



REVISTA INCLUSIONES

ESTUDIOS DE LA RED DE INVESTIGACIÓN EN LAS
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Editores:
Dra. Beatriz Llamas Aréchiga
Universidad de Sonora
Dra. Leticia María González Velásquez
Universidad de Sonora

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 6 . Número Especial
Octubre / Diciembre
2019
ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudos Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

**REVISTA
INCLUSIONES**
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

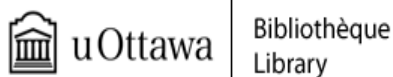
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO



Vancouver Public Library





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**GOBERNANZA CON COMPROMISO SOCIAL: UN INSTRUMENTO EMERGENTE
EN LA INVESTIGACIÓN Y LIDERAZGO. LA INFLUENCIA DEL TIPO DE CONTRATO
DE TRABAJO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE TRES UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE NAVOJOA, SONORA, COMO UNA VENTAJA
COMPETITIVA DENTRO DEL MERCADO LABORAL**

**GOVERNANCE WITH SOCIAL COMMITMENT: AN EMERGING INSTRUMENT
IN RESEARCH AND LEADERSHIP. THE INFLUENCE OF THE TYPE OF CONTRACT
WORK IN THE QUALITY OF LABOR LIFE OF ADMINISTRATIVE STAFF
OF THREE PUBLIC UNIVERSITIES OF NAVOJOA, SONORA, AS A COMPETITIVE
ADVANTAGE WITHIN THE LABOR MARKET**

Dra. Celia Yaneth Quiroz-Campas

Instituto Tecnológico de Sonora, México
celia.quiroz@itson.edu.mx

Mtra. Carmen Cecilia Urquidi-Miranda

Universidad Estatal de Sonora, México
cecy.urquidi@hotmail.com

Dra. Lizeth Armenta-Zazueta

Instituto Tecnológico de Sonora, México
celia.quiroz@itson.edu.mx

Fecha de Recepción: 26 de julio de 2019 – **Fecha Revisión:** 08 de agosto de 2019

Fecha de Aceptación: 28 de agosto de 2019 – **Fecha de Publicación:** 01 de octubre de 2019

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la calidad de vida laboral percibida por el personal administrativo de tres universidades públicas, según su tipo de contratación, indicando cuales son los factores que inciden en sus áreas de trabajo, para conocer su calidad de vida laboral para generar áreas de oportunidad y determinar sus ventajas competitivas. Basados en una metodología estadística descriptiva, se realizó la investigación cuantitativa, tipo no experimental, de alcance correlacional, utilizando un instrumento de calidad de vida laboral de 34 reactivos, que hacen referencia a la percepción que tiene el trabajador de las condiciones de su puesto de trabajo. La muestra fue no probabilística, de 62 trabajadores administrativos de tres universidades públicas ubicadas en la ciudad de Navojoa, Sonora, México. Se realizó un análisis de varianza (ANOVA), donde se observó que existen diferencias estadísticas altamente significativas; análisis comparativo que arrojó un p-valor de 0.006, mucho menor que 0.01 asociado a una confiabilidad del 95%. De manera inferencial y bajo un método estadístico estándar como la prueba *t* se observó, una significancia menor al 0.01 (p-valor=0.000) y una confiabilidad de más del 95%, que 8 existen diferencias altamente significativas entre la calidad de vida laboral del personal administrativo de las universidades públicas analizadas, de acuerdo a su tipo de contratación, pues la diferencia entre ambas modalidades es estadísticamente distinta de cero. Los trabajadores administrativos opinaron que la calidad de vida laboral en general es de 8.0887 puntos, valuados en una escala tipo Likert, percepción justificada con el resultado del análisis realizado a los

beneficios y prestaciones que disfrutaban los empleados de estas universidades descritos en los contratos colectivos de trabajo, determinando que la universidad 1 contiene 35 acciones en beneficio de sus empleados, la 2: 17, y la 3: 26.

Palabras Claves

Calidad de vida – Ventaja competitiva – Contrato de trabajo

Abstract

The general objective of the research was to determine the quality of work life perceived by the administrative staff of three public universities, according to their type of hiring, indicating what are the factors that affect their work areas, to know their quality of work life for generate areas of opportunity and determine their competitive advantages. Based on a descriptive statistical methodology, the quantitative research, non-experimental type, of correlational scope was carried out, using a 34-reagent quality of work life instrument, which refers to the perception that the worker has of the conditions of his position of work. The sample was not probabilistic, of 62 administrative workers from three public universities located in the city of Navojoa, Sonora, Mexico. An analysis of variance (ANOVA) was performed, where it was observed that there are highly significant statistical differences; Comparative analysis that yielded a p-value of 0.006, much lower than 0.01 associated with a 95% reliability. In an inferential way and under a standard statistical method such as the t-test was observed, a significance less than 0.01 (p-value = 0.000) and a reliability of more than 95%, that 8 there are highly significant differences between the quality of work life of the administrative staff of the public universities analyzed, according to their type of contract, because the difference between the two modalities is statistically different from zero. The administrative workers felt that the quality of work life in general is 8.0887 points, valued on a Likert scale, justified perception with the result of the analysis made to the benefits and benefits enjoyed by the employees of these universities described in the collective contracts of work, determining that university 1 contains 35 actions for the benefit of its employees, 2: 17, and 3: 26.

