

CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN LA ZONA SUR-ORIENTE DE SALTILLO, COAHUILA, MÉXICO

Baltazar Rodríguez Villanueva, Universidad Autónoma de Coahuila

Yolanda Mejía de León, Universidad Autónoma de Coahuila

Rosalva Diamantina Vásquez Mireles, Universidad Autónoma de Coahuila

Román Ernesto Camacho García, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

La importancia por la calidad de vida, ha evolucionado hasta convertirse en un concepto muy utilizado en diversos ámbitos. El interés por realizar esta investigación es contribuir al conocimiento de las condiciones de vida de los trabajadores de la región suroriente de Saltillo, Coahuila México. Se diseñó un instrumento con 28 indicadores, aplicado a 451 asalariados. Los resultados muestran que el ingreso percibido no depende del grado de estudios; el 11.8% de los entrevistados obtiene un salario menor a \$ 3,000 pesos mensuales; 44% de los hombres y 23% de las mujeres, son operarios y técnicos; el 57% de las parejas casadas trabajan los dos. Las condiciones de vida son buenas y se reflejan en las condiciones de la vivienda y los activos materiales dentro de ellas. Se tienen mejores condiciones de estabilidad laboral, ya que el 80% cuenta con contratos por escrito y fijos y se ocupan en actividades que tienen mejores perspectivas de crecimiento; 58% de los empleados tiene casa propia. En Saltillo, Coahuila han aumentado las empresas instaladas, provocando competencia laboral rotación de personal y una oferta de mejores prestaciones, entre ellas la remuneración salarial, pero esta situación no ha sido del todo aprovechada por los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: Calidad de Vida, Asalariado, Bienestar Material

QUALITY OF LIFE OF WORKERS IN THE SOUTH-EAST ZONE OF SALTILLO, COAHUILA, MÉXICO

ABSTRACT

The importance of life quality, has evolved into a concept widely used in various fields. This research contributes to the knowledge of worker's living conditions in the southeast region of Saltillo, Coahuila, Mexico. An instrument was designed with 28 indicators. The instrument was applied to 451 salaried employees. The results show that perceived income does not depend on the degree of studies; 11.8% of the interviewed earn less than \$ 3,000 pesos per month; 44% of men and 23% of women are operators and technicians; 57% of married couples are dual income. The living conditions are good and reflected in the housing conditions as well as the material assets within them. They have better job stability conditions, since 80% have written and fixed contracts and are engaged in activities that have better growth prospects. Some 58% of employees have their own home. In Saltillo, Coahuila, companies that have been set up provoke labor competition and turnover of staff because of better salary and benefit offers.

JEL: L2, L24, M12, M55, O15

KEYWORDS: Quality of Life, Compensated Work, Well-Being Material

INTRODUCCIÓN

La importancia por la calidad de vida a través de los años ha ido evolucionando y no es sino hasta los años 60's que llega a convertirse en un concepto muy utilizado en diversos ámbitos como son la salud, la educación, la economía, la política y el mundo de los servicios en general. Algunas instituciones han propuesto diferentes indicadores de la calidad de vida, como es la Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) quien presentó un nuevo índice para medir la calidad de vida de las personas y compararla entre los países, a partir de la ordenación personalizada de las prioridades de cada individuo, denominado El Índice para una Vida Mejor, que se basa en 11 aspectos específicos del bienestar. En México se han obtenido buenos resultados sólo en unas cuantas medidas de bienestar en comparación con la mayoría de los demás países incluidos en el Índice para una Vida Mejor. México se sitúa por arriba del promedio en compromiso cívico, pero por debajo del promedio en los temas de empleo y remuneración, estado de la salud, calidad medioambiental, vivienda, ingresos y patrimonio, sentido de comunidad, balance vida-trabajo, seguridad personal, satisfacción, y educación y competencias. (OCDE, 2011). En general, los mexicanos están menos satisfechos con su vida, que el promedio de los países que integran la OCDE. Al pedirles que calificaran su satisfacción general ante la vida en una escala de 0 a 10, los mexicanos le otorgaron una calificación de 6.2, cifra menor que el promedio de la OCDE que es de 6.5.

Tradicionalmente, en la mayoría de los países en desarrollo aumenta la pobreza de la población, por la baja remuneración que recibe un trabajador el cual ve a menudo que su pago no corresponde a la actividad que realiza. Por otra parte, en la mayoría de los casos, las mujeres ganan menos que los hombres, realizando la misma actividad, las horas de trabajo aumentan y las prestaciones laborales no mejoran. La flexibilidad laboral va acompañada de rasgos y características que permiten considerar las condiciones laborales como precarias. Entre ellas destacan: bajos salarios, inestabilidad e incertidumbre, incumplimiento en el pago de prestaciones de ley (prima vacacional, aguinaldo, reparto de utilidades, horas extras laboradas, así como la no generación del derecho de antigüedad), falta de condiciones de seguridad e higiene, escasas posibilidades de desarrollo profesional y por si fuera poco, la ausencia de libertad sindical. Un factor adicional a considerar son los tipos de viviendas que se le ofrecen a los trabajadores, en las cuales padecen hacinamiento por lo pequeño que son, son financiadas hasta 30 años y por las cuales vienen pagando casi el triple del precio original, por las altas tasas de interés. Por otra parte, los centros e institutos de seguridad social instalados, no son suficientes para el número de habitantes que se tienen y por lo tanto, es común observar que siempre están saturados.

