

## Calidad de vida laboral de trabajadores de una empresa de electricidad.

### Quality of working life of workers of an electricity company

Valenzuela Acosta Luis Martin<sup>1</sup>, Barrón Reyes Jorge Guadalupe<sup>2</sup>,  
Celia Yaneth Quiroz Campas<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Domicilio. Leonardo Magaña #807 col. Deportiva  
Teléfono. 6421402999.  
Correo: [luism.valenzuelaa@potros.itson.edu.mx](mailto:luism.valenzuelaa@potros.itson.edu.mx)  
<https://orcid.org/0000-0001-6247-6045>

<sup>2</sup>Domicilio. Tlaxcala #1408 col. Beltrones  
Teléfono. 6421070052.  
Correo: [jorge.barron@potros.itson.edu.mx](mailto:jorge.barron@potros.itson.edu.mx)  
Tipo de trabajo: Ponencia  
<https://orcid.org/0000-0001-5239-4580>

<sup>3</sup>[cjquiroz@itson.edu.mx](mailto:cjquiroz@itson.edu.mx)  
<https://orcid.org/0000-0002-6068-1552>

**DOI** <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.404>

**Recibido** 4 de junio 2021.

**Aceptado** 30 de septiembre 2021

**Publicado** 31 de octubre 2021

#### Resumen.

El objetivo de la presente investigación es determinar el nivel de calidad de vida laboral de trabajadores de una empresa de electricidad mediante la aplicación de un instrumento de medición para emitir observaciones y recomendaciones para su corrección. El método de investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema, en este trabajo se aplicaron encuestas mediante las

cuales se obtendrá la información necesaria para ayudar a una resolución favorable. Los resultados son las variables con mayor relevancia según las encuestas aplicadas como lo es la variable de prestaciones de la empresa para los empleados y la variable más baja satisfacción laboral. Finalmente se concluyó que las áreas de oportunidad más relevantes fue la satisfacción laboral.

**Palabras Clave:** Calidad de vida, motivación, trabajadores y empresa.

### Abstract

The objective of this research is to determine the level of quality of working life of workers of an electricity company by applying a measuring instrument to issue observations and recommendations for their correction. The research method is a set of systematic, critical and empirical processes that are applied to the study of a phenomenon or problem, in this work surveys were applied through which the necessary information will be obtained to help a favorable resolution. The results are the variables with the greatest relevance according to the applied surveys, such as the variable of company benefits for employees and the lowest variable job satisfaction. Finally, it was concluded that the most relevant areas of opportunity were job satisfaction.

**Key Words:** Quality of life, motivation, workers and company.

### Introducción

Quispe (2015) dice que la calidad de vida es un tema fascinante a través del tiempo, la historia revela la ambición por humanizar el círculo de trabajo, prestando un superior cuidado al agente humano y al aumento de la calidad de vida; así se creó en los años setenta en Estados Unidos la tendencia de calidad de vida laboral. Además, se aprecia una progresiva concientización a nivel mundial sobre el estrés y la exhibición de sus síntomas, responsables directos de las enfermedades físicas, psíquicas y sociales más comunes que afectan al hombre. Las señales del estrés como la excitación de los ritmos biológicos, fisiológicos y psicológicos, inestabilidad, depresión, inseguridad e incertidumbre, tienen repercusiones en la salud del trabajador y, a su vez, en el círculo laboral; el incremento de los niveles de estrés dificulta notoriamente la normalización al trabajo y muchos profesionales experimentan

desilusión y una etapa de tensión emocional. Todos los trabajos son propensos y potencialmente estresantes, aunque las tensiones varían considerablemente, en función de cada persona y forma de resistencia.

Flores (2014) dice que la calidad de vida es un integrante significativo de la salud e incluye tanto aspectos físicos como mentales. Está generosamente relacionada con el estado físico y la conducta de la salud. Se puede definir como una edificación jerárquica multidimensional que incluye tanto al estado físico como la salud mental. El estado físico es un punto esencial pero el trabajo cognoscitivo, emocional, social y espiritual también son partes importantes y todos contribuyen a una calidad de vida laboral siendo esta un factor de suma importancia en el desempeño laboral de los trabajadores mejorando al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Vélez (2011) menciona que el análisis de la calidad de vida laboral constituye uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones debido a que esto es un mecanismo que garantiza la fertilidad de todo tipo de empresas. Conversar de calidad de vida laboral en estos tiempos es uno de los temas de grado internacional obligado a que la posición laboral de las personas a nivel mundial pasa por una etapa de riesgo, donde los niveles de inestabilidad mental, física y social van en crecimiento aumentando los factores que amenazan el buen desempeño de los trabajadores por lo cual es muy importante realizar estos tipos de análisis cada cierto tiempo.

