

RENTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

Luis Alfredo Argüelles Ma, Universidad Autónoma de Campeche, México
Román Alberto Quijano García, Universidad Autónoma de Campeche, México
Mario Javier Fajardo, Universidad Autónoma de Campeche, México

RESUMEN

Con esta investigación descriptiva y correlacional se realiza una investigación crítica sobre la calidad de vida laboral, analizando su relación e influencia con los resultados de las organizaciones. Este trabajo tiene su origen en un proyecto de investigación, que enmarque un modelo que pueda utilizarse para preestablecer escenarios de mejora en los rendimientos tomando como base las variables de calidad de vida. Se observan a 33 empresas censadas del ramo turístico del Municipio de Campeche, a través del cual se aporta evidencia empírica y se construye una propuesta de modelo que refleja que en la medida en que se mejoren las dimensiones de vida del trabajador habrá mayor utilidad a distribuir entre los propietarios de las unidades económicas. Su relevancia radica en el impacto económico que tiene el sector turístico en los planes de desarrollo del Estado de Campeche. Se establece una alta confianza en el modelo obtenido toda vez que la correlación de las variables independientes y dependientes significa una estrecha relación y respuesta entre sí, por tanto cualquier acción positiva que se emprenda en una o las 7 dimensiones de estudio que se presentan impactará favorablemente en la rentabilidad empresarial.

PALABRAS CLAVE: Calidad de Vida Laboral, Rentabilidad, Desempeño Financiero

PROFITABILITY AND QUALITY OF WORKING LIFE

ABSTRACT

Using a descriptive and correlational research methodology, we analyze worker's quality of life and its relationship and influence to organizational performance. We follow a scenario based model to project yield (organizational results) based on different variables related to quality of life. The study analyzed 33 registered companies in the tourist industry of the Municipio of Campeche. We provide empirical evidence that support the notion that improved worker quality of life translates into higher financial performance for stockholders or owners. The results and proposed model provides the tourism sector and State of Campeche specific variables related to worker's quality of life and their close relationship with profitability. This information will be beneficial for future policy making and Human Resource strategies.

JEL: M12

KEYWORDS: Quality of Working Life, Profitability, Financial Performance

INTRODUCCIÓN

A mediados de los años cincuenta se inicia la búsqueda de la explicación de temas tales como la definición de los fines y objetivos empresariales, así como las responsabilidades de estas. Para estas fechas el pensamiento económico y las empresas estaban visualizadas como instituciones cuyo único objetivo era maximizar el valor de los accionistas, por tanto la Responsabilidad Social atentaba contra ello, por esa razón fue rechazada por infinidad de autores (Friedman, 1962). La empresa ha

evolucionado hacia el aspecto social, en donde hay una integración de los diferentes grupos de interés que componen la organización, tales como los trabajadores, considerándose ahora que se debe maximizar el valor de todos los stakeholders y no solo el de los propios accionistas (Freeman, 1984). No se desconoce que uno de los principales recursos para las organizaciones son los trabajadores, siendo el motor que a través de sus esfuerzos y productividad logran que las empresas permanezcan en el tiempo y obtengan cada vez mayores y mejores resultados organizacionales; de esta forma se hace patente que ésta productividad y los resultados empresariales están influenciados por la calidad de vida laboral que experimentan los trabajadores en este entorno (Zohurul y Siengthai, 2009). El efecto es inmediato, la calidad de vida laboral es un concepto de gran relevancia en el estudio de los recursos humanos que ha sido analizados desde diversas perspectivas (Cole et al., 2005; Hart et al., 2005; Che et al., 2006; Ukko, Tenhunen y Rantanen, 2008; Zohurul y Siengthai, 2009)., pese a lo relevante de la calidad de vida laboral en las organizaciones, los investigadores se han enfocado a países desarrollados, siendo en menor escala las investigaciones desarrolladas en países como México.