El presente trabajo pretende entonces, como objetivos, responder a los cuestionamientos ¿cómo se reflejan las remuneraciones percibidas en la calidad de vida material u objetiva de los trabajadores de la región suroriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México? ¿Cuáles son las principales características que conforman su calidad de vida? La investigación es trascendente porque se pretende conocer y analizar los factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores fuera de su vida laboral, la cual tiene impacto en las ventajas competitivas de las empresas ya que cuando estos factores están ausentes, se reflejan negativamente en la productividad y desempeño de los trabajadores. Este documento, está estructurado como sigue: en la primera parte se presenta la revisión de la literatura en donde se revisan algunos conceptos sobre la calidad de vida, calidad del empleo, y competitividad regional. Después, en el apartado de metodología, se describe el diseño de la investigación, el tamaño de la muestra y de la población, así como las técnicas e instrumentos de medición y de recolección de datos, los cuales se refieren a las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral. Finalmente, se analizan los datos recabados para presentar los resultados y terminar con las conclusiones, las limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación.

REVISIÓN LITERARIA

La calidad de vida muestra las condiciones en que vive una persona que hacen que su existencia sea agradable y digna de ser vivida, o la llenen de angustia. Lawton (1984) y Calman (1987) son probablemente los primeros autores que elaboran un concepto de lo que es o debe entenderse como calidad de vida. Para Lawton, calidad de vida debe entenderse como “el conjunto de evaluaciones que el individuo hace sobre cada uno de los dominios importantes de su vida actual”. Para Calman la calidad de vida tiene un carácter subjetivo-valorativo “la calidad de vida nos vienen dada por la distancia entre aspiraciones y logros”. Reig et. al. (2001) y Reig (2000, 2002, 2003) proponen una definición de calidad de vida en la que la mayor relevancia la poseen los aspectos comportamentales y el bienestar subjetivo que produce la vida que viven las personas. Estos autores consideran que lo que realmente determina la calidad de vida de una persona es lo que hace o deja de hacer y cómo llega a experimentar lo que hace. Por su parte, Cummins y Cahill (2000), defienden que “la calidad de vida es a la vez objetiva y subjetiva, siendo cada componente la agregación de siete ámbitos como son el bienestar material, la salud, la productividad, la intimidad, la seguridad, la comunidad, y el bienestar emocional. Para estos autores los ámbitos objetivos comprenden medidas culturalmente relevantes de bienestar objetivo. Los ámbitos subjetivos comprenden la satisfacción con distintos ámbitos según su paso atribuido e importancia,

Otros autores como Levi y Anderson (1980) definen la calidad de vida como la percepción subjetiva de felicidad o satisfacción con aquellos aspectos de la vida que resultan relevantes para cada persona. Algunas de sus conclusiones son que existen necesidades básicas que hacen a la calidad de vida de toda persona sin las cuales es indiscutible ese ser humano como como son la salud, la vivienda, la alimentación, el trabajo, la educación y el descanso. Otra de sus aportaciones es que la calidad de vida tiene mucho que ver con la proporción que guarda la creciente población mundial, la escasez de los recursos y los avances tecnológicos. A través del tiempo se ha intentado poder plantear una definición que abarque todas las áreas que implica el concepto de calidad de vida puesto que combina componentes subjetivos y objetivos donde el punto en común es el bienestar individual; donde a menudo el concepto de “bienestar ” es usado como sinónimo de calidad de vida. De los últimos, es decir, de los componentes objetivos, se pueden agrupar en 5 dominios principales: el bienestar físico (como salud, seguridad física), bienestar material (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones), bienestar social (relaciones interpersonales con la familia, las amistades, etcétera), desarrollo y actividad (educación, productividad, contribución) y bienestar emocional (autoestima, estado respecto a los demás, religión). Sin embargo, es importante comprender que la respuesta a cada uno de estos dominios es subjetiva y tan variable gracias a la influencia de factores sociales, materiales, la edad misma, la situación de empleo o a las políticas en salud. El concepto de calidad de vida es muy utilizado en el ámbito científico, en los discursos de la política pública y en la vida diaria en general. Esta popularidad, según Dijkers (2007), ha resultado en una numerosa literatura sobre calidad de vida y en una gran cantidad de maneras de definirla.

Respecto a la relación sobre nivel educacional e ingreso, existen diversos estudios que analizan esta situación, Beyer (1999), menciona que la desigualdad de los ingresos en los países de América Latina es alta y sostiene que la fuente directa de la desigualdad de los hogares son los ingresos del trabajo y no los del capital, como se había sostenido. A manera de ejemplo, menciona que en una perspectiva comparada el “premio” a la educación universitaria es claramente más alto en el caso de Chile que en países más desarrollados y esto varía de 2 a 1 hasta en algunos casos 4 a 1 y argumenta que por ejemplo, en Italia una persona con educación universitaria completa gana aproximadamente 1.7 veces los que gana una persona con estudios básicos, mientras que en Chile es de 5.5 veces, sin embargo, años adicionales de educación en la enseñanza básica, tienen un efecto marginal sobre los salarios de 6 %; en la enseñanza media este retorno adicional es del orden de 10%, mientras que en la educación superior este se inclina a una cifra del 22%. En un análisis del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Beyer (1999), menciona que este organismo concluye que la situación de desigualdad de los ingresos en América Latina, está lejos de deberse a la concentración, en unas pocas manos, de una proporción desmedidamente alta de los activos.

La explicación según este autor hay que buscarla en las significativas diferencias salariales que recorren América Latina. Para el promedio de América Latina el Coeficiente de Gini, una medida tradicional de desigualdad de ingresos es 0.51, si se calcula utilizando los ingresos del trabajo de los hogares. Si se calcula utilizando todos los ingresos de los hogares este coeficiente alcanza 0.52. Entonces, más allá de lo desigual que se puedan distribuir los ingresos del capital, la fuente directa de la desigualdad de los hogares son los ingresos del trabajo.

