

# **VALORACIÓN COMPARATIVA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y ESPECIAL**

---

*Carmen Leticia Cota Salgado*

Profesora del área de Ciencias Económico  
Administrativas del TecNM campus Ensenada.

*Úrsula Artemisa Hernández Garmendia*

Docente en formación a nivel superior en el área de  
Ciencias Económico Administrativas.

*Sergio Alonso Hernández Castillo*

Profesor del área de Ingeniería Industrial del TecNM  
campus Ensenada.

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



**Resumen:** Esta valoración comparativa de la Calidad de Vida Laboral entre dos ambientes educativos, uno a Nivel de Educación Superior y el otro de Educación Especial, es una investigación del tipo no experimental, cuantitativa, descriptiva y correlacional, en la que se contrastan los resultados de dos investigaciones realizadas en el transcurso del año 2019, donde se consideraron las condiciones laborales como factor preponderante.

Para el desarrollo de éstas investigaciones, se diseñaron y validaron instrumentos exprofeso, cuyas calificaciones en Alfa de Cronbach fueron: para el instrumento A, el que media la CVL de los Docentes del Tecnológico Nacional de México campus Ensenada de 0.863, mientras que para el instrumento B, aplicado en la evaluación de la CVL de los Docentes en Educación Especial de la ciudad de Ensenada, fue de 0.884; por lo que ambos instrumentos se consideran válidos, de buena calidad y consistencia.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, condiciones laborales, educación superior, educación especial, docentes.

## INTRODUCCIÓN

Fue en el siglo pasado, a inicios de la década de los 70, según Arias (2017), cuando se acuña el concepto de Calidad de Vida Laboral, y este surge como una respuesta a la necesidad de humanizar el entorno laboral, para lo que Nadler y Lawler ofrecen una razón primordial, contribuyendo con su enfoque para el desarrollo humano, partiendo de la mejora del ambiente de trabajo, para lograr su culminación.

Sobre los trabajos de Nadler y Lawler, Chiavenato (2017), destaca que, en la construcción de un prototipo para la evaluación de la CVL, son la toma de decisiones donde participe el empleado, el enriquecimiento de la tarea, la reestructuración del trabajo, así como

la innovación en el sistema de recompensas y la mejoría en general del ambiente de trabajo a través de condiciones físicas y psicológicas favorables, además de la defensa de los derechos humanos, los elementos básicos.

Para Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, la CVL es un proceso dinámico y multidimensional que, al integrar aspectos que den mayor valor al trabajo, que opera como el medio propicio para lograr el desarrollo del ser humano. (Arias, 2017).

De acuerdo con Chiavenato (2017), la CVL es parte integral de las diversas teorías administrativas, que tienen por objeto explicar lo que le ocurre al trabajador con relación a su función dentro de la organización. Donde, sin lugar a dudas, debe incluirse el respeto por las personas, para que ellas logren elevados niveles de productividad con alta calidad.

Wehrich, Cannice y Koontz (2017), consideran que la CVL es un conjunto de elementos a partir de los cuales se pueden desarrollar programas organizacionales de motivación y, por esos medios, lograr el incremento en los niveles generales de productividad.

Es en 2017 cuando la Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.) como respuesta ante la crisis económica mundial, crea un programa para el Trabajo digno, descrito ampliamente en la Agenda 2030, que pretende el logro del desarrollo sostenible, colocando como factores primordiales las personas y su pleno empleo, así como la conservación de los recursos naturales, para lograr un crecimiento económico sostenido. Considera la O.I.T., que la educación con calidad, es el vehículo para alcanzar un empleo decente y remunerativo, con igualdad de oportunidades y, por tanto, el desarrollo de una mejor calidad de vida.

## PRIMEROS MODELOS

De acuerdo a Arias (2018), la CVL se

conforma por tres elementos, siendo el primero los ingresos del trabajador, recordando que el nivel de satisfacción proporcionado se liga a la diferencia entre el sueldo propio y el del resto de sus compañeros.

La seguridad del mercado laboral es el elemento a continuación, aquí se revisa el riesgo a quedar desempleado y el temor a caer en un rango inferior de sueldo.

El tercer elemento en éste modelo, es la calidad del medio ambiente laboral, donde se incluyen la presión por el manejo del tiempo, los riesgos de accidente dentro en el área del trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales, así como las oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Para Patlán, de acuerdo con Arias (2017), la CVL considera elementos tales como la naturaleza del individuo y su capacidad para equilibrar el trabajo, la vida familiar, la satisfacción y motivación, además de la posibilidad de un certero desarrollo profesional. Se le incluye además, factores como las condiciones y medio ambiente, la seguridad laboral, salud, contenido y significado del trabajo mismo, al igual que los sueldos y salarios, además de autonomía y control propio sobre el trabajo que se realiza.