Durante décadas pasadas han surgido infinidad de perspectivas ligadas a la generación de ventajas competitivas en el mundo de los negocios que pretenden explicar por qué sus resultados son diferentes entre sí, cada una de ellas trata de explicar el origen o las fuentes de las ventajas competitivas basándose en diferentes criterios. En este tenor de ideas para la consecución de la mejora competitiva algunas teorías se fijan en las condiciones del entorno, otras en las potencialidades de la empresa y algunas asumen un enfoque centrado en la calidad de vida de los trabajadores. Los años treinta marcaron la crisis del modelo económico existente y en consecuencia el inicio del proceso de desarrollo de condiciones de mercado muy inestables que quebrantaron la efectividad de todo control económico. Ello propició la defensa del libre mercado que llegó al tope de la expresión con el modelo neoliberal presentado por Friedman (Kindleberger, 1985), a partir de aquí se comenzó a definir una nueva dinámica económica sin injerencia del Estado, respetando la libre competencia, la desregulación laboral y comercial, la reducción de la protección social, la disminución de las ayudas públicas, caída de la fiscalidad y eliminación de la burocracia gubernamental; en este momento, la única responsabilidad social de las empresas era la generación de utilidades, que iba a garantizar a largo plazo la sostenibilidad de las organizaciones.

El capitalismo generó cambios en la economía desde la estructura básica sustituyendo la idea de supervivencia por la de riqueza; el crecimiento económico se había constituido como la premisa del desarrollo. Este concepto llevó a pensar en organizaciones creadas con fines productivos con un solo objetivo: el máximo beneficio, sin alcanzar otro pensamiento que no fuera el económico, y en donde los intentos de mejora social no eran considerados, al ser los accionistas los únicos intereses contemplados. Para finales del siglo veinte ya estaba en tela de juicio el comportamiento de las empresas que tenían la responsabilidad de asegurar a toda costa el incremento de su valor a largo plazo; la sociedad rechazaba esta forma de actuar y las economías del mundo replantearon uno de los postulados de Milton Friedman, quien argumentaba desde 1970 que la única responsabilidad social de las empresas era obtener mayores beneficios, respetando el marco legal vigente y cumpliendo los criterios éticos. La sociedad empezó a reclamar que las empresas dejaran de pensar solamente en ser rentables y generar utilidades con el pretexto de no convertirse en una carga para la sociedad. Ya en los años noventa se abre el debate y se presenta un cambio en la perspectiva social, teniendo como principal escenario el cambio del comportamiento empresarial bajo un medio social en transformación.

Los cambios que sustentaron la nueva postura empresarial son principalmente: 1) aumento de la sensibilidad social, 2) sentido de integración, 3) búsqueda de la calidad laboral, 4) la sociedad civil como agente valorado en la estrategia empresarial, 5) surge el capital social, 6) negativa frente a la desigualdad en la distribución de la renta, 7) desarrollo sostenible, 8) la participación social, y por consecuencia, 9) revaloración del concepto de empresa (De castro, 2005). Por lo anterior, y con el objeto de contribuir en la comprensión que tiene la calidad de vida laboral sobre los resultados que alcanzan las organizaciones, este trabajo de investigación tiene dos objetivos: 1) efectuar una revisión teórica sobre la calidad de vida laboral,

al amparo de la Responsabilidad Social Empresarial, ya que es el marco fundamental sobre el que se basan las empresas para mejorarla (Hart et al., 2005) y además busca analizar la relación e influencia que posee sobre los resultados empresariales, 2) se contrastaran los planteamientos anteriores para aportar evidencia empírica, a través de una muestra de empresas del sector turístico de San Francisco de Campeche, Campeche en el período 2015-2016. El trabajo de investigación que se presenta aborda en primera instancia explicando los momentos en que se ha desenvuelto a través del tiempo la calidad de vida y los resultados empresariales para poder delimitar su objetivo, posteriormente transita por la teoría resultado de aportaciones de diversos investigadores que han tratado sobre estos enfoques enfatizando en esa calidad y la rentabilidad empresarial, se continua explicando la metodología aplicada conceptualizando las variables a utilizar así como la forma de recopilación de la información y su proceso, para posteriormente presentar los resultados y finalmente hacer la aportación al conocimiento a través de modelos matemáticos debidamente validados.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La Calidad de Vida Laboral a Partir de la Responsabilidad Social Empresarial

