

Percepción de académicos y administrativos sobre la calidad de vida laboral en la universidad

Perception of academics and administrators about the quality of work life in the university

Galván Corral Alberto¹ · Bojorquez Diaz Cecilia Ivonne² · Murillo Félix Cecilia Aurora³

¹<https://orcid.org/0000-0002-9625-0324>, Instituto Tecnológico de Sonora. Ramón Corona s/n,
Navojoa, Sonora

² <https://orcid.org/0000-0003-0237-5079>, Instituto Tecnológico de Sonora. Ramón Corona s/n,
Navojoa, Sonora

³<https://orcid.org/0000-0002-2214-9880>, cecilia.murillo@itson.edu.mx, Instituto Tecnológico de
Sonora. Ramón Corona s/n, Navojoa, Sonora, Celular: 6421044170

DOI: <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.495>

Recibido 17 de julio 2022.

Aceptado 30 de septiembre 2022

Publicado 27 de noviembre de 2022

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue conocer la percepción que tienen académicos y administrativos de dos universidades públicas del sur de Sonora referente a la calidad de vida laboral a través de un análisis correlacional y de modelos ANOVA. Se realizó un estudio de tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una muestra por conveniencia conformada por 138 participantes del área académica y administrativa, el 37.7 por ciento de los participantes fueron de la universidad a y el 62.35 por ciento de la universidad b. Se aplicó el instrumento formulado por Arrieta-Díaz (2018), consta de 70 reactivos, divididos en 15 dimensiones; usa una escala tipo Likert de 6 puntos, con valores numéricos a cada posible respuesta: Muy de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Regular de acuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Muy

en desacuerdo = 1, Indiferente = 0. También se recolectó información sociodemográfica de los participantes como sexo, edad, entre otras. Se obtuvo la apreciación de los trabajadores en cuanto a las 15 dimensiones del instrumento, los valores medios más altos fueron: identidad, participación organizacional, comunicación, percepción global y justicia organizacional; los valores medios más bajos fueron: dirección y liderazgo, diseño del puesto, seguridad y condiciones de trabajo, remuneración y motivación extrínseca.

Palabra Clave: *Percepción, Calidad de la vida laboral, Universidad, Trabajador.*

Abstract

The objective of the present investigation was to know the perception that academics and administrators of two public universities in the south of Sonora have regarding the quality of work life through a correlational analysis and ANOVA models. A non-experimental, quantitative, descriptive and correlational study was carried out. We worked with a convenience sample made up of 138 participants from the academic and administrative area, 37.7 percent of the participants were from university a, and 62.35 percent from university b. The instrument formulated by Arrieta-Díaz (2018) was applied, it consists of 70 reagents, divided into 15 dimensions; uses a 6-point Likert-type scale, with numerical values for each possible response: Strongly Agree = 5, Agree = 4, Fairly Agree = 3, Disagree = 2, Strongly Disagree = 1, Indifferent = 0. Also sociodemographic information was collected from the participants such as gender, age, among others. The appreciation of the workers regarding the 15 dimensions of the instrument was obtained, the highest average values were: identity, organizational participation, communication, global perception and organizational justice; the lowest mean values were: management and leadership, job design, safety and working conditions, remuneration and extrinsic motivation.

Keywords: *Perception, Quality of working life, University, Worker.*

Introducción

La satisfacción laboral es un tema que se ha estudiado por muchos años desde diferentes áreas. Lo anterior ha derivado una serie de variables que suponen tienen relación e influencia con este fenómeno. Entre ellas están: el clima organizacional, estrés, la comunicación y la calidad de vida

entre otros. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) es fundamental que, en el entorno laboral, exista un ambiente de trabajo saludable. Por ello han elaborado un documento fundamentado en una revisión sistemática, que incluya políticas, prácticas y estrategias que coadyuven a mejorar la salud en la práctica del trabajador (OMS, 2010).

Existen una serie de afectaciones físicas y mentales que presentan algunas personas derivadas de su entorno laboral. Entre ellas las enfermedades crónicas no transmisibles, la cuales provocan la muerte de más de 12.2 millones de trabajadores, en su mayoría pertenecientes a países en desarrollo. Al trabajador se puede visualizar dentro de dos esquemas. Uno que pertenezca al sector estructurado, y otro al no estructurado. El segundo es el más desprotegido, con una suma que alcanza al 85% de la población, la cual carece de seguridad ocupacional. El lugar de trabajo por lo general, esta susceptible a diferentes situaciones que ponen en riesgo la salud. Las más fáciles de detectar son el calor, el ruido, productos químicos y el estrés. Sin embargo, existen otras que no son tan perceptibles como es la jerarquía del puesto y la ocupación, pero de igual forma afectan la salud y por ende la calidad de vida del trabajador (OMS, 2017).

