

Calidad de vida laboral percibido según el nivel de estudios del personal administrativo y académico de las preparatorias del municipio de Etchojoa, Sonora

Quality of work life perceived according to the level of studies of the administrative and academic staff of the preparatories of the municipality of Etchojoa, Sonora

QUIROZ-CAMPAS, Celia Yaneth*†, MIRANDA-CAMACHO, Daniela, GALVAN-CORRAL, Alberto y ACOSTA-MELLADO, Erika Ivett

Instituto Tecnológico de Sonora, Unidad Navojoa

ID 1^{er} Autor: Cecilia Yaneth, Quiroz-Campa / ORC ID: 0000-0002-6068-1552, CVU CONACYT ID: 281305

ID 1^{er} Coautor: Daniela, Miranda-Camacho / ORC ID: 0000-0002-2598-2982

ID 2^{do} Coautor: Alberto, Galvan-Corral / ORC ID: 0000-0003-3526-8923, CVU CONACYT ID: 282641

ID 3^{er} Coautor: Erika Ivett, Acosta-Mellado / ORC ID: 0000-0002-9625-0324, CVU CONACYT ID: 93702

DOI: 10.35429/JBE.2019.10.3.1.7

Recibido 02 de Octubre, 2019; Aceptado 26 de Diciembre, 2019

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de calidad de vida laboral que percibe el personal administrativo y académico según su nivel de estudios de las preparatorias del municipio de Etchojoa, Sonora. Metodología: la investigación fue de tipo cuantitativa, ya que se realizó por medio de la aplicación de un instrumento con escala de medición numérica para medir las variables de calidad de vida laboral y el nivel de estudios entre tres preparatorias de un municipio, en donde se tiene una escala del 1 al 10; El sujeto de estudio de esta forma parte de un tipo de muestreo no probabilístico con 73 participantes, donde el 39.7% del personal tiene un nivel de licenciatura, siguiendo con un 32.9% con posgrado, 17.8% con preparatoria y solo el 9.6% tiene su nivel de estudios hasta secundaria. Contribución: la CVL, de acuerdo al nivel de estudios ofrecida por el plantel es de 7.5714; y la CVL que genera cada persona de manera individual, es 8.5714. Asimismo, se efectuó un análisis comparativo mediante la prueba t para la igualdad de medias, con una confiabilidad del 95%, que reflejó que existen diferencias significativas entre el nivel de calidad de vida del personal y el nivel de estudios.

Calidad de vida laboral, Municipio, Personal

Abstract

The objective of the study was to determine the level of quality of work life perceived by the administrative and academic staff according to their level of studies of the high schools of the municipality of Etchojoa, Sonora. Methodology: the research was quantitative, since it was carried out through the application of an instrument with numerical measurement scale to measure the variables of quality of work life and the level of studies between three high schools in a municipality, where It has a scale from 1 to 10; The subject of study in this way is part of a type of non-probabilistic sampling with 73 participants, where 39.7% of the staff have a bachelor's degree, continuing with a 32.9% with postgraduate, 17.8% with high school and only 9.6% have their level of studies until secondary. Contribution: the CVL, according to the level of studies offered by the campus is 7.5714; and the CVL that each person generates individually, is 8.5714. Likewise, a comparative analysis was carried out using the t-test for equality of means, with a 95% reliability, which showed that there are significant differences between the level of quality of life of the staff and the level of studies.

Quality of work, Municipality, Personal life

Citación: QUIROZ-CAMPAS, Celia Yaneth, MIRANDA-CAMACHO, Daniela, GALVAN-CORRAL, Alberto y ACOSTA-MELLADO, Erika Ivett. Calidad de vida laboral percibido según el nivel de estudios del personal administrativo y académico de las preparatorias del municipio de Etchojoa, Sonora. Revista de Educación Básica. 2019. 3-10: 1-7.