Keywords

Quality of life – Competitive advantage – Work contract

Para Citar este Artículo:

Quiroz-Campas, Celia Yaneth; Urquidi-Miranda, Carmen Cecilia y Armenta-Zazueta, Lizeth. Gobernanza con compromiso social: un instrumento emergente en la investigación y liderazgo. La influencia del tipo de contrato de trabajo en la calidad de vida laboral del personal administrativo de tres universidades públicas de Navojoa, Sonora, como una ventaja competitiva dentro del mercado laboral. Revista Inclusiones Vol: 6 num Especial (2019): 18-33.

Introducción

El objetivo del presente trabajo es determinar el nivel de la calidad de vida laboral percibida por el personal administrativo de tres universidades públicas de Navojoa, según su tipo de contratación, indicando cuales son los principales factores que inciden en sus áreas de trabajo, con el propósito de conocer su calidad de vida laboral para generar áreas de oportunidad y determinar sus ventajas competitivas.

Los estudios realizados de calidad de vida laboral en sus diferentes dimensiones afirman que existe una preocupación por mejorar las condiciones de los trabajadores, sin importar su puesto y el tipo de contratación que adquieran¹.

Sin embargo, es importante considerar que dentro de la calidad de vida de las universidades públicas se involucran una serie de factores, donde los conocimientos de los trabajadores aportan habilidades y destrezas conforme a su cultura organizacional, dentro de estas circunstancias existe un grado de aprendizaje significativo en torno a la red de conocimiento en torno al desarrollo organizacional, como lo afirma un estudio realizado con administrativos, docentes y estudiantes de una universidad pública del Estado de México, donde se evidencian redes de conocimiento con los trabajadores².

Es de suma importancia consultar análisis de estudios realizado de literatura científica que informa los efectos positivos sobre la calidad de vida y el bienestar subjetivo de los servicios de salud pública³; ya que aportan una referencia que se puede aplicar en otro tipo de institución pública o privada. Por otra parte Hernández, Lumbreras, Méndez, Rojas, Cervantes & Juárez⁴ en un estudio realizado a instituciones de salud validaron un instrumento para medir la calidad de vida laboral en hospitales, para poder contar con un soporte con una confiabilidad estructurada y poder ejecutarlo a otros estados de la república.

La calidad de vida desde el enfoque del desarrollo humano se circunscribe a niveles generales de salud, educación y empleo, indicada con el bienestar subjetivo por las experiencias, emociones y capacidades de las personas para el beneficio de las organizaciones⁵. Actualmente no existen estudios o investigaciones referentes a la calidad de vida laboral del personal administrativo que presta sus servicios en universidades, ya sean públicas o privadas, por lo que surge el interés en desarrollar este análisis para

¹ C. Y. Quiroz Campas; C. J. Hinojosa Rodríguez; A. De La Mora Yocupicio; E. I. Acosta Mellado; C. S. Mollinedo Acosta; A. Galván Corral & M. M. Baez Portillo, Calidad de vida laboral de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del municipio de Etchojoa (Sonora: Consejo Editorial, 2012).

² G. P. Hernández; C. G. Lirios & J. C. Guillén, "Redes de conocimiento en torno al desarrollo organizacional en una universidad pública del Estado de México", Revista Invornus Vol: 13 num 3 (2018): 26-35.

³ J. Carreón-Guillén; C. Y. Quiroz-Campas; E. Bolivar-Mojica; O. Coronado-Rincón; J. Hernández-Valdés; N. A. Morales-Ortega & C. García-Lirios, "Algorithmic Meta-analysis of the Effects of Social Services on the Vulnerable Population", Journal of Geography, Environment and Earth Science International, Vol: 22 num 2 (2019): 1-9.

⁴ I. A. Hernández-Vicente; M. Lumbreras-Guzmán; P. Méndez-Hernández; E. Rojas-Lima; M. Cervantes-Rodríguez & C. A. Juárez-Flores, "Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala", Salud Pública de México, num 59 (2017): 183-192.

⁵ C. García-Lirios, "Dimensiones de la teoría del desarrollo humano", Ekhidad, num 11 (2019): 27-54.

conocer la realidad de la situación laboral de estas personas, desde su perspectiva, por lo que considero relevante determinar la calidad de vida laboral, para posteriormente indicar los principales factores que inciden en sus áreas de trabajo, con las variables carga de trabajo, motivación y tipo de contratación, constituyendo este análisis el objeto de la investigación.

Derivado de lo anterior, se genera la siguiente pregunta de investigación, ¿Cual universidad pública de Navojoa cuenta con un mayor nivel de calidad de vida laboral dentro de su personal administrativo, según su tipo de contratación que de una ventaja competitiva dentro del mercado laboral?

Desarrollo

El instituto de investigaciones jurídicas cita en el diccionario jurídico mexicano el concepto del contrato colectivo de trabajo como el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundo aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índoles de los servicios a desarrollar por los trabajadores⁶.

La Ley Federal de Trabajo es la máxima ley de derecho laboral en México y solo está por encima de ella la Constitución Política, en la cual se consagró el derecho al trabajo en su artículo 123. En el numeral 20 esta ley indica que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario⁷.

El artículo 386 de la Ley Federal de Trabajo hace referencia a la modalidad de contrato colectivo de trabajo, y lo describe como un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos⁸.

Bernardoni⁹ comenta que la contratación colectiva, es considerada la manifestación más exitosa de la negociación grupal entre los sujetos del mundo productivo, patronos y trabajadores, constituye una de las instituciones fundamentales del derecho del trabajo; consideraciones de orden jurídico, así como social y económico inducen dicha jerarquización. Esta contratación ha sido reconocida en la mayoría de las legislaciones como fuente formal, imperativa e irrenunciable. En el artículo 35 de la multicitada Ley Federal de Trabajo indica que los contratos por obras determinadas son

⁶ Diccionario jurídico mexicano, Instituto de investigaciones jurídicas. tomo A-C (México: Editorial Porrúa/UNAM, 2007).