Antes de cerrar su modelo, Patlán agrega algunos factores socio laborales, como las relaciones interpersonales, la retroalimentación, el apoyo de la organización, y el reconocimiento sobre la labor desarrollada. (Arias, 2017).

Para Hackman y Oldhan, según Chiavenato (2017), la evaluación de la CVL, incluye la diversidad de capacidades que se requieren para el desarrollo de la labor, al igual que el nivel de reto para el trabajador; la identidad que experimente con la tarea desarrollada, además del sentido de impacto de su labor en el producto final.

Al constructo anterior se agregan la autonomía en el momento de la realización del

trabajo, la responsabilidad y la independencia, junto con la retroalimentación del supervisor de la labor realizada, así como las relaciones interpersonales con el resto de la planta de trabajadores y con los clientes.

De acuerdo con Walton, una valoración certera de la CVL debe poseer, como elemento central, la posibilidad de recibir una compensación justa, seguido muy de cerca por las condiciones de seguridad y salud. (Chiavenato, 2017).

La retroalimentación sobre la labor desempeñada, es otra característica del instrumento que, según Chiavenato (2017), incluye Walton, al igual que lo hicieron Hackman y Oldhan, pero aquí se agregan las oportunidades de crecimiento continuo, la seguridad de permanecer dentro de la compañía, con eliminación paulatina de barreras jerárquicas para permitir el desarrollo de un ambiente de trabajo más satisfactorio.

## SEGURIDAD

En términos generales, los aspectos de seguridad se centran en la seguridad e higiene industrial, sin duda factores importantes para el desarrollo de la CVL, sin embargo, Griffin, Phillips y Gully (2017), enmarcan que se tiende a descuidar los elementos relacionados con el estrés laboral, provocado por la inseguridad en la conservación del empleo, razón por la que destacan que el estrés del personal dentro de la organización se incrementa, de manera significativa, durante los periodos de despidos y fusiones con otras empresas, es decir, cuando se percibe que la seguridad en la conservación del empleo resulta endeble.

De acuerdo con Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), son los tradicionalistas en la Administración quienes apuntan que la seguridad en el trabajo, el avance en la carrera y la protección contra los caprichos del empleador, son elementos destacados para describir a la CVL.

## COMPENSACIONES

Las compensaciones están compuestas, de acuerdo con Bohlander, Snell y Morris (2018), por tres elementos, donde, además de los sueldos y salarios directos, se consideran beneficios indirectos, compensaciones no monetarias, así como programas de reconocimiento, además de poder contar con un trabajo gratificante, así como con el apoyo de la organización, en un ambiente laboral flexible.

Con objeto de lograr de una buena CVL, de acuerdo a Guizar (2013), las compensaciones deben satisfacer las necesidades del empleado, incluyendo aquí recompensas en forma de pagos, promociones, beneficios y reconocimiento, para lograr así brindar satisfacción al trabajador y atraer nuevo capital humano.

Según Robbins y Coulter (2018), a fin de que el trabajo sea interesante y retador, deben brindarse recompensas equitativas y crearse condiciones de trabajo donde impere la solidaridad. Una forma de lograrlo es la investigación continua, por parte de los directivos, sobre las necesidades de los empleados y atenderlas con celeridad, para con ello generar un mayor compromiso y productividad.

Por otra parte, Chiavenato (2019), considera que los objetivos de los planes de prestaciones sociales, deben incluir la mejora de la CV de los empleados, así como del clima laboral, hasta conseguir que la rotación y el ausentismo disminuyan, mientras que la productividad aumente.

## SATISFACCIÓN

Griffin, Phillips y Gully (2017), indican que la satisfacción es el reflejo de las actitudes y sentimientos del empleado hacia el trabajo, y ésta se encuentra influenciada por los valores personales del individuo y sus actitudes.

Mientras que, para Hellriegel, Jackson y

Slocum, (2017), la motivación y la satisfacción laboral, son elementos estrechamente relacionados con el comportamiento de los gerentes, el diseño de los puestos, el contexto de la organización y las diferencias individuales.

La satisfacción, de acuerdo con Robbins y Coulter (2018), se manifiesta a través de las actitudes de los empleados, de manera tal que, mientras un empleado con alta satisfacción laboral tendrá una actitud positiva hacia la organización, alguien que no esté satisfecho, lo exhibirá a través de su baja productividad y actitud poco amistosa.

## DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

La presente es una investigación no experimental, cuantitativa, correlacional, de tipo descriptiva, en la que se realiza un análisis comparativo de las condiciones laborales que impactan a la CVL, dentro de una Institución de Educación Superior, investigación A, con Escuelas de Educación Especial dentro de la ciudad de Ensenada, Baja California, investigación B; todas ellas situadas en México.

Debe considerarse que el universo de las escuelas que se incluyen en éste estudio, se encuentran financiadas por el gobierno federal, por lo que pertenecen y se rigen por la normatividad de la Secretaría de Educación Pública.

## DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO A

La investigación A se desarrolló en el Tecnológico Nacional de México, campus Ensenada, para lo que se diseñó un instrumento, integrado por 16 elementos, con la finalidad de evaluar la CVL, empleando escala de Likert de 5 niveles, partiendo de un "totalmente en desacuerdo" hasta un "totalmente de acuerdo". Para la validación de ésta herramienta, se calificó a través de Alfa de Cronbach, y alcanzó, desde su origen un puntaje de 0.863, por lo que, de acuerdo a

George y Mallery (2003), se considera bueno.

Se realizó una nueva valoración por éste mismo índice, Alfa de Cronbach, para la porción del instrumento original que resulta similar al empleado en la investigación B, es decir, los elementos considerados en la evaluación de la CVL con relación a las condiciones laborales en las escuelas de Educación Especial. En éste punto se logra un 0.889, por lo que la calificación resulta ser buena.

La primera dimensión para determinar la CVL en la investigación A, era la seguridad, y ésta a su vez era medida a través de 4 indicadores distintos. Las compensaciones constituían la segunda dimensión de éste primer instrumento y, en ésta se incluían 5 indicadores, de los cuales son 4 los coincidentes con la investigación B

El instrumento original de la investigación A, integraba dentro de su evaluación para las compensaciones un indicador sobre la satisfacción, que será utilizado en ésta valoración comparativa para la tercera dimensión de la investigación B, más puntual en torno a la calificación para la satisfacción, pues la mide en 4 dimensiones.

El constructo original para la valoración de la CVL de la investigación A, incluía la evaluación de la igualdad de oportunidades y de la independencia, para determinar las condiciones laborales, sin embargo, para este análisis comparativo serán desestimadas estas últimas, dado que son elementos divergentes del instrumento empleado para la evaluación de la CVL de la investigación B. Tabla 1.

## DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO B

La investigación renombrada como B para éste análisis comparativo, se desarrolló en la ciudad de Ensenada, Baja California, México, entre los docentes de Educación Especial. A través de ella, se evaluaba la CVL descrita por tres variables. La primera de éstas variables eran las condiciones laborales, dadas por las dimensiones de seguridad, compensaciones y satisfacción.

La segunda variable de ésta investigación B, la integraban las condiciones del entorno físico y, para la tercera variable, se incluían elementos de valoración de las condiciones personales.

La herramienta de evaluación empleada se construyó *ad hoc* y contemplaba recolección y clasificación de los datos en escala de Likert de 5 niveles, similar a la investigación A.

La validación del instrumento original alcanzó una calificación en Alfa de Cronbach de 0.884, por tanto, buena; mientras que la porción del instrumento original utilizado para éste análisis comparativo, resultó ser 0.761, es decir, aceptable, (George y Mallery, 2003). Tabla 1.

## UNIVERSO Y TAMAÑO DE MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN A

El universo de estudio, para esa fecha, era de 91 docentes de los distintos turnos, tanto en sistema presencial como a distancia. La muestra obtenida fue de 84 participantes, es decir, el 92% del universo, lo que garantiza un nivel de confiabilidad del 99%, con un margen de error máximo de 5%.

Validación de los instrumentos por Alfa de Cronbach					
A			B		
Original	0.863	Bueno	Original	0.884	Bueno
Actualizado	0.889	Bueno	Actualizado	0.761	Aceptable

Tabla 1. Validación de los instrumentos Alfa de Cronbach

## UNIVERSO Y TAMAÑO DE MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN B

El universo analizado dentro de la investigación B, estaba constituido por 95 docentes, de los que se tomó una muestra de 84 participantes, lo que representa un 88% del universo, lo que brinda un 99% de confiabilidad con un margen de error del 5%. Tabla 2.

## COINCIDENCIAS EN LOS INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN A Y LA INVESTIGACIÓN B

Para el desarrollo de la investigación A, se desarrolló un instrumento que incluía 16 ítems para calificar la CVL de acuerdo a las

condiciones laborales en cuatro dimensiones, que contemplaban 1° la seguridad, 2° las compensaciones, 3° la satisfacción. La calificación de igualdad de oportunidades e independencia también formaban parte del instrumento.

