

EQUIDAD ECONÓMICA DIMENSIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA¹

EQUITABLE ECONOMIC DIMENSION OF QUALITY OF WORK LIFE IN THE UNIVERSITY OF GUAJIRA

Elvis Eliana Pinto Aragón², Clara Judith Brito Carrillo³ & Carmenza Leonor Mendoza Cataño⁴
Universidad de la Guajira-Colombia

RECIBIDO: Diciembre 02 de 2015

ACEPTADO: Mayo 24 de 2016

RESUMEN

Este artículo tiene como propósito analizar la equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral en la Universidad de La Guajira. Metodológicamente, la investigación corresponde a un paradigma positivista, el tipo de investigación es descriptiva y analítica, diseño no experimental, transaccional y de campo, la población fue de 59 empleados de carrera administrativa, obteniéndose la información mediante la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de nueve ítems con opciones de respuestas múltiples, validado por cinco expertos, mientras la confiabilidad ,mediante la estimación del coeficiente de alfa crombach con un 91% de fiabilidad, para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva. Los resultados indicaron que la equidad económica representa una dimensión de la calidad de vida, generando un aporte para mantener la integración de los trabajadores universitarios con las actividades misionales en la universidad objeto de estudio. Concluyéndose que la equidad como parte de la dimensión de la calidad de vida en la universidad de La Guajira proporciona bienestar a los trabajadores mediante los beneficios derivados de su relación laboral, convirtiendo sus espacios en un ambiente gratificante para el cumplimiento de las funciones asignadas, asimismo manteniendo la convivencia y satisfacción en el quehacer de su compromiso y desempeño laboral.

Palabras clave: Equidad económica, calidad de vida laboral, Universidad de La Guajira. **JEL:** D, D63, J, J01, J30, I3, I31.

ABSTRACT

This article aims to analyze economic equity as a dimension of the quality of working life at the University of La Guajira. Methodologically, the research corresponds to a positivist paradigm, the type of research is descriptive, analytical, non-experimental, transactional and field design, the population sample was composed by 59 administrative career employees, the information was obtained through survey technique using as an instrument a nine item questionnaire with multiple response options, validated by five experts, while reliability was estimated by use of Cronbach Alpha method with reliability of 91 percent, For data analysis, descriptive statistics was employed. The results indicated that economic equity represents a dimension of the quality of life, providing a contribution in order to maintain the integration of workers with the mission activities of the university under study. Concluding that equity as part of the quality of life dimension at the University of La Guajira provides well-being to workers through the benefits derived from their employment relationship, turning their spaces into a rewarding environment for the fulfillment of the functions assigned, as well as maintaining the coexistence and task satisfaction of their commitment and work performance.

Keywords: economic equity, quality of working life, Universidad de La Guajira

Este Artículo se puede referenciar

Pinto, E.; Brito, C. & Mendoza, C. (2016). *Equidad económica dimensión de la calidad de vida laboral en la universidad de la Guajira. En Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, administrativas y contables de la Universidad Simón Bolívar* 8(2), 127 - 143

¹ Artículo empírico, con un enfoque cuantitativo generado de un resultado de Proyecto de Investigación terminada titulada: *Análisis de la calidad de vida laboral de los empleados de Carrera administrativa de la universidad de La Guajira. Desarrollada por el grupo ENCI y Contacto con la Comunidad. Financiada por la Universidad de la Guajira.*

² Magister Gerencia de Recursos Humanos. Docente e investigadora, epinto@uniguajira.edu.co.

³ Magister Desarrollo y gestión de empresas. Docente e investigadora, clarabrito@uniguajira.edu.co.

⁴ Post doctorado Gerencia en Educación superior. Docente e investigadora, cmendoza@uniguajira.edu.co.



1. INTRODUCCIÓN

La complejidad del mundo contemporáneo ha generado constantemente escenarios de incertidumbre, los cuales trascienden las barreras en la gestión de las organizaciones, sin exclusión del campo universitario, donde cada día son más las demandas del entorno que limitan dar respuesta efectiva en los espacios de trabajo, afectando la confianza y con ello la satisfacción de su gente, esto quizás atribuible a factores tanto endógenos como exógenos al ambiente de trabajo, donde la calidad de vida laboral se convierte en un marco referencial para aportar éxito a la gestión institucional.

Tal como muestra en los resultados planteados por Granado (2011), en el cual las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la ola de las empresas eficientes, donde los trabajadores juegan un rol importante, por lo que la calidad de vida laboral es un elemento para tener éxito en la gestión de hoy.

Por esta razón la universidades en sus planes de desarrollo, deben incluir proyectos y planes de acción que coadyuven a potenciar las competencias profesionales y el bienestar general de sus trabajadores, de allí un tema de interés por la calidad de vida laboral, siendo un factor de convivencia para garantizar la estabilidad, eficiencia y eficacia en la ejecución de sus procesos de trabajo, asociándose aquellas condiciones concernientes a : el horario, la comunicación, retribución, el medio ambiente laboral; beneficios y servicios obtenidos, posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, por enunciar algunas de ellas, representando en su conjunto indicadores importantes, para determinar la satisfacción, motivación y el rendimiento laboral sin afectar su calidad de vida.

