

ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS EFECTOS COLATERALES DE COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE UNIVERSIDADES DEL ESTADO DE SONORA, MÉXICO

CELIA YANETH QUIROZ CAMPAS^{1*}, ESMERALDA HADAR GARCÍA², ALBERTO GALVÁN CORRAL³,
CARLOS JESÚS HINOJOSA RODRÍGUEZ⁴

^{1*} DEPARTAMENTO ECONÓMICO ADMINISTRATIVO, INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, CAMPUS NAVOJOA, SONORA MÉXICO, CUERPO ACADÉMICO: ITSON-CA-12 GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO SUSTENTABLE; RAMÓN CORONA S/N COLONIA ITSON C.P. 85860; CELIA.QUIROZ@ITSON.EDU.MX  [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-6068-1552](https://orcid.org/0000-0002-6068-1552)

² DEPARTAMENTO ECONÓMICO ADMINISTRATIVO; INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, CAMPUS NAVOJOA, SONORA MÉXICO; RAMÓN CORONA S/N COLONIA ITSON C.P. 85860; ESMERALDA.HADAR3116@POTROS.ITSON.EDU.MX  [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-2829-2354](https://orcid.org/0000-0002-2829-2354)

³ DEPARTAMENTO ECONÓMICO ADMINISTRATIVO, INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, CAMPUS NAVOJOA, SONORA MÉXICO, CUERPO ACADÉMICO: ITSON-CA-12 GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO SUSTENTABLE; RAMÓN CORONA S/N COLONIA ITSON C.P. 85860; AGALVAN@ITSON.EDU.MX  [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-9625-0324](https://orcid.org/0000-0002-9625-0324)

⁴ DEPARTAMENTO ECONÓMICO ADMINISTRATIVO, INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA, CAMPUS NAVOJOA, SONORA MÉXICO, CUERPO ACADÉMICO: ITSON-CA-12 GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO SUSTENTABLE; RAMÓN CORONA S/N COLONIA ITSON C.P. 85860; CJHINOIOSA@ITSON.EDU.MX  [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-7576-9338](https://orcid.org/0000-0002-7576-9338)

AUTOR CORRESPONSAL

Citación: Quiroz Campas, C. Y., Hadar García, E., Galván Corral, A. & Hinojosa Rodríguez, C. J. (2022). Estudio de la calidad de vida laboral y los efectos colaterales de COVID-19 en los trabajadores de universidades del estado de Sonora, México. *Inquietud Empresarial*, 22(2), 71-84. <https://doi.org/10.19053/01211048.15028>

Editor: Blanco-Mesa, Fabio

Recibido: 15/09/2022

Aceptado: 13/10/2022

Publicado: 01/12/2022

Códigos JEL: 65, I3 y 51

Tipo de artículo: Investigación



Resumen: esta investigación tiene como objetivo conocer el nivel de calidad de vida laboral y los efectos colaterales del COVID-19 en los trabajadores de universidades del estado de Sonora. Se empleó un diseño metodológico mixto, que analizó tres dimensiones dentro del instrumento: calidad de vida laboral, gestión organizacional y desempeño organizacional, con el apoyo de 419 trabajadores que participaron de las diferentes universidades. Se obtuvieron como resultados las valoraciones de las dimensiones, las cuales determinan que la variable de calidad de vida es del 3.71, lo cual es favorable, mientras que el nivel de afección colateral por la pandemia es de 3.5, lo cual no es favorable, debido a que en la nueva modalidad a distancia no se promueven espacios para interactuar con el personal en actividades diferentes a las del trabajo cotidiano, no se cuenta con los recursos, equipos, herramientas ni materiales necesarios para el desempeño de las actividades adecuadamente; así que ante esta situación, los colaboradores se han visto en la obligación de adaptarse a nuevas formas de trabajo con los desafíos que esto conlleva.

Palabras clave: calidad de vida, calidad de vida laboral, trabajadores, universidad, COVID-19 y efectos colaterales.

STUDY OF THE QUALITY OF WORK LIFE AND THE COLLATERAL EFFECTS OF COVID-19 ON WORKERS OF UNIVERSITIES IN THE STATE OF SONORA, MEXICO

Abstract: the objective of this research work is to know the level of quality of working life and the collateral effects of COVID-19 on workers of universities in the state of Sonora, with a mixed methodological design, analyzing three dimensions within the instrument: quality of working life, organizational management and organizational performance, with the support of 419 workers who participated from various universities. The assessments of the dimensions were obtained as results, which determine that the quality of life variable is 3.71, which is favorable, while the level of collateral affectation by the pandemic is 3.5, which is not favorable, due to the fact that in the new remote modality spaces are not promoted to interact with the staff in activities other than those of daily work, there are no resources, equipment, tools or materials to carry out the activities properly; so, faced with this situation, collaborators have been forced to adapt to new ways of working with the challenges that this entails.

Keywords: quality of life, quality of work life, workers, university, COVID-19 and collateral effects.