El sitio de índice para una vida mejor ha tenido casi 2 millones de visitas de todos los países del mundo. Y al revisar las estadísticas, los 11 temas que resaltan son: vivienda, ingresos, empleos, comunidad, educación, medio ambiente, compromiso cívico, la salud, satisfacción con la vida, seguridad, y el balance vida y trabajo. Si a su vez se analizara lo anterior (vivienda, ingreso, empleo y balance vida y trabajo) pudiera agruparse casi en un mismo rubro, ya que una va ligada con la otra. Esto fue resultado de 24,167 encuestas de usuarios recibidas del 2011 al 2013, aun cuando no es una cifra representativa de la población total, refleja un panorama que sirve de guía y punto de partida para tener indicadores internacionales relacionados con el bienestar del individuo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2013).

La Organización Panamericana de la Salud (2022) hace mención a la salud de los trabajadores, refiriendo a 460 millones (50%) de la población total como la fuerza del trabajo en las américas, encontrándose presente en todos los sectores económicos. Por lo cual es necesario,

mejorar sus condiciones de trabajo, proporcionándoles un ambiente seguro, saludable, satisfactorio, y que las condiciones de empleo sean justas y equitativas. Haciendo lo anterior los resultados será una gran contribución en su desarrollo y producción laboral. Lo contrario sería propiciar desde la insatisfacción del trabajador, riesgos y accidentes de trabajo. Brindar lo necesario a un empleado en el trabajo son determinantes sociales claves para el bienestar físico y emocional del individuo.

Ante la nueva realidad en el área laboral, principalmente en los contextos escolares la pandemia generada por COVID 19, ha generado diversas situaciones en la vida de este tipo de trabajadores. Es por ello que la Organización Mundial de la Salud (2022) realizó un análisis en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo para que las actividades que se realizan de manera híbrida, remota, de tele trabajo, se haga de forma segura y productiva. Los resultados que obtuvieron citan que debe existir un equilibrio en la vida personal y laboral, horarios flexibles, incluir actividad física que con lleve a mejorar la salud y el bienestar social. Para que lo anterior pueda tener un resultado favorable el estudio señala que el gobierno, los empleadores y trabajadores deben ir de la mano. Pero que además el servicio de salud laboral debe de crear estrategias que faciliten y agilicen los trámites y procesos en pro del trabajo y del empleado.

Sobre el particular, se han realizado estudios de CVL en diferentes contextos y organizaciones, así como con diferentes enfoques y escalas o inventarios, algunos se describen a continuación:

Garrido et al., (2011) estudiaron la subjetivación laboral del capitalismo organizacional, en trabajadores de hospitales y universidades públicas, trabajaron desde las perspectivas cualitativa y cuantitativa, participaron 30 profesionales, bajo criterios de inclusión (15 docentes, 10 médicos y 5 enfermeros) de Santander, Colombia. En sus resultados identifican factores positivos y negativos, en los primeros están: el fortalecimiento de los lazos laborales entre compañeros, así como la compra de materiales e insumos superiores para el cumplimiento de su quehacer; por los negativos se ubican, deterioro de las condiciones contractuales y salariales, sensación de desigualdad debido a las marcadas diferencias por los tipos de contratación, exceso de trabajo, entre otros.

Por su parte, Blanch (2014) estudió la relación entre las condiciones y subjetividad laboral de los trabajadores de hospitales y universidades públicas transformadas en empresas de mercado ante la nueva gestión pública; aborda su investigación, desde los enfoques cualitativo y cuantitativo, con una participación voluntaria de 741 profesionales de enfermería, 331 de medicina y 722 de la academia, contratados en empresas de Brasil, Chile, Colombia, España, México o Venezuela; sus resultados muestran valores medios que fluctúan entre 6.5 y 7.5 (con escala 0 a 10) para las condiciones laborales y para el nivel de bienestar laboral, sin embargo, centra su interés en la brecha entre los valores medios y el ideal (máximo de 10), donde destacan: la sobrecarga de trabajo que acarrea sentimientos de frustración, cansancio, entre otros; choque entre la ética profesional y las obligaciones de obtener los resultados deseables determinados por la organización, además de ausencia objetiva de control sobre el trabajo y la vida personal como elemento sustancial de estrés e incomodidad laboral.

Pérez-Zapata et al. (2014) describieron la CVL y su correspondencia con el clima organizacional, engagement y la satisfacción laboral en empleados de instituciones públicas del sector salud de Arica, Chile. Su muestra estuvo compuesta por 142 participantes de ambos sexos, los que contestaron un instrumento por cada variable bajo análisis. Sus resultados revelan una asociación significativa entre CVL y las variables clima organizacional, satisfacción laboral y engagement. Entre los factores que influyen en la CVL, están la apreciación sobre la adaptación del equipamiento en la organización, la igualdad e independencia en la realización de sus labores y la existencia de responsabilidad individual, unión y armonía entre los trabajadores.