Por consiguiente, la universidad de la Guajira como institución al servicio de la sociedad debe dirigir la mirada hacia un norte estratégico, desarrollando acciones que logre proporcionar calidad de vida, para satisfacer las necesidades de los colaboradores, siendo un factor fundamental para el éxito de sus procesos de trabajo y la integración de sus trabajadores hacia la excelencia institucional. Según una investigación llevada a cabo por Gómez (2010), acerca de la calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle De Aburrá – Colombia, refiere en los resultados de su investigación que ha sido utilizada como indicador de las experiencias humanas en el sitio de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que lo desempeñan.

Por tanto, las organizaciones requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos ejecutados, siendo recompensados adecuadamente por sus contribuciones, representado la calidad de vida un reflejo real del aporte a las personas y a la sociedad de la cual hacen parte. En virtud de los aspectos planteados, las instituciones académicas, en este particular la Universidad de La Guajira como célula social debe conocer cuáles son los factores determinantes de la dimensión en la calidad de vida laboral, con el propósito de ofrecer a sus trabajadores un lugar gratificante y motivante para el logro de los objetivos tanto personales como institucionales generando resultados positivos, y con ello una gestión



exitosa como resultado de las actividades institucionales.

Por tanto, como institución al servicio de la sociedad, debe avanzar en tendencias que faciliten el aprovechamiento de oportunidades, fomentando acciones para lograr la integración de la gestión universitaria con modelos de trabajo que propicien bienestar hacia la calidad de vida de los colaboradores, pudiendo emplear planes de gestión humana con sentido estratégico, donde se exprese la necesidad de alcanzar la satisfacción laboral teniendo presente y como norte el mejoramiento de la competitividad, a través del aporte del talento y competencia de su gente, permitiendo satisfacer sus necesidades.

Motivado a esto, el presente estudio tiene como objetivo analizar la equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral en la universidad de la Guajira, para lo cual, se apertura con una parte introductoria donde se describe la situación objeto de estudio, seguido de un referente teórico que concentra posturas de autores e investigadores respecto al tema tratado, seguidamente se hace mención al método utilizado, para finalizar con los resultados obtenidos y su discusión dentro del proceso investigativo.

Referente teórico

A razón de los aspectos que se insertan para desarrollar el sustento de la variable objeto de estudio, la calidad de vida, mediante la dimensión equidad económica se presenta el apoyo documental aportado por autores consultados acerca del tema abordado

Partiendo de los aspectos expuestos, explica la Organización Mundial de la Salud (OMS, citado en Whoqol, 1993), que la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los cuales vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto amplio influido de un modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

Para Lefley (1998, citado de Urzúa & Caqueo, 2010), la calidad de vida es un concepto imbuido de significado cultural, económico y político, donde el producto final de cualquier modelo sería un estado global de bienestar asociado a determinados puntos de vista, el cual parte de los supuestos que todos los individuos tendrían derecho a un estado de bienestar y además esta experiencia de bienestar puede ser medida en términos de indicadores universales objetivos.

Lares (1998) define la calidad de vida laboral como la percepción ambiental que tienen los empleados del puesto de trabajo, entendida ésta como la sensación de bienestar y satisfacción al momento de ejercer sus labores. Agrega el autor, que esta es aplicada a una diversidad de cambios propuestos en las



organizaciones, pudiendo centralizarse en niveles adecuados de seguridad industrial, salario y condiciones físicas, entre otros.

Del mismo modo, coincide Chiavenato (2011) que el término calidad de vida laboral fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre diseño de puesto, según él, el concepto se deriva a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. Para Robbins (2007), es un proceso, en el cual la organización responde a las necesidades de los empleados estableciendo mecanismos que les permitan participar por completo en las decisiones diseñadas en su vida en el trabajo. Mientras, Davis & Newstrom (2003) señalan que comprende lo favorable o no para los individuos un entorno de trabajo en su totalidad.

Zohurul & Siengthai (2009) definen la calidad de vida laboral como la condición favorable de los empleados en su entorno laboral, al igual las actitudes positivas de los directivos hacia ellos. En cambio, en referencia a los criterios planteados por Che, et al. (2006), la calidad de vida laboral es una filosofía asociada a un conjunto de principios, los cuales sostienen que las personas son los recursos más importantes en la organización. Enuncia, Levy & Anderson (1980, p. 7) que la calidad de vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa.

Hoy el concepto de calidad de vida en el trabajo incluye los aspectos físicos y ambientales, así como los de carácter psicológico del centro de trabajo, representando la medida en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la institución. Por tanto, la calidad de vida laboral, es un constructo social por el cual las organizaciones reconocen su responsabilidad de desarrollar labores y crear condiciones de trabajo de excelencia tanto para los individuos como para la solidez económica de la institución, agregan, los autores que los programas de calidad de vida laboral mejoran las condiciones de trabajo del empleado, generando resultados positivos para la organización y su interrelación con los colaboradores.