INTRODUCCIÓN

El COVID-19 fue causado por el virus SARS-CoV-2, desencadenado en diciembre de 2019 en la provincia de Hubei, China, y posteriormente expandido al mundo, a tal grado que el 30 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró una emergencia de salud pública de importancia global. El 11 de marzo la OMS la señaló como pandemia y, para entonces, ya se habían reportado 125 000 casos en 118 países (Adhanom et al., 2020)

El 27 de febrero de 2020 en la Ciudad de México se detectó el primer caso de COVID-19, el 11 de marzo, el mismo día que la OMS clasificó el COVID-19 como pandemia, se informó de cuatro nuevos casos, en total fueron 11 casos reportados. Para el 14 de marzo de 2020, la Secretaría de Educación Pública adelantó el período de vacaciones de Semana Santa y lo extendió a un mes en todas las instituciones educativas del país, como una estrategia para reducir la propagación del virus.

Esto condujo a la determinación de medidas adicionales para su prevención y control, como la suspensión inmediata de actividades no esenciales en todos los sectores económicos del país (Secretaría de Salud de México, 2020). En un contexto social, y como resultado de la pandemia, se tomaron medidas con la finalidad de evitar contagios que sobrepasaran las capacidades del sistema de salud público.

Ahora bien, considerando que la calidad de vida laboral se refiere, según Suescún-Carrero *et al.* (2016, pág. 14), a “mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo de las personas que conforman una empresa”, Alfaro-García (2020) destaca que resulta indispensable el desarrollo de

nuevos estudios de temas concretos, donde se realice un análisis que incluya diversos métodos utilizados para que cada vez sean más desafiantes y se puedan tomar como referencia de nuevas investigaciones.

Toscano del Cairo *et al.* (2020), en un estudio que realizaron con el objetivo de explorar la relación funcional entre el *engagement* y la calidad de vida en el trabajo con 221 empleados de una institución de educación superior en Colombia, aplicaron el instrumento Perfil de Calidad de Vida Laboral, desarrollado por Gómez (2010, citado por Toscano del Cairo *et al.*, 2020), conformado por 39 ítems que evalúan ocho dimensiones; mientras que para evaluar el *engagement* utilizaron la adaptación realizada por Ospina y Delgado-Abella (2014) del UWES (Utrecht Work Engagement Scale), desarrollada por Schaufeli y Bakker (2004), que consta de 17 ítems que evalúan tres dimensiones; Toscano del Cairo *et al.* (2020) encontraron evidencia sobre las dimensiones de la calidad de vida laboral que más aportan para su configuración, además de las diferencias por sexo en las puntuaciones de las variables de estudio.

Los hallazgos derivados del estudio de Toscano del Cairo *et al.* (2020) pueden ayudar a generar programas de acompañamiento y apoyo durante la pandemia tanto a estudiantes como a profesores, para propiciar la reducción de la afectación en la salud mental de los profesores, pues contar con apoyos pedagógicos, tecnológicos, psicológicos y de salud podría ayudar a reducir el nivel de afectación derivado de la pandemia. Por ejemplo, en algunas universidades como el Tecnológico de Monterrey y la Universidad Anáhuac se han desarrollado programas de acompañamiento psicológico, médico y de apoyo para compra de herramientas tecnológicas y afrontar de mejor forma la enseñanza remota de emergencia, cuyos programas están disponibles en las páginas web de dichas instituciones (Colín Flores, 2021).

Al respecto, León Santiesteban y Larrañaga Núñez (2020) afirman que para mantener un desempeño eficiente en las organizaciones y generar ventajas competitivas es necesario incorporar procesos y estrategias que estén avaladas por el desarrollo de la tecnología, ya que es un aspecto importante por valorar.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó un estudio para evaluar el nivel de calidad de vida laboral y los efectos colaterales que el COVID-19 ha ocasionado en los trabajadores de las universidades del estado de Sonora, tema de suma importancia en todo el mundo, debido a que los países han implantado diversas medidas de salud pública y sociales para responder al COVID-19, como restricciones de la circulación de personas, cierre de centros escolares y comercios y restricciones de los viajes internacionales. Por ello, el objetivo del presente estudio fue identificar el nivel de calidad de vida laboral y los efectos colaterales que el COVID-19 ha ocasionado en los trabajadores de las instituciones de educación superior del estado de Sonora, pues los plazos para renunciar son diferentes, la educación requiere conocimientos especializados, sujetos a exigencias sociales y demandas económicas. De ahí la importancia de fijar la atención en este sector educativo. Cabe mencionar que se ha explorado poco en el sentido de conocer qué piensan sus actores, cuáles son los obstáculos reales, los retos a los que se enfrentan y cuáles son las competencias que están desarrollando o necesitan desarrollar para hacer frente a este contexto de pandemia por COVID-19 (Miguel Román, 2020).