Determinar la CVL y sus elementos relacionados en profesores de escuelas del Estado en Concepción, Chile fue el objetivo de Canales-Vergara et al. (2018) participaron 92 profesores mediante un muestreo probabilístico estratificado, que consideró 3 docentes por colegio, mediante la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO y un cuestionario biosociodemográfico; encontraron que la CVL se valora en nivel medio, cuatro de las siete dimensiones del instrumento también se ubican en ese nivel, mientras que solo la dimensión soporte institucional para el trabajo

presenta un nivel alto, y en nivel bajo las categorías de bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre presentaron nivel bajo.

De Freitas et al. (2018) examinaron el impacto de la Relajación Progresiva sobre los niveles de estrés, ansiedad y calidad de vida de profesores de colegios oficiales; participaron 105 profesores, distribuidos en tres grupos: intervención, lectura y paso del tiempo. Realizaron un análisis comparativo pre y post test con base a la aplicación de los instrumentos ISSL, EVENT, WHOQOL y BAI. Encontraron una disminución significativa en el estrés, mientras que, en la sensación de estrés, ansiedad y CVL, los cambios no resultaron estadísticamente significativos. Por su parte, Miño Sepúlveda (2016) describió la CVL en docentes de nivel básico y medio en Chile, de instituciones educativas municipales, privados subsidiados y privados pagados; mediante la aplicación del instrumento CVP-35 recopiló información de 380 profesores, seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Encontró que los docentes perciben su nivel de CVL como adecuada, mientras que el factor carga de trabajo presentó el valor medio más alto; en lo específico, los reactivos puntuados con niveles altos fueron falta de tiempo para la vida personal, cantidad de trabajo, estrés, prisas y agobios y, carga de responsabilidad. Mientras que los reactivos satisfacción con el sueldo y me desconecto al acabar la jornada de trabajo recibieron puntuaciones bajas.

Derivado de lo anterior, resulta importante conocer el nivel de CVL que prevalece en instituciones educativas en diversos ámbitos geográficos, específicamente, en el sur de Sonora no se conoce el nivel de la CVL de las instituciones educativas de los distintos niveles educativos y específicamente del nivel universitario, por lo que se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la percepción sobre la CVL del personal académico y administrativo, sobre sus centros de trabajo, en dos universidades públicas del sur de Sonora?

Consecuentemente, el objetivo de la presente investigación fue conocer la percepción que tienen académicos y administrativos de dos universidades públicas del sur de Sonora referente a la calidad de vida laboral a través de un análisis correlacional y de modelos anova.

Materiales y Método

Se realizó un estudio de tipo no experimental, cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se trabajó con una muestra por conveniencia conformada por 138 participantes del área académica y administrativa de dos universidades públicas del sur de Sonora, la muestra se integró por el 37.7% de la universidad a y el 62.35 de la universidad b, es decir 52 y 86 participantes, respectivamente. Los 52 participantes de la universidad a, representan el 71.2 por ciento del total de su personal, mientras que los 86 participantes de la universidad b representan el 67.2 por ciento del total de su personal. La participación en función del sexo fue 40.6 y 59.4 por ciento correspondiendo al masculino y femenino, respectivamente.

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue desarrollado por Arrieta-Díaz (2018) y está constituido por 70 reactivos, divididos en 15 dimensiones. Se empleó una escala tipo Likert de 6 puntos, con valores numéricos a cada posible respuesta, siendo éstos: Muy de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Regular de acuerdo = 3, En desacuerdo = 2, Muy en desacuerdo = 1, Indiferente = 0. Adicionalmente, se recolectó información sociodemográfica de los participantes como, universidad donde labora, sexo, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad en la organización, si tienen hijos o no, tipo de contrato y naturaleza del puesto.

Las dimensiones del instrumento son las siguientes, entre paréntesis se muestra el número de reactivos que le corresponde a cada una, Seguridad y condiciones de trabajo (7); Salud ocupacional (7); Moral (7); Remuneración (6); Participación Organizacional (7); Comunicación (7); Identidad (7); Dirección y liderazgo (7); Diseño de puesto (7); Justicia Organizacional (7); Satisfacción laboral (8); Motivación intrínseca (8); Motivación Extrínseca (8); Motivación con equidad (8) y Percepción global (4).

