

## Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora

### Quality of work life and the collateral effects of the coronavirus of the workers of a higher education institution in southern Sonora

Celia Yaneth Quiroz Campas<sup>1</sup>, José David Beltrán González<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Doctor en educación, miembro del Sistema Nacional de Investigadores en nivel Candidata a Investigadora Nacional, otorgado por Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, profesor investigador del Instituto Tecnológico de Sonora y responsable del programa educativo de licenciado en administración, Unidad Navojoa. Correo electrónico: [celia.quiroz@itson.edu.mx](mailto:celia.quiroz@itson.edu.mx); [quirozcampasceliayaneth@gmail.com](mailto:quirozcampasceliayaneth@gmail.com) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6068-1552><sup>2</sup><https://orcid.org/0000-0002-4984-869X> Universidad de Navojoa

<sup>2</sup> Maestro en Administración y desarrollo de Negocios del Instituto Tecnológico de Sonora Correo electrónico: [jose.beltran218325@potros.itson.edu.mx](mailto:jose.beltran218325@potros.itson.edu.mx) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4984-869X>

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>

**Recibido** 10 de julio 2021.

**Aceptado** 31 de octubre 2021

**Publicado** 01 de noviembre 2021

### Resumen

El objetivo de este artículo es presentar los resultados obtenidos y modelos estadísticos empleados en un estudio para evaluar la Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora; donde se analizó siete dimensiones, con una escala de respuesta de siete, obteniendo una media general de 4.55 y las dimensiones con medias más bajas son Seguridad salarial bajo la nueva normalidad con 3.42, Trabajo en casa con 4.37 y Soporte institucional con 4.46. Se aplicaron diferentes pruebas estadísticas destacando la Kolmogorov-Smirnov para una muestra, donde se puede

apreciar que el nivel de significancia de la prueba de normalidad se encuentra en un nivel de distribución de prueba normal.

**Palabras clave:** Calidad de vida labora, coronavirus y trabajadores..

### Abstarct

The objective of this article is to present the results obtained and statistical models used in a study to evaluate the Quality of work life and the collateral effects of the coronavirus of the workers of a higher education institution in southern Sonora; where seven dimensions were analyzed, with a response scale of seven, obtaining a general mean of 4.55 and the dimensions with the lowest means are Salary security under the new normal with 3.42, Work at home with 4.37 and Institutional support with 4.46. Different statistical tests were applied, highlighting the Kolmogorov-Smirnov for a sample, where it can be seen that the level of significance of the normality test is at a normal test distribution level.

**Keywords:** Quality of work life, coronavirus and workers.

### Introducción

En marzo 11 de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) anunció la pandemia, su dirigente general manifestó que no es sólo una crisis de salud pública, afecta a todos los sectores, y todas las naciones y sociedades deben participar en la lucha. Hay que resaltar que la problemática definitivamente era inesperada, y en los temas del derecho laboral y de la seguridad social, debemos poner el especial interés en cómo todas las medidas y reglas impuestas se han establecido para garantizar la protección social, no solo de los colaboradores a cargo de una compañía, sino también de los llamados trabajadores autónomos (personas que trabajan por cuenta propia), del personal al servicio del hogar familiar y, por tanto, que trabaja para un hogar y no una compañía, del sector de la cultura y el entretenimiento, así como distintas ayudas y accesibilidad para las instituciones; para que la anulación de los convenios de trabajo por parte de las corporaciones no sea la única forma de salir de esta gravísima situación (Rodríguez, 2020).

En América Latina, se estima que el efecto de la pandemia será más severo que en el resto del mundo según La Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2020); debido a la

situación económica más vulnerable, se pronostica una caída del 1,8% del Producto Interno Bruto (las estimaciones más pesimistas apuntan a entre un 3 y 4%). El Fondo Monetario Internacional (FMI) prevé una disminución mundial de -3% en 2020 y, para América Latina de -5,2% (FMI, 2020). Las partes más afectadas por las medidas del distanciamiento social y cuarentena serán los de servicios, comercio, transporte, servicios empresariales y servicios sociales; que en la región contribuyen con dos tercios del empleo formal CEPAL (2020), citados por (Álvarez, Labraña & Brunner 2021).

Otro asunto que vale la pena mencionar y no se puede evitar, es que ésta pandemia ha agravado la xenofobia, el racismo y la estigmatización, Naciones Unidas (2020), citados por (Ortega, 2020); lo innovador de una investigación de este tipo, es que toma en cuenta los tópicos de calidad de vida de los trabajadores, desempeño laboral en el trabajo a distancia en el contexto de la Pandemia COVID-19, dicho de otra manera, muchos individuos no estaban incorporados previamente a un programa de trabajo remoto, menos en una situación inesperada y repentina que se presentó para confinarse a sus hogares a laborar, resultado de la pandemia, representó la aparición de un nivel alto de incertidumbre, tanto para las instituciones como para sus colaboradores, por eso se señala principalmente lo que representa el impacto de esta situación desde el punto de vista de calidad de vida laboral y desempeño laboral en los trabajadores (Gutiérrez & Solano, 2020).

El ambiente laboral negativo y el estrés se conjugan, porque cuando se trata de clima organizacional, el clima laboral en que los individuos participan dentro de la institución afecta su compromiso. La presión laboral es un resultado negativo de la interacción de los empleados. Ante los cambios en el mundo, se debe tomar en cuenta la capacidad de respuestas de los trabajadores. Un buen clima organizacional tendrá consecuencias positivas, tales como: logro, afiliación, satisfacción, adaptabilidad, innovación y otros aspectos, que ayudaran a la compañía a lograr sus metas (Betancourt, Domínguez, Peláez & Herrera 2020).