Torres Tomas (2002) hablan que la calidad de vida laboral es un significado extenso y heterogéneo adecuado a la fortuna y diversidad de temas estrechamente vinculados con el universo del trabajo, asimismo borroso y confuso como resultado de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde los que tratan de abordarse; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el contorno de trabajo en áreas de mejora para la calidad de vida del mismo.

## Método

La investigación que se llevó a cabo es de tipo cuantitativa correlacional ya que se obtuvieron datos y se relacionaron con variables para encontrar qué relación existe entre sí. Se aplicaron 141 instrumentos a empleados en general de una empresa de electricidad para determinar si existe calidad de vida laboral.

## Población:

N = 220 empleados

Tamaño de muestra: Con un error de 5% y un nivel de confianza de 95%, el tamaño de la muestra es de 141 empleados.

Para la realización de esta investigación se utilizaron distintos materiales y recursos los cuales incluyen el uso de tecnologías de la información como computadoras, teléfonos celulares y programas de análisis estadísticos, el instrumento fue aplicado en formato en línea por medio de la plataforma Google Forms, se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) para el análisis de los datos obtenidos del estudio.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

R= 141 empleados.

## Resultados

A continuación, se muestran los datos demográficos de la investigación.

Tabla 1.

### Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 25 años	4	2.8	2.8	2.8
25 a 35 años	29	20.3	20.3	23.1
35 a 45 años	45	31.5	31.5	54.6
46 a 55 años	51	35.7	35.7	90.3
56 o más	13	9.7	9.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

Como se muestra en esta primera tabla la mayor parte de los empleados que labora en la empresa es de 46 a 55 años de edad.

Tabla 2.

Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	135	95.1	95.1	95.1
Femenino	7	4.9	4.9	100.0
Total	142	100.0	100.0	

Como se muestra en esta tabla el 95.1 por ciento de los trabajadores son del sexo masculino mientras que solamente el 4.9 pertenece al femenino.

Tabla 3.

Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero/a	14	9.9	9.9	9.9
Casado/a	120	84.5	84.5	94.4
Unión libre	1	.7	.7	95.1
Divorciado/a	3	2.1	2.1	97.2
Viudo/a	2	1.4	1.4	98.6
Separado/a	2	1.4	1.4	100.0
Total	142	100.0	100.0	

La mayor parte de los empleados representando un 84.5 por ciento están casados y en segundo lugar un 9.9 por ciento estando soltero.

Tabla 4.

Antigüedad en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de un año	1	.7	.7	.7
2 a 5 años	15	10.6	10.6	11.3
6 a 10 años	25	17.6	17.6	28.9
11 a 15 años	43	30.3	30.3	59.2
16 a 20 años	25	17.6	17.6	76.8
21 a 25 años	21	14.8	14.8	91.5
más de 25 años	12	8.5	8.5	100.0
Total	142	100.0	100.0	

Representando la antigüedad en la institución con un 30.3 por ciento se encuentra en el rango de 11 a 15 años encontrándose un empate del 1706 por ciento entre 6 a 10 años y de 16 a 20 años.

Tabla 5.

Puesto y/o función

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Directivo	1	.7	.7	.7
Administrativo	10	7.0	7.0	7.7
Mantenimiento	4	2.8	2.8	10.6
Operativo	127	89.4	89.4	100.0
Total	142	100.0	100.0	

Como se muestra en esta tabla la gran mayoría de los empleados de la empresa pertenecen al puesto operativo con un porcentaje del 89.4.

Tabla 6.

Ingreso o salario mensual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
menos de 4000	2	1.4	1.4	1.4
4001 a 8000	23	16.2	16.3	17.7
8001 a 12000	83	58.5	58.9	76.6
12001 a 16000	32	22.5	22.7	99.3
más de 16001	1	.7	.7	100.0
Total	141	99.3	100.0	
Sistema	1	.7		
Total	142	100.0		

El 58.5 por ciento de los encuestados tienen in ingreso mensual por el pago de su labor del 8,001 peso a 12,000 pesos encontrándose en segundo lugar con un porcentaje del 22.5 por ciento de 12,001 pesos a 16,001 pesos.