Para la obtención de resultados, se computaron medias por reactivo y dimensiones, acorde a lo indicado por Kerlinger y Lee (2008), García et al. (2011), Hernández et al. (2014) y Pinedo-

Taco et al. (2018). Se identifican tres niveles de CVL (con base a la escala de respuestas empleada, nivel bajo, con valores de 0 a 1.67, valor nivel medio para los valores de 1.67 a 3.33 y nivel alto de 3.33 a 5.00).

Para el análisis de correlación se empleó el coeficiente de Pearson, las variables sociodemográficas se manejaron como variables dicotómicas o polícotómicas, de acuerdo a la naturaleza de cada una; para determinar la influencia de estas variables sobre el nivel general de CVL percibido por los trabajadores, se emplearon modelos de análisis de varianza, conocidos como modelos ANOVA, el nivel de significación utilizado fue de 0.05, los cálculos y análisis estadísticos se formularon mediante el programa estadístico SPSS, versión 24. Las variables edad y antigüedad en la organización se agruparon con base a los cuartiles correspondientes a cada una de ellas, por lo que transformaron con ello a polícotómicas.

El procedimiento fue el siguiente: Primeramente, al instrumento seleccionado para la investigación, se le agregaron variables categóricas para complementar la información de los participantes. Posteriormente se solicitó el apoyo y autorización de las autoridades de cada universidad para la aplicación del instrumento, a todos los trabajadores se les explicó el objetivo del estudio, el instrumento y forma de contestarlo, dejándoles un juego del mismo, salvo a los que de forma inmediata manifestaron no tener interés en participar, posteriormente se recogió, la diferencia entre el número de participantes y el total de trabajadores por universidad, se conformó por los que no tuvieron interés en participar desde el inicio, además de aquellos que al pasar por el instrumento informaron que había declinado su interés, así como por aquellos que no se encontraron en sus áreas de trabajo al momento de recoger el instrumento. Después de la aplicación, los datos se procesaron en el paquete estadístico S.P.S.S. versión 23.0. Al tener los datos ya codificados se procedió, a realizar pruebas de validez y confiabilidad al instrumento, para después realizar los análisis estadísticos pertinentes.

Resultados

Para describir los resultados obtenidos, el instrumento fue sometido a una prueba de validez, mediante grupos contrastados. En este proceso se eliminaron 8 reactivos, los cuales fueron: el 6, 15, 16, 38, 44, 59, 60 y 62, por no presentar validez. Adicionalmente se realizaron pruebas de confiabilidad por alfa de cronbach y mitades partidas.

Los coeficientes alfa obtenidos, fueron de 0.947 para el alfa de cronbach global y de 0.902 y 0.903 por mitades partidas; los cuales entran en un rango adecuado y aceptable. Lo anterior aplica, para estudios en ciencias sociales ya que los índices superiores a 0.7 son significativos (Kerlinger y Lee, 2008) por lo que el instrumento cuenta con propiedades aceptables de validez y confiabilidad, relativos a la participación de 138 trabajadores del área académica y administrativa de dos universidades públicas del sur de Sonora.

Para contestar el objetivo del presente estudio se realizó un análisis estadístico. En primer lugar, se muestra la Tabla 1 con las puntuaciones obtenidas de las correlaciones.

Tabla 1.

Matriz de correlaciones de Pearson



| | Seguridad | Salud | Moral | Remuneración | Participación | Comunicación | Identidad | Dirección | Dpuesto | JusticiaO | Satisfacción | MIntrínseca | MExtrínseca | MEquidad |
|---------------|-----------|--------|--------|--------------|---------------|--------------|-----------|-----------|---------|-----------|--------------|-------------|-------------|----------|
| Salud | .320** | | | | | | | | | | | | | |
| Moral | .478** | .413** | | | | | | | | | | | | |
| Remuneración | .433** | .285** | .589** | | | | | | | | | | | |
| Participación | .522** | .533** | .747** | .558** | | | | | | | | | | |
| Comunicación | .519** | .395** | .791** | .393** | .660** | | | | | | | | | |
| Identidad | .595** | .468** | .639** | .523** | .705** | .553** | | | | | | | | |
| Dirección | .307** | .342** | .637** | .362** | .532** | .669** | .386** | | | | | | | |
| Dpuesto | .307** | .342** | .637** | .362** | .532** | .669** | .386** | 1.000** | | | | | | |
| JusticiaO | .599** | .408** | .773** | .545** | .718** | .725** | .580** | .511** | .511** | | | | | |
| Satisfacción | .491** | .345** | .785** | .818** | .711** | .609** | .533** | .509** | .509** | .772** | | | | |
| MIntrínseca | .498** | .476** | .901** | .643** | .904** | .683** | .677** | .581** | .581** | .737** | .822** | | | |
| MExtrínseca | .575** | .359** | .730** | .712** | .667** | .588** | .661** | .675** | .675** | .642** | .752** | .732** | | |
| MEquidad | .519** | .401** | .756** | .804** | .733** | .656** | .565** | .455** | .455** | .765** | .900** | .797** | .666** | |
| Percepción | .526** | .457** | .675** | .607** | .750** | .574** | .614** | .386** | .386** | .657** | .676** | .759** | .583** | .761** |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos

Los resultados muestran que existe una asociación positiva perfecta entre las dimensiones diseño del puesto, dirección y liderazgo (1.000), también se observan asociaciones positivas consistentes, entre las dimensiones motivación intrínseca y moral (0.901), motivación intrínseca y participación organizacional (0.904) y motivación con equidad y satisfacción laboral (0.900).