La clausura de actividades producto de las medidas de contención de la Covid-19 tuvo como resultado que a muchos trabajadores se les redujeran sus jornadas y sus ingresos, e incluso, que perdieran sus puestos de trabajo. Por efectos de la emergencia sanitaria, fue suspendido el levantamiento de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), base fundamental de

informaciones sobre la ocupación y las rentas que ésta produce. A falta de estos datos se han estimado cifras que buscan responder a la incógnita de cuáles serían los efectos de esta pandemia en términos del aumento de personas en condiciones de pobreza y pobreza extrema (Salas, Mendoza & 2020).

De acuerdo con lo anterior, se relaciona el COVID-19 con la fisioterapia desde el área clínica y la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se tendrán en cuenta la calidad de vida laboral y el análisis de riesgo. Por tal motivo, se inicia esta reflexión con el diagnóstico de los signos y síntomas que el colaborador presenta una vez haya adquirido el virus como fiebre, infección en vía área superior, disnea, hipoxemia y dificultad respiratoria; además se describen los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la fisioterapia respiratoria, para contribuir en la calidad de vida del colaborador (Valenzuela & Becerra, 2020).

De esta manera podemos también visualizar la actividad del docente donde se observa, en primer lugar, una carga excesiva de trabajo y un plus de estrés, en el que han influido la necesidad de involucrarse forzosamente en los procedimientos virtuales de relación con sus colegas, en la planificación y en los alumnos en la docencia. A esto hay que sumar una sobrecarga de nuevas normas, prácticamente improvisadas a diario, que dificulta su asimilación y aumenta la percepción de exceso burocrático. Por otro lado, en cuanto a la percepción de la bondad del nuevo sistema, sobresale como objeción la dificultad de ejecutar un sistema de garantías de evaluación objetiva medianamente sólido (Gil, Urchaga & Sánchez, 2020).

Según Hurley (2020) citado en Benavides (2020), el impacto del COVID-19 está dañando a la sociedad en general, y en primer lugar a los trabajadores y a las empresas. Los recortes de personal, algunos temporales, la reducción de horarios, el trabajo a distancia, son los grandes cambios que se han gestado, resultado directo de la pandemia. Este fenómeno ha influido severamente en todas las actividades ya que ha obligado a la población a confinar y distanciarse socialmente. El individuo está experimentando episodios desesperantes sobre todo en el trabajo, lo que ha provocado inseguridad y falta de calidad de vida laboral.

Otro aspecto que se ha presentado es el contagio de algunos colaboradores, lo que ha sido influencia para demeritar la calidad de vida laboral, ya que se han tenido que confinar en sus hogares para mantener su integridad; desempeñándose vía remota en sus labores; de lo anterior se

deriva el objetivo de la investigación de evaluar la Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora.

### **Marco teórico**

La Organización Internacional del Trabajo en América Latina (2020) ha recalado la importancia de ajustar algunos puntos relevantes en materia laboral y que corresponden a la calidad de vida laboral, que involucran la conservación del empleo y adoptar y proveer espacios de trabajo seguros. De la misma manera, ha enfatizado la necesidad de comparar algunas problemáticas que están generando en esta pandemia como son: el estrés resultado del rediseño de puestos que se traduce a sobrecarga de trabajo y de otras actividades, como el cuidado y educación de menores o la atención a adultos mayores, las condiciones laborales, inseguridad respecto a la conservación del trabajo actual y futuro (Rivera, 2020).

De acuerdo con Cruz (2018) la CVL debido a que evoluciona de acuerdo a los avances percibidos en la práctica, permite ser estudiada mediante comparaciones estadísticas, correlaciones y estudios cualitativos. Aun a pesar que la CVL ha avanzado desde su exposición por primera vez, existen errores que confunden a los diversos estilos de administración de las compañías, una de estas podría ser el sistema rígido y que no está dispuesto a aceptar el cambio; generalmente las que cuentan con líneas de producción industriales tradicionales, en las que se dificulta la adopción de nuevas ideas, sobre todo referente a la CVL.

Según Martínez, Oviedo & Luna (2016) últimamente la calidad de vida laboral ha adquirido ante el mundo, mucha importancia, a través de sus diferentes concepciones y significados; promoviendo diferentes puntos de vista, que a su vez contribuyen a un fortalecimiento en la empatía hacia los colaboradores, en el desarrollo social, el crecimiento económico y la producción; para crear las condiciones adecuadas en relación con las organizaciones y los trabajadores.

También Rodríguez (2016) argumenta que el concepto de CVL se ha tornado en una idea que ha adquirido fama en los últimos años. Destacando los procedimientos que se tienen que aplicar para que las organizaciones puedan obtener un resultado de seguridad y estabilidad para sus empleados, sin tener que posicionarse únicamente en la producción y la actividad laboral.

Otro documento estructurado por Castaño & Páez (2020) trata sobre la importancia de una educación integral en universitarios como formación para su vida laboral. En una comparación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral en relación con el estrés en Caldas, Colombia. La investigación demostró que, a mayor inteligencia emocional, mayor calidad de vida laboral, lo que permitiría implementar estrategias adecuadas; la inteligencia emocional se refleja en mayor calidad de vida laboral y mejores estrategias de afrontamiento.

Matabanchoy, Álvarez & Riobamba (2019) señala en su indagación que la evaluación de desempeño (ED) permite el desarrollo personal, profesional y contribuye al mejoramiento de la CVL del empleado. Permite reconocer las fortalezas, produce secuencias de autoevaluación y mejoramiento en el desarrollo organizacional y su competitividad. Se hizo una revisión sistemática de la literatura, como estudio integrativo, observacional y retrospectivo, en el cual se mezclaron investigaciones que examinan el mismo tema. La ED reconoce lo que el trabajador hace por el logro de las metas empresariales, tomando la productividad, el desarrollo y la CVL de los colaboradores.

