

LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS TUNAS

Autor : Lic. Alien Alberto Mariño Pérez

Coautores : MSc. Anyell María Guirado Cruz

Lic. Yadianis Matamoros

Universidad de Las Tunas

“Vladimir Ilich Lenin”

Facultad de Ciencias Económicas

RESUMEN

En el contexto actual las Universidades luchan por tener una Calidad de Vida Laboral favorable, que logre motivar, comprometer y estimular a los trabajadores. Nuestra Universidad no se encuentra ajena a esta realidad y por supuesto la Facultad de Ciencias Económicas está identificada con este proceso. Sin embargo, se identificaron insatisfacciones de sus docentes con algunos criterios relacionados con la Calidad de Vida Laboral de la Facultad. De ahí que esta investigación se centró en evaluar la Calidad de Vida Laboral, a través de la medición de diversos indicadores relacionados con la misma, sustentado en un diagnóstico que incorporó las dimensiones objetivas y subjetivas. Se utilizaron diferentes métodos de investigación: histórico-lógico, análisis-síntesis, observación, encuesta y la dinámica de grupo. Como resultado de la presente investigación se concluye además, que la Calidad de Vida Laboral que poseen los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas no es la óptima para su correcto desempeño como profesionales.

Palabras claves: Calidad, Calidad de Vida, Calidad de Vida Laboral.

ABSTRACT

In the current context the Universities along the country fight to have a good Quality of Working Life, which is able to motivate, to commit and to stimulate the workers. Our University is not unaware to this reality and of course the Department of Economic Sciences is identified with this process. However, dissatisfactions of their educational ones were identified with some approaches related with the Quality of Working Life of the Department. Like result, this investigation was centred in evaluating the Quality of Working Life, through the measurement of diverse indicators related with the same one, sustained in a diagnosis that incorporated the objective and subjective dimensions. Different investigation methods were used: historical-logical, analysis-synthesis, observation, interviews and the group dynamics. As a result of the present investigation that also concludes that the Quality of Working Life that possesses the educational of the Department of Economic Sciences is not the good one for its correct of acting as professionals.

Key words: Quality, Quality of Life, Quality of Working Life.

ÍNDICE.

INTRODUCCION	5
DESARROLLO	8
Caracterización de la Facultad de Ciencias Económicas	8
Descripción de los materiales y métodos utilizados	10
Declaración de los indicadores de Calidad de Vida Laboral a medir	12
Pasos lógicos para el diagnóstico	18
Análisis estadístico de los resultados. Informe de resultados parciales del análisis	18
Análisis de los resultados utilizando Tablas de Contingencia	21
Análisis de los resultados parciales por indicadores	24
Informe final de los resultados	25
CONCLUSIONES GENERALES	26
RECOMENDACIONES	27
BIBLIOGRAFÍA	28

INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen una gran variedad de modelos económicos y sociales que tratan de dar respuesta a las problemáticas que enfrentamos cotidianamente en nuestras organizaciones; que es el lugar donde se concretan las relaciones de trabajo. En las organizaciones se establecen relaciones de diversa índole, ya sea de tipo profesional, grupal o individual. Todas ellas forman parte de los recursos humanos de una Organización.

La Calidad de Vida Laboral como parte integradora de estas relaciones de trabajo constituye un recurso estratégico de máxima prioridad para construir una economía competitiva y de calidad.

Si la Calidad de Vida Laboral es buena, genera un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito, y la administración a reducir sus rígidos mecanismos de control. De este modo resulta beneficioso tanto para la organización como para el trabajador; reflejado en un satisfactorio desempeño del trabajador; una elevada motivación; menor fluctuación laboral; menores tasa de ausentismo, tiempo de ocio reducido; mayor satisfacción laboral y mayor eficacia organizacional (Da Silva, 2006).

La Calidad de Vida Laboral tiene sus orígenes en el siglo pasado. El interés por la Calidad de Vida Laboral comienza a mostrarse en algunos movimientos sociales de los años 30, tocando temáticas como: derechos de los trabajadores y protección de jóvenes y mujeres. En la década de los 50 se tratan las relaciones humanas y los enfoques socio-técnicos, un poco más adelante, en los años 60 son la dirección democrática, el enriquecimiento del puesto de trabajo y la participación en el trabajo, los principales tópicos hacia los cuales se enfocan los estudios relacionados con la temática.

La investigación sobre Calidad de Vida Laboral se potencia a finales de los años 70. Desde entonces, son distintas las concepciones de Calidad de Vida Laboral y numerosas las organizaciones gubernamentales, instituciones privadas y empresas que se ocupan de la misma.

La presente investigación se enfoca principalmente hacia la Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas del Centro Universitario V. I. Lenin de Las Tunas. Este

Centro pertenece al Ministerio de Educación Superior y fue creado en 1976, primeramente surge como unidad docente y su desarrollo en forma favorable lo ha ido transformando paulatinamente de Filial Universitaria a Facultad Independiente y de ahí a Centro Universitario.

Este Centro Universitario cuenta actualmente con cuatro facultades. Con el paso de los años se incrementan las carreras que se estudian en el Centro, esto trae como consecuencia un aumento del número de trabajadores que laboran en la institución y a su vez un ligero crecimiento de los locales de trabajo y aulas, pero aún así, estos locales continúan siendo insuficientes.

Es notable que la proporción de trabajadores que comparte un área determinada no es la adecuada, de igual manera se puede apreciar escasez en los mobiliarios necesarios para desempeñar las funciones. Así mismo, a pesar que el Centro Universitario experimenta cierta mejoría en cuanto a la disponibilidad de medios, recursos materiales y tecnológicos necesarios para realizar las diversas actividades, estos no son suficientes. Por otro lado resulta llamativo la fluctuación de trabajadores hacia otros sectores del territorio e incluso la rotación dentro del propio centro.