En un estudio anterior, Hernández (1992) deduce que en el caso de México, se pueden caracterizar los hogares en pobreza y en pobreza extrema, a través de tres características sociales de los hogares, como son el grado educativo del jefe del hogar, su posición en la ocupación y su ubicación en la estructura sectorial de la economía. Así, concluye que, entre menor educación, mayor el grado de pobreza, además de que los niveles en el perfil educativo son menores en el medio rural que en el urbano. Otro aspecto interesante a resaltar es la relación que existe entre el género y la remuneración. Diversos estudios en América Latina hacen referencia a la inserción desventajosa de las mujeres en el mercado laboral y la consideran como un aspecto más de la inequidad de género. Tal es el caso de Argentina, en el que Esquivel V. (2007), menciona que en el caso argentino las mujeres participan menos en el mercado laboral, tienen una mayor tasa de desempleo, trabajan menos horas para el mercado (que no siempre son voluntarias) y generan menores ingresos laborales mensuales que los hombres.

Obtener menos ingresos les resta autonomía económica a las mujeres y además tiene efectos inmediatos en el bienestar de sus hogares. En otro estudio Arriagada (1997) analiza los mitos y realidades sobre el trabajo femenino, y menciona que tal es el caso de considerar al trabajo femenino como secundario, sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y que sólo se recurre a él en casos de crisis para complementar el ingreso familiar. La realidad es, argumenta esta autora, que en la mayoría de los países de América Latina desde los años ochenta, el porcentaje de hogares encabezados por mujeres cuyo aporte constituye el único ingreso del hogar alcanzaba dimensiones importantes que iban desde una cuarta, hasta una tercera parte de los hogares y concluye que en los hogares en que ambos tienen trabajo remunerado la mujer aporta alrededor de 30% del ingreso, lo cual resulta ser significativo y creciente pues resulta decisivo para sacar a numerosas familias de la pobreza. CEPAL (1997). Por otra parte, Chant y Pedwell (2008), mencionan que si bien en la actualidad las mujeres participan en el empleo remunerado, más que nunca antes, en los mercados de trabajo de todas las áreas geográficas existe la segregación basada en el sexo, y las mujeres se concentran en los empleos de menor calidad, irregulares e informales.

Calidad del Empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1997) ha utilizado el concepto de la calidad del empleo como un contraste a la precariedad laboral y al crecimiento exagerado en algunas ciudades de la informalidad urbana. Para medir el progreso laboral, la OIT considera la calidad del comportamiento del mercado laboral, por medio de la tasa de desempleo abierto, la informalidad, el salario real de la industria, el salario mínimo real y la productividad. Para Casas J. et al (2002), el concepto de la calidad de vida laboral es multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. Estos autores señalan que se pueden establecer dos grandes dimensiones: la relativa al entorno en que se realiza el trabajo, o condiciones objetivas de la calidad de vida laboral y la que se relaciona con las experiencias de los trabajadores o condiciones subjetivas. Cada dimensión, está compuesta por constructos más o menos concretos, que son identificados y caracterizados.

Competitividad Regional

De acuerdo con Turok (2004) la competitividad regional no solamente se refleja en el nivel de productividad de las empresas que se localizan en la región, sino también en el nivel de vida de las

personas que habitan en ella; los intereses de las empresas, argumenta, deben ser paralelos a los de las regiones, sin embargo hay un evidente conflicto de objetivos: las empresas buscarán maximizar sus beneficios y aumentar su productividad, pero no perseguirán los objetivos de la región, como la mejora en el bienestar de la población a través de mayores ingresos. Turok (2004) propone que en cuanto a la competitividad regional se refiere, el interés por incrementar la productividad, no debe opacar el hecho de transferir estas ganancias por productividad a las personas a través de mejores salarios. La competitividad de la industria mexicana ha mejorado enormemente desde 1980 y las empresas transnacionales en la industria manufacturera han desempeñado un papel central en esta transformación.

Se han creado mas centros educativos de educación técnica y superior con el propósito de dar impulso al emprendedurismo, dotar de mano de obra calificada a las empresas, así como mejorar la competitividad de las empresas nacionales, sin embargo, esto no se ve reflejado en el salario real, el cual ya es insuficiente para tener una buena calidad de vida. En las últimas décadas ha llamado la atención la el concepto sobre la precarización del empleo asalariado, medido con indicadores como la ausencia de prestaciones sociales o de contratos permanentes. En esta situación los empleos se concentran en ocupaciones que requieren de pocas calificaciones y, ante la ausencia de protección social, los trabajadores dependen casi exclusivamente del ingreso laboral. No es posible reducir la pobreza de manera duradera sin un empleo decente, lo cual es una de las condiciones insoslayables para erradicar la pobreza; es necesario por lo tanto, reforzar la capacidad de las personas de mantenerse a sí mismas mediante empleos de calidad bien remunerados y lograr una buena calidad de vida.

Situación Económica y Laboral en Saltillo, Coahuila.

En el Estado de Coahuila, México, la Población Económicamente Activa (PEA) es de 1'366,191 de las cuales las personas ocupadas son 1'312,758 y de éstas el 39.2% gana dos o menos salarios mínimos y el 45% gana de 2 a 5 salarios mínimos. El 28.3% trabaja en la industria manufacturera; 17.9% en el comercio, y en el sector servicios el 31.1%. El porcentaje de desempleo es de 4.2%. La tasa de informalidad es de 37.4%. El número de asalariados asciende a 1'032,289 de los cuales solamente el 70% tiene seguridad social. (STPS-INEGI, 2017). La inversión pública en infraestructura, la inversión extranjera directa y los programas sociales desarrollados por el Gobierno Estatal en cinco años, colocan a Coahuila con un índice de calidad de vida superior a la media nacional. La cobertura estatal en alfabetización, drenaje y agua entubada es superior a la de algunos países latinoamericanos. Esta entidad federativa, ocupa el tercer lugar con más grados de escolaridad y el cuarto lugar con menor índice de analfabetismo. Sin embargo, en la ciudad de Saltillo la capital de Coahuila, México, existen sectores industriales con buenos resultados económicos, como es el caso de la industria metalmecánica y automotriz, pero esto en algunas ocasiones, no se traduce desafortunadamente, en mejores salarios ni mayores prestaciones. El repunte que se ha logrado en la región, respecto a la generación de empleos, aún es insuficiente y está acompañado de un deterioro en las condiciones laborales. El desafío es entonces, no sólo la creación de empleos, sino que éstos sean bien remunerados y de calidad.