De la misma manera Mendoza et al. (2018) en su trabajo de investigación señala que la CVL es un tópico difícil, por estar relacionado con asuntos muy variados del ser humano, la familia y su entorno, si se añade el factor trabajo en una situación de desempeño informal, las diferentes fases del estudio se vuelve fascinante porque el trabajo como tema es muy abarcante con muchas variables involucradas, como los diferentes tipos ingresos, salud ocupacional, satisfacción en el desempeño del trabajo, calidad del ambiente laboral, motivación, identificación organizacional, bienestar de los trabajadores, seguridad social para el trabajador y sus familiares, jubilación, beneficios de ley, percepción positiva del trabajo, etcétera.

Desde otro punto de vista Caicedo (2019) en su estudio busca diagnosticar el nivel de CVL de los colaboradores de la salud en Latinoamérica. Para lograr este objetivo se implementó un metaanálisis donde se estableció como principal criterio de búsqueda la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO, a cuyos resultados se les aplicó la prueba de Chi cuadrado para resolver la heterogeneidad. Igualmente se elaboró un escalamiento multidimensional para fijar el nivel de similitud entre las investigaciones. Como resultado se identificó que la CVL de los empleados de la salud, en las investigaciones analizadas, es notoriamente baja.

Por otra parte, Armenta, Abundis & Zea (2021) muestra una investigación de calidad de vida laboral en educación, donde la intención fue evidenciar los factores que contribuyen en la calidad de vida del maestro, en un estudio cuantitativo. Como producto se obtuvo que los maestros cuentan con las condiciones adecuadas para el desempeño de sus labores, además se experimenta un ambiente sano de trabajo y que son las óptimas para el desempeño de los docentes, existe compañerismo y satisfacción laboral, además del soporte entre los empleados, lo que estimula y permite y están satisfechos con sus actividades académicas, también indica que su calidad de vida es buena, por lo tanto se hace notar en el rendimiento académico de cada docente. Finalmente, Torner (2021) Plantea la calidad de vida laboral en un entorno afectado por las condiciones deprimentes producto de la pandemia Covid19, este es un avance relevante para administrar un cambio suficiente en la cultura, probando la capacidad de adaptarse tanto de los colaboradores como la misma organización, también se hace notar el interés que la compañía tiene con el empleado al tomar decisiones sobre su permanencia dentro del entorno laboral y demás necesidades; el propósito de este estudio es examinar cómo se vincula la pandemia Covid19 y la calidad de vida de una institución del sector eléctrico colombiano a través de un diseño no experimental, transversal y correlacional/causal con un enfoque cuantitativo.

Es fundamental mantenerse en casa, pero hablando de un bienestar físico; se debe evitar o contrarrestar el sedentarismo extremo, postrarse en cama; porque sin duda ello provocará resultados no deseados a todos, pero principalmente a los niños y personas de la tercera edad, citados en (Márquez, 2020).

De acuerdo con Shigemura (2020) citado en Lozano (2020) indica que en un mismo sentido, la epidemia por el COVID-19 provoca un efecto psicológico en la mayoría de la población con resultados en la salud física y mental, que se caracterizan por la duda, insomnio, coraje, temor a ser contagiado, aumento del uso de bebidas alcohólicas o de tabacos, aislamiento social, incremento del trastorno de estrés post traumático, trastornos de ansiedad, trastorno depresivo, somatización y la percepción de la pérdida de la salud.

Según Mendoza (2020) citado en Díaz & García (2020) menciona que sostener hábitos de dietas saludables es muy relevante, ya que es un aporte de muchos beneficios para la parte física y psicológica de los individuos, esto contribuye a que los jóvenes y adultos disfruten una

excelente salud, pero aun así, las personas aunque no existía la pandemia, no tomaban en cuenta la actividad física, porque el crecimiento de la tecnología que se ha experimentado ha contribuido a que tanto jóvenes como adultos.

De esta manera, han aparecido una serie de sugerencias de muchas organizaciones haciendo notorio una apropiada actividad física, dieta, sueño, relación social y evitar el uso de sustancias nocivas para la salud durante la pandemia, aun así, se denota relevante incrementar la visión hacia otros aspectos relacionados con estilos de vida que han sido tema de investigación, que normalmente no son examinados y forman parte de nuestras costumbres, los cuales son potencialmente efectivos con respecto al costo y la seguridad en la salud (Tala Vázquez & Plaza, 2020)

Como resultado de la pandemia se implementaron medidas en el intercambio social para no provocar una serie de contagios que sobrepase las capacidades del sistema de salud público. La cuarentena, el aislamiento o encierro en los hogares, o dicho de una manera más drástica, el confinamiento, conlleva una limitación a la conducta diaria, y los individuos afectados reaccionan de muchas maneras tanto en su comportamiento como en sus emociones (Tonello, 2020).

Ajeno de los probables efectos psicológicos negativos resultado principalmente de las condiciones del mismo confinamiento, las características de la pandemia y sus muchos factores relacionados señalan al confinamiento como una desgracia de elevado estrés psicosocial, en principio de mayor impacto psicológico que los sucesos vitales normativos (Sandín, Valiente, García & Chorot, 2020).

El distanciamiento social en medio de la pandemia por COVID-19 forma parte del confinamiento en casa, que resulta en aumento de la inactividad física y de conductas sedentarias, influyendo el mal acondicionamiento físico. Los individuos sin condición física son más propensos a experimentar alteraciones metabólicas y sistémicas por la falta de actividad física (Mera et al., 2020).