De tal manera, que la calidad de vida laboral en la Universidad de La Guajira propende aspectos de índole físicos, ambientales y psicológicos que generan satisfacción y felicidad laboral entre los empleados de carrera administrativa, siendo una dimensión que agrega valor al bienestar común entre los trabajadores para una interrelación en un entorno de convivencia y confianza desde un contexto simbiótico de ganar - ganar entre los colaboradores e institución y viceversa, contribuyendo a la generación de resultados positivos en la gestión institucional.

Herrera & Cassals (2005) el conocimiento de las dimensiones que influyen en la calidad de vida laboral resulta de intereses en las instituciones, pues el trabajo es una actividad humana individual y colectiva, que requiere de una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, entre

otras), que los individuos desempeñan esperando en cambio compensaciones económicas y materiales, más también psicológicas y sociales, que contribuyan a satisfacer sus necesidades.

Lares (1998), concibe un modelo de calidad de vida laboral como la condición de trabajo satisfactorias en beneficio de los empleados, también considera que para analizarla es necesario estudiar el componente objetivo y subjetivo. Describe un modelo integral de la calidad de vida en el trabajo, en el cual se plantea una serie de dimensiones tales como: equidad económica, participación y control .alineación, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima laboral, las cuales permiten conocer cómo se percibe la calidad de vida el trabajador en su ambiente laboral. A razón de lo expuesto en esta investigación, se hizo referencia a la dimensión de equidad económica.

Para Mondy & Noe (2005) la equidad es la percepción que tienen los trabajadores de que reciben un trabajo equitativo, esta puede ser externa e interna la primera trata sobre el pago a los empleados a tasas comparables a las que se pagan por puestos similares en otras empresas, mientras la segunda corresponde al pago de los empleados de acuerdo a los valores relativos de puestos dentro de la misma organización.

La equidad económica según Lares (1998: 133) es la “distribución equitativa en el ingreso y bienestar del trabajador y mayor control económico sobre los recursos materiales y financieros”. La equidad económica desde una perspectiva integral de la calidad de vida laboral considera diversos aspectos tales como sueldos y salarios, beneficios adicionales como seguros médicos, pago por vacaciones, bonos, planes sociales y otros distribuidos de una forma equitativa y más igualitaria a todos sus empleados.

Con esto no se pretende que todos los trabajadores deban percibir el mismo salario o beneficios dentro de la organización, sino reducir al mínimo las incompatibilidades; es decir debe existir justas y considerables diferencias en cuantos a los salarios y beneficios laborales, entre quienes ejercen funciones de trabajo que requieren mayor responsabilidad, experiencia y conocimientos, y aquellos responsables de ejercer puestos de trabajo menos exigente. En este particular, Lares (1998) plantea que los indicadores que configuran esta dimensión son:

- ✓ **Control sobre asuntos económicos:** es el tipo de participación que tiene el empleado sobre los aspectos económicos que afectan a la organización a la cual pertenece.
- ✓ **Información financiera:** mide los niveles de información financiera que se producen en la organización, relacionándolo con la toma de decisiones en materia financiera y económica.
- ✓ **Beneficio y retorno económico:** está relacionado con el hecho que a mayor beneficio y retorno económico, mayor será la equidad económica de la empresa.

Para Chiavenato (2011), la equidad resulta de un sistema de relaciones de intercambio donde cada persona percibe sus propias contribuciones (inversiones) y las compara con las contribuciones



(inversiones) que los demás aportan a la organización. Es más también compara los premios (rendimientos) que recibe con los que perciben otras personas, entonces cuando estos dos premios son equivalentes se presenta una situación de equidad, de allí que se hay equidad la persona experimenta un sentimiento de satisfacción.

Por tanto, la equidad económica según el autor tiene vinculación a salario cuando este se encuentra por encima o por debajo de la cantidad que el empleado considera justa para su trabajo, por tanto la equidad se refleja como un indicador, el cual puede ser percibido producto del resultado de su desempeño en el cargo ocupado, asimismo las funciones y responsabilidades asignadas. Desde la óptica de Martínez, Oviedo y Luna (2013) entre los factores de la calidad de vida, se encuentran las condiciones económicas, encaminadas a la percepción del trabajador con respecto al salario recibido.

De tal manera, que la equidad económica en la Universidad de la Guajira, se asocia a la compensación monetaria, generada del trato salarial justo para los empleados de carrera administrativa adscritos a ella, por tanto se ve condicionada por diversos factores tales como económicos, financieros; asimismo el desempeño laboral, sindicatos, políticas de compensación, costo de vida, escala salarial, entre otros.