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que no se manipularon variables. En cuanto a la temporalidad de la recolección de los datos, el estudio es transeccional o transversal. Fue descriptivo, ya que solamente se analizaron cómo son y cómo se manifestaron algunos fenómenos y sus componentes. Para lograr los objetivos propuestos, se diseñó y aplicó un instrumento de medición de variables que consistió en una encuesta de 28 indicadores, con escalamiento Likert, diferencial semántico, preguntas semi-cerradas (dicotómicas) y de selección simple, dirigidas a personas asalariadas del sur-oriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila, con el propósito de hacer una exploración de la calidad de vida material de estos trabajadores. Posteriormente, se tabularon los datos obtenidos y se analizaron las respuestas con el software SPSS versión 20, a fin de poder obtener los resultados y de presentar las conclusiones

respectivas. La encuesta fue estructurada, diseñada para ser autoadministrada, sin embargo, el cuestionario fue aplicado por estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Administración. Enseguida se incluye una tabla que contiene la Operacionalización de las Variables (Tabla 1).

Tabla 1: Operacionalización de las Variables

Nombre	Definición	Ítems Asociados	Unidad de Medida
Calidad de Vida	Levi y Anderson (1980) definen la calidad de vida como la percepción subjetiva de felicidad o satisfacción con aquellos aspectos de la vida que resultan relevantes para cada persona.		
Condiciones Objetivas Medio Ambiente Físico	Entorno en que se realiza el trabajo	Condiciones de Confort y Funcionalidad	Condiciones de la vivienda y Distribución. Bienes Materiales.
Medio Ambiente Tecnológico		Seguridad Equipos e Instrumentos	Seguro Social. Tv por Cable. Teléfono Fijo. Teléfono Móvil. Computadora Internet.
Medio Ambiente Contractual		Salario Estabilidad Laboral	Ingresos Mensuales. Puesto Desempeñado. Antigüedad en el Puesto. Actividad Principal. Tipo de Contrato.
Medio Ambiente Productivo		Cobertura Jurídica Horarios Recursos	Días que trabaja por semana. Horas que trabaja por Día. Horas extra por semana.
Medio Ambiente Profesional		Promoción y carrera profesional Formación e Investigación	Perfil Académico. Años estudiados. Cursos de Capacitación.

Fuente: Elaboración Propia a partir de Casas J. 2002.

Respecto a la población, se estima una densidad (concentración) de 10,000 viviendas en el sector suroriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila. Si se considera que en cada vivienda habita cuando menos un jefe de familia que trabaja, entonces la población es de 10,000 trabajadores. Para esta población, aplicando la ecuación estadística para proporciones poblacionales en la calculadora de muestras (dirección <http://www.corporacionaem.com/tools/calc-muestras.php>), se obtuvo un tamaño de muestra de 370, considerando un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. La recolección de los datos, se realizó durante los meses de Agosto y Septiembre del año 2016, logrando recabar información de 451 trabajadores de distintos ámbitos laborales. En relación a la tasa de respuesta, de acuerdo a Covarrubias y Zerón (2013), se define como la proporción de unidades muestrales que originalmente estaban designadas en la muestra y que realmente proporcionaron información a la investigación, es decir, es el porcentaje de las unidades muestrales preasignadas que se encuentra en la muestra tabulada. En tal sentido, la tasa de respuesta es 100%, ya que el tamaño de la muestra para ser representativo es de 370 y se levantaron 451 encuestas. Finalmente, con respecto a la distribución de los entrevistados por tipo de actividad, se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2: Distribución de Entrevistados Por Actividad

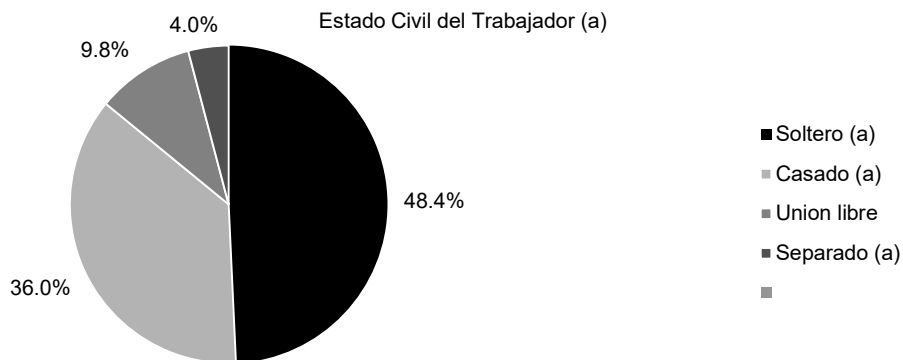
z	Número de Trabajadores Entrevistados	Porcentaje
Industria	343	76 %
Comercio	40	9 %
Servicios	68	15 %
TOTALES	451	100 %

Fuente: Elaboración Propia BRV 2017

RESULTADOS

De acuerdo con Casas J. et al (2002) para diseñar el instrumento de medición se consideraron las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral, es decir aquellas que se relacionan al entorno en que se realiza el trabajo, incluidas las de su vivienda. En este estudio no se analizaron las condiciones subjetivas o aquellas que se relacionan con las experiencias de los trabajadores. En tal sentido, después de analizar la información recabada, se revelan a continuación los resultados obtenidos. Del total de los trabajadores entrevistados en la región sur-oriente de Saltillo, Coahuila, México, es decir, de 451, el 64.3% fueron hombres (290) y el 35.7% mujeres (161) (Figura 1).