Una solución para evitar que se propague el virus y aumente el número de contagios, ha sido el confinamiento, ante esta situación el aislamiento debiera de ser un entorno en el que se debiera experimentar estabilidad, seguridad, soporte emocional; sin embargo, para muchos

miembros de familia esto se convierte en un lugar inapropiado para vivir, ya que se manifiestan episodios de violencia, entre ellas agresiones físicas, necesidades financieras, acoso psicológico y agresiones sexuales (Sánchez & Gómez, 2020).

Debido al confinamiento muchas compañías se han visto obligadas, todas del sector productivo y sus características operaciones a paralizar de manera total o parcialmente sus actividades, lo que provoca cuadros de ansiedad y estrés en el colaborador ante la duda que origina el peligro de perder el empleo y por tanto también el ingreso. Un ejemplo es el caso preciso de los trabajadores del sector salud, las tensiones excesivas y sorpresivas; el entorno laboral en el que se han visto obligados a trabajar muchos de ellos, se requiere especialmente de una atención de la salud mental y su bienestar psicosocial (Briones, 2020).

El trabajo remoto es una manera de trabajar que involucra ajustes en la corporación que expone beneficios y riesgos, también incluye sus propios peligros para la salud, los cuales se comparten de alguna manera con el resto de trabajadores; una de las referencias iniciales que se ostenta sobre el teletrabajo proviene de los Estados Unidos donde se gestó durante la primera gran crisis del petróleo en los años 70, Jack Nilles es conocido como el padre del teletrabajo, fue el primero en experimentar con una primera prueba piloto sobre el trabajo en casa documentado a partir de 1973, citado en (Quiroz & Vega, 2020).

De estos se desprende la pérdida inesperada de empleos, entrando en acción el gobierno con apoyos sociales para contener la crisis, ya que las organizaciones empleadoras son incapaces de cumplir con sus obligaciones salariales. Pero lo que realmente interesa es la situación de crisis por la que muchos trabajadores están pasando, de realizar actividades laborales bajo un esquema presencial en sus áreas de trabajo a cambiar a la modalidad de teletrabajo de manera sorpresiva. Si embargo, existen consecuencias resultado de esta nueva forma de trabajar las cuales se mencionan a continuación (Gandini & Perciballi, 2020).

## **Metodología**

### **Tipo de investigación**

La crisis sanitaria actual provocada por el COVID-19, es un acontecimiento novedoso en el que no se cuentan con datos exactos y precisos acerca de la problemática, todavía hay puntos álgidos

que atender, por tal motivo como lo señala Hernández et al., (2014) el alcance de este estudio es de tipo exploratorio ya que estos se estructuran cuando la meta es analizar un tópico o problemática de investigación poco indagado, del cual existen muchas dudas o simplemente no se ha abordado anteriormente. Dicho de otra manera, cuando la revisión de la teoría mostró que sólo hay pautas no examinadas e ideas vagamente conectadas con el problema de estudio, o bien, si se ocupa averiguar sobre temas y áreas desde nuevos criterios.

Para lograr el objetivo de esta investigación, se utilizó un enfoque mixto porque atesoran la naturaleza complementaria del acercamiento cuantitativo y cualitativo. La primera simboliza los fenómenos mediante la utilización de números y la variación de números, como variables numéricas y constantes, esquemas gráficos, funciones, fórmulas y modelos analíticos; entre tanto que la segunda es a través de enunciados, relatos, símbolos y elementos visuales. Asimismo, si se utilizan dos métodos con fortalezas y debilidades propias que logran los mismos resultados, incrementa la confianza en que éstos son una manifestación fiel, única y fidedigna de lo que sucede con el fenómeno examinado Todd & Lobeck (2004), citados en (Hernández et al., 2014). De acuerdo con lo anterior se abordó cuantitativamente el diagnóstico de la calidad de vida laboral a través de un instrumento, con la finalidad de poder representar gráficamente los resultados que viertan de la aplicación de la escala, de tal manera que se puedan identificar a su vez de manera cualitativa los efectos del confinamiento bajo la pandemia; de esta manera lograr definir cualitativamente cuales son las ventajas y desventajas del teletrabajo, y a su vez de manera cuantitativa identificar los índices de satisfacción bajo la pandemia. También de manera cualitativa determinar cuáles son los beneficios reales de la Calidad de Vida Laboral, con la finalidad de que se puedan diseñar estrategias que mejoren sus condiciones en una institución de educación superior del sur de Sonora.

### **Participantes.**

Para este estudio se tomó en cuenta un universo de población conformado por administrativos, docentes y personal de apoyo, quienes suman un total de 116 colaboradores en una institución de educación superior del sur de Sonora; las edades de los participantes oscilan

entre los 22 y 59 años, y quienes cuentan con una antigüedad en la empresa entre 2 y 25 años, y que su participación será de manera voluntaria en la investigación.