2. MÉTODO

✓ *Diseño*

La presente investigación, se establece desde los criterios del enfoque cuantitativo, bajo el razonamiento del paradigma positivista, teniendo como finalidad analizar la variable, a través de datos concretos percibidos de la realidad aportada por la opinión de la población objeto de estudio, y empleando para su interpretación métodos estadísticos. Para Pelekais, et al (2015) el paradigma de investigación cuantitativo, el dato es la expresión concreta que simboliza la realidad, asumiendo la objetividad como única vía para alcanzar el conocimiento.

Por otra parte, según el tipo de estudio se consideró aplicada, estando orientada a resolver un problema específico, del contexto objeto de estudio en un periodo de tiempo determinado. Chávez (2007) sobre este particular, la investigación comprende un estudio aplicado, para pretender dar respuesta a una situación determinada que pudiese afectar la gestión institucional en la universidad de La Guajira, a través de la calidad de vida laboral que ofrece como parte de su compromiso por ofrecer medios para satisfacer las necesidades de los trabajadores de carrera administrativa.

De acuerdo al nivel de investigación se tipificó como descriptiva, el cual va más allá de la exploración, este busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis Hernández, et al (2010) ; Méndez (2006), la investigación descriptiva suscribe aspectos característicos, donde se identifican diferentes



elementos, componentes y su interrelación, teniendo como propósito la delimitación de hechos involucrados en el estudio.

Con respecto, al enfoque de los autores planteados, puede inferirse que se compilaron los datos, mediante hechos característicos relacionados con la variable de estudio, equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral en empleados de carrera administrativa de la universidad de La Guajira Colombia, permitiendo abordar la realidad para conocer el comportamiento de ella en el contexto investigado.

Por consiguiente, tratándose que el estudio corresponde como objetivo analizar la equidad económica de la calidad de vida laboral de los empleados de carrera administrativa que laboran en la Universidad de La Guajira, se explica cómo una investigación analítica, Hurtado (2008), es aquella que reinterpreta lo analizado en función de algunos criterios, dependientes de los objetivos en estudio.

De igual manera, se considera de campo, donde la obtención de información se obtuvo en el sitio de acontecimiento de los hechos, logrando obtener datos que llevaron al análisis sistemático del problema, con el propósito de describirlo, explicar sus causas, efectos y extender su naturaleza, así como los factores constituyentes que permiten predecir su ocurrencia, siendo en este particular las áreas administrativas de la universidad de la Guajira. Arias (2006) menciona que la investigación de campo recolecta datos directamente en la realidad donde se generan los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Al respecto, Tamayo & Tamayo (2009), expresan que por medio de los estudios de campo, se recogen los datos directamente de la realidad.

Según Hernández, et al (2010), el diseño de la investigación viene a constituir el plan o estrategia que se concibe para alcanzar los objetivos planteados en el estudio, conllevando sus acciones a dar respuestas a los interrogantes presentados en el mismo, así como analizar la certeza de las posturas planteadas en un contexto particular.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, el presente estudio se ubica en los diseños no experimentales, por lo que no es la intención de los investigadores manipular deliberadamente la variable, sino observar el comportamiento del fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para luego interpretarlos. En este orden de ideas, Hernández, et al (2010), plantean que en las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

El tipo de diseño de investigación no experimental, se enuncia en la categoría transversal descriptiva, obteniendo la información sobre la variable estudiada en un momento único seleccionado por los investigadores, y luego efectuar el análisis e interpretación según la postura de los encuestados.

Hernández, et al (2010) los diseños no experimental de estudio transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, teniendo como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

✓ *Participantes*

Para definir en un marco conceptual la población, se tomó el postulado de Bernal (2006: 158), quien afirma que... “es el conjunto de todas los elementos a los cuales se refiere la investigación”. Hernández, et al (2010) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, partiendo de características de contenido, de lugar y el tiempo.

Por otra parte, Chávez (2007: 162), expresa que...“la población constituye el universo de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados, está constituida por características o estratos que le permiten distinguir a los sujetos unos de otros”. Según el autor las poblaciones se clasifican en dos tipos por número y función; por número se clasifican en finitas constituidas por menos de cien mil unidades y accesible es aquella porción sobre la cual se tiene acceso.

Cuadro 1. Características de la población

Cargos	Números de Colaboradores
Profesional	28
Técnicos	15
Auxiliares	16
Total	59

Fuente: Dirección de Talento Humano Uniguajira (2016)

La población de estudio se conformó basado en el concepto planteado en el párrafo precedente por su número como finita representada por 59 trabajadores de carrera administrativa de la universidad de La Guajira, siendo al igual, por lo cual, no se enfatizó en un cálculo muestral sino se realizó un censo poblacional tomando la totalidad de unidades informantes pertenecientes al objeto de estudio. Según Sabino (2008) en el censo poblacional se toman toda las unidades por la cual está constituida la población, tal como se observa en el siguiente cuadro. Méndez (2006) un censo consiste en estudiar todos los elementos involucrados en la población, siendo aconsejable aplicarla cuando esta es finita, asimismo requiere información inmediata sobre el estudio.