Tabla 7.  
Turno en que labora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Matutino	10	7.0	7.0	7.0
Vespertino	1	.7	.7	7.7
Mixto	131	92.3	92.3	100.0
Total	142	100.0	100.0	

La mayoría de los empleados encuestados demuestran que con un 92.3 por ciento pertenecen al turno mixto ya que cuentan con diferentes horarios.

Tabla 8.  
Nivel de estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	15	10.6	10.6	10.6
Preparatoria o técnica	116	81.7	81.7	92.3
Licenciatura	9	6.3	6.3	98.6
Especialidad	2	1.4	1.4	100.0
Total	142	100.0	100.0	

Con un porcentaje del 81.7 siendo en mayoría el nivel de estudios a que pertenecen los empleados es preparatoria o estudios técnicos y en segundo lugar con un 10.6 por ciento estudios de secundaria

Tabla 9.  
Número de hijos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguno	18	12.7	12.7	12.7
1 a 2	86	60.6	60.6	73.2
3 a 4	37	26.1	26.1	99.3
Mas de 4	1	.7	.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

La mayoría de los encuestados representado por el 60.6 % indican que tienen de 1 a 2 hijos y ocupando el segundo lugar con un 26.1 por ciento tienen de 3 a 4 hijos.

Tabla 10.

Estadísticos descriptivos de los ítems mejor evaluados

Ítem	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
En relación a la colaboración entre los diferentes servicios de la institución me siento	141	3	5	4.65	.585
Con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución me siento	142	3	5	4.68	.524
Confío en la capacidad técnica de mi equipo directivo	142	2	5	4.69	.573

Se presentan los 3 ítems mejores evaluados del instrumento con la pregunta en relación a la colaboración entre los diferentes servicios de la institución con una media de 4.65, la pregunta con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución con una media de 4.68 y la tercera pregunta confío en la capacidad técnica de mi equipo directivo con una media de 4.69.

Tabla 12.

Estadísticos descriptivos con áreas de oportunidad

Ítem	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Mi jefe inmediato me estimula a ser creativo e innovador	141	1	5	4.19	.925
Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	142	2	5	4.42	.746
Me siento presionado al realizar mi trabajo	140	2	5	4.44	.722

Se presentan los 3 ítems con áreas de oportunidad con la pregunta mi jefe inmediato me estimula a ser creativo e innovador con una media de 4.19, la pregunta cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo con una media de 4.42 y la tercera pregunta me siento presionado al realizar mi trabajo con una media de 4.44.

Tabla 13.

Resultados totales de las variables del instrumento aplicado

Variables	Promedio
Estadísticos descriptivos variable satisfacción laboral	4.53
Estadísticos descriptivos condiciones y medio ambiente laboral	4.55
Estadísticos descriptivos variable prestaciones	4.61

Como se observa en la tabla la variable que se encuentra mejor evaluada es la variable de prestaciones con un promedio de 4.61, en segundo lugar, con un promedio de 4.55 se encuentra la variable de condiciones y medio ambiente laboral y por último con un promedio de 4.53 la variable de satisfacción laboral.

Tabla 14.

Alfa de Cronbach	N (número de preguntas)
.885	64

Estadísticas de fiabilidad Alpha de Cronbach

En el resultado de coeficiente de Alpha de Cronbach para la comprobación de fiabilidad del instrumento se calculó con ayuda del paquete estadístico SPSS versión 26.

Tabla 15.

Prueba para una muestra

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Nivel de estudios	74.722	141	.000	2.986	2.91	3.06

En esta tabla se aprecia el resultado de la prueba t de Student para una sola muestra, que el nivel de estudios tiene influencia en la calidad de vida laboral del personal de la empresa de electricidad, porque se pudo observar una significancia menor al 0.01 (p-valor=0.000) y con una confiabilidad de más del 95%, que existen diferencias significativas

entre su nivel de estudios y su calidad de vida laboral, ya que la diferencia entre ambas modalidades es estadísticamente distinta de cero.