*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: celia.quiroz@itson.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

Introducción

La Calidad de Vida Laboral (CVL) se ha convertido en una de las variables que se le han realizado muchos estudios en los últimos años, ya que al estudiar esta variable independiente y los resultados que arroja se puede analizar cómo se conforma el entorno y el bienestar en los trabajadores de cualquier institución.

Estudios de calidad de vida aportan datos estadísticos relevantes, como el realizado por Arechavala & Espina (2019) donde realizan un estudio en la Unión Europea, con un análisis econométrico desde una perspectiva de género, el cual motiva a futuros investigadores a unir esfuerzos y poder compartir los resultados obtenidos.

En la actualidad los medios que ofrecen una organización y la motivación al trabajo de una persona para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas de superación personal sobre todo en el ámbito tanto laboral como profesional es la clave para su desarrollo dentro de la institución.

Fontinha, Easton & Van (2019) en su estudio realizado de horas extraordinarias y calidad de la vida laboral en lo académico y no académico; los resultados mostraron que los académicos tienden a informar una peor calidad de vida laboral que los no académicos dentro de las Instituciones de Educación Superior, esto como consecuencia de las horas extra trabajadas por semana; además que el equilibrio de trabajo y vida de los empleados. Dentro de la vida laboral de los académicos es importante resaltar que existen redes de conocimientos en torno a los aprendizajes, que sirven de plataforma para fortalecer el conocimiento adquirido en el transcurso del tiempo (García, 2019).

La calidad de vida laboral mejora el desempeño, los espacios bien diseñados, en los que se toma en cuenta el bienestar del empleado, son uno de los factores que podrían ayudar a fortalecer el compromiso del colaborador con la organización para la que trabaja. (Patlán, 2012).

Por otra parte Quiroz y De la Mora (2015) muestran resultados derivados de una investigación de la Calidad de vida laboral de las pequeñas y medianas empresas en un municipio del sur de Sonora, donde se encontró un tema poco estudiado en esta región, pero existe el interés de los empresarios para detonar este tipo de investigaciones de campo, donde se encontró que una de las deficiencias es que no se cuenta con capacitación para los trabajadores en temas de habilidades de dirección y liderazgo.

Tomando como referencia lo anterior el evaluar las habilidades a los trabajadores los motiva a reflejar mejores resultados en su organización; así lo demostró Quiroz, Armenta, Galván, Hinojosa, Acosta, De la Mora (2019) en un estudio realizado a 256 empresas ubicadas en el municipio de Navojoa, Álamos y Huatabampo, relacionado con las competencias directivas de líderes empresarios en el sur de Sonora, donde se observó que el habilitar al personal tiene un impacto significativo en el desarrollo del recurso humano.

Según Urzúa & Caqueo (2012) en un estudio realizado de calidad de vida, en base a una revisión teórica, encontró que el nivel educacional de los trabajadores es un factor capaz de explicar la calidad de vida de manera individual. Este estudio se basa en que todos los individuos tienen derecho a un bienestar, es por ello que se torna importante la influencia de factores de una percepción individual según el nivel de estudios tales como las metas, expectativas, estándares, intereses y superación personal; esto se centra en el tipo de calidad que el individuo quiere llevar o sabe que puede alcanzar.

El tema de la calidad de vida laboral es relevante en todas partes, debido a que el desempeño de los trabajadores de cualquier empresa se ve afectado por cualquier factor que se presente de manera negativa en el ambiente laboral en el que se desenvuelve. Como el percibir un salario bajo debido a su nivel de estudios así como los incentivos monetarios o no monetarios que ofrezca la empresa.

En la actualidad el trabajo forma una parte de la vida de las personas, de tal modo que impacta tanto positivamente como negativamente tomando en cuenta el estatus, la superación profesional, normas, rutinas, entre otros, el trabajo es un derecho que debe asegurar condiciones que incrementen la salud, la vida y garanticen una mejor calidad de vida para las personas. (Zapata, David, Espinal, Marín & Rodríguez, 2017).