✓ *Instrumentos*

La técnica empleada para la recolección de los datos estudiados, la obtención y registro de éstos en el presente estudio, fue la técnica de la observación mediante encuesta Méndez (2006) la encuesta es un instrumento de observación formado por una serie de preguntas formuladas, cuyas respuestas son anotadas



por el encuestador, esta técnica permite el conocimiento de las motivaciones, actitudes y opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación.

En el caso del registro de la información se utilizó un cuestionario, contentivo a una serie de ítems con sus respectivas opciones de respuestas, estando asociados al panorama del tema investigado, es decir calidad de vida, para ello se recurrió a la búsqueda de la población objeto, a los fines de conocer su apreciación desde su postura como unidad informante. Tamayo & Tamayo (2009:143), define “un cuestionario es un instrumento objeto de recolección de datos estructurados por un conjunto de reactivos los cuales pretenden evaluar los indicadores surgidos de la operacionalización del estudio”. Hernández, et al (2010) un cuestionario, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. En este sentido, el instrumento para medir la equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral estuvo constituido por 9 reactivos, presentando la redacción de los ítems de forma de afirmativa con opciones múltiples de respuesta de siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Para generar la eficacia del desarrollo investigativo, se aplicó la validez del instrumento, el cual proporcionó elementos congruentes para la medición de la variable de estudio, pudiendo el instrumento de recolección de información ser aplicable a la población, y con ello obtener la opinión objetiva que facilite el alcance del objetivo de investigación. Hernández, et al (2010: 201) definen “la validez como el grado donde un instrumento mide la variable que busca medir”.

En este sentido, para obtener la validez del instrumento elaborado para medir el comportamiento de la variable en términos cuantitativos, se acudió a la consulta de cinco (5) expertos pertinente en el área de investigación, permitiendo desde su experticia profesional ser evaluado considerando elementos como contenido, pertinencia de los ítems con los objetivos, dimensiones e indicadores; asimismo la redacción. Hernández, et al (2010) la validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, es decir el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida.

Hernández, et al (2010) la confiabilidad de un instrumento es el grado que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, oscilando entre 0 y 1, por tanto infieren los autores que un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido, por ello se debe demostrar que este cumple con ambos requisitos.

Para calcular la confiabilidad del instrumento de recolección de información, se aplicó una prueba piloto, utilizando métodos estadísticos a una población con características similares a la objeto de investigación, seleccionando quince (15) sujetos que no se encuentren en relación directa a ella. Hernández, et al (2010) indican que una prueba piloto consiste en administrar el instrumento a una

pequeña muestra para probar su pertinencia y eficacia. Vale acotar, que la elección del método estadístico depende de la naturaleza del estudio y las opciones de respuestas contentivas en los ítems del cuestionario, entonces se seleccionó la fórmula de Alfa Cronbach detallada a continuación:

$$r = \frac{K}{K-1} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right] = \frac{66}{66-1} \left[\frac{1 - 56,98^2}{535,35^2} \right] = 0,907$$

Donde cada elemento significa:

r: resultado obtenido del Coeficiente de Cronbach.

K: Número de ítems del cuestionario

S²_i: Varianza de los puntajes de cada ítem

S²_t: Varianza de los puntajes totales

1: Valor numérico constante

Al obtener los resultados del cálculo de la fórmula, se pudo inferir que el índice de confiabilidad fue de 91% de fiabilidad del instrumento.

Para Méndez (2006) las técnicas estadísticas se utilizan para analizar e interpretar la información recopilada del instrumento, siendo la más manejada la distribución de frecuencia, y como medidas de tendencia central la media aritmética, geométrica, mediana y moda; mientras en las medidas de dispersión la varianza, desviación estándar, coeficiente de variación, entre otros.

A los efectos de interpretar los resultados de la información emitida por la población encuestada, se utilizó el Excel donde se cuantifico, organice, registré y tabularé los datos, permitiendo posteriormente analizar e interpretar los resultados. Previo a ello, se desarrolló un proceso de codificación, consistiendo en la asignación de un indicador numérico a las respuestas del cuestionario, en este caso la expresión numérica de las respuestas múltiples fue de: siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2, nunca 1. La codificación para Hernández, et al (2010) significa asignar a los datos un valor numérico o símbolo que los represente, siendo necesario para asignarlos cuantitativamente.

La tabulación Méndez (2006) señala que es el ordenamiento de la información donde al ser procesada y cuantificada por ítems y agrupadas por variables permite la presentación en tablas. En este sentido, la organización de las opciones de respuestas se vació en tablas, con la intención de registrar la información de los datos, luego de codificar y tabular los datos registrados en tablas, se aplicó la estadística descriptiva, calculando frecuencia absoluta y relativa de la información; Hernández, et al (2010) la estadística

descriptiva, permite describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenida por cada variable, mencionan los autores que la distribución de frecuencia son puntuaciones ordenadas en su respectiva categoría y generalmente se presentan como tabla.