La Facultad de Ciencias Económicas no se encuentra exenta a estas problemáticas, por lo que a efectos de la presente tesis se asume como **problema científico**: las insuficiencias que existen en las condiciones laborales objetivas y subjetivas en la Facultad de Ciencias Económicas limitan el desempeño de sus docentes. Teniendo como **objeto de estudio**: el proceso de La Calidad de Vida, para lo cual se declara el siguiente **objetivo**: diagnosticar el Estado actual de la Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas del Centro Universitario de Las Tunas. Se establece como **campo de acción** el proceso de la Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas; para lo cual se plantea la siguiente **hipótesis**: disponer de un diagnóstico que caracterice adecuadamente el Estado actual de la Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas permite reconocer las suficiencias e insuficiencias respecto a las condiciones laborales objetivas y subjetivas y de esta forma contribuir a elevar el desempeño de sus docentes.

La Calidad de Vida Laboral, es un término bastante amplio como para ser incluido en una sola investigación, en este caso el autor centra su atención en la relación que se establece entre la Calidad de Vida Laboral y el desempeño de los docentes de la mencionada Facultad. Se declara como **aporte práctico** de la investigación el propio diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral y la forma en que se llega a él. Como principales **métodos de investigación** utilizados se hallan: el histórico-lógico, el análisis-síntesis, la observación, la encuesta y la dinámica de grupo. Además se declaran los indicadores a trabajar, se describen los instrumentos a utilizar como el análisis estadístico de todos los datos recopilados y procesados a través paquete estadístico SPSS.

El autor espera que la investigación sea útil y contribuya a comprender la importan que tiene el estudio de las condiciones en que trabaja el hombre y las consecuencias o efectos que las mismas pueden ocasionar a los recursos humanos y en los resultados que espera obtener la Organización.

DESARROLLO

En el presente capítulo se caracteriza la Facultad de Ciencias Económicas de manera general y por departamentos. Se describen los materiales y métodos utilizados en la investigación y se declaran los indicadores de Calidad de Vida Laboral a medir. Además, se realiza un análisis de los elementos que conforman la Calidad de Vida Laboral por separado, luego utilizando tablas de contingencia y más adelante por indicadores, con vista a determinar el estado actual de la misma en la Facultad. Al finalizar se arriban a conclusiones

Caracterización de la Facultad de Ciencias Económicas

El Centro Universitario V. I. Lenin de Las Tunas pertenece al Ministerio de Educación Superior, fue creado en 1976, surge primeramente como unidad docente y su desarrollo en forma favorable lo ha ido transformando paulatinamente de Filial Universitaria a Facultad Independiente y de ahí a Centro Universitario.

Actualmente el Centro Universitario cuenta con cuatro facultades, entre ellas la Facultad de Ciencias Económicas, objeto de este diagnóstico. Esta Facultad fue fundada en 1998 y en ella se estudian dos carreras: Licenciatura en Economía y Licenciatura en Contabilidad y Finanzas. El incremento de las carreras que se estudian en la facultad ha provocado un aumento de los recursos humanos, así como de los locales de trabajo y aulas necesarias para la docencia, sin embargo la proporción en que se encuentran estos por trabajador no resulta la adecuada. La Misión de la Facultad es garantizar con un claustro altamente comprometido la formación continua de Economistas y Contadores con la calidad, pertinencia e integralidad que demanda el territorio y la sociedad cubana, la generación, difusión y aplicación de los resultados Científicos y Tecnológicos.

En la Facultad de Ciencias Económicas laboran un total de (65) profesores propios, de ellos (26) recién graduados en adiestramiento, lo que representa un 40% del total. Esta cifra tan elevada se debe, principalmente, al éxodo de profesores a sectores más atractivos y la apertura en el 2002-2003 de la carrera de Economía, lo que trajo consigo la necesidad creciente de incorporar nuevos profesores al proceso docente educativo, recurriendo a la contratación de profesores a tiempo parcial y asumir cada año cantidades crecientes de recién graduados en calidad de adiestrados, quienes al finalizar los dos años de

adiestramiento tienen la opción que quedarse como profesores instructores. La distribución de profesores por departamentos y categorías es la siguiente:

Centro de Estudios de Dirección- CEDIT. : Este departamento pasa a ser de Grupo de Estudio a Centro de Estudio en el año 2007, está compuesto por 9 profesores, de ellos 2 se encuentran cursando la maestría y 2 en proceso de formación doctoral. Este departamento se dedica prioritariamente a la investigación en temas de dirección, aunque es bueno resaltar que, además prestan servicios a las carreras de Economía y Contabilidad y Finanzas, tanto en pre grado como en postgrado. Los adiestrados de este departamento son egresados del Centro Universitario.

Departamento Docente de Economía: Integrado por 27 profesores, de ellos 11 adiestrados, de los cuales 8 son graduados del Centro Universitario de las Tunas y 3 de la Universidad de Camaguey; en maestría se encuentran 11 y en formación doctoral 2. De los 27 docentes se incluyen 3 cuadros de dirección, la Vice Decana Docente, el Jefe de Departamento y el Decano de la Facultad.

Departamento Docente de Contabilidad y Finanzas: Cuenta con 29 profesores propios. Este departamento docente tiene 15 profesores cursando maestrías y 3 en formación doctoral. Además en este local de trabajo se encuentran 3 cuadros de dirección, la Vice Decana de Programas de la Revolución, la Jefe de Departamento y la Vice Decana de Investigación y Posgrado. Los adiestrados todos fueron egresados del Centro Universitario de Las Tunas.

De manera general la facultad cuenta con 1 laboratorio de informática con 33 Computadoras, 3 salones de conferencia, 5 aulas y 6 locales de trabajo. La relación de locales y computadoras se listan a continuación: Departamento Docente de Contabilidad y Finanzas: 4 Computadoras. Departamento Docente de Economía: 5 Computadoras. Centro de Estudios de Dirección: 4 Computadoras. Secretaria: 1 Computadora. Decanato: 2 Computadoras. Vice decanato: 1 Computadora.

Lo expresado anteriormente nos ofrece una caracterización de la facultad donde se recoge su historia; disponibilidad de locales de trabajo, aulas y salones de conferencias; distribución de profesores y computadoras por departamentos; así como las categorías docentes y académicas de los profesores.

Descripción de los materiales y métodos utilizados

Para conocer cómo se encuentra la Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas se proponen aplicar 2 instrumentos que permitan evaluar la misma.