Por otro lado, también se observan dimensiones con correlaciones positivas débiles, entre las cuales destacan, salud ocupacional y seguridad y condiciones de trabajo (0.320), remuneración y salud ocupacional (0.285), comunicación y remuneración (0.393), dirección y liderazgo y seguridad y condiciones de trabajo (0.307), dirección y liderazgo y salud ocupacional (0.342), diseño del puesto y seguridad y condiciones de trabajo (0.307), diseño del puesto y salud ocupacional (0.342), y satisfacción laboral y salud ocupacional (0.345). Es conveniente destacar que todas las correlaciones fueron positivas y estadísticamente significativas en el nivel 0.01.

La tabla 2 presenta los valores promedio y desviaciones estándar para cada una de las dimensiones del instrumento de Calidad de Vida Laboral. En términos generales el nivel de calidad de vida percibido es alto, tanto a nivel de percepción global como para el resto de las dimensiones.



Tabla 2.

Estadísticos descriptivos por dimensión

| Dimensión | Media | Desviación estándar |
|--|-------|---------------------|
| Seguridad y condiciones de trabajo (Seguridad) | 3.54 | 0.60 |
| Salud ocupacional (salud) | 3.73 | 0.80 |
| Moral | 3.83 | 0.84 |
| Remuneración | 3.58 | 0.89 |
| Participación organizacional (participación) | 4.19 | 0.62 |
| Comunicación | 4.12 | 0.79 |
| Identidad | 4.20 | 0.62 |
| Dirección y liderazgo (dirección) | 3.50 | 0.81 |
| Diseño del puesto (diseño) | 3.50 | 0.81 |
| Justicia organizacional (JusticiaO) | 4.08 | 0.67 |
| Satisfacción laboral (satisfacción) | 3.66 | 0.77 |
| Motivación intrínseca (Mintrínseca) | 3.89 | 0.72 |
| Motivación extrínseca (Mextrínseca) | 3.65 | 0.69 |
| Motivación con equidad (motivación) | 3.97 | 0.77 |
| Percepción global (percepción) | 4.11 | 0.66 |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

En relación al análisis de las variables categóricas se formularon modelos de análisis de varianza (ANOVA), como ya se mencionó, se empleó un nivel de confianza del 95 por ciento.

La tabla 3 muestra el modelo anova que relaciona la percepción global con la variable categórica universidad, dado el nivel de significación (0.909) se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en las categorías (entre las dos universidades) por lo que la variable categórica universidad no influye en la percepción de la CVL.

Tabla 3.

Modelo ANOVA con variable universidad

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--|-------------------|----|------------------|---|------|
|--|-------------------|----|------------------|---|------|

| | | | | | |
|------------------|--------|-----|------|------|------|
| Entre grupos | .006 | 1 | .006 | .013 | .909 |
| Dentro de grupos | 60.134 | 136 | .442 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos

Tabla 4.

Modelo ANOVA con variable sexo

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|------------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Entre grupos | .205 | 1 | .205 | .464 | .497 |
| Dentro de grupos | 59.935 | 136 | .441 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 4 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable sexo, el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.497, se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable sexo no es estadísticamente significativa, es decir no influye en la percepción de la CVL.

Tabla 5.

Modelo ANOVA con variable edad (agrupada)

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--|-------------------|----|------------------|---|------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|------------------|--------|-----|------|-------|------|
| Entre grupos | 1.529 | 3 | .510 | 1.165 | .326 |
| Dentro de grupos | 58.611 | 134 | .437 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 5 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable edad agrupada, el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.326, se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable edad agrupada no es estadísticamente significativa, es decir no influye en la percepción de la CVL.

Tabla 6.

Modelo ANOVA con variable estado civil

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|------------------|-------------------|-----|------------------|-------|------|
| Entre grupos | 2.088 | 3 | .696 | 1.607 | .191 |
| Dentro de grupos | 58.052 | 134 | .433 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 6 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable estado civil, el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.191, se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable estado civil no es estadísticamente significativa, es decir no influye en la percepción de la CVL.

Tabla 7.