✓ *Procedimiento*

El trabajo de investigación, se efectuó a través de la propuesta de un anteproyecto, señalando en su primera fase el planteamiento y formulación del problema, seguido de los objetivos de investigación tanto general como específicos; asimismo la justificación y delimitación. Consecutivamente, en la segunda fase se realizó la identificación de los antecedentes, elaboración de las bases teóricas y sistema de variable.

En referente a la tercera fase, se planteó el marco metodológico, identificando el paradigma, tipo y diseño de investigación, población, materiales e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, asimismo el tratamiento estadístico utilizado. En la cuarta fase se analizaron y discutieron los datos. Finalmente, se presentan conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas que apoyan el trabajo investigativo. Luego, a modo de presentación se elaboró el informe final, además del presente artículo como producto del trabajo realizado.

3. **RESULTADOS**

El análisis de los resultados se realizó aplicando estadística descriptiva, con el apoyo interpretativo de frecuencias absolutas y relativas para determinar el comportamiento de la variable equidad económica como dimensión de la calidad de vida en el escenario universitario, a razón de considerar la opinión de los empleados de carrera administrativa adjuntos a la gestión de ella. En efecto se determinaron los promedios de las dimensiones e indicadores; asimismo sus ítems.

Cabe destacar que estos resultados fueron interpretados mediante un baremo diseñado en función de las alternativas de repuestas y el número de ítems de cada indicador. Al igual, la distribución de frecuencia permitió observar el nivel porcentual desde la opinión de los encuestados. En este sentido, los cálculos de las variables y sus análisis se presentan mediante tablas, que ilustran los datos obtenidos para mejor comprensión del lector.

Cuadro 2. Baremo de interpretación de los niveles de calidad de vida laboral

Rangos	Categorías
1,00 ≥ 2, 60	Baja
2,61 ≥ 3,40	Media
3,41 ≥ 5,00	Alta

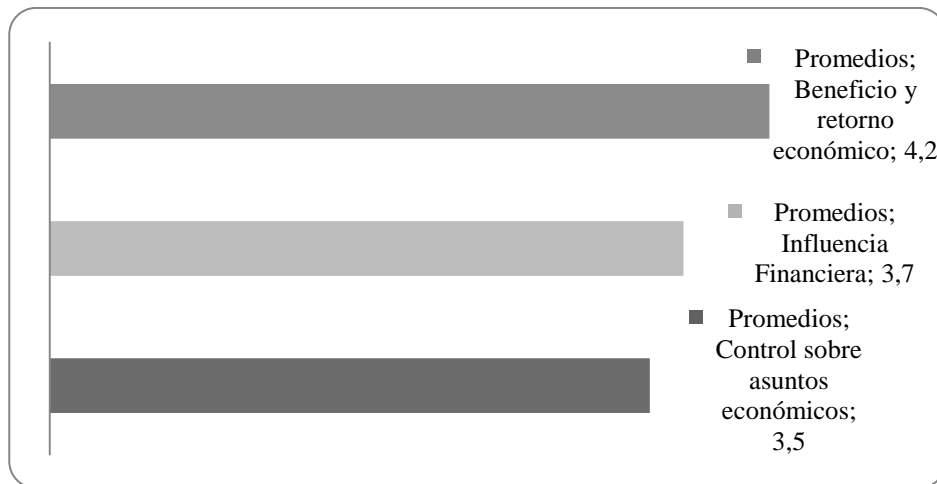
Fuente: Pinto, Brito & Mendoza (2016)

Tabla 1. Equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral

Indicadores	Alternativa de Resp.	S		CS		AV		CN		N		Promedios		
		Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Item	Ind	Dim.
	Ítems	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Item	Ind	Dim.
Control sobre asuntos económicos	1	0	0,00%	0	0,00%	6	10,17%	20	33,90%	33	55,93%	1,54	3,5	3,8
	2	24	40,68%	32	54,24%	3	5,08%	0	0,00%	0	0,00%	4,36		
	3	41	69,49%	13	22,03%	5	8,47%	0	0,00%	0	0,00%	4,61		
Influencia Financiera	4	19	32,20%	16	27,12%	23	38,98%	1	1,69%	0	0,00%	3,90	3,7	
	5	12	20,34%	18	30,51%	28	47,46%	1	1,69%	0	0,00%	3,69		
	6	18	30,51%	1	1,69%	25	42,37%	15	25,42%	0	0,00%	3,37		
Beneficio y retorno económico	7	4	6,78%	15	25,42%	22	37,29%	18	30,51%	0	0,00%	3,08	4,2	
	8	53	89,83%	6	10,17%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4,90		
	9	35	59,32%	17	28,81%	7	11,86%	0	0,00%	0	0,00%	4,47		

Fuente: Pinto, Brito & Mendoza (2016).

Gráfico. 1 Equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral.



Fuente: Pinto, Brito & Mendoza (2016).