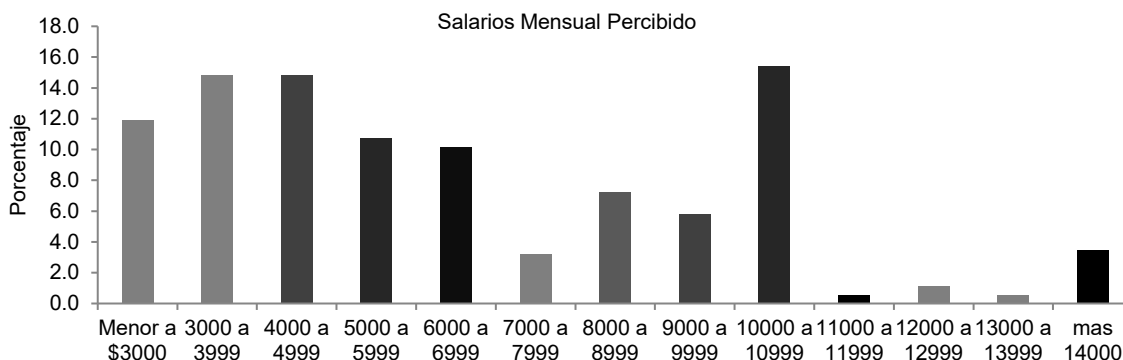
Figura 1: Estado Civil del Trabajador (a)



El estado civil de los entrevistados muestra que el 48.4% son solteros (as), el 36% están casados (as), el 9.8% conviven en unión libre, el 4.0 % están separados (as) y el 1.4% son viudos (as). Fuente: Elaboración propia.

En esta investigación las respuestas para determinar el estado civil de los encuestados fueron los siguientes: 48.4% son solteros (as), 36% casados (as), 9.8% conviven en unión libre, 4.0 % están separados (as) y el 1.4% son viudos (as). Con relación a la remuneración mensual por trabajador, enseguida se presenta la Figura 2, que presenta el salario mensual percibido.

Figura 2: Salario Mensual Percibido



En lo referente al salario mensual percibido por los trabajadores asalariados, el porcentaje mayor es del 15.4% que corresponde al salario situado en un rango de \$ 10,000 a 10,999 pesos mexicanos mensuales; de 14.8% a los salarios de entre \$ 3,000 a \$ 4,999 pesos mexicanos mensuales; un dato interesante es que el 11.8% de los entrevistados contestó tener un ingreso menor a \$ 3,000 pesos mexicanos mensuales, mientras que el 10.8% señaló ganar un salario de \$ 5,000 a \$ 5999 pesos mensuales; el 10.2% de \$ 6,000 a \$ 6,999 y finalmente el 7.3% de \$ 8,000 a \$ 8,999 pesos mexicanos mensuales. Fuente: Elaboración propia.

Autores como Beyer (1999), sostienen que a partir de la educación superior se observa un impacto significativo en los ingresos de las personas. La marcada diferencia de ingresos de las personas según su nivel de educación, especialmente entre aquellos que tienen educación superior y los que no la tienen, se traduce en una segmentación económica que claramente está definida por la educación. En otro estudio, Hernández (1992) concluye que, entre menor educación, mayor el grado de pobreza, además de que los niveles en el perfil educativo son menores en el medio rural que en el urbano. No obstante, uno de los principales hallazgos en este trabajo es que como podrá observarse en la Tabla 3 el salario percibido no depende del grado de estudios del trabajador.

Tabla 3: Niveles Educativos y Remuneración Mensual

Nivel Educativo	Remuneración Mensual												
	Menor a \$3000	3000 a 3999	4000 a 4999	5000 a 5999	6000 a 7999	7000 a 7999	8000 a 8999	9000 a 9999	10000 a 10999	11000 a 11999	12000 a 12999	13000 a 13999	Mas 14000
Primaria	16.7%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Secundaria	15.2%	24.2%	16.7%	12.1%	13.6%	1.5%	4.5%	4.5%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
Bachillerato	16.9%	13.5%	16.9%	13.5%	11.2%	3.4%	6.7%	4.5%	10.1%	0.0%	1.1%	0.0%	2.2%
Técnico	6.9%	13.8%	22.4%	15.5%	8.6%	5.2%	13.8%	1.7%	8.6%	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%
Universidad	8.4%	10.9%	9.2%	5.0%	8.4%	2.5%	6.7%	9.2%	27.7%	0.8%	1.7%	1.7%	7.6%

No existe una relación entre bajos niveles educativos y bajos niveles salariales. Los trabajadores con educación primaria representan un 3.5% y los universitarios el 34.6%. Se puede observar que los salarios no son uniformes ya que van desde menos de \$ 3,000 pesos mexicanos mensuales hasta el rango de \$ 10,000 pesos a 10,999. De los asalariados con secundaria, la mayoría gana de \$ 3,000 a \$ 3,999 (24.2%), los de bachillerato también tienen diferentes salarios que van desde menos de \$ 3,000 (16.9%) y con el mismo porcentaje los de \$4,000 a \$ 4,999 (16.9%); con carrera técnica la mayoría gana de \$ 4,000 a \$ 4,999 pesos mensuales (22.4%), y de \$ 5,000 a \$ 5,999 el 15.5%; con grado universitario la mayoría gana de \$ 10,000 a \$ 10,999 pesos mensuales (27.7%) y de \$ 3,000 a \$ 3,999 pesos mensuales el 10.9%, los cuales están representados por los recién egresados que están realizando prácticas profesionales. Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la Tabla 3, basados en las respuestas de los trabajadores, se puede establecer que el salario percibido no depende del grado de estudios del trabajador, ya que como podrá notarse, hay trabajadores que cuentan con primaria o secundaria y obtienen salarios altos, pero por otra parte, también existen trabajadores con estudios universitarios que reciben salarios bajos. Cabe mencionar que el salario mínimo promedio para esta zona económica, en el año 2016 fue de \$ 80.04 pesos diarios, es decir, de \$ 2,400 pesos mensuales mexicanos.