⁷ Ley Federal de Trabajo, Diario Oficial de la Federación, de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma 12 de junio del 2015. 2015. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

⁸ Ley Federal de Trabajo, Diario Oficial de la Federación...

⁹ M. Bernardoni, "La Contratación Colectiva de Trabajo Dificultades y expectativas", Gaceta laboral. Vol: 9 num 1 (2018): 41-63.

cuando se contrata al trabajador para el cumplimiento y terminación de una obra específica, independientemente del tiempo que lleve la realización de la misma, se establece de igual manera que, este tipo de relaciones por obra determinada, sólo puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a realizar¹⁰.

Las relaciones por tiempo indeterminado constituyen la regla general, por lo cual es indispensable especificar si las relaciones de trabajo están establecidas con una duración distinta. En las relaciones por tiempo indeterminado, el trabajador sabe cuándo inicia su trabajo, pero no cuándo terminará el mismo; en otras palabras, tiene un carácter más o menos permanente, que sólo podrá terminar cuando renuncie o exista alguna causal para el despido¹¹.

En el artículo 154 de la multicitada Ley Federal de Trabajo, describe a los trabajadores sindicalizados como aquellos que se encuentran agremiados a cualquier organización sindical legalmente constituida. De acuerdo a la literatura consultada se puede apreciar cómo la calidad de vida laboral tiene relación directa con distintas variables, entre ellas la motivación, la carga de trabajo, así como el tipo de contratación, por lo que la presente investigación tiene la finalidad de conocer si las variables mencionadas anteriormente son factores que influyen en la calidad de vida laboral del personal administrativo de tres universidades públicas de Navojoa, con el propósito de conocer su calidad de vida laboral para generar áreas de oportunidad que permitan incrementar su calidad de vida laboral, y con ello las instituciones cuenten con mejores oportunidades para lograr sus objetivos.

El bajo nivel de calidad de vida laboral dentro de las compañías representa una problemática organizacional y administrativa, su carencia o escases dentro de las organizaciones podría repercutir de manera negativa en el compromiso, buen desarrollo de sus actividades, carga laboral, motivación, etcétera, perjudicando su desempeño personal y por consiguiente en los resultados empresariales o en su caso en las metas institucionales. La calidad de vida laboral que presentan los empleados en las organizaciones debe de analizarse con seriedad, ya que algunos autores como: Davis y Newstrom¹², Silva¹³, Huerta, et al¹⁴, Alves, et al¹⁵, Blanch¹⁶, entre otros, coinciden en que es un elemento que tiene impactos significativos en la competitividad laboral y el desempeño de los trabajadores.

Chiavenato¹⁷ plantea que, en las organizaciones, se debe promover el bienestar y la salud de todos sus empleados, con la intención de que estos se desempeñen de la manera más adecuada en sus actividades diarias, que conlleve al beneficio personal y de

¹⁰ Ley Federal de Trabajo, Diario Oficial de la Federación...

¹¹ R. Méndez, Derecho laboral, un enfoque práctico (México, D.F.: Mc Graw Hill, 2009).

¹² K. Davis y J. Newstrom, Comportamiento humano en el trabajo (México: McGraw, 1991).

¹³ M. Silva, Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. 2006. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/2669>

¹⁴ C. Huerta, C.; M. Pedraja; E. Contreras y P. Almodóvar, Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales". Revista de Ciencias Sociales Vol: XVII (2011): 658-676.

¹⁵ D. Alves; Y. Cirera y A. Carlos, "Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo", Invenio. Vol: 16 num 30 (2013): 145-163.

¹⁶ M. Blanch, "Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados", Papeles del Psicólogo. Vol: 35 num 1 (2014): 40-47.

¹⁷ I. Chiavenato, Calidad de vida laboral, en gestión del talento humano. Tercera edición (México, D.F.: McGraw Hill, 2014).

la misma organización. Los trabajadores administrativos de las universidades es el personal que interactúa y cumple procesos en forma coordinada con la población estudiantil, docentes, directivos, padres de familia y público en general, en la mayoría de los casos son su primer contacto, por lo que su bienestar laboral es de gran trascendencia, son la tarjeta de presentación de las áreas y los encargados de dar seguimiento, integración y control a las actividades determinadas para el logro de los objetivos y metas de la institución.

Método

En base a una metodología de estadística descriptiva, se realizó una investigación del tipo cuantitativa, debido a que se utilizó un instrumento de calidad de vida profesional de 34 reactivos, en donde se hace referencia a la percepción que tiene el trabajador de las condiciones de su puesto de trabajo. Cada pregunta se respondió según una escala tipo Likert, de 1 a 10. La investigación es del tipo no experimental, de alcance correlacional, puesto que se buscó información detallada de las universidades en estudio, con el objetivo determinar la calidad de vida laboral percibida por el personal administrativo de las universidades públicas ubicadas en el municipio de Navojoa, según su tipo de contratación, describir su calidad de vida laboral, indicando cuales son los principales factores que inciden en sus áreas de trabajo, con la finalidad de generar áreas de oportunidad, que permita incrementar su nivel de vida laboral de forma eficiente y productiva, así como determinar sus ventajas competitivas, establecer la forma en que se relacionan las variables: incomodidades derivadas del trabajo, soporte emocional por parte de los directivos, carga de trabajo percibida, recursos ligados al lugar de trabajo, soporte social recibido, motivación intrínseca, capacidad de realizar el trabajo; asimismo analizó el comportamiento de una variable con otra, así como la comparación del resultado de las variables entre las universidades 1, 2 y 3.