Como se aprecia en la información presentada en la tabla y gráfico1, correspondiente a los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a la población acerca de la equidad económica, indicador control sobre asuntos económicos, los trabajadores manifestaron que el 55,93% no participan en la discusión para la asignación del salario, un33, 90% casi nunca participan y el restante 10,17% algunas veces participan en la asignación de su salario.

Los resultados de los datos ilustrados, evidencian que el 54,24% de los trabajadores de carrera administrativa opinaron que casi siempre existe un equilibrio en el cumplimiento de las responsabilidades desempeñadas en el cargo ocupado con el salario devengado; no obstante un 40, 68% de los encuestados



señalaron siempre perciben un equilibrio con el cargo desempeñado en la institución, mientras un 5,08% opino a veces hay equilibrio entre el cargo asignado con el salario.

Por otra parte, el 69,49% de los empleados encuestados opinan que el salario asignado está acorde con el cargo ocupado, un 22,03% respondieron casi siempre reciben un beneficio salarial congruente con la responsabilidad del cargo desempeñado y el restante con un 8,47% expusieron a veces el mencionado salario es proporcional con el cumplimiento de las funciones en el cargo asignado por la institución.

Según la información detallada en la tabla 1, sobre el indicador influencia financiera el 38,98% de los empleados encuestados revelaron que en la institución estudia el nivel económico de otorgarle beneficios a los trabajadores, el 32,20% indico que se estudia siempre el nivel económico institucional antes de otorgarle beneficios, un 27,12% aduce que casi siempre se estudia el nivel económico antes de llevarlo a cabo.

Por otro lado, el 47,46% de los empleados de carrera administrativa manifestaron a veces se toman decisiones de los beneficios asignados de la relación de trabajo con la institución sin consultarle, el 30,51% opino casi siempre llevan a cabo la decisión sin considerar su apreciación acerca del tema salarial como parte de los beneficios otorgados por su relación laboral, un 20,34% revelaron que siempre se toman decisiones de los beneficios asignados sin consultarle.

Dentro de este contexto, vale señalar que el 42,37% de los encuestados a veces manifiestan sus desacuerdos ante las autoridades institucionales sobre la asignación de sus beneficios salariales, un 30,51% admitió que casi siempre está en desacuerdo o con la asignación de sus beneficios, mientras un 25,42% respondió casi nunca emiten opinión en referencia a la asignación de sus beneficios cuando no está de acuerdo.

Como se aprecia en la tabla 1 del indicador beneficio y retorno económico un 37,29% manifiestan que a veces la institución le otorga mejores beneficios cuando ésta percibe de la gestión local y nacional un incremento en la asignación del presupuesto; un 30,51% señaló casi nunca perciben tal beneficio, 25,42% respondieron casi siempre mientras el valor porcentual más bajo fue de 6,78% refiriéndose que siempre cuando la institución percibe un incremento en la asignación de su presupuesto por las autoridades de la gestión local y nacional se les otorga mejores beneficios como empleado.

Seguidamente un 89,83% admitió que siempre la institución le otorga beneficios para su formación profesional y el restante 10,17% opinaron casi siempre se les concede beneficios para cumplir con formación profesional, permitiendo agregar valor a la gestión institucional. Por otro lado, el 59,32% de los empleados de carrera administrativa indican que cuando reciben beneficio económico siempre se les exige retornarlo en un tiempo determinado, un 28,81% opino que casi siempre, retornan la inversión asignada



por la institución para la formación profesional, mientras un 11,86% indicaron que a veces se les exige retornar el mencionado beneficio.

A manera de conclusión según los datos detallados en la tabla y gráfico 1, para medir el comportamiento porcentual de la dimensión equidad económica como elemento fundamental de la calidad de vida laboral, y sus indicadores se obtuvo que el promedio mayor se ubicó en beneficio y retorno económico con un valor de 4,2 correspondiendo a la categoría alta, mientras un 3,8 con igual categoría alta presencia la dimensión equidad económica como parte de la calidad de vida en la institución.

4. DISCUSIÓN

Para hacer contraste, entre los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a la población objeto de estudio con los referentes teóricos de los postulados de autores citados, se establecen criterios desde el contexto de comportamiento del objetivo de investigación, en términos de criterios semejantes o discrepantes considerando los aspectos planteados en el estudio.

Con respecto al objetivo analizar la equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral presentes en el ambiente de trabajo de los empleados en carrera administrativa de la Universidad de la Guajira, se explica que el indicador control sobre asuntos económicos, los encuestados manifestaron que no participan en la asignación de su salario, discrepando con el postulado planteado por Lares (1998) quien establece que los indicadores que configuran la dimensión de la calidad de vida, desde la equidad económica son, el control sobre asuntos económicos, siendo un tipo de participación que tiene el empleado, lo que pudiese afectar la gestión institucional a la cual estas adscritos.