Respecto a la relación laboral formal del trabajador con su centro de trabajo, se consideraron cuatro opciones: contrato definitivo, contrato escrito, relación verbal y ninguno de los anteriores. En la siguiente tabla se presenta el género y el tipo de contrato que poseen. En la Tabla 4 se muestra que el contrato escrito es el que tiene un mayor porcentaje tanto en hombres (41.6%) como en mujeres (44.3%), seguido por el de contrato definitivo que es de 38.9% y 32.8%, respectivamente.

Tabla 4: Género y Tipo de Contrato

Tipo de Contrato	Hombre	Mujer
Definitivo	38.9%	32.8%
Escrito	41.6%	44.3%
Verbal	8.1%	9.8%
Ninguno	11.3%	13.1%

El 41.6% de los hombres tiene un contrato escrito y con respecto a las mujeres el 44.3% también cuentan con él, mientras que el 38.9% de los hombres y el 32.7% de las mujeres son poseedores de un contrato definitivo. Fuente: Elaboración propia.

Un indicador que también fue tomado en cuenta, es el constituido por el promedio de los días trabajados a la semana o la denominada jornada laboral. Los resultados obtenidos por género, se exhiben en la Tabla 5.

Tabla 5: Género y Jornada Laboral

Género y Jornada Laboral			
		Hombre	Mujer
Días Trabajados	0.0	0.9%	4.1%
	3.0	0.5%	2.5%
	4.0	3.2%	1.6%
	5.0	44.6%	33.6%
	5.5	0.5%	
	6.0	40.5%	45.9%
	7.0	9.9%	12.3%
TOTAL		100.0%	100.0%

Los trabajadores asalariados que laboran 5 días a la semana, están representados por un 44.6% de hombres y un 33.6% por mujeres; mientras que en el promedio de 6 días a la semana son 40.5% de hombres y 45.9% de mujeres; los datos que están con 0 días, corresponden a estudiantes que aún no trabajan. Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 se presentan las horas diarias que en promedio, los asalariados de la zona suroriente (divididos por género: hombres y mujeres), trabajan en Saltillo, Coahuila.

Cabe mencionar que en la mayoría de las empresas de la región, el promedio de horas trabajadas es de 48 horas semanales, las cuales se pueden distribuir en 4, 5 o 6 días y es por esta razón que se presenta en la Tabla 6 los promedios de 8, 9, 9.5, 10, 11 o 12 horas diarias. Como se puede observar, la mayoría de los trabajadores trabaja 8 horas diarias, los hombres 42.5%, mientras que las mujeres el 56.6%, es decir 6 días a la semana, trabajan en promedio más que los hombres (ver Tabla 7).

Tabla 6: Género y Horas Trabajadas Por Día

		Hombre	Mujer
Horas Que Trabajan	0.0	0.9%	4.1%
	3.0	0.5%	1.6%
	4.0	1.8%	2.5%
	5.0	0%	1.6%
	6.0	2.7%	6.6%
	6.5	0%	0.8%
	7.0	4.5%	3.3%
	7.5	0.5%	0.8%
	8.0	42.5%	56.6%
	8.5	0.5%	0%
	9.0	11.3%	9.8%
	9.5	1.8%	0.8%
	10.0	22.6%	9.0%
	11.0	0%	0.8%
	12.0	9.5%	1.6%
14.0	0.9%	0%	
TOTAL		100.0%	100.0%

La mayoría de los trabajadores laboran 8 horas por día, 42.5% son hombres y el 56.6% son mujeres; el promedio de 9 horas está constituido por el 11.3% de hombres y 9.8% de mujeres; de 10 horas por día el 22.6% son hombres y el 9% son mujeres; finalmente, de los asalariados que trabajan en promedio 12 horas diarias el 9.5% son hombres y el 1.6% son mujeres. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7: Ocupación de los Trabajadores

Puesto	Hombre	Mujer
Administrativo	7%	13%
Áreas de Ventas	6%	21%
Asistente Administrativo	4%	17%
Ayudantes	4%	0%
Encargado de Negocio	6%	2%
Ingeniería	13%	6%
Operarios	27%	17%
Técnicos	17%	6%
Oficios (carpintero, plomero, tapicero, chofer)	7%	1%
Hogar	1%	2%
Diseñador Gráfico	2%	4%
Dueños de Comercio	1%	3%
Investigación	1%	2%
Educación	1%	4%
Estudiantes	1%	3%
Área de la Salud	1%	1%
TOTAL	100%	100%

La mayor parte de los trabajadores son operarios y técnicos y están representados por el 44% de hombres y el 23% de mujeres; le siguen los trabajadores de las áreas administrativas con 27% de hombres y 51% de mujeres. Fuente: Elaboración propia.

Otro de los aspectos analizados es el constituido por los servicios de seguridad social de los trabajadores, al respecto, se presenta la Tabla 8 que exhibe los resultados obtenidos.