El personal administrativo que labora en las universidades públicas ubicadas en el área geográfica del municipio Navojoa, ubicado al sur del estado de Sonora, México son los sujetos de estudio o participantes en esta investigación, a las cuales les llamaremos Universidad 1, Universidad 2 y Universidad 3, instituciones que tienen aparentemente características similares en cuanto a infraestructura, número de empleados, organizaciones sindicales, entre otros, sin diferenciar sexo, edad, religión, estado civil, escolaridad, o si éstos son de base o de confianza. Por empleados administrativos se refiere a quienes llevan a cabo actividades como gestión, elaboración y administración de documentos, recepción y atención de alumnos, docentes, personal de las universidades y padres de familia, control de inventario, control de compras, registros contables, registro de calificaciones, seguimiento de prácticas profesionales de alumnos, seguimiento de servicio social de alumnos, entre otras.

La población en estudio son trabajadores administrativos de universidades públicas ubicadas en el área geográfica del municipio de Navojoa, situado en el sur del estado de Sonora, México. La muestra es no probabilística por conveniencia ya que la elección de los elementos muestrales no dependerá de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características, variables y objetivos de la investigación¹⁸.

¹⁸ T. Otzen y C. Manterola, "Técnicas de muestreos sobre una población a estudios", *International Journal Morphology* Vol: 35 num 1 (2017): 227-232.

Tipo de personal	Cantidad		
	Universidad 1	Universidad 2	Universidad 3
Administrativos	28	20	14

Tabla 1
Muestra de investigación
Fuente: elaboración propia

Universidad 1	Universidad 2		Universidad 3			
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Número	21	7	13	7	14	0
Porcentaje	75 %	25 %	65%	35%	100%	0%

Tabla 2
Datos sociodemográficos de la muestra de investigación
Fuente: elaboración propia

Se utilizó un instrumento de calidad de vida laboral de 34 reactivos, adaptado en base a Garmonway de Xenova y Wellin de Behavioral Transformation, en un estudio que se realizó en 1955, cabe mencionar que este cuestionario fue adecuado y utilizado por Quiroz, Hinojosa y Mollinedo¹⁹, en una investigación de la calidad de vida laboral en el municipio de Etchojoa, Sonora. El instrumento consta de dos partes. La primera parte describe de manera general datos de los encuestados y la forma que se deberá responder a cada una de las preguntas, dónde se hará referencia que sus respuestas serán confidenciales y con fines de investigación académica para una mayor objetividad. La segunda parte del instrumento consta de treinta y cuatro preguntas que contestarán los sujetos del estudio. Con ellas, se da respuesta a la pregunta de investigación. El instrumento de calidad de vida profesional hace referencia a la percepción que tiene el trabajador de las condiciones de su puesto de trabajo en los siguientes aspectos: Incomodidades derivadas del trabajo (dimensión A, 5 reactivos), Soporte emocional por parte de los directivos (dimensión B, 10 reactivos) Carga de trabajo percibida (dimensión C, 5 reactivos), recursos ligados al lugar de trabajo (dimensión D, 4 reactivos) Soporte social recibido (dimensión E, 3 reactivos), Motivación intrínseca (dimensión F, 5 reactivos) Capacidad de realizar el trabajo (dimensión G, 3 reactivos). También se considera un reactivo específico sobre calidad global en el trabajo. Cada pregunta se puede responder según una escala de tipo Likert con valores de 1 a 10, a la que se supusieron como ayuda las siguientes categorías: Nada (valores 1-2), Algo (valores 3-4-5), Bastante (valores 6-7-8) y Mucho (valores 9-10). En cuanto a la confiabilidad del instrumento Quiroz, Hinojosa y Mollinedo²⁰, utilizaron el método de consistencia interna basado en el Alfa-Cronbach, el cual permitió estimar la fiabilidad del instrumento de medida a través de un conjunto de ítems. Esto se realizó con una prueba piloto con 150 usuarios de empresas de la región del mayo. El resultado del coeficiente Alfa-Cronbach fue de 0.92 por lo que se consideró un instrumento confiable. Ya que según George y Mallery²¹ el valor de fiabilidad se puede estimar con el coeficiente alfa de Cronbach y cuando su alfa >.9 es excelente.

¹⁹ C. Y. Quiroz Campas; C. J. Hinojosa Rodríguez; A. De La Mora Yocupicio; E. I. Acosta Mellado; C. S. Mollinedo Acosta; A. Galván Corral & M. M. Baez Portillo, Calidad de vida laboral...

²⁰ C. Y. Quiroz Campas; C. J. Hinojosa Rodríguez; A. De La Mora Yocupicio; E. I. Acosta Mellado; C. S. Mollinedo Acosta; A. Galván Corral & M. M. Baez Portillo, Calidad de vida laboral...

²¹ D. George & P. Mallery, SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. 11.0 update (4th ed) (Boston: Allyn & Bacon, 2003).

Además, el instrumento fue validado por tres expertos investigadores del área de administración con un nivel de estudios de maestría y doctorado especializados en temas de investigación y desarrollo del talento humano para dar un mayor soporte al analizar el documento; con la finalidad de mejorarlo y poder hacer los ajustes pertinentes para aplicarlo de una manera eficiente.

Esta investigación, se llevó a cabo bajo el enfoque de un estudio cuantitativo, ya que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista²² mencionan que este tipo de estudio utiliza la recopilación de datos para demostrar la hipótesis con base a medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar las teorías enmarcadas en el objetivo general y los objetivos específicos.