Un análisis de CVL en empresas de servicios turísticos realizado por Molina (2018) en el cual dentro del instrumento que se aplicó, se tomaron en cuenta dimensiones como el desarrollo profesional, nivel de estudios, satisfacción en el trabajo, proceso de participación y el medio ambiente laboral; se arrojó resultados donde el 90% del personal que labora cuenta con un nivel de CVL alto.

Teniendo como áreas más altas satisfacción en el puesto y el medio ambiente en que se trabaja. Lo cual quiere decir, que la empresa realiza actividades para la satisfacción del personal, así como mejorar las condiciones de trabajo para poder aumentar el rendimiento del personal y la competitividad de la organización.

Según Osorio (2016) la calidad de vida es un argumento destacado debido a que se toma en cuenta como es el entorno y el bienestar social en el que se desenvuelven las personas.

De esta manera influyen diferentes factores para determinar la calidad de vida; no solo de una persona, sino de hasta una nación como lo son la discriminación, la cultura, la religión, el estado civil de las personas, el medio social, el tamaño de la familia entre otros; debido a que se puede ver desde muchas perspectivas diferentes de las personas y sus distintas maneras de pensar ya sea de manera individual o grupal.

Es por ello, que se ha llegado a conceptualizar como un adjetivo que ayuda a calificar de manera positiva a los indicadores sociales que hablen de la CVL tanto psicológicos, como subjetivos.

Estudios recientes relacionados con la calidad de vida, manifiestan una serie de variables que es importante considerar dentro de las instituciones, como en la investigación realizada por Molina, Estrella, Durazo, Malcarne, Llabre, Isasi & Gallo (2019), donde consideraron la discriminación percibida y calidad de vida relacionada con la salud física y los resultados resaltan la importancia de considerar las autopercepciones de las diferentes formas de discriminación al evaluar su impacto; de tal manera que estas variables pueden impactar de diferente manera a los sujetos en estudio.

Zohurul y Siengthai (2009) definen la CVL como una condición favorable para los empleados, como puede ser a través del cuidado de la salud de los trabajadores, al igual que las actitudes positivas de los directivos hacia ellos. Como se menciona anteriormente es por eso que se torna importante evaluar no solo al trabajador sino las condiciones en la que la empresa pone a laborar a éste y cómo afecta positivamente o negativamente el entorno en el que se desarrollan.

Según Guevara, Ortunio, Padrón y Cardozo (2010), es muy importante la percepción de la calidad de vida laboral desde los principios de la complejidad, ya que está compuesta por elementos básicos que están plasmados en la literatura científica de hoy en día, por tal motivo el hacer este tipo de estudios en diferentes organizaciones, ya sean de tipo comercial, servicio e industrial, son de suma importancia.

Estos factores en la actualidad realmente influyen en el nivel de calidad de vida laboral de cualquier trabajador. Por otra parte en un estudio realizado de calidad de vida laboral de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de Etchojoa, Sonora por Quiroz, Hinojosa, De La Mora, Acosta, Mollinedo, Galván & Baez 2012, mostro que dentro del municipio los trabajadores cuentan con una calidad de vida estándar, ya que carecen de necesidades básicas como las prestaciones de seguridad social.

Descripción del método

El diseño de la investigación se llevó a cabo con un estudio no experimental, transversal y exploratorio, ya que no hay estudios realizados en el municipio de Etchojoa de esta naturaleza.

Para los participantes de la investigación se realizó una selección no probabilística de 73 sujetos donde el 42.5% es personal académico y el 57.50% es administrativo de las preparatorias del municipio de Etchojoa, Sonora; siendo el 54.8% mujeres y el 45.2% hombres. El 39.7% mencionó tener entre 41 a los 50 años de edad, 1.4% es menor de 22 años dentro de las instituciones; lo cual indica que la mayor parte del personal es mayor de 30 años para poder llevar a cabo las asignaciones de las diferentes áreas de trabajo. El 39.7% del personal en total tiene un nivel de licenciatura, siguiendo con un 32.9% con posgrado, 17.8% con preparatoria y solo el 9.6% tiene su nivel de estudios hasta secundaria.