Para De castro (2005) los 9 cambios sociales que apalancan la nueva postura empresarial se identifican como: 1. Encontrar mecanismos que aseguren la cohesión y la equidad social, definiendo puntos de referencia de transparencia en la gestión de las organizaciones, favoreciendo el desarrollo local, 2. Generar un nuevo sentido de integración con la aparición de la globalización, propiciando el llegar física o virtualmente a cualquier lugar eliminando las barreras en los mercados y los grupos sociales, 3. La calidad laboral es uno de mecanismos relevantes para la integración y estabilidad social, así como el desarrollo económico, 4. La sociedad civil como el motor de reclamo de dignidad en el bien y la mejor manera de vivir para alcanzar mejor calidad de vida en la que deben descansar los principios empresariales, salvaguardando los intereses de los empleados y de la sociedad en general, 5. El nuevo concepto de capital social incluye aspectos tradicionales como la salud, educación y nutrición, adicionando nuevos elementos como conocimientos y habilidades, innovación y gestión del conocimiento, 6. Oposición a la desigualdad en la distribución de los ingresos de la población, 7. La aparición del desarrollo sostenible donde lo social presiona sobre lo económico, logrando que se establezcan límites de tipo ambiental al crecimiento de las empresas y naciones, 8. Generar más democracia participativa para incursionar en los medios y canales sociales y políticos, 9. Modificación del concepto de empresa derivado de la incorporación de todo tipo de acciones sociales en la dinámica empresarial.

Aunado a la vertiente explicada, los investigadores han proliferado en definiciones que plantean que la Responsabilidad Social Empresarial surge como expresión de la voluntad de las empresas de actuar en forma responsable en concordancia con los intereses sociales y reflejo ético de respeto a las personas, medio ambiente y sociedad (Martén, 2005), para Mellado (2009) se convierte en la nueva forma estratégica que viene a redefinir los nexos de la empresa con empleados, sociedad y gobierno; sin embargo Barrera (2007) insiste en que hay que continuar con la reflexión teórica de lo que es la empresa social, así como la materialización de su responsabilidad social, abunda en que el modelo de la gestión social corporativa es el que desarrolla el concepto de calidad de vida laboral que comprende 5 dimensiones: 1. Ética empresarial, la empresa integra un conjunto de valores a sus políticas, prácticas y toma de decisiones en todos los niveles de la organización, 2. Medio ambiente, su enfoque es preponderante hacia la conservación del medio ambiente, se expande hasta la aplicación de las regulaciones gubernamentales que lo apoyan, 3. Compromiso con la comunidad, acciones llevadas a cabo por la empresa para mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que opera, apoyando iniciativas o causas sociales, 4. Marketing responsable, definen las relaciones de la compañía con sus consumidores, y 5. Calidad de vida laboral, políticas de recursos humanos relacionadas con los empleados, tales como : compensaciones y beneficios, promociones de puesto, equilibrio trabajo/tiempo libre, flexibilidad de horarios, salud y bienestar, seguridad laboral, protección a los dependientes.

Calidad de Vida Laboral

Por una parte Méndez (1986) expresa que la calidad de vida está referida al aspecto cualitativo del modo de vida, manifestado en libertad social y condiciones para que se pueda alcanzar el desarrollo, está referido al bienestar, por otro lado González (2009) manifiesta su enfoque a la satisfacción de necesidades. La evolución de la calidad de vida laboral comienza a finales de 1960 en la que se perfilan las dimensiones humanas del trabajo, enfocándose los estudios hacia la calidad de la relación entre el trabajador y el ambiente laboral según Che et al. (2006), mismo que considera que las personas son lo más importante en la organización, planteando que los trabajadores son dignos de confianza, responsables y capaces de realizar contribuciones valiosas debiendo ser tratados con dignidad y respeto. A través de las investigaciones presentadas se hayan diferentes elementos que configuran la calidad de vida laboral: Havlovic (1991) se orienta a la seguridad en el trabajo, la satisfacción laboral, los sistemas de recompensas, los beneficios de los empleados y los resultados organizacionales, en tanto Ukko et al. (2008) lo ubica en ocho dimensiones: motivación en el trabajo, oportunidades de aprendizaje, satisfacción en el trabajo, atmósfera de trabajo, salud y seguridad, inclusión en la toma de decisiones, realización de objetivos personales y colectivos, así como los sistemas de recompensa. También Che et al. (2006) incluye a la calidad de vida laboral, la tarea, el ambiente de trabajo físico, el ambiente social dentro de la organización, los sistemas administrativos y la relación entre la vida dentro y fuera del trabajo.