Dicho grupo fue incluido para determinar una muestra mediante una fórmula propuesta por Stevenson (1981), la cual arrojó como resultado 89 participantes como tamaño real de la muestra en la siguiente fórmula:

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

N = Población      D = Desviación estándar (Nivel de Confianza)      e = Error esperado

p = Proporción a favor      q = Proporción en contra      n = Tamaño de la muestra

### **Instrumentos.**

Para la estructuración de esta investigación se utilizó un instrumento denominado CVT-GOHISALO González et al. (2010) basado en la escala de Likert, éste originalmente fue validado en una población mexicana, con el que se diagnosticará la calidad de vida laboral, el cual fue tomado de Echeverri & Espitia (2020) y adaptado con siete dimensiones, y cinco ítems cada uno; las cuales se muestran a continuación: a) Soporte institucional, b) Seguridad salarial bajo la nueva normalidad, c) Integración al puesto de trabajo derivado de la reorganización por COVID-19, d) Calidad de vida en el trabajo derivado de la reorganización por COVID-19, e) Satisfacción laboral a través del trabajo reorganizado por COVID-19, f) Desarrollo personal y profesional, g) Trabajo en casa; el cual cuenta con siete opciones de respuesta que van desde; Totalmente en desacuerdo (0), En desacuerdo (1), Indeciso, pero más bien en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Indeciso, pero más bien de acuerdo (4) De acuerdo (5) y Totalmente de acuerdo (6).

Dicho instrumento fue validado por medio del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, versión 26), logrando un Alfa de Cronbach aceptable de 0.877 en una prueba piloto, después de esto se aplicaron 93 encuestas mejorando el nivel de confiabilidad en 0.944, contribuyendo al diagnóstico, con la finalidad de obtener resultados precisos y claros.

## Procedimiento.

Este proceso se estructuró en varias fases las cuales sientan una base suficiente para respaldar la congruencia de la investigación, donde se aplicaron los instrumentos y se capturaron en el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 23; posteriormente se realizó un análisis de estadística descriptiva y pruebas estadísticas con las dimensiones de la calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus.

## Resultados

En este apartado se muestran los resultados que fueron obtenidos mediante la aplicación del instrumento que consta de siete dimensiones y cinco ítems cada una y un rango de siete respuestas que va desde 0 (Totalmente en desacuerdo) hasta 6 (Totalmente de acuerdo) en una escala tipo Likert, el cual fue aplicado a una población de 93 participantes; estos resultados son de utilidad ya que muestran la situación actual de la calidad de vida laboral ante la nueva normalidad de los colaboradores de una institución de educación superior del sur de Sonora, estos datos obtenidos fueron procesados mediante el sistema SPSS logrando los siguientes resultados. En los resultados encontrados el 49.5%, corresponden al sexo femenino y el 50.5 % al sexo masculino; los rangos de edad se encuentran que el 8.6 % de 21 a 30 años, con un 32.3%, de los 31 a 40 años, el 36.6 % entre los 41 a 50 años, lo que significa el mayor porcentaje de participación; y finalmente dentro de los 51 a 60 años el 22.6%. De acuerdo a su estado civil, el 11.8% son solteros y el 88.2% casados; en cuanto al nivel de estudios, el 1.1%, tiene secundaria, el 4.3% preparatoria, el 47.3% licenciatura y 47.3. En cuanto al puesto el 10.8% son administrativos, el 29% jefaturas de departamento el 45.2% docentes, el 14% personal de apoyo y con 1.1% y una sola persona dentro de otros siendo esta la más baja de todas. Los resultados en relación con la antigüedad en la institución en donde de 1 a 5 años un 25.8%, de 6 a 10 años se ubican en el 22.6%, quienes cuentan con 11 a 15 años al 17.2%, de la misma manera los que han laborado entre 16 a 20 años representan el 12.9% y de la misma forma quienes han laborado dentro de 21 a 25 años se ubican en un 12.9% finalmente 8 participantes quienes tienen más de 25 años de antigüedad en la institución se sostuvieron con un 8.6% del 100% de la muestra.

Tabla 1. Medias generales por dimensiones

Dimensión	Media General
Seguridad salarial bajo la nueva normalidad	3.42
Trabajo en casa	4.37
Soporte institucional	4.46
Desarrollo personal y profesional	4.57
Integración al puesto de trabajo derivado de la reorganización por covid-19	4.82
Calidad de vida en el trabajo derivado de la reorganización por covid-19	4.84
Satisfacción laboral a través del trabajo reorganizado por covid-19	5.32
Media general	4.55

Fuente. Elaboración propia

En la tabla número 1 se muestran las 7 dimensiones con sus respectivas medias generales, y como resultado se pudo notar que tres de las dimensiones corresponden a las más bajas del grupo, la primera que se denomina soporte institucional y cuenta con una media 4.46, seguida de esta se encuentra trabajo en casa con una cifra de 4.37, y finalmente la media más baja se registró en la dimensión seguridad salarial bajo la nueva normalidad, con una cantidad de 3.42; lo cual es preocupante porque los colaboradores tal vez no se sienten motivados porque no cuentan con un ingreso suficiente para atender sus necesidades. Es importante indicar que dentro de esta tabla la dimensión con mejor media resultó ser la satisfacción laboral a través del trabajo reorganizado por covid-19, con una cantidad de 5.32 y una media general del estudio de 4.55.

Tabla 2. ANOVA con prueba de Friedman

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	Chi-cuadrado de Friedman	Sig
Inter sujetos	2433.883	92	26.455		
Intra sujetos					
Entre elementos	1670.769 <sup>a</sup>	34	49.140	879.231	.000
Residuo	4337.859	3128	1.387		
Total	6008.629	3162	1.900		
Total	8442.511	3254	2.595		

Media global = 4.55

a. Coeficiente de concordancia de W = .198.

La tabla 2 confirma la media global del estudio de 4.55 con la prueba ANOVA con prueba de Friedman, donde se observa significancia de .000, con un resultado final.