Los resultados esperados, se lograron a través del siguiente procedimiento:

Fase A. Implementación: Se gestionó autorización ante las autoridades administrativas de las universidades en estudio, para realizar la investigación, se solicitó información en relación a la cantidad de trabajadores administrativos, para determinar el tamaño de la muestra a investigar, se solicitaron los contratos colectivos de las universidades en estudio, para su comparación y análisis, se prepararon los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos y se convenió con las universidades los periodos para aplicación del instrumento, en donde se determinó días y horarios de esta actividad.

Fase B. Aplicación: Se procedió a la aplicación del instrumento a los trabajadores administrativos de las tres universidades en estudio, con lo que se obtuvo la información necesaria para el seguimiento de la investigación, se alimentaron los sistemas con la información obtenida, para la obtención de estadísticas, se realizó una matriz con el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 20 para windows, en la opción de análisis de datos y se procedió a analizar los valores que corresponden a cada pregunta enfocando los resultados arrojados, se realizó nuevamente la validación de nuevo del instrumento en cuanto a la confiabilidad de su consistencia interna basado en el Alfa-Cronbach con el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 20 para windows.

Fase C. Evaluación y seguimiento: Se analizó la información obtenida, para la elaboración de tablas y estadística descriptiva, para interpretar los resultados de cada reactivo del instrumento, se analizó la información para conocer cuáles son las ventajas competitivas de las instituciones, mediante estadística descriptiva, media, mediana y desviación estándar e identificar su situación actual, se utilizó el modelo de análisis de varianza, para establecer posibles áreas de oportunidad mediante el análisis de los factores que inciden en la calidad de vida laboral.

Fase D. Presentación de resultados finales: Se determinaron los resultados, con lo que se procedió a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, que permitieron identificar las ventajas competitivas para mejorar la calidad de vida laboral de las instituciones en estudio, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones, se consideró un tiempo para atención a observaciones y ajustes finales.

²² R. Hernández; C. Fernández y P. Baptista, Metodología de la investigación. Quinta edición (México: Editorial Mac Graw Hill, 2010).

Resultados

Con el propósito de alcanzar los objetivos determinados en el presente trabajo de investigación y comprobar las hipótesis, se alimentó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 20 para windows con la información de los instrumentos aplicados en las universidades en estudio, en la opción de análisis de datos y se procedió a analizar los valores que corresponden a cada pregunta del instrumento enfocando los resultados arrojados, para establecer patrones de comportamiento y probar las teorías enmarcadas en el objetivo general y los objetivos específicos. A continuación, se resumen los datos recolectados y los resultados del análisis estadístico realizado. En la tabla 3 se muestra el resumen del procesamiento de los casos recolectados y los resultantes del análisis estadístico realizado.

		N	%
Casos	Válido	62	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	62	100.0

Tabla 3
Resumen de procesamiento de casos
Fuente: elaboración propia

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

La tabla 4 muestra los trabajadores del personal administrativo de tres universidades ubicadas en la ciudad de Navojoa, Sonora, México como se describió anteriormente; el instrumento fue aplicado a 28 personas de la universidad 1, que representan el 100% de los trabajadores administrativos de esa institución; 20 personas de la universidad 2, que representan 95.23% del total de los trabajadores administrativos de ese organismo y en el caso de la universidad 3 se encuestaron a 14 personas, que representan el 93.33% de la población total de sus personal administrativo.

Factores inter-sujetos		
Universidades	Etiqueta del valor	N
	Universidad 1	28
	Universidad 2	20
	Universidad 3	14

Tabla 4
Tamaño de la muestra por universidad
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al tipo de contratación, se observa en la tabla 5, que el 61.3% de los encuestados son trabajadores administrativos de base, el 35.5% son por contrato y el 3.2% manifestaron que se encuentran laborando con otro tipo de contratación distinto a los que citamos anteriormente.

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por contrato	22	35.5	35.5	35.5
Base	38	61.3	61.3	96.8
Otro	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Tabla 5
Tipo de contratación
Fuente: elaboración propia

En cuanto al sexo, se observa que el 79% del personal administrativo que labora en las universidades en estudio son mujeres y el 21% hombres. El 45.2% de los trabajadores administrativos de las universidades en estudio se encuentran entre los 41 y 50 años de edad, el 33.9% de los 31 a los 40 años, el 17.7% son de 22 a 30 años y sólo el 2% son de 50 años o mayores. Por otra parte el 3.2% de los trabajadores administrativos de las universidades analizadas tienen el nivel académico de secundaria, el 25.8% cuentan con la preparatoria, el 59.7% tienen licenciatura, y el 11.3% tienen un posgrado.

Los trabajadores administrativos de las tres universidades, opinaron que la calidad de vida laboral en general en las instituciones analizadas es de 8.0887 puntos, valuados en una escala tipo Likert, otorgando en este concepto la categoría de bastante, en donde quienes concedieron 8.1774 puntos en el reactivo en donde se les cuestiona si la universidad trata de desarrollar la calidad de vida laboral y 8.0000 puntos en pregunta si tienen posibilidades de desarrollar su calidad de vida laboral.

Respecto al resultado de la estadística de la calidad de vida laboral de manera general por institución, se observa en la tabla 6 que la opinión de los empleados administrativos de la universidad 1 otorga el puntaje de 8.7143, siendo el puntaje más alto en el indicador la empresa trata de desarrollar la calidad de vida laboral, de las tres universidades, el puntaje más bajo lo dieron los empleados de la universidad 2 con 7.5000 puntos, cabe destacar que ambos puntajes se encuentran dentro de la categoría de bastante.