Tabla 8: Trabajadores Que Cuentan Con Seguridad Social

Imss	Hombre	Mujer	Total
SI	87.50%	81.20%	85.30%
NO	12.60%	18.90%	14.70%

La mayoría de los trabajadores cuentan con seguridad social, de los hombres el 87.5% y las mujeres el 81.20%. Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en cuanto a los activos representados por la vivienda, prácticamente la mayoría de los trabajadores manifestaron tener casa propia, el 58.1% de los asalariados encuestados dijo tener casa propia, el 11% rentada, el 3.8% prestada y el 27% en otra situación. De los que contestaron tener casa propia algunos la terminaron de pagarla y otros la están pagando, pero el criterio fue considerarla propia

(Tabla 9). Con referencia a las condiciones de las viviendas, los resultados mostraron que el 27.3% cuenta con dos recámaras, el 33.4% con 3 recámaras; todas tienen cocina y comedor; el 56.4% tiene un solo baño; el 24.7% cuenta con dos baños; el 72.4% tiene cochera; el 75.3% tiene patio. De los servicios domésticos instalados, el 100% de los hogares cuenta con energía eléctrica; el 66.6% tiene gas natural o entubado y el 27% de los asalariados entrevistados está pagando actualmente su casa al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

Tabla 9: Activos Materiales Con Que Cuenta la Vivienda

Activo	Si
Aparato de Estéreo	83.4%
Refrigerador	96.2%
Automóvil	68.3%
Bicicleta	33.7%
Motocicleta	20.1%
Computadora	76.2%
Televisión Digital con Cable	62.2%
Televisión Digital sin Cable	37.8%
Internet	82.3%
Teléfono Fijo	17.7%
Teléfono Celular	81.2%

En la Tabla 9 se puede ver que la mayoría de los trabajadores de la zona entrevistada, cuenta con los activos materiales indispensables en su vivienda, el 81.2% tiene teléfono celular; 68.3% cuenta con un automóvil; 76.2% tiene computadora; el 82.3% conexión a internet; 62.2% televisión digital con cable; 96.2% refrigerador y el 83.4% posee un aparato de estéreo. Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Se cumplió el objetivo principal de la investigación en el sentido de explorar y analizar las condiciones de la calidad de vida de los trabajadores de la zona suroriente de Saltillo, Coahuila, México. El presente trabajo se justifica dado que las investigaciones de calidad de vida permiten buscar información acerca de cómo se están estructurando las condiciones de vida en la sociedad, en la familia y en el individuo, así como las consecuencias que pueden producir en la salud y el bienestar de las personas y de su influencia en la productividad de las empresas. Como resultado de esta exploración de las características para conocer el nivel de vida de los trabajadores asalariados de la zona sur-oriente de la ciudad de Saltillo, Coahuila, México, emergen las siguientes conclusiones. Se analizaron las condiciones objetivas (materiales), de la calidad de vida laboral. No obstante que algunos estudios, Beyer (1999), Hernández (1992), concluyen que hay una relación directa entre el nivel de educación y la obtención de ingresos, uno de los principales hallazgos es que no se aprecia relación significativa entre el grado de estudios de los trabajadores asalariados con la percepción de altos ingresos, por lo que se puede establecer que el salario percibido no depende del grado de estudios del trabajador. Se observa que el 19.30% de trabajadores profesionistas reciben bajos ingresos (menos de \$ 4,000 pesos mensuales), así como el 17.3% de trabajadores con bajos niveles de educación recibieron altos ingresos.

Aunque el salario mensual percibido por los trabajadores asalariados, está equidistribuido entre los rangos establecidos de los que ganan menos a los que ganan más, se observa que el 11.8% de los entrevistados contestó tener un ingreso menor a \$ 3,000 pesos mexicanos mensuales, esto es, reciben un salario mínimo mensual vigente en promedio para el año 2016, mientras que el rango de 2 a 5 salarios mínimos, está constituido por el 82.2%. La mayor parte de los trabajadores son operarios y técnicos y están representados por el 44% de hombres y el 23% de mujeres; le siguen los trabajadores de las áreas administrativas con 27% de hombres y 51% de mujeres.

Se detecta que las condiciones de vida de los hogares son buenas, las cuales se reflejan en las condiciones de la vivienda y de los activos materiales dentro de ellas. En la zona sur-oriente de Saltillo, Coahuila, los índices de viviendas que cuentan con tecnologías de la información y comunicación es alto: el porcentaje de casas con internet es del 82.3%; en tanto que el porcentaje de las casas-habitación con computadora

asciende al 76.2%. En el renglón de líneas telefónicas instaladas fijas, solamente el 17.7% tiene este servicio; en cambio el 81.2% cuenta con celular; las casas-habitación con un automóvil o camioneta, es del 68.3%; el 96.2% de las viviendas cuenta con un refrigerador y el 62.2% tiene televisión digital con cable. Por otra parte, en promedio, se tienen mejores condiciones de trabajo respecto a la estabilidad laboral, ya que la mayoría de los trabajadores (casi el 80% de los hombres y mujeres entrevistados), cuenta con contratos por escrito y fijos y se ocupan en empleos que tienen mejores perspectivas de crecimiento como operadores y técnicos en el sector manufactura y de servicios administrativos. Por otra parte más del 58% de los trabajadores tiene una casa propia, la cual están pagando o ya está pagada.

Por último, cabe mencionar que sin duda alguna la implementación de proyectos de calidad de vida laboral puede resultar beneficiosa, tanto para las empresas como para los trabajadores, y esto puede reflejarse en la evolución y desarrollo del trabajador, una elevada motivación, menor rotación y tasas de ausentismo, menos accidentes laborales, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo y por lo tanto un impacto positivo en los índices de productividad laboral y mayor eficiencia en la organización. Al haber un equilibrio entre la calidad de vida laboral y la calidad de vida personal se tendrán mejores resultados en una empresa, logrando mayor eficiencia y productividad.