El constructo desarrollado para la investigación B, contenía 23 elementos y calificaba la variable de condiciones laborales, con indicadores sobre 1° seguridad, 2° compensaciones y 3° nivel de satisfacción, utilizadas en este análisis comparativo. Se incluían además, las variables de entorno físico y condiciones personales.

Los elementos coincidentes de ambas investigaciones se presenta la tabla 3.

Universo y muestra			
A		B	
Universo	91	Universo	95
Muestra	84	Muestra	84

Tabla 2. Universo y muestra

SEGURIDAD instrumento A	SEGURIDAD instrumento B
1 Considero que mi trabajo en el ITE es seguro y fácil de conservar	1 Considero que mi trabajo es seguro y fácil de conservar
2 La seguridad que percibo en mi trabajo me permite considerar que seguiré laborando en el ITE dentro de 3 años	2 Las acciones sindicales contribuyen a que me sienta seguro de conservar mi trabajo
3 Los cambios generados por la acreditación de las carreras del ITE contribuyen a que me sienta más seguro de conservar mi trabajo 4 Las modificaciones producto de los procesos de acreditación me obligan a prepararme más para conservar mi empleo	4 Los planes y programas de estudio docentes me permiten sentirme seguro en la conservación de mi trabajo
COMPENSACIONES instrumento A	COMPENSACIONES instrumento B
5 Considero justo lo que recibo como pago a mi esfuerzo laboral	5 Considero justo lo que recibo como pago por mi labor docente
6 Lo que recibo como pago es representativo de mis logros y avances laborales 7 Además del pago que recibo por mi labor, se me entregan compensaciones adicionales	7 El pago que percibo es representativo del esfuerzo y la preparación pedagógica y/o académica con la que cuento
8 Recibo reconocimiento por mi desempeño laboral	6 Recibo reconocimiento de mis pares y jefe inmediato por mi desempeño laboral
SATISFACCIÓN instrumento A	SATISFACCIÓN instrumento B
9 Estoy satisfecho con lo que recibo como pago por mi labor docente	8 Estoy satisfecho con el progreso logrado en el tiempo que he laborado en el sistema educativo 9 Estoy satisfecho con la armonía que impera en mi ambiente de trabajo 10 Estoy satisfecho con el nivel de confianza, comunicación y colaboración de mis pares 11 Estoy satisfecho con el trato que recibo de mi jefe inmediato

Tabla 3. Coincidencias en los indicadores de los instrumentos

## COMENTARIOS FINALES

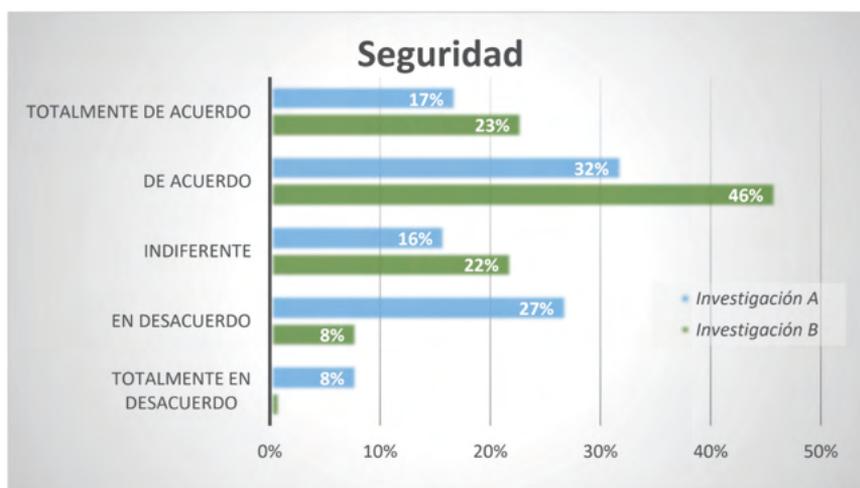
### RESUMEN DE RESULTADOS

En la investigación A, el 63% está de acuerdo (A) y totalmente de acuerdo (TA) con el nivel de seguridad, el 20% está en desacuerdo (D) y totalmente en desacuerdo (TD), mientras que 17% es indiferente (I). Para la investigación B, están A y TA con su seguridad el 48%. En D y TD están el 28%, los I alcanzan un 24%. Gráfica 1.

Con relación a las compensaciones para la investigación A el 46% está de A y TA. el 17% es I, y el 37% está D y TD.