Pero a pesar de ello, que no existe participación de los encuestados en los aspectos salariales, opinaron existe un equilibrio entre el desempeño y el salario devengado, estado acorde con el cargo ocupado en la institución. Por consiguiente sobre el indicador influencia financiera, se constató que al analizar las fuentes y recursos económicos necesarios para otorgarles beneficios laborales al personal, los empleados encuestados revelaron que en la institución estudia el nivel económico de la misma antes de asignar beneficios contractuales, tomando decisiones sin consultarle, además que emite su opinión sobre la asignación cuando no está de acuerdo, coincidiendo con Lares (1998) quien plantea que la información financiera, mide los niveles que se producen en la organización, relacionándolo con la toma de decisiones en materia económica.

Por otra parte, para el indicador beneficio y retorno económico coincide con la postura de Lares (1998) ya que está relacionado con el hecho que el mayor beneficio y retorno económico, mayor será la equidad económica de la empresa, de tal manera que al observar los aspectos señalados por los encuestados, al expresar que a veces la institución le otorga mejores beneficios cuando ésta percibe un incremento en la



asignación del presupuesto, asimismo le genera un aporte para su formación profesional exigiéndoles retornarlos en un tiempo determinado.

En virtud, de los aspectos resaltantes obtenidos durante el proceso investigativo se hace necesario describir aquellos que a manera de discernimiento permitieron conocer concluir acerca de la situación objeto de estudio. De esta forma, a continuación se mencionan las generalidades alcanzadas posteriores a la opinión percibida de los trabajadores de carrera administrativa encuestados, de acuerdo al objetivo de investigación planteado.

En relación al objetivo analizar la equidad económica como dimensión de la calidad de vida laboral presentes en el ambiente de trabajo de los empleados en carrera administrativa de la Universidad de la Guajira, los resultados alcanzados a los efectos de opinión de los encuestados, manifestaron la ausencia de su participación en la asignación salarial, pero aun así genera un equilibrio entre él con el desempeño de la labor, razón por la cual está acorde con el quehacer de las responsabilidades de trabajo, ya que este se asigna en correspondencia con el estudio del entorno económico, sin ejercer la consulta como beneficiarios.

De tal manera que la decisión acerca de la asignación de beneficios económicos no requiere de la opinión de los trabajadores a pesar ser la persona favorecida, por considerarse que se asigna un salario justo y equitativo, donde se efectúa un incremento cuando recibe aumento de la partida presupuestaria. En tanto la calidad de vida laboral, se muestra como una dimensión que propende a la satisfacción de los empleados de carrera administrativa en la institución objeto de estudio, conllevando al bienestar físico, psicológico y ambiental para garantizar resultados positivos en la gestión institucional desde la actuación de su gente; asimismo relaciones armónicas en la comunidad universitaria.

5. REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Quinta Edición. Venezuela: Editorial Episteme.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación para la Administración y Economía*. Santa Fe de Bogotá DC. Colombia. Editorial Prentice Hall.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la investigación educativa*. Tercera edición. Maracaibo- Venezuela. Editorial Grafica González.
- Che, R; Beh, L; Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of WorkLife: Implications of Career Dimensions. *Journal of Social Sciences*, 28 (2), pp. 61-67.
- Chiavenato, I (2011) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena Edición. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A.

- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw Hill.
- Gómez, M (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá- Colombia*. Revista Ciencias Estratégicas, 18, (24), pp. 225-236.
- Herrera Sánchez, R. & Cassals Villa, M. (2005). *Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería*. Revista Cubana Enfermer [online]. 21 (1), pp. 1-1.
- Hernández, R; Fernández, C & Baptista; M (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hurtado, J (2008). *El proyecto de Investigación. Metodología de la investigación Holística*. Venezuela: Ediciones Quirón.
- Levi, L., & Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial Población, ambiente y calidad de vida*. México. El Manual Moderno.
- Martínez, L; Oviedo, O. & Luna, C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral*. Revista Científica Salud. Universidad del Norte. Barranquilla Colombia. 2013; 29 (3): 542-560
- Méndez, C (2006). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Cuarta edición. Colombia: Editorial Limusa.
- Mondy, W & Noé, R (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Novena edición. México: Editorial Person Prentice Hall.
- Pelekais, C; El Kadi, O; Seijo, C y Neuman, N (2015). *El ABC de la investigación*. Pauta Pedagógica. Venezuela. Editorial Astro data. Segunda edición
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericano.
- Sabino, C. (2008). *El proceso de la investigación*. Venezuela: Editorial Panapo.
- Tamayo & Tamayo, M (2009). *Metodología formal de la investigación*. México. Editorial Limusa.
- Urzúa M, A &; Caqueo-Urizar, A (2012). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto*. Revista Terapia Psicológica, vol. 30, núm. 1, 2012, pp. 61-71 Sociedad Chilena de Psicología Clínica Santiago, Chile
- Whoqol Group. (1993). *Measuring quality of life: The development of the World Health Organization*, Ginebra: World Health Organization



Zohurul, I. & Siengthai, S. (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.