Primeramente se desarrolla una *dinámica de grupo (1)*, en la cual se deben obtener los principales criterios que luego conformarán los indicadores a evaluar. Seguidamente se aplicará un *cuestionario (2)* previamente elaborado, que recogerá la información para luego ser procesada.

1. Dinámica de grupo: Calidad de Vida laboral

En busca de conocer el criterio de algunos docentes sobre aspectos que tienen que ver con la Calidad de Vida Laboral, se propone realizar una dinámica de grupo que contribuya a definir los indicadores a evaluar.

Para ello se decide aplicar este instrumento al consejo de dirección, por encontrarse en el mismo los máximos directivos de la facultad, los cuales poseen una visión general de los aspectos positivos y negativos, que están incidiendo en la Calidad de Vida Laboral de nuestros docentes.

A continuación se describen los resultados de la dinámica de grupo realizada con el Consejo de Dirección de la Facultad de Ciencias Económicas, enfocada en aspectos correspondientes a la Calidad de Vida Laboral. En ella participaron la Decana, Vice Decana de Programas de la Revolución, Vice Decana de Investigación y Postgrado, Vice Decana Docente, Jefe de Departamento de Contabilidad y Finanzas, Jefe de Departamento de Economía, Director del CEDIT, Administrador de la Facultad y Secretaria Ejecutiva, además de las personas encargadas de efectuar el ejercicio.

El ejercicio se centra en listar los aspectos positivos y negativos de la Calidad de Vida Laboral, de acuerdo con la percepción de los directivos de la Facultad, a continuación se muestran las valoraciones emitidas:

- Aspectos positivos:

- o Existe la posibilidad de contar con personas jóvenes, en formación.

- o Intento de organizar los procesos.
- o Posibilidad de superarse.
- o Buenas relaciones humanas, interpersonales.

- Aspectos negativos:

- o Limitación de locales para trabajar.
- o Tener tareas por hacer y no saber cuáles son y cómo hacerlas; no tener una persona que te oriente cómo hacerlo.
- o Falta de preparación del desempeño de docentes, cuadros y personal de apoyo.
- o Falta de idoneidad de las personas.
- o Mala selección del personal.
- o Falta de organización de los procesos, tiene que ver con el tiempo.
- o Exceso de tareas ambiguas.
- o Exceso de tareas en el plan de trabajo.
- o Falta de seriedad a la hora de concretar las actividades por parte de los organizadores.
- o No disponibilidad de recesos para trabajar.
- o Desmotivación de un porcentaje significativo de trabajadores.
- o Abuso de estrategias y planes de mejora.
- o Bajos salarios.
- o Uso indiscriminado del correo.
- o Poca disponibilidad del claustro para asumir cargos (apatía).
- o La información no fluye correctamente.
- o Mala comunicación a los diferentes niveles.
- o Hacinamiento en los locales de trabajo.
- o Los planes de trabajo son muy formales (cultura organizacional).
- o Mala concepción de las cadenas de mando.
- o No hay definición de tareas y funciones.
- o Complejización de los procesos.
- o Mala concepción de la preparación de cuadros y superación del personal docente.

Como se puede apreciar, las respuestas o valoraciones ofrecidas por los participantes en

la Dinámica de Grupo, nos permiten corroborar que existen insuficiencias en las condiciones laborales objetivas y subjetivas en la Facultad de Ciencias Económicas. A partir de este momento se toman estos criterios como base para la declaración de los indicadores de Calidad de Vida Laboral a medir en el cuestionario a aplicar.

Declaración de los indicadores de Calidad de Vida Laboral a medir

Como resultado de la revisión bibliográfica y la dinámica de grupo aplicada al Consejo de Dirección de la Facultad de Ciencias Económicas, se pudo recoger información respecto a los indicadores que más significación tienen en cuanto a la Calidad de Vida Laboral. El orden en que se muestran estos indicadores no implica necesariamente un orden de prioridad o jerárquico.

Se delimita la Dimensión Subjetiva o Psicológica y la Dimensión Objetiva, en busca de obtener información acerca de cómo estos se comportan o son percibidos por parte de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas.

La Dimensión Subjetiva está relacionada con la percepción, juicio y opinión que tienen los empleados en relación a sus condiciones de trabajo y entorno laboral. Recoge información de variables individuales como la satisfacción, la motivación, la identificación, el compromiso con el trabajo y con la organización, entre otras. Por su parte la Dimensión Objetiva está enfocada hacia las condiciones físicas del entorno laboral (seguridad, higiene, iluminación); la organización del trabajo (horarios, salarios), y los trabajadores (carga física, rendimiento).

En este sentido se detallan los aspectos que comprenden cada uno de estos parámetros y se muestran las preguntas agrupadas por indicadores, las cuales estarán contempladas en el cuestionario a aplicar.

- *Dimensión objetiva. Indicadores*

1. Métodos de Dirección.
2. Comunicación y Participación.
3. Condiciones físicas del Entorno Laboral.
4. Prevención de Riesgos Laborales.
5. Organización del Trabajo.

1. Métodos de dirección: Agrupa aspectos como la oportunidad de promoción,

estabilidad en el empleo, claridad en la cadena de mando, recibir una remuneración justa y adecuada, posibilidad de estimulación, sentir que la evaluación que hacen de su trabajo es objetiva y justa, recibir la formación necesaria para realizar y mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, ser informado sobre cuán bien o mal hace su trabajo.

- o Reconocimiento de su Trabajo por parte de sus compañeros y superiores.
- o Definición clara y precisa de las tareas a desarrollar en el mes.
- o Proceso de formación y capacitación necesaria para su desempeño laboral.
- o Correspondencia del Salario con la actividad que realiza.
- o Recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral.
- o Tiene usted intenciones de cambiar de Facultad o Centro de Trabajo en los siguientes períodos: 1 Año ___ 3 Años ___ No por el momento ___
- o Considera acertada la política de promoción.
- o Distribuya en por ciento (%) en qué medida usted recibe las orientaciones para su desempeño de: ___ % de su jefe inmediato ___ % Otros = 100 %

2. Comunicación y participación: Abarca tanto la comunicación organizacional como la que tiene lugar en los grupos informales. Recoge aspectos como poder expresar lo que el trabajador piensa a su jefe y compañeros, tener participación en decisiones que afecten su vida en el trabajo, de igual manera que poder abordar y ser informado de las cuestiones que puedan afectar su desempeño laboral.