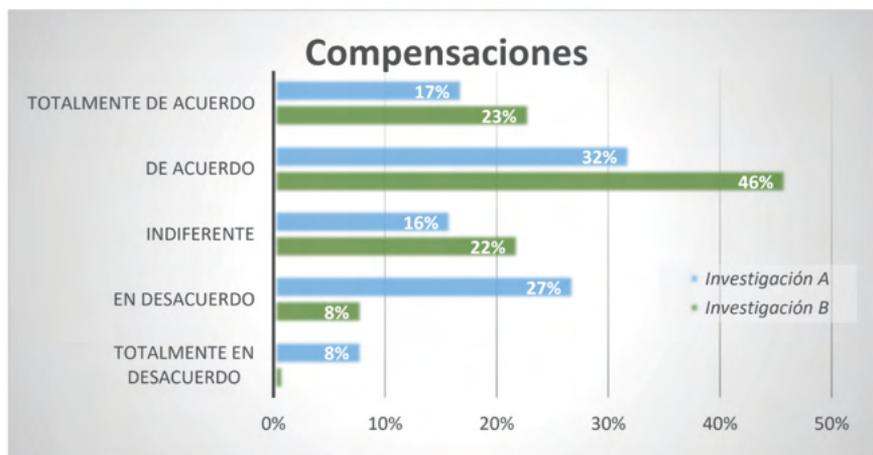
En la investigación B 42% de A y TA, el 19% es I y 39% está en D y TD.

Para la satisfacción con condiciones laborales, en la investigación A, 49% dijo estar A y TA, por otra parte, el 35% indican estar en D y TD, desacuerdo y totalmente en desacuerdo, 16% indiferente, del grupo B, 69% de acuerdo y totalmente de acuerdo.



Gráfica 1. Seguridad

El índice de correlación Bi variada de Pearson, entre los elementos de seguridad de A y B 0.577, entonces es de grado ascendente moderado.



Gráfica 2. Compensaciones

Índice de correlación Bi variada de Pearson, entre los elementos de compensaciones de A y B 0.836, por tanto, es de grado ascendente alto.



Gráfica 3. Satisfacción

El índice de correlación Bi variada de Pearson, entre los elementos de satisfacción de A y B **0.837**, portanto, existe una correlación de grado ascendente alto.

## CONCLUSIONES

Las condiciones laborales experimentadas por los docentes de ambas investigaciones son muy similares, con una diferencia de 15% en los niveles de seguridad en la conservación de sus empleos a favor de los docentes del TecNM campus Ensenada.

Existe una mínima diferencia del 4% en la dimensión de compensaciones lo que no representa una ventaja clara para los docentes del TecNM campus Ensenada.

La satisfacción laboral, se encuentra 20% mejor calificada entre los docentes de Educación Especial, contribuyendo a brindarles una mejor CVL.

## RECOMENDACIONES

Favorecer el desarrollo de la CVL de los docentes en Educación Especial implementando estrategias que permitan incrementar la percepción de seguridad sobre la permanencia en sus centros de trabajo.

Establecer planes que permitan a los docentes del TecNM campus Ensenada, sentir el impacto de su labor reconociéndose como parte integral en la formación de sus alumnos

y con ello lograr una mayor satisfacción laboral.

Continuar con las evaluaciones de la CVL para detectar oportunidades de desarrollo del capital humano, reconociendo fuentes de estrés laboral tales como las anteriormente descritas.

Evaluar las condiciones físicas de los espacios donde se desarrolla la labor docente y descubrir elementos susceptibles de mejora, para demostrar que el bienestar de los docentes es de suma importancia para la dirección.

## REFERENCIAS

- Arias, L. (2017), *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad* (1° edición) México: Juan Pablo editor.
- Arias, L. (2018), *Administración del capital humano para el alto desempeño* (1° edición) México: Trillas.
- Bohlander, G., Snell y S., Morris, S., (2017), *Administración de Recursos Humanos* (17° edición) México: CENGAGE Learning.
- Chiavenato, I. (2017), *Comportamiento organizacional* (3° edición) México: Mc Graw Hill Education
- Chiavenato, I. (2019), *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (10° edición) Mexico: Mc Graw Hill Education
- George, D. y Mallery, P., (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Bacon. P. 231
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S., (2017), *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (12° edición) México: CENGAGE Learning.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y Aplicaciones.* (4° edición) México: Mc. Graw Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J., (2017), *Administración Un enfoque basado en competencias* (12° edición) México: CENGAGE Learning.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2017). *Agenda 2030 del desarrollo Sostenible*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/topics/sdg2030/resources/WCMS\\_470340/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/sdg2030/resources/WCMS_470340/lang--es/index.htm)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración.* (13° edición) México: Pearson.
- Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación.* (15° edición) México: Mc Graw Hill.