1. MARCO TEÓRICO

El COVID-19 ocasionó un cambio de vida abrupto que puso a toda la humanidad en un estado crítico. El confinamiento social obligó a la mayoría de la población a cambiar sus actividades diarias, puesto que el exterior representaba una amenaza para el estado de salud de todas las personas. La adaptación a la nueva normalidad fue un proceso difícil, uno de los grupos sociales que padecieron este cambio fue el de los docentes, quienes, con un sistema educativo quebrantado y valiéndose de sus propios recursos, buscaron la manera de continuar con su labor educativa con la implementación de la educación a distancia. El uso de la tecnología para algunos resultó un verdadero desafío, que llevó incluso a ocasionar depresión, ansiedad y estrés (Cortés Rojas, 2021).

Para Gil-Lafuente *et al.* (2020) es de vital importancia el proceso de análisis de información para cualquier actividad que se desee realizar, en particular cuando se han invertido recursos de alto valor para poder obtener mejores resultados. Quiroz Campas y Beltrán González (2021), por su parte, afirman que en su mayoría los trabajadores de la educación no estaban preparados para tal cambio. Dicha falta de conocimiento obedece a varias razones; por ejemplo, no se contaba con la preparación técnica suficiente en los hogares para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, además no es fácil sostener un entorno favorable para el teletrabajo. Se necesita sumar un mayor esfuerzo con respecto a la carga de trabajo, ya que es difícil adaptarse profesionalmente al nuevo esquema de trabajo, debido al confinamiento y al distanciamiento social.

Los programas formales de educación a distancia que han sido diseñados con este objetivo difieren grandemente de los de enseñanza remota de emergencia, ya que los primeros cuentan con una tecnología educativa robusta y planificada, mientras que los segundos han sido improvisados para mantener la continuidad educativa en una situación de emergencia y con ello acarrear varios problemas, entre los cuales están los metodológicos, infraestructura inapropiada (computadoras, comunicación, software), falta de capacitación de docentes y alumnos en el uso del software y tecnologías educativas a distancia, habilidades de trabajo, entre otros (García-Peñalvo, 2020; Hodges & Fowler, 2020). Causando con ello un incremento repentino de trabajo y estrés a los profesores y alumnos, frustración por fallas tecnológicas y uso de técnicas didácticas improvisadas, además de la sensación de despersonalización en las clases y el tener que lidiar con el aislamiento social (García-Peñalvo, 2020; Hodges & Fowler, 2020).

1.1 COVID-19

El SARS-CoV2 es un virus ARN monocatenario del género beta-coronavirus, familia Coronaviridae. Se conocen siete especies de esta familia que pueden causar infecciones en humanos, de las cuales cuatro causan principalmente síntomas respiratorios leves y tres pueden desencadenar una enfermedad potencialmente fatal, como el síndrome respiratorio agudo grave (SARS), el síndrome respiratorio del Oriente Medio y el actual COVID-19. La enfermedad por coronavirus presenta características inherentes que le otorgan su alto potencial de infección, transmisibilidad y desenlaces desfavorables, todo lo cual llevó a que se ocasionara una pandemia de alto impacto mundial. Por una parte, en cuanto a la estructura del virus y las características de la infección, probablemente se deriva de un coronavirus de murciélago, cuyo reservorio principal podrían ser las serpientes de la zona de Wuhan. Se ha estudiado también la posibilidad de que su transmisión sea a través de una sopa de murciélago que se consume en la zona; adicionalmente, se ha encontrado coronavirus en pangolines salvajes cuya secuencia genética coincide en un 91 % con el virus causante del COVID-19.

Por otra parte, su alta tasa de transmisión: lo que sugiere una propagación rápida y sostenida, pacientes asintomáticos o con síntomas leves, transmisión ambiental y posibilidad de transmisión del virus después de la desaparición de los síntomas. Periodo de incubación prolongado: existen características específicas que pueden explicar una propagación viral mucho mayor, como lo son el período de incubación de 6,4 días y progresión desfavorable hacia un síndrome de dificultad respiratoria que en algunos casos ocasiona la muerte (López-Ponce de León et al., 2020).

1.2 *Calidad de vida*

A lo largo de su desarrollo histórico, el concepto de calidad se ha caracterizado por su continua ampliación. De forma sucinta podría considerarse que inicialmente consistía en el cuidado de la salud personal, pasa luego a convertirse en la preocupación por la salud e higiene públicas, se extiende posteriormente a los derechos humanos, laborales y ciudadanos, continúa con la capacidad de acceso a los bienes económicos, y finalmente se convierte en la preocupación por la experiencia del sujeto, de su vida social, de sus actividades cotidianas y de su propia salud (Moreno & Ximenes, 1996).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, citada por Botero de Mejía & Pico Merchán, 2007) define la calidad de vida como 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 y sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de 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.

Para Ardila (2003), la calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos, el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social, y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida.

1.2.1 *Calidad de vida laboral*

Las condiciones físicas del trabajador no son lo único que importa, sino que se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar la calidad y la productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en los trabajos que realizan y recompensadas adecuadamente por su contribución. Así, la competitividad de la organización pasa obligatoriamente por la calidad de vida en el trabajo.