El instrumento que se aplicó es de tipo licker y consta de 34 reactivos que fue adaptado y validados por Quiroz, Hinojosa y Mollinedo (2010), para una investigación que se realizó sobre calidad de vida laboral en las pequeñas y medianas empresas; donde se obtuvo un índice de confiabilidad .888 de Alfa de Cronbach, el cual permitió estimar la fiabilidad del instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

El cuestionario consta de 7 dimensiones donde se incluye: incomodidades derivadas del trabajo (dimensión A, 5 reactivos), soporte emocional por parte de los directivos (dimensión B, 10 reactivos), carga de trabajo percibida (dimensión C, 5 reactivos), recursos ligados al lugar de trabajo (dimensión D, 4 reactivos), soporte social recibido (dimensión E, 3 reactivos), motivación intrínseca (dimensión F, 5 reactivos) y capacidad de realizar el trabajo (dimensión G, 3 reactivos). Cada pregunta se puede responder según una escala de 1 a 10 a la que se supusieron como ayuda las siguientes categorías: nada (valores 1-2), algo (valores 3-4-5), bastante (valores 6-7-8) y mucho (valores 9-10).

Resultados

En la tabla 1, se muestra el nivel de calidad de vida laboral de los tres planteles. Siendo la CVL, la variable dependiente de la presente investigación. El plantel con el nivel de CVL más alto arrojó un resultado de 8.1935, lo cual demuestra que el personal de los tres planteles no alcanza en su totalidad la satisfacción dentro de las áreas en las que se desenvuelve.

Plantel	Resultado
Plantel 1	8.1935
Plantel 2	7.9545
Plantel 3	6.1579
Promedio	7.4353

Tabla 1 Calidad de vida laboral por plantel

Fuente: elaboración propia

Asimismo, de manera inferencial y bajo un método estadístico estándar como la prueba *t* implementado en el paquete estadístico SPSS (versión 20), se pudo observar, en la tabla 2, con una significancia menor al 0.01 (*p*-valor=0.000) y una confiabilidad del 95%, que existen diferencias significativas entre el nivel de calidad de vida del personal y el nivel de estudios del mismo, ya que es estadísticamente distinta de cero.

	T	Gl	Significancia o <i>p</i> valor (bilateral)	Diferencia de medias
Nivel de estudios	35.633	72	.000	3.95890

Nota: gl= Grados de libertad.

Tabla 2 Análisis comparativo mediante la prueba *t* para la igualdad de medias

Fuente: elaboración propia

Por otra parte en la tabla 3, se observa un estadístico descriptivo de la calidad de vida laboral de la institución educativa y de la calidad de vida que obtiene cada persona de forma individual, con un intervalo de confianza del 95% para la media; donde se obtuvo como resultado en una primera instancia, la calidad de vida laboral de la institución educativa, donde la media por arriba de siete refleja un nivel de estudios de secundaria, licenciatura y posgrado, pero donde la mayoría del personal tiene licenciatura. Además de la calidad de vida que obtiene cada persona de forma individual, en la tabla 3 se muestra la CVL que la institución ofrece de forma global para la persona. La media más alta de la CVL que el planten ofrece a su personal que labora es de 7.5714 y que cuentan con un nivel de estudios hasta secundaria. Y de forma individual la media más alta es de 8.5714 también para el personal con el mismo nivel de estudios.