Tabla 3. Coeficiente de correlación intraclase

	Correlación intraclase <sup>b</sup>	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	gl1	gl2	Sig
Medidas únicas	.341 <sup>a</sup>	.278	.418	19.077	92	3128	.000
Medidas promedio	.948 <sup>c</sup>	.931	.962	19.077	92	3128	.000

Fuente. Elaboración propia

Modelo de dos factores de efectos mixtos donde los efectos de personas son aleatorios y los efectos de medidas son fijos.

a. El estimador es el mismo, esté presente o no el efecto de interacción.

b. Coeficientes de correlaciones entre clases del tipo C que utilizan una definición de coherencia. La varianza de medida intermedia se excluye de la varianza del denominador.

c. Esta estimación se calcula suponiendo que el efecto de interacción está ausente, porque de lo contrario no se puede estimar.

En la tabla 3 ofrece el estadístico F con su nivel de significación. Si el nivel de significación (sig.) intraclase es menor o igual que 0,05, rechazamos la hipótesis de igualdad de medias, si es mayor – aceptamos la igualdad de medias, es decir, no existen diferencias significativas entre los grupos.

Tabla 4. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Nivel de estudios	Sexo
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	5.41	1.49
	Desv. Desviación	.630	.503
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.299	.343
	Positivo	.269	.343
	Negativo	-.299	-.337
Estadístico de prueba		.299	.343
Sig. asintótica(bilateral)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

Fuente. Elaboración propia

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 4 se muestra la prueba de normalidad de sexo y nivel de estudios del personal investigado, donde el análisis del nivel de significación se interpreta, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal, y se puede apreciar que el nivel de significancia de la prueba de normalidad se encuentra en un nivel de distribución de prueba normal ya que la media del nivel de estudios se ubicó en 5.41 y la media del sexo en 1.49, los cuales son resultados excelentes en base a los parámetros establecidos anteriormente.

## Conclusiones

Los hallazgos obtenidos a través de esta investigación se evidencian con la media general de 4.55 la cual establece un límite para implementar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral de algunas de las dimensiones con medias más bajas como lo son, Seguridad salarial bajo la nueva normalidad con 3.42, Trabajo en casa con 4.37, Soporte institucional con 4.46.

La dimensión de la seguridad salarial bajo la nueva normalidad, muestra dos preguntas que están por debajo de la media general calculada en 3.42, donde la pregunta, ¿Se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)?, figuró como la más baja con una media de 1.60, donde probablemente se evidencia la preocupación por no contar con exámenes de salud con cierta regularidad; esto demuestra que quizás exista una ausencia de beneficio con respecto a la calidad de vida laboral, y que este influyendo considerablemente en el resultado que se ha vertido. Por encima de la media general se ubican tres preguntas, destacando principalmente la más alta que sostiene una media de 4.73, ¿Estoy satisfecho en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito?, considerando este aspecto como relevante dentro del estudio, ya que los colaboradores han percibido que la seguridad social con la que cuentan fortalece de alguna manera la CVL. En relación con esta dimensión se rescataron algunas opiniones de los encuestados, como fue el caso del # 8 argumentando que debe de haber “más igualdad en las ayudas, como, agua, luz y renta y gastos médicos; más compañerismo laboral y trabajo en equipo”, y el # 15 opina que se deben “realizar o pedir evaluaciones médicas periódicas”. De acuerdo con lo anterior, Patlán (2017) hace referencia a la importancia de brindar a los colaboradores seguridad, sobre todo en sus percepciones y los servicios médicos, lo que repercutiría en una estela de beneficios vertidos de una excelente calidad de vida laboral.

En la dimensión trabajo en casa fue la segunda más baja evaluada, donde se obtuvo como resultado una media general de 4.37 y por debajo de esta se encuentra una pregunta con una media de 3.91, ¿La necesidad de llevar trabajo a casa representa una distracción en relación con mi familia?, lo que significa en este caso que no es motivo para desatender a su familia al tener que llevar trabajo a casa, ya que probablemente se está en más contacto con sus seres queridos. Por encima de la media general destacan cuatro preguntas siendo la más alta, ¿Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia?, con una media de 4.57, ubicando las

actividades laborales como la oportunidad para disfrutar a sus familias, y se puede corroborar que el teletrabajo tiene como ventaja esta cualidad, tener tiempo con sus seres queridos. También en esta dimensión se pudieron rescatar algunos comentarios importantes, como el participante # 30, que opina “el trabajar en casa es algo positivo, pero a veces la carga de trabajo es mucha porque no se respetan los horarios de trabajo”, también el # 47 argumenta que “es más cansado trabajar de casa, ya que entre el trabajo y las labores domésticas más la familia es un trabajo de todo el día y no se cumplen en forma los horarios de trabajo establecidos, sino que todo el día se realizan actividades escolares”, de la misma manera el # 89 señala que “es muy importante dedicar solo las horas correspondientes al trabajo y las demás a las otras responsabilidades”. De acuerdo con Montero, Vasconcelos & Arias, (2020) hoy en día las tecnologías han de facilitar casi cualquier actividad de desempeño laboral; actualmente las empresas están invirtiendo con la finalidad de que sus colaboradores estén capacitados para enfrentar los nuevos retos de la actualidad.

Haber abordado la problemática de la actual crisis sanitaria relacionada con la calidad de vida laboral, resulta ser de suma relevancia, porque ubica al lector y al objeto en estudio en el plano correcto para una toma de decisiones oportuna, en cuanto a las estrategias que han de implantarse de acuerdo a los resultados que se han obtenido de este estudio.

### **Recomendaciones**

Según el soporte institucional, se determina que los colaboradores se encuentran medianamente satisfechos con una media de 4.12 en cuanto a la percepción que tienen sobre la responsabilidad de la institución con respecto a sus empleados, sin embargo, se le debe dar especial atención a la supervisión del desempeño de cada empleado, ya que ellos sienten que no son tomados en cuenta en las evaluaciones, y probablemente sientan que no están haciendo bien su trabajo.