Sen (2001) dice que la calidad de vida es una cuestión de funcionalidades y posibilidades y no directamente de opulencia, artículos de consumo o utilidades; en su modelo teórico plantea como primer elemento las dotaciones iniciales en el orden social, económico y cultural, siendo las sociales las que tienen que ver con el grado de contacto social que una familia ha desarrollado, así como la cantidad y calidad de las redes sociales con que cuenta; la dotación cultural está relacionada con el nivel educativo y los conocimientos que la familia tiene; la dotación económica es el capital o nivel de ingreso acumulado o nivel de riqueza familiar. Estas dotaciones iniciales afectarán el lugar que el individuo ocupa en la sociedad permitiéndole la condición de vida que lo llevará a su desarrollo; las posibilidades y potencialidades que se generen en esta condición de vida son denominadas capacidades, alojándose en ellas las opciones de los individuos y donde se encuentran las oportunidades para llevar distintos tipos de vida, aquí está la libertad de ser y hacer del ser humano, estos tienen que ver con la posibilidad de hacer actividades pertenecientes a la vida que más valora y que agreguen el desarrollo de habilidades y potencialidades sociales, mentales, corporales y espirituales. Lo anterior permite obtener dominio sobre un conjunto de bienes y servicios y un espacio de reconocimiento en la participación social.

La calidad de vida retoma la perspectiva del sujeto, superando el propio concepto de bienestar, ello hace difícil determinar una definición que se construye socialmente como una representación social de un colectivo, el elemento de satisfacción y la realización social no pueden comprenderse sin combinar la noción de apropiación y la idea de la dirección controlada conscientemente por los sujetos, en este sentido Levy y Anderson (1980) han descrito la calidad de vida como una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal y como lo percibe cada individuo y cada grupo, y de satisfacción, felicidad y recompensa, a éste respecto Pol (1994) afirma que el concepto se circunscribe a un constructo complejo y multifactorial, sobre el que pueden desarrollarse formas de medición objetivas a través de una serie de indicadores, pero el que tiene mayor peso es la vivencia que pueda tener el individuo de la calidad de vida. Existen diversos conceptos de calidad de vida: 1. Es una composición del bienestar físico, mental y social, tal y como la percibe cada individuo y cada grupo, de felicidad, satisfacción y recompensa (Levy y Anderson, 1980); 2. Es la evaluación subjetiva del carácter bueno o satisfactorio de la vida como un todo (Szalai, 1980); 3. La apreciación del paciente hacia su vida y la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con el que percibe como posible o ideal (Celia y Tulskey, 1990); 4. Se representa como la sensación subjetiva de bienestar del individuo (Chaturvedi, 1991); y, 5. Es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un contexto social y cultural determinado (Quintero, 1992).

Gonzalez et al. (2010), construye un instrumento que mide la calidad de vida laboral y lo señala como un concepto multidimensional que se integra al momento de que el trabajador a través del empleo y bajo su propia percepción ve cubiertas sus necesidades personales tales como: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por él, bienestar obtenido por su actividad laboral, el desarrollo personal alcanzado, así como la administración de su tiempo libre. Implica que se conjuguen siete dimensiones de estudio: 1. Soporte institucional para el trabajo, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar logrado a través del trabajo, 6. Desarrollo personal del trabajador, y 7. Administración del tiempo libre.