En otro orden de ideas, para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen. La administración de la calidad total en una organización depende fundamentalmente de la optimización del potencial humano, lo cual está condicionado por qué tan bien se sienten las personas trabajando dentro de la organización (Chiavenato, 2007).

Según Guízar (2013), la calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo del entorno laboral. Su finalidad básica es crear un ambiente excelente para los empleados que contribuya a la salud

económica de la organización, diseñando programas destinados a mejorar el sistema sociotécnico del trabajo, basados en el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional y el establecimiento de operaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados, incrementando sus niveles de educación, salarios e independencia, lo cual satisface necesidades más elevadas, en vez de trabajar solo para ganar lo necesario.

La calidad de vida en el trabajo no solo implica los aspectos intrínsecos, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la capacidad de adaptación y la flexibilidad ante los cambios en el ambiente laboral, la creatividad y la voluntad para innovar (Chiavenato, 2007). Es importante remarcar que calidad de vida en el trabajo implica mantener un equilibrio e interrelacionar los siguientes aspectos claves en la vida de todo humano: persona, trabajo y familia.

1.3 Modelos de la calidad de vida en el trabajo

Todos los aspectos del ambiente de trabajo son importantes en la caracterización de la calidad de vida en el trabajo, tanto en las personas como en el clima organizacional; si la calidad del trabajo es mala, conducirá a la alienación del empleado y a la insatisfacción, pero una alta calidad de vida en el trabajo conduce a un clima de confianza y respeto mutuo. La calidad de vida en el trabajo no se define solo por las características individuales o situaciones, sino sobre todo por la actuación sistémica de dichas características individuales y organizaciones. Por esa razón, a continuación se presentan los modelos más importantes de la calidad de vida en el trabajo (Chiavenato, 2017).

1.3.1 Modelo de calidad de vida laboral de Walton

Para Walton (citado por Chiavenato, 2017) existen ocho factores que afectan la calidad de vida laboral:

1. Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva a la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (equilibrio entre las remuneraciones dentro de la empresa) y de la equidad externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo).

2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluyen las dimensiones jornada de trabajo y ambiente físico adecuado a la salud y al bienestar de la persona.

3. Uso y desarrollo de capacidades: en el sentido de proveer oportunidades de satisfacer las necesidades del trabajador, de habilidades y conocimientos de este, desarrollar su autonomía y autocontrol y de obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como retroinformación en cuanto a su desempeño.

4. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: para proporcionar posibilidades de hacer carrera en la organización, en el crecimiento y desarrollo personal y de seguridad del empleo de forma duradera.

5. Integración social en la organización: implica la eliminación de barreras jerárquicas determinantes, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios.

6. Constitucionalismo: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización.

7. Trabajo y espacio total de la vida: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona de participar en una organización.

8. Relevancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que produzca orgullo para la persona de participar en una organización.

1.3.2 Modelo de calidad de vida en el trabajo de Hackman y Oldhan

Según Chiavenato (2017), estos autores presentan un modelo donde las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y de trabajo que afectan la calidad de vida en el trabajo, tales dimensiones son:

1. Variables de habilidades: el cargo debe requerir diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.

2. Identidad de la tarea: el trabajo debe realizarse de inicio a fin para que la persona pueda percibir que produce un resultado tangible.

3. Significado de la tarea: la persona debe tener una percepción clara de la forma en que su trabajo produce consecuencias e impactos sobre el trabajo de los demás.

4. Autonomía: la persona debe tener una responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas, autonomía e independencia para desempeñarlas.

5. Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proveer información de regreso a la persona para que ella misma pueda autoevaluar su desempeño.

6. Retroalimentación extrínseca: debe haber un retorno provisto de los superiores jerárquicos o clientes con respecto al desempeño de la tarea.

7. Interrelación: la tarea debe posibilitar el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

1.3.3 Modelo de calidad de vida en el trabajo según Nadler y Lawler

Nadler y Lawler (citados por Chiavenato, 2017) afirman que la calidad de vida en el trabajo se basa en cuatro aspectos y en la medida en la que estos se vayan implementando habrá una sensible mejoría de la calidad de vida en el trabajo.

1. Participación de los empleados: en las decisiones que los afectan.

2. Reestructuración del trabajo: por medio del enriquecimiento de tareas y la adopción de grupos autónomos de trabajo.

3. Innovación en el sistema de recompensas: para influir en el clima organizacional.

4. Mejoría en el ambiente de trabajo: en cuanto a las condiciones físicas y psicológicas, y la flexibilidad en el horario y sitio de trabajo.

1.4 *Gestión organizacional*

La gestión organizacional requiere del establecimiento de una estrategia y tácticas que correspondan a los objetivos planteados, atendiendo a su vez las condiciones de posibilidad propias del contexto. La gestión organizacional supone una serie de instancias o momentos lógicos. Una etapa de planificación, una de puesta en marcha o implementación, una tercera etapa de control y regulación, y una cuarta de revisión y de ejercicio de acciones para lograr los objetivos (Coriat, 2011).