Debe atenderse de manera más específica la seguridad salarial bajo la nueva normalidad, específicamente lo relacionado con la solicitud o realización de exámenes médicos, la cual dio como resultado una media de 1.60, ya que los colaboradores lo manifiestan como algo de suma importancia; sería recomendable establecer un programa de atención al empleado como parte de las estrategias de salud que promueve la institución.

La integración al puesto de trabajo derivado de la reorganización, denota que existe desmotivación para desempeñar las actividades que se les han asignado a los colaboradores, con una media de 4.59; por lo que debe ser atendida mediante estrategias enfocadas a la motivación de los empleados, con la finalidad de subsanar esta situación.

En la calidad de vida en el trabajo derivado de la reorganización por covid-19, se ha visualizado que la cantidad de responsabilidades que se les han asignado a los colaboradores quizás no han sido equitativas, de acuerdo con la media que resultó en 4.67, y esto ha propiciado a experimentar niveles bajos de satisfacción en los empleados, sin sentirse seguros en sus asignaciones, de acuerdo con el resultado de la media; sería de mucho beneficio que se estructurara un plan por escrito donde se definan bien los protocolos a seguir en caso de ser necesario asignar labores extras dentro de una contingencia.

En cuanto a la satisfacción laboral a través del trabajo reorganizado por covid-19, una de las necesidades que los encuestados han evidenciado con el estudio y la media 5.11, es que no cuentan con el tiempo suficiente para tomar sus alimentos en calidad y cantidad; por tal motivo debe de establecerse un plan que facilite a los empleados poder gozar de sus alimentos aun a pesar de sus asignaciones laborales.

En el desarrollo personal y profesional, se ha dejado notar la inquietud de no contar con la seguridad de poseer una vivienda, de acuerdo con la media 4.01; donde se involucre la institución, por lo tanto, se requiere mejorar las condiciones con respecto a las viviendas que poseen los empleados, porque quizá no se encuentran seguros de poseer un patrimonio que les de mayor protección y certidumbre.

En medio de la crisis sanitaria sobresale el trabajo en casa; en donde se evidencia que llevar trabajo a casa está siendo afectado por la distracción que provoca tener que atender asuntos domésticos según la media 3.91, una sugerencia es que se busquen alternativas que ayuden a desempeñar de mejor manera el teletrabajo, de tal manera que no se vea afectado el desempeño del colaborador al realizar actividades desde casa.

Se recomienda utilizar el formulario de Google como una herramienta eficaz para aplicar las encuestas con las que se habrá de dar seguimiento a los resultados de la evaluación que se realizó en esta investigación, esta aplicación proporciona las evidencias a través de los resultados

en tiempo y forma, lo que facilita visualizar los niveles de calidad de vida laboral de manera adecuada.

De acuerdo a los anterior Huidobro (2020) en su estudio determinó la influencia de la motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según empleados sanitarios en épocas de pandemia. La investigación asegura que la motivación y la calidad de vida laboral se afectan de forma contundente y significativa en la tensión en el trabajo según colaboradores sanitarios en tiempos de Covid-19; de la misma manera la motivación y la calidad de vida laboral influyen en la interacción con los individuos de acuerdo con colaboradores sanitarios, de su entorno de acción en las relaciones con sus colegas y directivos.

También Cruz (2020) en su investigación señala que el COVID-19 en el país de Perú, ha ocasionado un serio deterioro en el sector salud, afectando seriamente al recurso humano. Como resultado se identificó que predominaron las mujeres (63,3 %). El 60 % de las personas encuestadas señala la CVL como mediana ya que el soporte institucional está calificado como muy malo (70%). También el 81,7% indica que no cuentan con seguridad laboral. De esta manera se concluye que la CVL determinada es regular y mala. Los índices más bajos de satisfacción fueron en soporte institucional y seguridad en el entorno laboral, por lo que las damas señalan una CVL más baja.

De la misma manera Ribeiro, Scorsolini & Dalri (2021) mencionan en su proyecto que en su mayoría los trabajadores de la educación no estaban preparados para tal cambio. Dicha ausencia de conocimiento es consecuencia de 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 que 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, esto por el confinamiento y el distanciamiento social. También el docente debe cargar con otros factores, estos incluyen a los miembros de la familia que a su vez también están interactuando en el mismo espacio de manera virtual.

Según Echeverri & Espitia (2020) en su trabajo describen las afectaciones resultado del trabajo reorganizado por la pandemia, sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Fueron encontrados de suma

importancia los programas de acción por parte de la organización, favoreciendo al talento humano y a la empresa, planteando un escenario atípico en relación con la pandemia derivada del Covid-19. De acuerdo a lo antes dicho se pudo actuar de manera anticipada en temas de asuntos salariales y el exceso de teletrabajo que están experimentando los colaboradores. De esta manera se un análisis y ajuste de las dimensiones que se ubicaron por debajo de la media, como la remuneración que se percibe de acuerdo a la carga de trabajo bajo la nueva normalidad, además atender de manera especial la modalidad de trabajo en casa y la comunicación interna de los grupos de trabajo.

Finalmente, García (2018) señala en su estudio, que actualmente en la Sociedad de la Información se cuenta con un sin fin de herramientas tecnológicas gratuitas o de bajo costo que se pueden utilizar para mejorar los procesos de evaluación formativa tanto en la enseñanza, como en el desempeño laboral. Como lo son los formularios on-line de Google Forms, estos pueden ser utilizados por medio de cualquier dispositivo móvil como tablets, teléfonos celulares y computadoras, mecanismos que actualmente son utilizados constantemente por alumnos, docentes y empleados en general. Dichos formularios, han contribuido con los evaluadores de los diferentes ámbitos educativos y laborales, para obtener datos que serán prestamente utilizados en la toma de decisiones para adaptar o adecuar el desarrollo formativo a las necesidades y realidades de los participantes, también para perfeccionamiento y mejora de la calidad de vida laboral.