Modelo ANOVA con variable hijos

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------------|-------------------|----|------------------|------|------|
| Entre grupos | .165 | 1 | .165 | .374 | .542 |

| | | | | | |
|------------------|--------|-----|------|--|--|
| Dentro de grupos | 59.975 | 136 | .441 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 7 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable sexo, el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.542, se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable hijos (no tener vs tener) no es estadísticamente significativa, es decir no influye en la percepción de la CVL.

Tabla 8.

Modelo ANOVA con variable antigüedad en la organización agrupada

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|------------------|----------------------|-----|---------------------|-------|------|
| Entre grupos | 3.595 | 3 | 1.198 | 2.840 | .040 |
| Dentro de grupos | 56.545 | 134 | .422 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Fuente: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 8 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable antigüedad en la organización agrupada, el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.040, se rechaza la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable antigüedad en la organización es estadísticamente significativa, es decir influye en la percepción de la CVL.

Para poder saber cuál categoría o categorías de la antigüedad en la organización influyen en la percepción de la CVL, se presenta la tabla 9, esta muestra el estadístico de Tukey, que es el estadístico adecuado, dado que las variables cumplen con el supuesto de homogeneidad de varianzas, mediante el estadístico de Levene (se omite esta prueba). Dado el valor del nivel de significación de 0.040 entre las categorías de más de 10 y hasta 15 años y más de 15 años, la categoría Más de 10 y hasta 15 años presenta una diferencia de -0.44 en el valor medio, es decir, las personas con una antigüedad en la organización de más de 10 y hasta 15 años perciben un nivel de CVL menor que la categoría más de 15 años (4.40 – 0.44) que observa un valor medio de 3.96.

Tabla 9.

Modelo ANOVA entre categorías de antigüedad en la organización

Variable dependiente: Percepción Global

HSD Tukey

| (I) aeoa | (J) aeoa | Diferencia de medias (I-J) | Error estándar | Sig. | Intervalo de confianza al 95% | |
|---------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------|------|-------------------------------|-----------------|
| | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| hasta 4 años | Mas de 4 y hasta 10 años | -.04355 | .14949 | .991 | -.4325 | .3454 |
| | Más de 10 y hasta 15 años | .07604 | .16021 | .965 | -.3408 | .4928 |
| | Más de 15 años | -.36751 | .16021 | .105 | -.7843 | .0493 |
| Mas de 4 y hasta 10 años | hasta 4 años | .04355 | .14949 | .991 | -.3454 | .4325 |
| | Más de 10 y hasta 15 años | .11959 | .15461 | .866 | -.2826 | .5218 |
| | Más de 15 años | -.32396 | .15461 | .160 | -.7262 | .0783 |
| Más de 10 y hasta 15 años | hasta 4 años | -.07604 | .16021 | .965 | -.4928 | .3408 |
| | Mas de 4 y hasta 10 años | -.11959 | .15461 | .866 | -.5218 | .2826 |
| | Más de 15 años | -.44355* | .16500 | .040 | -.8728 | -.0143 |
| Más de 15 años | hasta 4 años | .36751 | .16021 | .105 | -.0493 | .7843 |
| | Mas de 4 y hasta 10 años | .32396 | .15461 | .160 | -.0783 | .7262 |
| | Más de 10 y hasta 15 años | .44355* | .16500 | .040 | .0143 | .8728 |

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

Tabla 10.

Modelo ANOVA con variable tipo de contrato

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--|-------------------|----|------------------|---|------|
|--|-------------------|----|------------------|---|------|

| | | | | | |
|------------------|--------|-----|-------|-------|------|
| Entre grupos | 1.257 | 1 | 1.257 | 2.903 | .091 |
| Dentro de grupos | 58.883 | 136 | .433 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 10 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable tipo de contrato (planta o indefinido vs por contrato), el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.091, se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable tipo de contrato no es estadísticamente significativa, es decir no influye en la percepción de la CVL.

Tabla 11.

Modelo ANOVA con variable naturaleza del puesto

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|------------------|-------------------|-----|------------------|------|------|
| Entre grupos | .398 | 1 | .398 | .905 | .343 |
| Dentro de grupos | 59.742 | 136 | .439 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 11 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable naturaleza del puesto (académico/administrativo), el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.343, se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable naturaleza del puesto no es estadísticamente significativa, es decir no influye en la percepción de la CVL.

Tabla 12.

Modelo ANOVA con variable escolaridad

Variable dependiente: Percepción Global

| | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--|-------------------|----|------------------|---|------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|------------------|--------|-----|------|-------|------|
| Entre grupos | 2.507 | 3 | .836 | 1.943 | .126 |
| Dentro de grupos | 57.633 | 134 | .430 | | |
| Total | 60.140 | 137 | | | |

Nota: Elaboración propia con base a los datos obtenidos.