El punto de inicio de una organización es el establecimiento de objetivos. Una vez delimitado el objetivo, la organización define su estrategia, diseña una planificación de los pasos por seguir para alcanzar aquellos objetivos. Si bien para diseñar la planificación las organizaciones se nutren de datos e información concreta, en la mayoría de los casos la planificación no deja de ser lo que es: un mapa, un plan, el diseño de una hoja de ruta que se considera adecuada para alcanzar los objetivos planteados. Sin embargo, las planificaciones comienzan a tener una entidad real cuando se ponen en práctica. Utilizar herramientas específicas para el desarrollo de investigaciones enfocadas a estudios bibliométricos es de gran ayuda para sustentar cualquier tipo de avance en un tema concreto (Pérez Romero et al., 2021).

La gestión supone la intervención constante, la revisión de lo planificado a partir de mecanismos de información y de control de las prácticas en el proceso mismo de implementación del plan, la acción como mecanismo de transformación no solamente para readaptar las estructuras organizacionales a la planificación, sino también para reelaborar la propia planificación (Coriat, 2011).

En ese sentido es que podemos decir que los momentos de la gestión no son momentos en un sentido cronológico. Por sobre esos momentos prima la gestión. Ahora bien, se considera que para que la gestión efective aquello que fue establecido en la planificación o bien, para que readapte los planes, debe contar con una herramienta central que le permita evaluar, definir y redefinir.

2. METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque mixto con un alcance descriptivo, que permite verificar de forma cualitativa la percepción de los empleados; a su vez, se identificará el nivel de calidad de vida que permita verificar la relación y el efecto de la calidad de vida laboral en un contexto generado por la pandemia. El presente trabajo se llevó a cabo en cuatro universidades del estado de Sonora, la cual tiene como propósito la formación integral de individuos críticos y autorregulados; con conciencia social y nacionalista; para convertirse en profesionales de alta calidad académica y moral. Participaron 419 sujetos de manera aleatoria y voluntaria, con un total de 173 de sexo masculino y 246 de sexo femenino, con 106 participantes entre 22 y 30 años, 183 entre los 31 y 40, 100 entre 41 y 50, y 30 de 50 años o más. 38 con un grado de estudio de preparatoria, 121 con licenciatura y 260 de posgrado. 150 de estado civil soltero, 241 casado y 28 en unión libre; 241 académicos y 201 administrativos, de los cuales 67 son de planta y 352 están vinculados por contrato.

Se utilizó un instrumento para medir la calidad de vida laboral en instituciones de educación superior, compuesto por tres dimensiones de calidad de vida en el trabajo: calidad de vida laboral, gestión organizacional y desempeño organizacional, que formaron un total de 37 ítems (Quiroz Campas et al., 2021).

El instrumento de calidad de vida en el trabajo está compuesto de 31 preguntas, en donde se busca la percepción que tiene el personal docente sobre la calidad de vida laboral en las dimensiones de calidad de vida con 8 preguntas, gestión organizacional con 10 preguntas, y desempeño organizacional con 13 preguntas. En cada una de las preguntas se puede responder en una escala de Likert con valores del 1 a 5, a las que se acomodaron las categorías siguientes: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), neutral (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Se incluyó información sobre el área/departamento de trabajo, tipo de contrato, tipo de sexo, nivel de estudios, estado civil y rangos de edades (<20 años, 22-30, 31-40, 41-50 y >50 años), además de exponer el objetivo de la encuesta e instrucciones para responder las preguntas (Quiroz Campas et al., 2021).

Se aplicaron tres tipos de validez. La validez de criterio quedó establecida a través de la comparación de la escala propuesta de calidad laboral con otros instrumentos que miden la calidad de vida en el trabajo. La validez de constructo se evaluó mediante análisis factorial exploratorio, utilizando análisis factorial y con rotación simple Varimax, con la prueba de KMO y Bartlett, y la confiabilidad se midió utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach en el paquete estadístico SPSS versión 26, donde se obtuvo un 0,983 considerado excelente (George & Mallery, 2003).

Dicho instrumento se utilizó por medio de la aplicación del formulario de Google, el cual crea encuestas, cuestionarios y sondeos, invita a otros usuarios a responder a él con casi cualquier explorador web o dispositivo móvil; permite ver resultados en tiempo real a medida que se envían, usar análisis integrados para evaluar respuestas y exportar resultados a Excel para realizar análisis o calificaciones adicionales.

En cuanto al procedimiento de la investigación, según Sampieri *et al.* (2014) existen diversos tipos de procedimientos con características diferentes, divididos por etapas o fases que permitan llevar a cabo la aplicación y el análisis del instrumento, por lo que es necesario lo siguiente:

- *Reunión inicial* con los directivos de las instituciones de educación superior. Se llevará a cabo una reunión con los directivos, en la cual se solicitará el permiso para realizar dicha investigación dentro de la institución y poder aplicar el instrumento.
- *Reunión con el personal involucrado*: se solicitará una reunión con el personal que va a participar en la investigación, para informarles sobre el estudio que se está realizando, cómo será el proceso de aplicación del instrumento y el tiempo que les tomará su llenado.
- *Administración del instrumento*: enviar por correo electrónico a las cuentas del personal para la aplicación del instrumento.
- *Análisis estadístico descriptivo*: la información será procesada en el paquete estadístico SPSS versión 26, por medio de pruebas estadísticas aplicables a los resultados que generará la aplicación de los instrumentos (George & Mallery, 2019). Las variables utilizadas son paramétrica y no paramétrica. De tal forma que se tomarán pruebas de media aritmética a través de correlación de variables de los estados de Sonora y Sinaloa (Hernández et al., 2016).