Variables	Escolaridad	N	Media
Calidad de vida ofrecida por la Institución	Secundaria	7	7.5714
	Preparatoria	13	6.1538
	Licenciatura	29	7.1379
	Posgrado	24	7.0833
	Total	73	6.9863
Calidad de vida desarrollada por el personal	Secundaria	7	8.5714
	Preparatoria	13	7.8462
	Licenciatura	29	7.2414
	Posgrado	24	7.7500
	Total	73	7.6438

Tabla 3 Estadístico descriptivo de igualdad de medias del nivel de estudios

Fuente: elaboración propia

Para obtener los resultados de la diferencia del nivel de estudios de licenciatura y posgrado se realizó una tabla en base a estadística descriptiva con un intervalo de confianza para la media del 95%, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Nivel de estudio	Estadístico	
Media Licenciatura		7.2414
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6.2950
	Límite superior	8.1877
Media recortada al 5%		7.4004
Mediana		8.0000
Varianza		6.190
Desviación estándar		2.48790
Rango		9.00
Rango intercuartil		3.00
Asimetría		-1.073
Curtosis		.146
Media Posgrado		7.7500
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6.9699
	Límite superior	8.5301
Media recortada al 5%		7.9167
Mediana		8.0000
Varianza		3.413
Desviación estándar		1.84744
Rango		8.00
Rango intercuartil		2.00
Asimetría		-1.450
Curtosis		2.914

Tabla 4 Estadística de las diferencias de la calidad de vida laboral de los participantes, tomando en cuenta su nivel de estudios.

Fuente: elaboración propia

En la tabla 13 se muestra una diferencia de medias de 0.5086 de los dos niveles de estudios más altos dentro de las instituciones del municipio de Etchojoa, Sonora, con una calificación media de licenciatura de sólo 7.2414, considerando que presenta un límite inferior de 6.2950 y un límite superior de 8.1877, del mismo modo para posgrado se obtuvo una media de 7.7500 considerando que presenta un límite inferior de 6.9699 y un límite superior de 8.5301.

En base a los objetivos planteados de esta investigación, se cumplió el propósito de evaluar el nivel de calidad de vida laboral percibida según el nivel de estudios del personal administrativo y académico de las preparatorias del municipio de Etchojoa, Sonora México, de manera general, se logró obtener el nivel de la calidad de vida laboral en promedio de los tres planteles que se evaluaron, de acuerdo a la aplicación de la encuesta al personal tanto docente como administrativo, se obtuvo como resultado un total de 7.4353, según se aprecia en tabla 1.

También se detectaron las áreas de oportunidad positivas como negativas. El área de oportunidad positiva que arrojaron los resultados, fue la satisfacción con el sueldo de las personas, con un promedio de 9.1096 y el área en la cual el personal salió bajo fue la posibilidad de promoción de puesto con un promedio de 6.0685. Por lo tanto, sobre estas áreas de oportunidad se harán las recomendaciones necesarias para próximos estudios.

De acuerdo a los resultados observados en los resultados estadísticos puede hacerse una comparación entre la calidad de vida laboral, de acuerdo a su nivel de estudios que es ofrecida por la institución hacia la persona, y la CVL que genera cada trabajador de manera individual. En promedio el nivel de CVL ofrecida por el plantel es de 7.5714; y la CVL que genera cada persona de manera individual, es 8.5714. Ver tabla 3.

De acuerdo a los resultados observados, el nivel de estudios de licenciatura y posgrado que tienen las personas que laboran dentro de los planteles educativos del municipio, cuentan con el nivel más alto de calidad de vida laboral.

Ya que los individuos se encuentran mejor preparados, pueden realizar más actividades y desarrollarse de mejor manera, para así estar satisfechos con su sueldo hasta tener oportunidades de crecimiento o promoción dentro de la institución.

Agradecimiento

Agradezco el apoyo para la publicación del artículo, ya que los resultados del estudio se financiaron con recursos PFCE 2019.

Conclusiones

El diseño de la presente investigación se puede emplear para nuevos estudios que se quieran realizar para conocer el nivel de calidad de vida laboral que se presente en cualquier tipo de institución. El instrumento y los métodos que se utilizaron están empleados no solo para instituciones educativas, sino para cualquier empresa que necesite conocer el nivel de CVL de sus trabajadores.