- o La comunicación con el personal del departamento.
- o Recibo con tiempo información útil sobre mi trabajo.
- o Sus opiniones cuentan para tomar decisiones.

3. Condiciones físicas del entorno laboral: Relacionada con una apropiada iluminación, ruido, climatización; disponer de mobiliario e instrumentos físicamente confortables; espacio físico acorde al número de personas que trabajan juntas; limpieza e higiene de los locales de trabajo; así como contar con recursos tecnológicos necesarios para el correcto desempeño laboral, entre ellos: computadoras, impresoras, correo electrónico e Internet.

o Dispone usted de los medios y recursos tecnológicos necesarios para la actividad que realiza.

o Dispone usted de los recursos materiales necesarios para desempeñar su labor adecuadamente.

o Condiciones de iluminación de su local de trabajo.

o Disponibilidad de Mobiliario adecuado.

o Espacio físico acorde al número de personas que trabajan juntas.

4. Prevención de riesgos laborales: Contempla todo lo relacionado con la seguridad del ambiente físico de trabajo así como la salud mental del trabajador (estrés, mobbing).

o Recibe usted algún tipo de información sobre los riesgos afines a la actividad que realiza.

o Ha participado usted en algún diagnóstico por parte del Centro que evalúe su estado de salud: Físico ___ Mental ___ Ambas ___ Nunca ___

5. Organización del trabajo: Está enfocado en tener tiempo para realizar el trabajo sin mucha presión y premura; carga de trabajo adecuada; realizar tareas y funciones bien definidas.

o Tiene usted bien definido su contenido de trabajo.

o Nivel de Organización del Trabajo en el área a la cual pertenece.

● *Dimensión Subjetiva. Indicadores*

1. Satisfacción.

2. Motivación.

1. Satisfacción: Definida como el grado de complacencia o alegría mostrado por una persona respecto a algo. De este modo satisfacción profesional se entiende como el grado de bienestar que experimenta el individuo con motivo de su trabajo, viene dado por la satisfacción de necesidades sociales (pertenencia, afiliación, autorrealización), satisfacción con la superación profesional, así como con los servicios internos que presta el Centro.

o Satisfacción general con su puesto de trabajo y labor que realiza.

o Estabilidad del servicio de transporte que el Centro le proporciona.

o Calidad del servicio de alimentación que el Centro le proporciona.

2. Motivación: Es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma o, por lo menos, que de origen a una propensión a un comportamiento específico. Este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo y puede también ser generado en los procesos psicológicos del individuo (Bauzá, 2007).

o Se siente parte importante de esta organización.

o Se siente comprometido(a) a presentar propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo.

La siguiente tabla muestra cómo se organiza el análisis estructural de cada dimensión, se detallan además los Ítem que conforman cada indicador a evaluar y de esta forma se estructura el cuestionario como instrumento para la recogida de información (ver anexo 1).

Tabla II.4: Estructura del cuestionario de Calidad de Vida Laboral.

	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Calidad de Vida Laboral	Dimensión Objetiva	Métodos de Dirección	Ítem 1
			Ítem 2
			Ítem 3
			Ítem 4
			Ítem 13
			Ítem 14
			Ítem 16
			Ítem 24
		Comunicación y Participación	Ítem 5
			Ítem 15
			Ítem 17
		Condiciones físicas del Entorno Laboral	Ítem 6
			Ítem 7
			Ítem 8
			Ítem 20
			Ítem 21
		Prevención de Riesgos Laborales	Ítem 22
			Ítem 25
		Organización del Trabajo	Ítem 9
	Ítem 23		
	Dimensión Subjetiva	Satisfacción	Ítem 10
			Ítem 11
			Ítem 12
Motivación		Ítem 18	
		Ítem 19	

Fuente: Elaboración propia.

2. Cuestionario: Calidad de Vida Laboral

Para los fines de esta investigación se confecciona un cuestionario de Calidad de Vida Laboral con carácter anónimo, que relacionan los aspectos plasmados por cada indicador en 25 ítems, agrupados de acuerdo al tipo de pregunta (Escalares ó Dicotómicas). Las escalares se concentraron según el tipo de escala, o sea, de 1 a 5; 1 a 4 y de 1 a 3. Las dicotómicas se ubican al final del cuestionario por resultar más sencillas de responder por parte del encuestado.

La recogida de datos se realiza a través del completamiento individual del cuestionario por parte de los participantes de la muestra. Para comenzar a realizar el análisis de los resultados es necesario, para una mayor comprensión, la descripción de las escalas con que cuenta el cuestionario.

Abre el cuestionario con la segmentación inicial, entiéndase la antigüedad en el centro laboral, edad, sexo y estado civil. Los primeros 12 ítems se miden en una escala de 1-5, que van desde Muy Deficiente (valor1) hasta Excelente (valor5). El Ítem 13 intenta medir la intención de fluctuación, se ha agrupado en 3 niveles o escalas: En 1 año, en 3 años y No por el momento.

Seguidamente el Ítem 14 tiene la característica distintiva de estar estructurado en por cientos, para que el encuestado distribuya la carga de orientaciones para su desempeño y así tener suficiente información disponible para realizar disímiles análisis estadísticos.

Le continúa un grupo de Ítems que son presentados en una escala de 4 posibles valores, como valor máximo Siempre (1) y mínimo Nunca (4). Se inserta un Ítem que evalúa la realización de diagnósticos sobre riesgos laborales. En la parte final del cuestionario, Ítems agrupados en forma dicotómicas No (1) y Sí (2) y cerrando con la segmentación institucional, es decir, los datos referidos a la categoría docente y categoría académica.

56 profesores. Lo que representa un 87,5 % del total de docentes.