En el indicador que cuestiona sobre si tienen posibilidades de desarrollar su calidad de vida, el puntaje más alto lo otorgó de igual manera la universidad 1 con 8.5000 puntos y el más bajo también lo dio la universidad 2 con 7.4000 puntos, de igual modo los dos puntajes están dentro de la categoría de bastante. Por otro lado es importante mencionar que la universidad 3 se posicionó en este apartado en el medio de las otras universidades, es decir no fue la valuada más baja pero tampoco la más alta, aunque sus puntajes también quedan dentro de la categoría de bastante, en el primer indicador con 8.2143 puntos y en el segundo con 7.7143 puntos.

Indicador	Universidad 1	Universidad 2	Universidad 3
Calidad de vida en general	8.7143	7.5000	8.2143

Tabla 6
Calidad de vida laboral y personal por institución educativa
Fuente: elaboración propia

Tipo de contrato	deN	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media	
					Límite inferior	Límite superior
Por contrato	22	7.6818	1.91203	.40765	6.8341	8.5296
Base	38	8.4737	1.85613	.30110	7.8636	9.0838
Otro	2	8.0000	2.82843	2.00000	-17.4124	33.4124
Total	62	8.1774	1.90361	.24176	7.6940	8.6608

Tabla 7
 Demostración estadística de las diferencias del tipo de contratación con su calidad de vida laboral
 Variable dependiente: tipo de contratación
 Elaboración propia

Para encontrar si existen diferencias en la calidad de vida laboral del personal administrativo de 3 universidades de Navojoa, Sonora y su tipo de contratación, se realizó un análisis de varianza (ANOVA), donde se observó que sí existen diferencias estadísticas significativas, en virtud de que este análisis comparativo arroja un p-valor de 0.006, mucho menor que 0.01 asociado a una confiabilidad del 95%, como se observa en la tabla 7 y 8.

Origen	Suma de cuadrados	degl	Media cuadrática	F	Sig. (p-valor)
Entre grupos	5.152	8	.736	3.206	.006
Dentro de grupos	12.396	54	.230		
Total	17.548	62			

Tabla 8
 ANOVA para el tipo de contratación
 Fuente: Elaboración propia

Asimismo, de manera inferencial y bajo un método estadístico estándar como la prueba t implementado en el paquete estadístico SPSS (versión 20), se pudo observar, en la tabla 18 con una significancia menor al 0.01 (p-valor=0.000) y una confiabilidad del 95%, que existen diferencias significativas entre la calidad de vida laboral del personal administrativo de las universidades públicas de Navojoa, Sonora, de acuerdo a su tipo de contratación, ya que la diferencia entre ambas modalidades es estadísticamente distinta de cero.

t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la Diferencia	
				Inferior	Superior
Tipo de contratación	24.625	61	.000	1.67742	1.5412 1.8136

Tabla 9
Análisis comparativo mediante la prueba t para la igualdad de medias
gl= Grados de libertad
Fuente: Elaboración propia

De igual manera, se llevó a cabo un análisis comparativo de las prestaciones que reciben los trabajadores administrativos de las universidades públicas en estudio, de acuerdo a sus contratos colectivos. En la tabla número 10 observamos el comparativo de manera simplificada de los beneficios y prestaciones establecidos en los contratos colectivos de trabajo de las tres universidades públicas de Navojoa, Sonora en estudio, en dónde se confrontó lo relativo a la jornada de trabajo, descanso, vacaciones y licencias, prestaciones económicas, prestaciones sociales y estímulos resultados académicos.

Concepto	Universidad 1	Universidad 2	Universidad 3
Jornada de trabajo	35 horas	40 horas	37.5 horas
Descanso, vacaciones y licencias	47 días al año	39 días al año	58 días al año
Prestaciones económicas	30 acciones descritas en el contrato colectivo de trabajo	16 acciones descritas en el contrato colectivo de trabajo	22 acciones descritas en el contrato colectivo de trabajo
Prestaciones sociales	4 acciones descritas en el contrato colectivo de trabajo	1 acción descrita en el contrato colectivo de trabajo	4 acciones descritas en el contrato colectivo de trabajo
Estímulos resultados académicos	1 acción descrita en el contrato colectivo de trabajo	Ninguna descrita en el contrato colectivo de trabajo	Ninguna acción descrita en el contrato colectivo de trabajo
Total de acciones	35	17	26

Tabla 10
Comparativo de los beneficios y prestaciones establecidas en los contratos colectivos de trabajo de las universidades 1, 2 y 3.
Fuente: contratos colectivos de trabajo de tres universidades públicas de Navojoa, Sonora

Conclusiones

Se realizó una investigación cuantitativa, en base al método estadístico descriptivo, obteniendo con este procedimiento la opinión de los trabajadores administrativos de tres universidades públicas de Navojoa, Sonora de la calidad de vida laboral en general en las

instituciones analizadas, arrojando como resultado una media de 8.0887 puntos, valuados en una escala tipo Likert de 1 a 10, otorgando en este concepto la categoría de bastante. A la par, se llevó a cabo un análisis comparativo a las prestaciones que reciben los trabajadores administrativos de las tres universidades públicas en estudio, plasmadas en los contratos colectivos de trabajo de cada universidad, donde se verificaron los beneficios a sus empleados, en cuanto a jornada de trabajo, días de descanso, asueto y vacaciones, prestaciones económicas, prestaciones sociales y estímulos sobre resultados académicos.