3. RESULTADOS

Se logró cumplir el objetivo de la investigación con la participación de 419 sujetos de manera aleatoria y voluntaria, con un total de 173 de sexo masculino y 246 de sexo femenino, con 106 participantes entre

22 y 30 años, 183 entre los 31 y 40, 100 entre 41 y 50, y 30 de 50 años o más. De estos, 38 con un grado de estudio de preparatoria, 121 con licenciatura y 260 de posgrado. 150 de estado civil soltero, 241 casado y 28 en unión libre, de los cuales 67 son de planta y 352 de contrato.

El instrumento está constituido por tres dimensiones, desglosadas en la Tabla 1, en la cual se observa la media general de cada dimensión; se determina que la media total del instrumento es de 3.7.

Tabla 1. Media general de cada dimensión

Dimensión	Media
Calidad de vida	3.54
Gestión organizacional	3.82
Desempeño organizacional	3.78
Media general	3.71

Fuente: elaboración propia

En la dimensión de calidad de vida presentada en la Tabla 2, se puede apreciar que la media más baja es de 2.91, mientras que la más alta es de 3.84; se obtiene una media general de 3.54.

Tabla 2. Resumen de datos de la dimensión de la calidad de vida

Ítem	Media	Desviación
En la nueva modalidad a distancia se promueven espacios para interactuar con el personal en actividades diferentes a las del trabajo cotidiano.	2.91	1.34
La calidad de vida que se promueve en la institución es la adecuada.	3.49	1.35
Considero que las condiciones de trabajo de la modalidad a distancia favorecen mi seguridad y salud laboral.	3.56	1.48
Tengo tiempo suficiente para hacer mi trabajo dentro de la jornada laboral.	3.69	1.50
Me siento con libertad para expresar mi opinión dentro de mi equipo de trabajo.	3.71	1.48
La labor que realizo diariamente permite desarrollar mis habilidades y destrezas.	3.84	1.49
Media general	3.54	

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la dimensión de gestión organizacional planteados en la Tabla 3, determinan una media baja de 3.42, mientras que la más alta es de 4.02; se obtiene una media general de 3.82.

La Tabla 4 muestra los resultados de la dimensión de desempeño organizacional, la media más baja es de 3.43 mientras que la más alta es 4.03; se obtiene como media general 3.78.

Se puede observar en las diferentes tablas el resultado de valoración de las dimensiones, las cuales determinan que la variable de calidad de vida es del 3.71 en una escala de 1 a 5, dando un total del 74 %, el cual es favorable, ya que la OCDE determina que la calidad de vida laboral en México es del 63 % mientras que en Sonora es del 61.3 %, según la entidad federativa emitida en estadística; mientras que el nivel de afección colateral por la pandemia es de 3.5, el cual no es favorable respondiendo a las preguntas de investigación. ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de universidades del estado de Sonora? 3.71 en una escala del 1 al 5.

Tabla 3. Resumen de datos de la dimensión de gestión organizacional

Ítem	Media	Desviación
Considero que cuento con los recursos, equipos, herramientas y materiales necesarios para desempeñar mis actividades adecuadamente.	3.42	1.51
La cantidad de trabajo que se me asigna es la adecuada a mi jornada diaria de trabajo.	3.56	1.51
Cuento con muestras de solidaridad por parte de mis compañeros cuando se me presentan problemas en las actividades laborales.	3.82	1.53
Me siento satisfecho respecto al grado de compromiso que se me solicita para el cumplimiento de los objetivos que se me han asignado.	3.83	1.47
Estoy satisfecho con las tareas que realizo en mi jornada de trabajo.	3.85	1.52
Me siento satisfecho respecto al grado de compromiso que se me solicita para el cumplimiento de los objetivos que se me asignan.	3.88	1.49
La relación con mis compañeros de trabajo es la adecuada para una convivencia sana en el trabajo.	3.89	1.54
Considero que cuento con el apoyo de mis superiores, para resolver dudas y/o problemáticas que se presentan.	3.93	1.47
Tengo claras mis responsabilidades en la institución.	4.02	1.49
Considero que mi trabajo contribuye a los objetivos de la institución.	4.02	1.52
Media general	3.82	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Resumen de datos de la dimensión de desempeño organizacional