- Procesamiento estadístico de los datos:

El procesamiento de los datos se efectúa utilizando el software SPSS (Statistical Package for Social Science) en su versión 11.5, solo tomando los estadísticos descriptivos de frecuencia (Moda y Frecuencia): para identificar entre los 25 Ítems aquellos que más se repiten y su correspondiente distribución a lo largo de la muestra.

- Informe de resultados parciales del análisis.

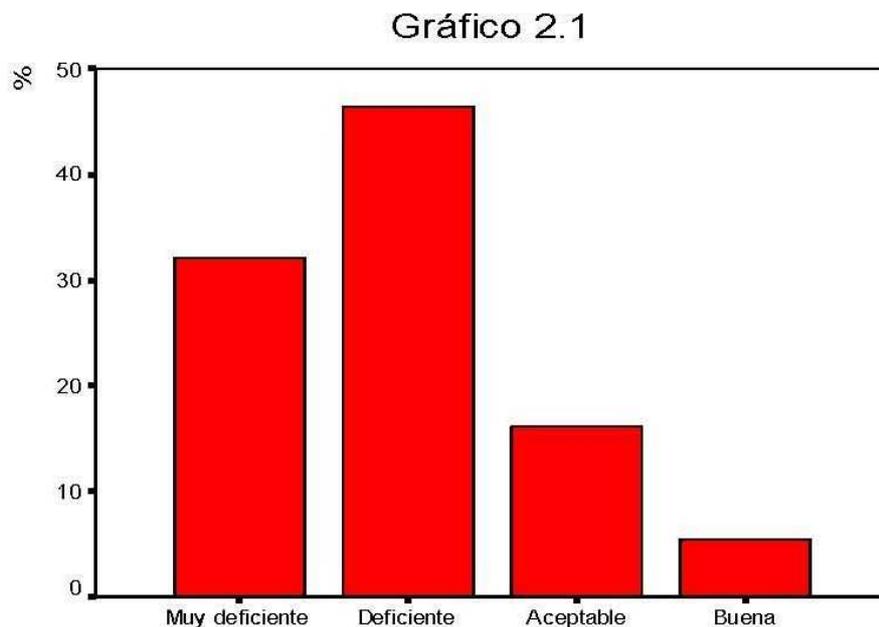
Luego de haber aplicado la encuesta y realizado el procesamiento estadístico a todos los ítems, se obtienen resultados que permiten analizar e identificar cuáles son los factores que más inciden en la Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas.

Análisis estadístico de los resultados. Informe de resultados parciales del análisis

Antes de comenzar el análisis de los resultados parciales de la investigación, es preciso aclarar que no es objeto de la presente tesis estudiar la totalidad de los Ítems de la encuesta, sino, solamente aquellos que se consideran relevantes para esta etapa, dado que, para algunos de estos la solución a corto o mediano plazo no está al alcance de la dirección de la Facultad de Ciencias Económicas, tales como: condiciones físicas del entorno laboral, salario, transporte y alimentación.

Para el análisis de estos ítems se utiliza la estadística descriptiva como enfoque analítico y se inicia detallando cada uno de forma aislada, para luego intentar explicarlos mediante tablas de contingencias ó el análisis cruzado con otros datos. Se hace necesario señalar que para comprender y explicar mejor el comportamiento de cada uno de los ítems detallados, se decide utilizar algunos gráficos, los cuales sirven de apoyo y permiten una mejor visualización de lo que se está tratando.

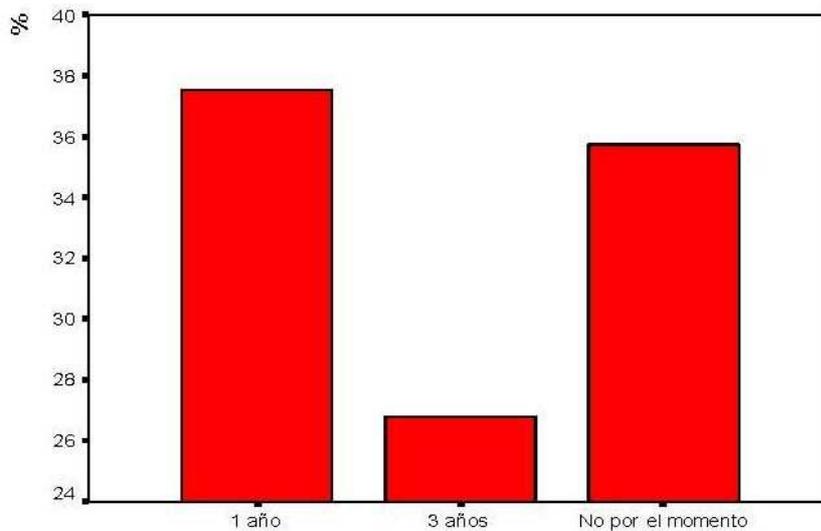
1º. Ítem 10: (Satisfacción general con su puesto de trabajo y labor que realiza).



Como se observa en el gráfico 2.1, predomina el criterio “Deficiente” (46.4 %) y “Muy deficiente” (32.1 %) del total de la muestra, concentrándose entre estos dos la mayoría de los criterios. La estadística descriptiva muestra la moda con valor 2 (ver anexo 2), o sea, Deficiente. Si agrupamos estos criterios en 2 escalas (satisfecho e insatisfecho) este último representaría un 78.5 %, lo cual es realmente preocupante, teniendo en cuenta que son los profesores los encargados de llevar a cabo todos los procesos que tienen lugar en nuestro Centro Universitario. Más adelante se detalla la relación entre este Ítem y otros Datos que ejercen cierta influencia sobre el mismo.

2º. Ítem 13: (¿Tiene usted intenciones de cambiar de Facultad o Centro de Trabajo en los siguientes períodos?)