El resultado representa el promedio de la opinión de los empleados administrativos encuestados, es decir el 80.88% de los empleados respondieron que la percepción de la calidad de vida laboral es satisfactoria en las tres universidades públicas de Navojoa, según su tipo de contratación. Con lo anterior se puede inferir que existe una tendencia en cuanto a que el tipo de contratación si influye en la calidad de vida laboral del personal administrativo de las tres universidades públicas estudiadas; en este caso la influencia es positiva, dando respuesta con esto a la hipótesis H1: el tipo de contratación del personal administrativo de las universidades de la ciudad de Navojoa, Sonora, influye de manera positiva en la calidad de vida laboral, derivado que el 61.3% de los encuestados son trabajadores administrativos de base, el 35.5% son por contrato y solo el 3.2% son empleados con otro tipo de contratación.

Respecto al resultado de la estadística de la calidad de vida laboral por institución, se observa que la opinión de los empleados administrativos de la universidad 1 arrojó una media de 8.6071 puntos, valuados en una escala tipo Likert de 1 a 10, siendo el puntaje más alto de las tres universidades, en los indicadores que cuestionan si la empresa trata de desarrollar la calidad de vida laboral y si tienen posibilidades de desarrollar su calidad de vida, resultado con el que se estima que existe una inclinación positiva en la percepción de los empleados respecto a la calidad de vida laboral en esa institución, de acuerdo a su tipo de contratación; en el análisis de los contratos colectivos de esta universidad, se observa que se hacen muy pocas distinciones entre los trabajadores de base por tiempo indeterminado con los empleados de confianza por tiempo determinado, asimismo es la universidad que contiene más acciones descritas en el contrato colectivo de trabajo en beneficio a sus empleados.

En lo que se refiere al puntaje más bajo de los indicadores que cuestionan si la empresa trata de desarrollar la calidad de vida laboral y si tienen posibilidades de desarrollar su calidad de vida, lo emitieron los empleados de la universidad 2 con una media de 7.4500 puntos, valuados en una escala tipo Likert de 1 a 10. Considerando que la universidad 2 es la que contiene menos acciones en su contrato colectivo de trabajo a favor de sus empleados de las tres universidades analizadas, de igual manera es la universidad que describe que el contenido del contrato colectivo de trabajo es en beneficio al personal de base sindicalizado. Cabe destacar que el promedio resultado de las estadísticas descriptivas de las tres universidades públicas, se encuentran dentro de la categoría de bastante, es decir que, de acuerdo a la percepción de sus empleados, se presume que están conformes con la calidad de vida laboral de las instituciones donde laboran.

Las universidades 1 y 3 evaluaron siete indicadores dentro de la categoría de mucho, la cual es el cuarto y el rango más alto de esta investigación de acuerdo a la escala tipo Likert. La universidad 2 evaluó cinco indicadores dentro de la categoría de bastante, la cual es el tercer rango de esta investigación de acuerdo a la escala tipo

Likert. Estos resultados suponen que el tipo de contratación tiene influencia en la calidad de vida laboral del personal administrativo de las tres universidades públicas, en el sentido de que el análisis realizado a los contratos colectivos de trabajo de las tres universidades, determinan que la universidad 1 es la que señala más acciones en beneficio a sus trabajadores, seguida de la universidad 3 y al final queda la universidad 2.

Suponiendo con lo anterior, que el tipo de contratación tiene influencia en la calidad de vida laboral de los trabajadores administrativos encuestados, por lo que se puede determinar que la universidad 1 es la que posee una ventaja competitiva sobre las otras universidades, de acuerdo a su tipo de contratación, respondiendo con esta información a la pregunta de investigación: ¿Qué universidad pública de Navojoa cuenta con una mejor calidad de vida laboral dentro de su personal administrativo, según su tipo de contratación que de una ventaja competitiva dentro del mercado laboral? En base a los resultados anteriores, se puede indicar que la universidad 1 es la respuesta a la pregunta de investigación, ¿Qué universidad pública de Navojoa cuenta con una mejor calidad de vida laboral dentro de su personal administrativo, según su tipo de contratación que de una ventaja competitiva dentro del mercado laboral? En la investigación, para probar la H3, se utilizó el análisis de varianza (ANOVA), para encontrar si existen diferencias en la percepción de la calidad de vida laboral del personal administrativo de las 3 universidades públicas de acuerdo a su tipo de contratación, prueba en la se observó que sí existen estadísticamente diferencias significativas entre los diferentes niveles de la variable independiente, en virtud de que este análisis comparativo arroja un p-valor de 0.006, mucho menor que 0.01 asociado a una confiabilidad del 95%. El índice clave que se examina es la prueba F, que en esta investigación tiene un valor de 3.206 y la significancia cuyo valor es p-valor 0.006, con gl entre grupos de 8, gl dentro de grupos de 54, por lo que se confirma la hipótesis.

Por otra parte también queda demostrado con el resultado de la prueba t-student de las tres universidades públicas, que el tipo de contrato tiene influencia en la calidad de vida laboral del personal administrativo, porque se pudo observar una significancia menor al 0.01 (p-valor=0.000) y con una confiabilidad de más del 95%, que existen diferencias significativas entre su tipo de contratación y su calidad de vida laboral, ya que la diferencia entre ambas modalidades es estadísticamente distinta de cero.