Ítem	Media	Desviación
Considero que cuento con las mismas oportunidades que las de mis compañeros de crecer dentro de la institución.	3.43	1.39
Los resultados de la supervisión de mi trabajo me sirven como retroalimentación.	3.69	1.60
Considero que mis propuestas son escuchadas y aplicadas.	3.72	1.44
Recibo las capacitaciones necesarias para realizar mi trabajo.	3.75	1.38
Estoy de acuerdo con que mis superiores muestran interés por la calidad de vida en la institución.	3.78	1.51
Tengo la libertad de decidir cómo realizar mis actividades laborales. Recibo las capacitaciones necesarias para realizar mi trabajo.	3.78	1.51
Me siento satisfecho con el trato que recibo por parte de mis superiores.	3.78	1.51
Me siento satisfecho con la calidad de vida laboral que tengo.	3.82	1.46
Cuento con las oportunidades para mejorar mis habilidades en la institución.	3.82	1.46
Me siento totalmente identificado con los objetivos de la institución.	3.85	1.57
El grado de satisfacción es el adecuado ante mi desempeño profesional.	3.87	1.50
Considero que son las correctas las formas de resolver los conflictos en mi trabajo.	3.88	1.39
Estoy orgulloso del trabajo que realizo en la institución.	4.03	1.47
Media general	3.78	

Fuente: elaboración propia.

4. DISCUSIÓN

La presente investigación permitió lograr el objetivo de elaborar un estudio del nivel de calidad de vida laboral y los efectos colaterales de COVID-19 en los trabajadores de universidades del estado de Sonora, para la mejora del desempeño de sus colaboradores. De acuerdo con los resultados obtenidos en dicho estudio, tomando como muestra de población a 419 sujetos de manera aleatoria y voluntaria, de los cuales el sexo femenino es el de mayor predominio con un total de 246, 183 con un rango entre los 31 a 40 años, 260 con un nivel estudio dominante de posgrado, 241 cuyo estado civil es casado, 241 son del área administrativa, de los cuales 352 son de contrato.

En cuanto al resultado de valoración de las dimensiones, la variable de calidad de vida es del 3.71 en una escala de 1 a 5, lo cual es favorable; mientras que el nivel de afección colateral por la pandemia es de 3.5, que no es favorable, debido a que en la nueva modalidad a distancia no se promueven espacios para interactuar con el personal en actividades diferentes a las del trabajo cotidiano, no se cuenta con recursos, equipos, herramientas materiales necesarios para el desempeño de las actividades adecuadamente; no hay las mismas oportunidades de crecimiento para el personal dentro de la institución; la calidad de vida que se promueve no es la adecuada; se determina que las condiciones de trabajo en modalidad a distancia no favorecen la seguridad y salud laboral. En cuanto a la dimensión de gestión organizacional, la media es de 3.82 en una escala de 1 a 5, mientras que la de desempeño organizacional arroja una media de 3.78.

5. CONCLUSIONES

Considerando los impactos derivados de la investigación del estudio de la calidad de vida laboral y los efectos colaterales de COVID-19 en los trabajadores de universidades del estado de Sonora, se sugiere impartir capacitaciones específicas en el manejo del tiempo, los procesos de concentración y manejo adecuado de los espacios para evitar las distracciones, para que sean cumplidos los horarios laborales y se pueda obtener mejor calidad de vida en los trabajadores, evitando en gran medida situaciones de estrés que conduzcan a patologías más complejas (Rodríguez-Castellanos & San-Martin-Albizuri, 2020).

Es preciso identificar y evaluar las áreas de trabajo, a fin de diseñar espacios propicios para la convivencia y adecuarlos tecnológicamente a sus necesidades, con el propósito de crear las condiciones laborales adecuadas para que el personal pueda desempeñar sus diversas funciones y contrarrestar poco a poco el impacto adverso de la pandemia (Hidalgo Benites 2020).

Tomando en cuenta los resultados y su impacto en el grupo de estudio seleccionado, se considera que se debe dar seguimiento a la investigación y aplicar el instrumento en otras áreas o instituciones. Uno de los hallazgos es la afección a la calidad de vida por lo que sería interesante estudiar la forma en la que estas afecciones impactan en su desempeño y entorno laboral. Para Suárez (2019) es necesario conocer alternativas para las organizaciones, sin importar el sector en el que se desee trabajar, ya que los conceptos manejados dentro de las empresas, en concreto en la gestión de los recursos humanos, resultan relevantes, pues cuando se intervine en su personal, su competitividad se incrementa.

CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

Celia Yaneth Quiroz Campas: conceptualización y metodología. Esmeralda Hadar García: validación, análisis formal. Alberto Galván Corral: redacción-borrador original. Carlos Jesús Hinojosa Rodríguez: redacción-revisión y edición. Todos los autores han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

AGRADECIMIENTOS

Al Instituto Tecnológico de Sonora, por el apoyo brindado para el desarrollo de este proyecto.

FINANCIACIÓN

Esta investigación se derivó del proyecto denominado “Estudio comparativo de la calidad de vida laboral y efectos colaterales de COVID-19 en profesores de universidades del estado de Sonora y Sinaloa”, como parte del programa de fomento y apoyo a la investigación del ITSON PROFAPI 2022, en coordinación con el Cuerpo Académico: ITSON-CA-12 Gestión Organizacional y Desarrollo Sustentable.

DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

Los datos obtenidos del levantamiento de la información pueden ser solicitados a través del correo electrónico celia.quiroz@itson.edu.mx

CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Adhanom, I. B., Griffin, N. N., MacNeilage, P., & Folmer, E. (2020). The Effect of a Foveated Field-of-View Restrictor on VR Sickness, in *2020 IEEE Conference on Virtual Reality and 3D User Interfaces (VR)*, Atlanta, GA, USA (pp. 645-652). <https://doi.org/10.1109/VR46266.2020.00087>
- Alfaro-García, V. (2020). Toma de decisiones en la incertidumbre: técnicas y herramientas ante escenarios altamente desafiantes. *Inquietud Empresarial*, 19(2), I-III. <https://doi.org/10.19053/01211048.11034>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Botero de Mejía, B. E. & Pico Merchán, M. E. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 11-24.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Colín Flores, C. (2021). Impacto de la pandemia COVID-19 sobre profesores y estudiantes en escuelas de negocios en México. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad la Salle*, 14(55), 81-102. <https://doi.org/10.26457/recein.v14i55.2773>
- Coriat, B. (2011). *Pensar al revés, trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo Veintiuno Editores.
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(SPE1).
- García-Peñalvo, F. J. (2021). Transformación digital en las universidades: Implicaciones de la pandemia de la COVID-19. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 22, e25465. <https://doi.org/10.14201/eks.25465>
- George, D., & Mallery, P., (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Allyn & Bacon.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Routledge.
- Gil-Lafuente, A. M., Amiguet Molina, L., & Torres Martínez, A. (2020). Modelo de efectos olvidados en el análisis estratégico de medios de comunicación. *Inquietud Empresarial*, 20(1), 73-85. <https://doi.org/10.19053/01211048.9133>
- Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo organizacional principios y aplicaciones*. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

- Hidalgo Benites, L. E. (2020). Competencias profesionales docentes en la educación remota. *CIID Journal*, 1(1), 249-270. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.61>
- Hodges, C.B. & Fowler, D.J. (2020). The Covid-19 Crisis and Faculty Members in Higher Education: from Emergency Remote Teaching to Better Teaching Through Reflection. *International Journal of Multidisciplinary Perspectives in Higher Education*, 5(1), 118-122.
- León Santiesteban, M. & Larrañaga Núñez, A. M. (2020). Integración de conocimiento en restaurantes mediante el análisis multicriterio para la toma de decisiones. *Inquietud Empresarial*, 19(2), 25-38. <https://doi.org/10.19053/01211048.9005>
- López-Ponce de León, J. D., Cárdenas-Marín, P. A., Giraldo-González, G. C. & Herrera-Escandón, A. (2020). Coronavirus-COVID 19: más allá de la enfermedad pulmonar, qué es y qué sabemos del vínculo con el sistema cardiovascular. *Revista Colombiana de Cardiología*, 27(3), 142-152. <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2020.04.006>
- Miguel Román, J. A. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: una visión desde dentro del proceso formativo. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50, 13-40. <https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.ESPECIAL.95>
- Moreno, J. B. & Ximenes, G C. (1996). Evaluación de la calidad de vida. En G. Buena Casal et al. (eds.), *Manual de evaluación en psicología clínica y de la salud* (pp. 1045-1070). Siglo XXI.
- Pérez Romero, M. E., Flores-Romero, M. B., Alfaro-García, V. G., & Merigó, J. M. (2021). Competitividad turística: un análisis bibliométrico de la producción científica global de 1991 a 2018. *Inquietud Empresarial*, 21(1), 55-73. <https://doi.org/10.19053/01211048.11476>
- Quiroz Campas, C. Y. & Beltrán González, J. D. (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, (36). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>
- Quiroz Campas, C. Y., Molina Barreras, I. G., Espinoza Morales, F., García Lirios, C., Murillo Félix, C. A. & Acosta Mellado, E. I. (2021). Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral en trabajadores de instituciones de educación superior del sur de Sonora, México. *Interciencia: Revista de Ciencia y Tecnología de América*, 46(11), 423-430.
- Rodríguez-Castellanos, A. & San-Martín-Albizuri, N. (2020). Covid-19, globalización, complejidad e incertidumbre: algunas reflexiones sobre gestión empresarial en tiempos de crisis y más allá. *Revista GEON*, 7(2), 1-17. <https://doi.org/10.22579/23463910.219>
- Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mc Graw Hill.
- Secretaría de Salud de México. (2020, 31 de marzo). *Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020&print=true
- Suárez, M. M. (2020). ¿Cómo realizar una gestión de costos en el rubro hotelero para la mejor toma de decisiones? *Inquietud Empresarial*, 19(2), 39-51. <https://doi.org/10.19053/01211048.8939>
- Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1), 14-17. <https://doi.org/10.22517/25395203.13631>
- Toscano-del Cairo, C.A., Vesga-Rodríguez, J.J. & Avendaño-Prieto, B.L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>