Así mismo, conocer las áreas de oportunidad con las que se puede trabajar para mejorar como organización. Es necesario que se sigan haciendo estudios similares, en planteles educativos para saber cómo va evolucionando el nivel de calidad de vida laboral que se tiene de acuerdo al nivel de estudios obtenido en el personal tanto administrativo como académico; ya que actualmente no existen estudios similares que aporten un sustento formativo dentro de este tipo de estudios. De esta manera, se encontrarán más vías de desarrollo, para optimizar las áreas de oportunidad o para elevar el nivel de estudios de los trabajadores ya sea por medio de capacitaciones constantes o por sistemas educativos. A partir de los hallazgos obtenidos del presente estudio, pudieran surgir investigaciones que quieran obtener conocimiento no solo del nivel de CVL del personal que labora en instituciones educativas, sino en cualquier tipo de empresa. También surge el querer conocer qué tipo de herramientas y en qué estado se ofrecen al personal para realizar su trabajo, si de acuerdo a su nivel de estudios, pueden aumentar o disminuir sus niveles de estrés, y como afecta su entorno tanto laboral como social. Con todo lo anterior, las instituciones educativas pueden obtener grandes beneficios que apoyen a ser más exitosas y tener personal con un nivel de estudios más alto, y sea más eficiente.

Referencias

Arechavala, N. S., & Espina, P. Z. (2019). Quality of life in the European Union: An econometric analysis from a gender perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 179-200.

García Lirios, C. (2019). Inteligencias y sabidurías organizacionales: Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad. *Psicogente* 22(41), 1-28.

Guevara H., Ortunio M., Padrón D. y Cardozo R. (2010). Percepción de la calidad de vida desde los principios de la complejidad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 36(4), 357-360.

Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173.

Molina, K. M., Estrella, M. L., Durazo-Arvizu, R., Malcarne, V. L., Llabre, M. M., Isasi, C. R., & Gallo, L. (2019). Perceived discrimination and physical health-related quality of life: The Hispanic Community Health Study/Study of Latinos (HCHS/SOL) Sociocultural Ancillary Study. *Social Science & Medicine*, 222, 91-100.

Molina G. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*. 7(2), 44-67.

Osorio, J. (2016). La calidad de vida. *Revista Eleuthera*, 14, 129-132

Patlán, P. J. (2012). Proyecto de investigación IN304212. Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas. México

Quiroz Campas, C.Y., Armenta Zazueta L., Galván Corral, Hinojosa Rodríguez C. J. Acosta Mellado E. I, De la Mora Yocupicio A. (2019). Competencias directivas de líderes empresarios en el sur de Sonora *Visum Mundi*, Vol. 3, No. 2, 2019 ISSN 2572-8458 online AcademiaJournals.com. Pág. 60, 11-16.

Quiroz Campas, Hinojosa Rodríguez y Mollinedo Acosta (2010). Calidad de vida laboral de las pequeñas y medianas empresas (pymes) del municipio de Etchojoa, Sonora. VII encuentro internacional de la red-ε-mun.

Quiroz Campas, Hinojosa Rodriguez., Galván Corral., De la Mora Yocupicio y Acosta Mellado (2012). Estudio de Calidad de vida de las Pymes del municipio de Álamos, Sonora México. Memorias del Segundo Coloquio Internacional de Desarrollo Regional y de Negocios. Cd. Obregón Sonora, México.

Quiroz Campas y De la Mora Yocupicio (2015). Calidad de vida laboral de las pequeñas y medianas empresas en un municipio del sur de Sonora. Editorial Tabook Servicios Editoriales e Integrales, S.A de C.V. Pág. 159, 115-145.

Urzúa M. & Caqueo U. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71

Zapata, M., David, L., Espinal, L., Marín, J. y Rodríguez, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244.

Zohurul, Islam y Siengthai, Sununta (2009). Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Processing Zone. This paper is prepared for the ILO Conference on 'Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva during July 8-10, 2009.