## Referencias bibliográficas

- Armenta, L., Abundis, F., & Zea, A. (2021). Influencia de la calidad de vida laboral en la docencia. *Revista inclusiones*, 141-155
- Álvarez, J., Labraña, J., & Brunner, J. (2021). La educación superior técnico profesional frente a nuevos desafíos: La Cuarta Revolución Industrial y la Pandemia por COVID-19. *Revista Educación, Política y Sociedad.*, 11-38. <https://doi.org/10.15366/rep2021.6.1.001>
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B., & Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria*, 41-50.
- Benavides, F. G. (2020). La salud de los trabajadores y la COVID-19. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 23(2), 154-158. <https://doi.org/10.12961/apr.2020.23.02.02>

- Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 26-34. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1272>
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *Signos. Investigación en de Gestión*, 41-62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Castaño, J., & Páez, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 139-153. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista pensamiento y gestión*, 58-81. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cruz, C. (2020). Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. Universidad César Vallejo.
- Díaz, D., Roa, D., & García, M. (2020). Cómo ha afectado la pandemia los hábitos de alimentación y actividad física en los colombianos? EAN Universidad.
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia. Universidad EAFIT
- Gandini, A., & Perciballi, V. (2020). Teletrabajo y pandemia. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 137-152.
- García, V. (2018). Aplicación de TICS (formularios on-line) como metodología docente activa en estudios de postgrado. *INFAD Revista de Psicología*, 199-208.
- Gil, F., Urchaga, J., & Sánchez, A. (2020). Percepciones y expectativas en el alumnado universitario a partir de la adaptación a la enseñanza no presencial motivada por la pandemia de COVID-19. *Revista Latina de Comunicación Social*, 99-119. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2020-1470>
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, 2010. Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*; 332-340
- Gutiérrez, J., & Solano, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19. *Revista Cuadernos de Administración*, 15-28.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill

- Huidobro, M. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Universidad César Vallejo.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población en China. *Revista De Neuro-Psiquiatria*, 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Ortega, E. (2020). Retos de los stakeholders del ámbito de la discapacidad en materia de empleo tras la pandemia de COVID-19. *Revista Española de Discapacidad*, 209-217. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.08.01.12>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 176-187. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Márquez, J. (2020). Inactividad física, ejercicio y pandemia COVID-19. *Revista de Educación Física*, 43-56.
- Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. *Universitas Psychologica*, 15-24.
- Mendoza, M., Lucas, A., & Lucas, J. (2018). Calidad de vida laboral en los trabajadores del sector informal en Ecuador. *Polo del conocimiento*, 266-276. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v3i6.524>
- Montero, B., Vasconcelos, K., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 109-125.
- Mera, A., Tabares, E., Montoya, S., Muñoz, D., & Monsalve, F. (2020). Recomendaciones prácticas para evitar el descondicionamiento físico durante el confinamiento por pandemia asociada a COVID-19. *Universidad y Salud*, 166-177. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.188>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 44-67. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Rivera, P. (2020). Infografías sobre calidad de vida difundidas por el Gobierno de México en el sitio "Todo Sobre el COVID-19". *Revista de Comunicación y Salud*, 81-108.
- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F., & Dalri, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 137-141.

- Rodríguez, P. (2020). Cómo afrontar la crisis de la COVID-19 sin desproteger a las personas trabajadoras: las medidas laborales adoptadas en España. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 85-109.
- Rodríguez, B. (Septiembre de 2016). Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Tala, Á., Vázquez, E., & Plaza, C. (2020). Estilos de vida saludables: una ampliación de la mirada y su potencial en el marco de la pandemia. *Revista Médica Chile*, 1189-1194.
- Torner, S. (2021). Pandemia Covid19 y calidad de vida. Relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Innovation and Technological Development*, 91-116.
- Tonello, G. (2020). La pandemia y sus efectos desde la perspectiva de la Psicología Ambiental. *PsicoLogos*, 59-66.
- Patlán, J (2017). Calidad de vida en el trabajo. Manual moderno.
- Salas, C., Mendoza, M., & Valdivia, M. (2020). Distribución del ingreso laboral y la pobreza en México durante la pandemia de la Covid-19. Escenarios e impactos potenciales. *El Trimestre Económico*, 929-962. <https://doi.org/10.20430/ete.v87i348.1148>
- Stevenson, William, (1981), Estadística para Administración y Economía, Ed. Harla S.A de C.V.
- Sandín, B., Valiente, R., García, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Efectos negativos y positivos en población española asociados al periodo de confinamiento nacional. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 1-22.
- Sánchez, M., & Gómez, C. (2020). Violencia intrafamiliar, una visión internacional ante la Pandemia por Covid-19. *Mirada Legislativa*, 1-16.
- Quiroz, G., & Vega, J. (2020). El teletrabajo y su influencia en el bienestar emocional de los docentes en el periodo de confinamiento por el covid-19. *Polo del Conocimiento*, 361-373. DOI: 10.23857/pc.v5i12.2058
- Valenzuela, A., & Becerra, L. (2020). Práctica clínica, ámbito laboral y riesgos de la fisioterapia ante el COVID-19. *Revista Salud Pública*, 1-4. <https://doi.org/10.15446/rsap.V22n2.88150>

### Cómo citar:

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>