La tabla 12 muestra el modelo anova donde se relaciona la percepción global (valor medio 4.11) en función de la variable escolaridad, el modelo muestra que, dado el nivel de significación de 0.126 se acepta la hipótesis de que no existen diferencias en la percepción global de CVL entre los grupos, por lo que la variable escolaridad no es estadísticamente significativa, es decir no influye en la percepción de la CVL.

Discusión

Al realizar el análisis correlacional, se obtuvo la apreciación de los trabajadores en cuanto a las 15 dimensiones del instrumento. Del cual los valores más altos fueron: identidad, participación organizacional, comunicación, percepción global y justicia organizacional. Y las dimensiones con los valores más bajos fueron: dirección y liderazgo, diseño del puesto, seguridad y condiciones de trabajo, remuneración y motivación extrínseca. Lo anterior, aún que no son en el mismo orden coincide con el estudio de Arrieta-Díaz (2018) en el cual también reportó asociaciones positivas en todas las dimensiones anteriormente señaladas.

En lo encontrado en esta investigación, la correlación más significativa fue la identidad como un factor que se asocia positivamente con la calidad de vida, lo cual se asemeja a lo que encontró Pedraza (2018) refiriendo que esta variable, entre otras contribuye a una mejor satisfacción del personal. Así mismo sugiere estrategias enfocadas a mejorar el ambiente de trabajo que contribuyan a fortalecer la identidad de los empleados en la organización. La participación organizacional también se presenta como una variable significativa en otros estudios, como por ejemplo el de Barrios et al. (2020) en el cual reportaron que, al darse la participación en una institución, puede influirse de forma positiva a un mejor desempeño en la calidad de vida.

La comunicación aun cuando es una variable que se ha estudiado en diferentes contextos, sigue siendo relevante en las organizaciones, dado que los cambios que se presentan día con día ante nuevas contingencias, obligan a los trabajadores a estar actualizados y recurrir a las nuevas tecnologías o diferentes canales que permitan seguir teniendo una comunicación adecuada y efectiva como bien lo señalan Damián et al. (2021).

El reflejo de la dimensión de justicia organizacional muestra un equilibrio entre la percepción del empleado ante el panorama general de su lugar de trabajo. Esto coincide con el estudio de Quezada-Abad (2017) donde explica que la relación entre la percepción de la justicia organizacional del talento humano y el plan estratégico de la institución es proporcional, pero de baja influencia. Enfatiza que la equidad es la vía para lograr que se cumpla esta variable.

Lo obtenido sobre dirección y liderazgo fue un puntaje inferior por lo que se contrasta con Bernal et al. (2018) ya que es una de las áreas de recursos humanos que no se debe dejar de trabajar para lograr la armoniosa colaboración entre los integrantes de la institución.

El diseño del puesto al salir con baja puntuación, se tendría que revisar la habilidad para generar cambios dentro de la estructura de la institución, al igual que los procesos, servicios, entre otros aspectos. Tratando con esto tener en mayor medida el personal más eficiente y con todas las competencias necesarias para su buen desempeño (Montoya y Boyero, 2016).

Otras variables con puntuación baja fueron las de seguridad y condiciones de trabajo, las cuales son de gran importancia y por lo tanto es necesario saber qué es lo que sucede al interior de las instituciones. Sobre esto Muñoz et al. (2018) refieren que debe existir un compromiso total desde la alta dirección, en prevenir e intervenir de manera eficaz teniendo en cuenta las nuevas tendencias y orientaciones ya no solo físicas sino psicosociales que pueden estar influyendo en los trabajadores. Con un análisis bien realizado deberán surgir soluciones para favorecer la seguridad y por ende las condiciones de trabajo que le den certidumbre y tranquilidad de los empleados.

Por último, la remuneración y motivación extrínseca que de igual manera presentaron puntajes bajos, son situaciones que no dependen del trabajador, son áreas de oportunidad que competen directamente a la alta dirección como responsables de proveer a sus trabajadores con lo justo en salario y con áreas de oportunidad que favorezcan la motivación. Sobre esto Sánchez y García (2017) afirman en su investigación que tanto el salario como la motivación extrínseca al ser reforzadas, influyen positivamente tanto en su satisfacción laboral como en su calidad de vida.

Conclusiones

Medir o conocer las percepciones del ser humano en cualquier ámbito puede parecer subjetivo. Sin embargo, con el aporte de investigaciones realizadas con rigor metodológico ha permitido tener una mejor visión sobre todas aquellas características que coinciden y las que no, y con ello se plantean modelos y perfiles que contribuyen a reconocer aquellas variables que pueden incidir o influir. En este sentido la percepción en el ámbito laboral ha dejado de manifiesto que las variables identidad, participación organizacional, comunicación, percepción global y justicia organizacional, dirección y liderazgo, diseño del puesto, seguridad y condiciones de trabajo, remuneración y motivación extrínseca, están relacionadas con la satisfacción laboral. Sin embargo, para esta investigación, la percepción se dirigió a la calidad de vida del empleado, demostrando que si existe relación con esta variable.