Gráfico 2.2



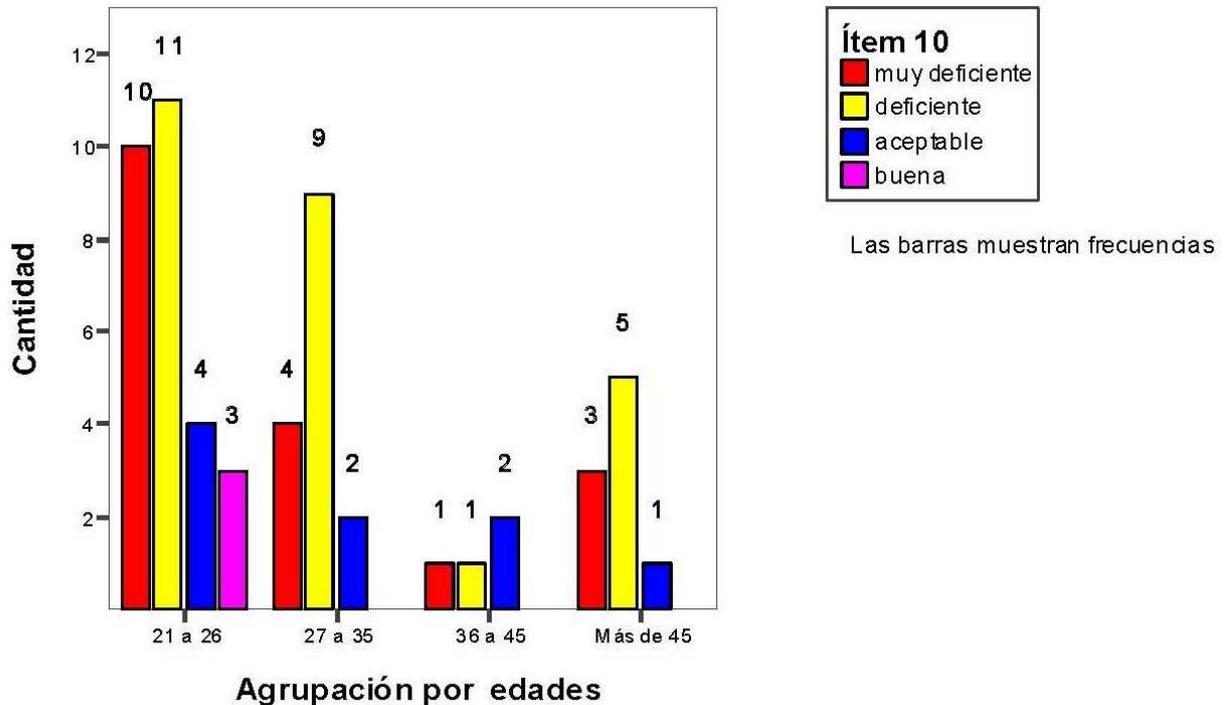
El gráfico 2.2 analiza la intención de cambio de centro laboral ó Facultad (fluctuación). Como se puede observar, existe una concentración de criterios en dos grupos, predominando la intención de cambio en un período de un año (37.5 %), moda 1 y le precede los del criterio de no hacerlo por el momento (35.7 %). Cabe destacar que los porcentos asociados a estas dos agrupaciones de criterios se diferencian muy poco. Luego se detalla este Ítem de forma cruzada para tener una mejor valoración.

Análisis de los resultados utilizando Tablas de Contingencia

En busca de explicar mejor los resultados que hasta ahora se han mostrado, se decide emplear tablas de contingencia, donde se cruza la información contenida en algunos ítems con datos personales y laborales de los encuestados.

1º. Análisis del Ítem 10 respecto a la Edad

Gráfico 2.7

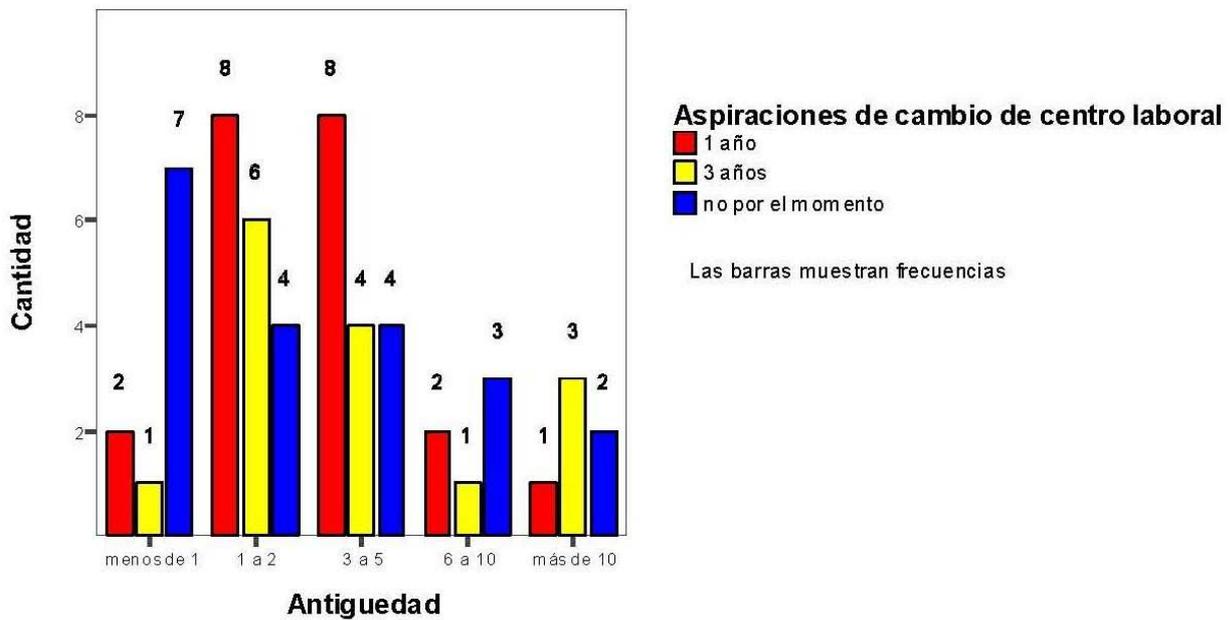


El objetivo que se persigue al cruzar estas 2 informaciones es ver cómo se distribuye el nivel de satisfacción general con el puesto de trabajo con respecto a la edad.