Limitaciones: La calidad de vida del trabajador, tiene un espectro muy amplio y combina factores subjetivos y objetivos, donde el punto en común es el bienestar individual. En este sentido, la investigación se enfoca a medir los aspectos objetivos o materiales, por lo que sería interesante profundizar en el horizonte hacia aspectos (subjetivos), del bienestar personal. Por otra parte, cabe mencionar que el estudio se contempló para la región suroriente de Saltillo, Coahuila, pero existen otras zonas como la surponiente y la norte inclusive la conurbada, en donde se podría ampliar la aplicación del instrumento de medición para luego hacer análisis comparativos. De igual manera, se podrían utilizar los cuestionarios en otras regiones o zonas de Coahuila e incluso del país.

Futuras Líneas de Investigación: Los resultados de este trabajo, abren la oportunidad para actuar en nuevas líneas de investigación, como son la relación que existe entre la calidad de vida de los trabajadores y los índices de productividad empresarial; también podría medirse la relación que existe entre los malos hábitos alimenticios (obesidad, diabetes) y el desempeño laboral de los asalariados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arriagada I. (1997) Realidades y Mitos del Trabajo Femenino Urbano en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas No. 21 de la Serie Mujer y Desarrollo. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Beyer H. (1999) Educación y Desigualdad de Ingresos; Una Nueva Mirada. Documento de Trabajo No. 297 (1999), Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile

Calman, K.C. (1987). Definitions and Dimensions of Quality of Life. En N.K. Aaronson y I.M. Beckman (eds) The Quality of Life in Cancer Patients. Nueva York: Raven Press.

Casas J. Repullo J.R. Lorenzo S. y Cañas J.J. (2002) Dimensiones y Medición de la Calidad de Vida Laboral en Profesionales Sanitarios. Revista de Administración Sanitaria Volumen VI No. 23 Julio/Septiembre de 2002.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1997) Panorama Social de América Latina, Edición 1996 (LC/G. 1946-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas

Chant S., Pedwell C. (2008) Las mujeres, el género y la economía informal. Evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza OIT 2008. ISBN 978-92-2-320608-6.

Cummins, R.A. y Cahill, J. (2000). Avances en la Comprensión de la Calidad de Vida Subjetiva. *Intervención Psicosocial*. Vol. 9 (2): 185.198

Covarrubias A.C. y Zerón F. (2013) La no respuesta ¿qué es? ¿cómo medirla? y ¿para qué medirla? *Pulso Mercadológico*. 2013 blog.amai.org/index.php/ AMAI (Asociación Mexicana de Agencias de Investigación de Mercado y Opinión Pública).

Dijkers, M. (2007). “What’s in Name” The Indiscriminate use of the “Quality of Life” Label and the Need to bring about Clarity in Conceptualizations. *Internacional Journal of Nursing Studies*. 44(1), 34-45.

Esquivel V. (2007) Novick M. y Palomino H. Estructura productiva y empleo, un enfoque transversal, Buenos Aires, Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2007), ISBN 978-84-96571-68-6 páginas 363 - 392.

Hernández L. E. (1992) Crecimiento Económico y Pobreza en México, Una Agenda Para la Investigación. UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades. México D.F. 1992, pp 106-171

Lawton, M.P. (1984). The Varieties of Well-Being. En Malatesta, C., e Izard, F. (Eds). *Emotion in Adult Development*. California: Sage Publications Inc.

Levi, L. y Anderson, L. (1980). La Tensión Psicosocial. Población, Ambiente y Calidad de Vida. México: El Manual Moderno.

OCDE (2011), *Índice para una Vida Mejor. Enfoque en los Países de Habla Hispana de la OCDE Chile, España, Estados Unidos y México Disponible en* http://www.oecd.org/centrodemexico/%C3%8Dndice%20para%20una%20Vida%20Mejor%20resumen_130529.pdf

Reig, F., et. al. (2001) La Calidad de Vida y el Estado de Salud de los Estudiantes Universitarios. Alicante: Universidad de Alicante, España.

Reig Ferrer, A. (2000). La Calidad de Vida en Gerontología como Constructo Psicológico. *Rev. Esp. Geriatr. Gerontol*; 35, (S2): 5-16

Reig Ferrer, A. (2002). Estrés Laboral Asistencial y Calidad de Vida Personal en la Atención Oncológica. En Díaz, M.R. y Durá, E. (Coord) *Territorios de Psicología Oncológica*. Lisboa: Climepsi.

Reig Ferrer, A. (2003). Quality of Life. En Fernández Ballesteros, R. (Ed). *Encyclopedia of Psychological Assessment*. 2 Vols. London: Sage Publications.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral (2017). *Información Laboral Coahuila*.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016) *Condiciones de Vida y de Trabajo de las Familias de Trabajadores Asalariados que perciben un Salario Mínimo y Presupuesto Para Satisfacer sus Necesidades*.

Turok, I. (2004) “Cities, Regions and Competitiveness”, en: *Regional Studies*, 38(9), 1 069-1 083.

BIOGRAFÍAS

Baltazar Rodríguez Villanueva, Lic. en Economía (1981), con Maestría en Planeación (2010) Candidato a Doctor en Administración y Alta Dirección, UAdeC (2017), Profesor de Tiempo Completo, investigador y catedrático de Microeconomía, Macroeconomía y Entorno Económico de los Negocios, de la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. México. Correo electrónico: balrovi@hotmail.com.

Yolanda Mejía de León, Ingeniero en Sistemas, con Maestría en Administración, Profesora de Tiempo Completo e investigadora de la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración, Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. México. Correo electrónico: ymejiazac@hotmail.com.

Rosalva D. Vásquez Mireles, Economista, con Maestría en Administración, Profesora de Tiempo Completo e investigadora de la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. México. Correo electrónico rdvasquez@hotmail.com.

Román Ernesto Camacho García, Estudiante de Licenciatura de la carrera de Lic. en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Coahuila. Se puede contactar en la Facultad de Ciencias de la Administración. Carretera a Piedras Negras Km. 5, Saltillo, Coahuila. Correo electrónico romanernestoc@hotmail.com.