## Discusión

En un estudio realizado por Mora et al (2013) de que si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la división de distribución norte de la comisión federal de electricidad se obtuvo como resultado que existe relación entre las dimensiones de clima organizacional con la satisfacción laboral lo cual coincide con los resultados de la presente investigación donde las variables de satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente laboral son unas de las mejores evaluadas en la investigación.

En un estudio realizado por Vasallo (2017) de la calidad de vida laboral en una empresa de generación de energía eléctrica se obtuvo como resultado que se requiere realizar mejoras en manuales de procedimientos y capacitaciones para el personal, lo cual el presente estudio encuentra que los ítems relacionados a estos puntos pueden aumentar el porcentaje creando estrategias para su mejora.

## Conclusión

El presente trabajo muestra un resultado general del instrumento aplicado de calidad de vida laboral según las medias es de 5.00 en una escala del 1 al 5; la mayor parte de los empleados que labora en la empresa es de 46 a 55 años con un 35.9 % y en segundo lugar con un 31.7 % a trabajadores de 35 a 45 años de edad; el 95.1 % de los trabajadores son del sexo masculino mientras que solamente el 4.9% pertenece al femenino lo que indica que en casi su totalidad el sexo masculino predomina.

Representando un 84.5 % de los empleados están casados en segundo lugar un 9.9 % están solteros y en un tercer lugar se encuentra que el 2.1% son divorciado/a; representando la antigüedad en la institución con un 30.3 % se encuentra en el rango de 11 a 15 años, encontrándose un empate entre 6 a 10 años y de 16 a 20 años del 17.6 %; la gran mayoría de los empleados de la empresa pertenecen al puesto operativo con un 89.4%; el 58.5 % de los encuestados tienen un ingreso mensual por el pago de su labor del 8,001 peso a 12,000 pesos encontrándose en segundo lugar con el 22.5 % de 12,001 pesos a 16,001 pesos.

La mayoría de los empleados representado con un con un 92.3 % pertenecen al turno mixto ya que cuentan con diferentes horarios; con un 81.7 % siendo en mayoría el nivel de estudios a los que pertenecen los empleados es preparatoria o estudios técnicos y en segundo lugar con un 10.6 % estudios de secundaria; la mayoría de los encuestados representado por el 60.6 % indican que tienen de 1 a 2 hijos y ocupando el segundo lugar con un 26.1 % tienen de 3 a 4 hijos.

Los datos estadísticos descriptivos de los 3 ítems mejores representados en medias se encuentra la pregunta “en relación a la colaboración entre los diferentes servicios de la institución me siento” con una media de 4.65, la pregunta “con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución me siento” obtuvo una media de 4.68 y la tercera pregunta “confío en la capacidad técnica de mi equipo directivo” con una media de 4.69; los 3 ítems con áreas de oportunidad con la pregunta “mi jefe inmediato me estimula a ser creativo e innovador” con una media de 4.19, la pregunta “cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo” con una media de 4.42 y la tercera pregunta “me siento presionado al realizar mi trabajo” con una media de 4.44; los resultados totales de las variables del instrumento representadas en promedio.

Se observa que la variable mejor evaluada es la de prestaciones con un promedio de 4.61, en segundo lugar, se encuentra la variable de condiciones y medio ambiente laboral con un promedio de 4.55 y por último la variable de satisfacción laboral con un promedio de 4.53; finalmente se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach a los 144 instrumentos aplicados donde se obtuvo .885 de fiabilidad con el paquete estadístico SPSS versión 26.

## Referencias

- Quispe, N (2015) *calidad de vida y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de nivel media superior de Bogotá Colombia, 19(art3)*
- Flores, C. (2014) *Estrés laboral y calidad de vida en empresas de producción. Manizales Colombia, 6(18) página 45*
- Vélez, M. A. G. (2011). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. Revista Ciencias Estratégicas, 18(24).*

- Torres, A. S., & Tomás, E. A. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Mora, J. P. G., Puente, A. P., & Hernández, E. F. (2018). *¿Existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la División de Distribución Norte de la CFE? Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 7(1)
- Vasallo, L. N. (2017). *Calidad de Vida Laboral en una Empresa de Generación de Energía Eléctrica*.

### Cómo citar:

Valenzuela Acosta , L., & Barrón Reyes, J. . (2021). Calidad de vida laboral de trabajadores de una empresa de electricidad. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (36). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.404>