A partir de este punto, es mucho más explícito lo que sucede alrededor del nivel de satisfacción con el puesto de trabajo y labor que realizan encuestados. Al analizar el Ítem 10 de forma aislada el valor predominante es Deficiente, esta característica también se observa de forma general en este gráfico, pero existe una agrupación de los valores negativos hacia los más jóvenes. Sin embargo llama la atención como los mayores de 45 años se sienten más insatisfechos de forma general con respecto al grupo de edad comprendido entre 36 y 45 años.

2º. Análisis del Ítem 13 respecto a los años de permanencia en el centro laboral. A continuación se compara la relación entre la intención de cambiar de Centro Laboral y su comportamiento con respecto a la antigüedad en el Centro Laboral.

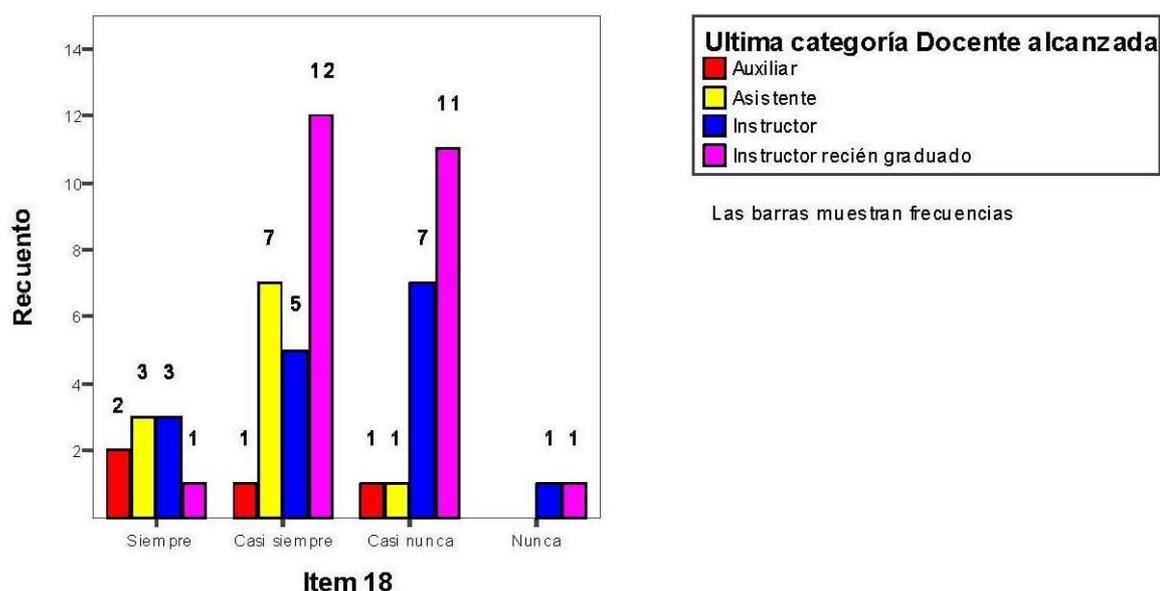
Gráfico 2.8



Cuando se analiza el comportamiento del Ítem 13 de forma independiente los criterios se concentran en la intención de cambiar en un año y no hacerlo por el momento (ver gráfico 2.2), en el gráfico anterior se observa como las intenciones de cambios en un período de 1 año y 3 años están enmarcadas entre los grupos de 1 a 2 años y los de 3 a 5 años respectivamente , en este sentido resulta preocupante que las personas que llevan menos tiempo en la Facultad tengan la intención de cambiar de centro de trabajo, esta situación podría traer como consecuencia, que se decida continuar incorporando adiestrados a la Facultad. Por otro lado se observa que para la muestra analizada los que no piensan cambiar por el momento se agrupan entre los de menos de 1 año, de 1 a 2 años y de 3 a 5 años.

3º. Análisis del Ítem 18 respecto a la última categoría docente alcanzada. Se compara la última categoría docente alcanzada con sentirse parte importante de la organización.

Gráfico 2.9



Cuando se analiza el Ítem 18 de manera individual, se observa un predominio de las valoraciones “Casi siempre” y “Casi nunca”, al cruzar este Ítem con respecto a la última categoría docente alcanzada se denota como los Profesores Instructores recién graduados explican parte de este comportamiento. Por otro lado los encuestados con categoría docente Asistente se sienten de forma mayoritaria parte importante de la organización.

Análisis de los resultados parciales por indicadores

En este epígrafe se abordan los resultados parciales por indicadores, es decir, se agrupa cada Ítem al indicador correspondiente para luego analizarlos en su conjunto.

Preparación de los datos para el análisis final.

- Se “comprimen” las escalas a dos valores:

El cuestionario tiene varias escalas, por tanto se hace necesario llevar estas a dos valores escalares (1 y 2) Insatisfactorio y Satisfactorio respectivamente.

- Se Agrupa cada Ítem según el indicador a cual tributa:

Como se explica en el epígrafe cada indicador contiene en sí varios Ítems.

Secuencia para el análisis:

1. Determinar la Moda por indicador.
2. Determinar la Moda por cada Dimensión.
3. Luego la Moda de toda la muestra que representa el Estado Actual de la Calidad de Vida Laboral.

Informe final de los resultados:

Luego de comprimir las escalas a 2 valores, asumiendo que una representa Insatisfactorio y la otra Satisfactorio, se procede al estudio por indicador.

El análisis constató que al evaluar el indicador Métodos de Dirección resultó Insatisfactorio, este comportamiento fue el mismo para: Comunicación y Participación, Condiciones físicas del Entorno Laboral, Prevención de Riesgos Laborales (ver anexo 4) y Satisfacción (ver anexo 5).

Sin embargo tanto la Organización del Trabajo como la Motivación (ver anexo 5) se mostraron de manera Satisfactoria.

Al enfocar la Calidad de Vida Laboral (ver anexo 6) en 2 dimensiones, Objetiva y Subjetiva, vale resaltar que las mismas al ser estudiadas a través de la Moda resultaron Insatisfactorias, este comportamiento lo explica la propia constitución de cada una de las dimensiones, pues estas están compuestas por diversos indicadores que en su mayoría también fueron deficientes.

