo; Báez, Marisol y Armenta, Lizeth. Calidad de vida laboral del personal administrativo de los colegios científicos y tecnológicos de la Región del Mayo, en cuanto a su experiencia profesional y tipo de contratación, en C. Quiroz, & C. Hinojosa (Eds.), Calidad de vida laboral: una perspectiva desde el sector educativo de la región del mayo. Cd. De México: ed. Porrúa. 2020.

Stevenson, William. Estadística para Administración y Economía. México: Ed. Harla S.A de C.V. México D.F. 1981.

Tamayo Tamayo, Gonzalo. "Diseños muestrales en la investigación". Semestre Económico, num 4 Vol: 7 (2015): 1-14.

Vélez, Norma. "Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia". Revista Ciencias Estratégicas, num 18 Vol: 24 (2011): 20-21.

Virla, Milthon. "Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach". Telos, Vol: 12 num 2 (2010): 248-252.

REVISTA
INCLUSIONES M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.

DRA. CELIA YANETH QUIROZ CAMPAS / LIC. MARLENE GUADALUPE COTA ESQUER
LIC. SUSANA ESMERALDA AYALA ORNELAS