Con en el análisis comparativo que se realizó a las prestaciones que reciben los trabajadores administrativos de las universidades públicas en estudio, plasmadas en los contratos colectivos de trabajo, logramos reafirmar el resultado obtenido con el instrumento, debido a que se justifica de cierta forma, la percepción de los empleados administrativos de las universidades públicas encuestados, visto que la universidad 1 es la que presenta en su contrato colectivo de trabajo más acciones en beneficio de sus trabajadores, así como su jornada laboral normal es la más reducida, en comparación con la universidad 2 y 3. En la investigación se encontraron diferencias significativas entre los trabajadores que cuentan con base por tiempo indeterminado y los trabajadores por contrato por tiempo determinado, en base al resultado que arroja la demostración estadística de las diferencias del tipo de contratación con su calidad de vida laboral, en donde el personal de base en esta prueba arroja una media de 8.4737 puntos valuados en una escala de tipo Likert de 1 a 10, con una desviación estándar de 1.85613, mientras que la media del personal de contrato arroja un valor de 7.6818, con una desviación estándar de 1.91203. De acuerdo a lo descrito en el marco teórico, los primeros tienen una percepción de la calidad de vida laboral mejor que los segundos.

En base al objetivo del presente estudio se logró cumplir con evaluar la influencia del tipo de contrato de trabajo en la calidad de vida laboral del personal administrativo de las universidades públicas de Navojoa, Sonora, de igual manera logramos comprobar la hipótesis referente a que el tipo de contratación si influye en la calidad de vida laboral del personal administrativos de las tres universidades públicas estudiadas.

Los beneficios o principales aportaciones de esta investigación es el conocer la percepción de los trabajadores administrativos de las tres universidades públicas, nuestra población objetivo, información que contribuir para determinar acciones de mejora, fortalecer áreas de oportunidad y lograr un desarrollo institucional y humano en conformidad con su área laboral, así como el exhorto a docentes e investigadores a aportar sus conocimientos y experiencias, contribuyendo en la ampliación de esta investigación.

Recomendaciones

El presente estudio posee algunas limitaciones que se indican como posibles futuras líneas de investigación, recomendaciones para investigadores o académicos interesados en el análisis de este tema. Como, por ejemplo, es debatible la selección de la variable analizada. Se recomienda de igual manera, ampliar la investigación hacia el personal directivo de las universidades públicas, ya que la investigación solo abarco al personal administrativo. Posteriormente se puede agregar al estudio otras variables que también puedan influir en la calidad de vida laboral del personal administrativo de las universidades públicas de Navojoa. De igual manera de acuerdo a los hallazgos de esta investigación también se puede dirigir una futura investigación respecto a los posibles riesgos que asumen las empresas cuando contratan plantilla laboral por la modalidad del contrato por tiempo determinado.

Referencias bibliográficas

Alves, D.; Cirera, Y. y Carlos, A. "Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo". Invenio. Vol: 16 num 30 (2013): 145-163.

Blanch, M. "Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados". Papeles del Psicólogo. Vol: 35 num 1 (2014): 40-47.

Bernardoni, M. "La Contratación Colectiva de Trabajo Dificultades y expectativas". Gaceta laboral. Vol: 9 num 1 (2018): 41-63.

Carreón-Guillén, J.; Quiroz-Campas, C. Y.; Bolivar-Mojica, E.; Coronado-Rincón, O.; Hernández-Valdés, J.; Morales-Ortega, N. A. & García-Lirios, C. "Algorithmic Meta-analysis of the Effects of Social Services on the Vulnerable Population". Journal of Geography, Environment and Earth Science International, Vol: 22 num 2 (2019): 1-9.

Chiavenato, I. Calidad de vida laboral, en gestión del talento humano. Tercera edición. México, D.F.: McGraw Hill. 2014.

Davis, K. y Newstrom, J. Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw. 1991.

Diccionario jurídico mexicano. Instituto de investigaciones jurídicas. tomo A-C, México: Editorial Porrúa/UNAM. 2007.

García-Lirios, C. "Dimensiones de la teoría del desarrollo humano". *Ehquidad*, num 11 (2019): 27-54.

George, D. & Mallery, P. *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed). Boston: Allyn & Bacon. 2003.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: Editorial Mac Graw Hill. 2010.

Hernández-Vicente, I. A.; Lumbreras-Guzmán, M.; Méndez-Hernández, P.; Rojas-Lima, E.; Cervantes-Rodríguez, M. & Juárez-Flores, C. A. "Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala". *Salud Pública de México*, num 59 (2017): 183-192.

Hernández, G. P.; Lirios, C. G. & Guillén, J. C. "Redes de conocimiento en torno al desarrollo organizacional en una universidad pública del Estado de México". *Revista Invornus*, Vol: 13 num 3 (2018): 26-35.

Huerta, C.; Pedraja, M.; Contreras, E. y Almodóvar, P. (2011). *Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales*. *Revista de Ciencias Sociales* Vol: XVII (2011): 658-676.

Ley Federal de Trabajo. Diario Oficial de la Federación, de los Estados Unidos Mexicanos, última reforma 12 de junio del 2015. 2015. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Méndez, R. *Derecho laboral, un enfoque práctico*. México, D.F.: Mc Graw Hill. 2009.

Otzen, T. y Manterola, C. "Técnicas de muestreos sobre una población a estudios". *International Journal Morphology* Vol: 35 num 1 (2017): 227-232.

Quiroz Campas, C. Y.; Hinojosa Rodríguez, C. J.; De La Mora Yocupicio, A.; Acosta Mellado, E. I.; Mollinedo Acosta, C. S.; Galván Corral, A. & Baez Portillo, M. M. *Calidad de vida laboral de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) del municipio de Etchojoa*. Sonora: Consejo Editorial. 2012.

Silva, M. *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. 2006. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/2669>

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.