De forma general la Calidad de Vida Laboral es evaluada de Deficiente o Insatisfactoria, aunque es de destacar que los indicadores evaluados como satisfactorios (Organización del trabajo y Motivación) pueden ser considerados como fortalezas en la Facultad de Ciencias Económicas.

CONCLUSIONES GENERALES.

1. Podemos asegurar que mantener buenos niveles de Calidad de Vida Laboral implicará necesariamente mayor productividad, eficiencia y eficacia en la organización, dado que la Calidad de Vida Laboral tiene la potencialidad de involucrar a todos en la organización y favorecer un ambiente de trabajo ameno que genera motivación y satisface los intereses individuales y profesionales de los trabajadores.

2. La Calidad de Vida Laboral es un proceso que en su contenido interno obliga a que su estudio abarque tanto la dimensión objetiva como la subjetiva, dado en sus elementos componentes con un carácter dialéctico.

3. De manera general los resultados obtenidos a partir del diagnóstico realizado sobre el nivel de Calidad de Vida Laboral muestran las insatisfacciones por parte de los profesores con la mayoría de los indicadores evaluados, las cuales se concentran principalmente en los más jóvenes.

4. Se logró identificar las suficiencias e insuficiencias relacionadas con las condiciones laborales objetivas y subjetivas en la Facultad de Ciencias Económicas.

5. La Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas es evaluada de Deficiente, lo cual afecta directamente el desempeño de sus docentes.

RECOMENDACIONES

- Informar a la Facultad de Ciencias Económicas de los resultados obtenidos en el diagnóstico de Calidad Vida Laboral e imponer la necesidad de establecer acciones para eliminar las insuficiencias y potenciar las suficiencias.
- Aunque para efectos de la presente tesis, no se enfatiza en los resultados obtenidos de algunos ítems como los que se refieren a las condiciones físicas del entorno laboral, salario, alimentación y transporte, estos no deben ser exonerados de futuros análisis, teniendo en cuenta el efecto que las insatisfacciones provocan en las personas.
- Extender el estudio de Calidad de Vida Laboral al resto de la Facultades del Centro Universitario Vladimir Ilich Lenin de Las Tunas a manera de contribuir en su mejora continua.
- Revisar otras fuentes bibliográficas especializadas en estudios sobre Calidad de Vida Laboral más enfocadas en análisis econométricos.

BIBLIOGRAFIA:

1. Calidad. En: Enciclopedia Autodidáctica Interactiva Océano. Tomo 3,2000.
2. Colectivo de autores .La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. La Habana: Editorial Félix Varela, 2006.404p.
3. E. Ghiselli, Edwin .Psicología Industrial: su aplicación al personal de empresas. / Clarence W. Brown. La Habana: Edición Revolucionaria, s.a .492p.
4. Fundamentos de Comportamiento Organizacional. –La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. – 341 p.
5. González Rodríguez, Lázaro. III Conferencia Internacional: La obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI. Calidad de Vida Laboral. L a Habana, 2006.
6. Gutiérrez Pulido, Humberto. Calidad total y productividad. – México: Editorial McGraw-Hill ,1997. – 403 p.
7. Horruitiner Silva, Pedro. La Universidad Cubana: el modelo de formación. La Habana: Editorial Félix Varela, 2006.249p.
8. Ibarra Mustelier, Lourdes Maria. Psicología y Educación: una relación necesaria. – La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. – 322 páginas
9. M. Goldratt, Eliyahu. La Carrera: en busca de ventajas competitivas. / Robert E. Fox. s.l: s.n, s.a. — 184 p.
10. Manual de Control de Calidad tomo I. – La Habana: Editorial Félix Varela, 2006. – 12 capítulos.
11. Martínez Rodríguez, Marta. Psicología Organizacional I, parte 1. / Martha Vázquez Villazón. – La Habana: Editorial Félix Varela, 2004. – 338 p.
12. - - - - . Psicología Organizacional I, parte 2. / Martha Vázquez Villazón. – La Habana: Editorial Félix Varela, 2004. – 216 p.
13. Peiró Silla, José Maria. Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas .Barcelona: Ediciones Promociones y Publicaciones Universitarias, 1990. 443p.
14. - - - - . Psicología de la Organización I .La Habana: Editorial Félix Varela ,2004.394 p.
15. - - - - . Psicología de la Organización II .La Habana: Editorial Félix Varela, 2005.672 p.

SITIOS EN INTERNET Y TEXTOS ELECTRÓNICOS:

21. Aranibar Munita, Paula(Barcelona, 2008).Calidad de vida y vejez[en línea]:

Disponible en:

<http://www.ciape.org.br/artigos/CALIDADDEVIDAYVEJEZ%5B1%5D.doc>

[Consulta: 1/2/2008]

22. Australian Centre of Quality of life(2008)[en línea]: Disponible en:

<http://acqpl.deakin.edu.au/introduction/index.htm> [Consulta: 15/4/2008]

23. Base de Datos Blackwell Synergy. [en línea]: Disponible en:

<http://www.blackwell-synergy.com/doi/pdf/10.1111/j.1748-8583.2007.00047.x>

[Consulta: 5/2/2008]

24. Beaumont, G.; Kenealy P. and Murrell R. (2002): Quality of life of the Healthy Elderly: Residential Setting and Social Comparison. Proceses. ESRC GO Programme [en línea]: Disponible en:

http://www.regard.ac.uk/research_findings/L480254002/report.pdf

[Consulta: 1/3/2008]

25. Calidad en los servicios (México, 2008) [en línea]: Universidad de América–Puebla. Disponible en:

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/cervantes_c_jc/capitulo_2.html# [Consulta: 20/5/2008]

26. Calidad como estilo de vida(2008) [en línea]: Disponible en:

<http://www.gestiopolis.com/canales5/emp/pymecommx/46.htm>

[Consulta: 15/5/2008]

27. Da Silva, Marinalva (España, 2006). Nuevas Perspectivas de la Calidad De Vida Laboral y sus Relaciones con la Eficacia Organizacional [en línea]: Universidad de Barcelona. Disponible en:

http://www.tesisenred.net/TESIS_UB/AVAILABLE/TDX-0206107-130433//MDS_TESIS.pdf [Consulta: 5/2/2008]