Las variables categóricas universidad, sexo, edad (agrupada), estado civil, hijos (tener vs no tener), tipo de contrato, naturaleza del puesto y escolaridad no influyeron en el nivel percibido de CVL. Solo la variable antigüedad en la organización agrupada presentó influencia, en el grupo de antigüedad de Más de 10 y hasta 15 años percibe un nivel de CVL, numéricamente inferior al resto, aunque a final de cuentas, si se ubica con base al nivel percibido, éste se mantiene en el nivel alto.

Referencias

- Arrieta-Díaz, D. (2018). Validación Multivariante de un Instrumento de la Calidad de Vida Laboral (Multivariant Validation of an Instrument for the Quality of Work Life). *Journal of Business Management and Economics*, 6(03), 01-08. Disponible en: <https://www.innovativejournal.in/index.php/jbme/article/view/2038/1706>
- Barrios, Y., Alcalá, M., Carrillo, M. y Vargas, L. (2020). Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa. Caso estudio. *Utopía y Praxis Latinoamericana* (25) 11, pp. 138-163. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>.
- Bernal, I., Lucio, D. y Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, (23) 84
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. = Quality of working life in commoditized hospitals and universities. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1)
- Canales-Vergara, M. A., Valenzuela-Suazo, S. V., y Luengo-Machuca, L. H. (2018). Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*, 15(4). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.544>
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R. y Ayala, I. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4),624-632.[fecha de Consulta 14 de Marzo de 2022]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180069886011>
- Freitas, G. R. de, Calais, S. L., y Cardoso, H. F. (2018). Estresse, ansiedade e qualidade de vida em professores: efeitos do relaxamento progressivo. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22(2), 319–326. <https://doi.org/10.1590/2175-35392018018180>
- García, R., Tommasino, H., Marzaroli, J., y Gutiérrez, R. (2011). Impacto de estrategias colectivas en la sustentabilidad de sistemas familiares lecheros en Uruguay. *Pastos y Forrajes*, 34(1),109-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2691/269119476009>
- Garrido, J., Blanch, M., Uribe, F., Flórez, A., y Pedrozo, C. (2011). El Capitalismo Organizacional Como Factor De Riesgo Psicosocial: Efectos Psicológicos Colaterales De Las Nuevas Condiciones De Trabajo En Hospitales Y Universidades De Naturaleza Pública. Resultados Santander, Colombia. *The Organizational Capitalism as a Psychosocial Risk Factor:*

Psychological Collateral Effects of the New Working Conditions in Hospitals and Universities of Public Nature. Results in Santander, Colombia., 28, 166–196. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=70050381&lang=es&site=ehost-live>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill, sexta edición

Kerlinger, F. y Lee, H. (2008). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. México: McGraw Hill, cuarta edición

Miño Sepúlveda, A. V. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. Summa Psicológica, 13(2). <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>

Montoya Agudelo, César Alveiro, y Boyero Saavedra, Martín Ramiro (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. Revista Científica "Visión de Futuro", 20(2),1-20.[fecha de Consulta 14 de Marzo de 2022]. ISSN: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

Muñoz, D., Orellano, N. y Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente, (21) 40, pp. 532-544. DOI: <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Organización Mundial de la Salud (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ed. OMS. Suiza 2010

Organización Mundial de la Salud (2017). Protección de la Salud de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.

Organización Mundial de la Salud (2022). Urge proteger la salud de los que trabajan a distancia. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking>

Organización Panamericana de la Salud (2022). Salud de los Trabajadores. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2013). Índice para una vida mejor. Recuperado de

https://www.oecd.org/centrodemexico/%C3%8Dndice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen_130529.pdf

Pedraza, M. A., (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación* (15) 1 90-101. DOI: 10.22507/rli.v15n1a9

Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., y Fernández-Davila Jara, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc>

Quezada-Abad, C. (2017) Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la universidad técnica de Machala. *Revista Ciencia Unemi* (10) 23, pp. 70-79

Sánchez, G. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2),161-166.[fecha de Consulta 24 de Marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

CÓMO CITAR

Galvan Corral, A. ., BOJORQUEZ DIAZ, C. ., & MURILLO FÉLIX, C. . (2022). Percepción de académicos y administrativos sobre la calidad de vida laboral en la universidad. *Revista de Investigación Académica sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, (38). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.495>



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