La Rentabilidad y los Resultados Empresariales

La concepción clásica del término de rentabilidad está asociado a “renta”, identificado plenamente en lo cuantitativo y su visión se asocia exclusivamente a los aspectos financiero-contables y patrimoniales de la realidad empresarial, una definición aproximada es “el incremento en el neto patrimonial obtenido en un período, manteniendo intacto el neto patrimonial inicial”, de esta forma, los resultados empresariales son la expresión que materializa el desempeño de la empresa, a través de su medición y evaluación (Hicks, 1968). La maximización de la eficiencia se logra cuando las empresas llevan al máximo sus beneficios, o cuando los directivos producen el mayor valor del capital para los propietarios (Argandoña, 2005); por su parte Sastre (2006) plantea que el resultado empresarial es el valor creado por la organización y su contrapartida patrimonial puede enfocarse bajo dos formas: remuneración del valor realmente creado por el factor productivo / empresa que es el beneficio real o contable, y como medida de la mejora de la capacidad de la organización para crear valor futuro que es el beneficio potencial, definiéndose como la retribución al factor empresa por su participación en el proceso de creación de valor social.

Zohurul y Siengthai (2009) enfatizan que el trabajador es el recurso estratégico fundamental para obtener los resultados organizacionales de las empresas, el paradigma convencional indica que si los recursos son dedicados al bienestar del trabajador o a mejorar su calidad de vida laboral, quedarán escasos recursos para contribuir a la rentabilidad o beneficio corporativo de las empresas (Shoaf et al., 2004). Para resolver este problema Pruijt (2000) alude a establecer un supuesto básico de congruencia entre resultados y calidad de vida laboral definiendo uno en función del otro. Estudios realizados por Zohurul y Siengthai (2009) sugieren que la calidad de vida laboral aunque está positivamente relacionado al resultado organizacional no es significativa. Para Sánchez (2002), la rentabilidad es un término muy común en las organizaciones y se expresa como cociente entre un concepto de resultado y un concepto de capital invertido, hay que designar una variable para medirla y poder obtener un indicador que arroja un significado, para estos efectos denomina a la rentabilidad financiera como la rentabilidad de capital que han invertido directamente los socios y se manifiesta como un cociente, resultado de dividir el resultado neto del período entre los activos totales por el mismo lapso de tiempo. La investigación que se presenta se sustenta en las corrientes teóricas de González et al. (2010) y Sánchez (2002) al contener el sentido en que se han orientado las investigaciones desarrolladas, resultando las idóneas para medir la rentabilidad y su relación con la calidad de vida de los trabajadores del sector turístico de Campeche.

METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación descriptiva y correlacional inicia con una exploración de los conceptos relativos a la rentabilidad y la calidad de vida laboral, determinando los puntos finos y de entrelace para seleccionar la corriente teórica en la que se apoye el desarrollo del proceso. En el Municipio de Campeche, Estado de Campeche, se acudió a la Cámara del ramo, como fuente importante, para conocer el número de integrantes de este sector turístico arrojando que para este ramo asciende a 135 entre hoteles, restaurantes y servicios de apoyo, se revisó en base al Sistema Empresarial Mexicano (SIEM) los ubicados con un número promedio de trabajadores de 10 arrojando a 33 empresas, se localizaron a 264 empleados a quienes se les aplicó el instrumento durante el período comprendido de los meses de noviembre del 2015 a marzo

enero del 2016, convirtiéndose en una muestra de tipo censal (Cárdenas, 1996) en la que participa toda la población sin necesidad de determinarse la muestra. Para la obtención de la rentabilidad empresarial, variable dependiente, se aplica la propuesta de Sánchez (2002) con los valores de sus estados financieros básicos 2015 exclusivamente los renglones de activos totales y la utilidad o pérdida alcanzada por ese mismo ejercicio; para las variables independientes se utiliza el instrumento válido y confiable que mide la calidad de vida laboral elaborado por González et al. (2010) construido con 74 ítems en 7 dimensiones: 1. Soporte institucional para el trabajo, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar a través del trabajo, 6. Desarrollo personal, y 7. Administración del tiempo libre. Los ítems son evaluados a través de una escala tipo Lickert que va de 0 (la peor percepción), hasta 4 (la mejor percepción), se recomienda utilizar para la interpretación los límites del puntaje de satisfacción baja, media y alta para cada dimensión. El instrumento antes mencionado fue piloteado antes de su aplicación habiendo obtenido un alfa de cronbach de 0.86 considerándose confiable, posteriormente a la aplicación se determinó de nueva cuenta este estadístico y el resultado fue de 0.88, siendo totalmente aceptable y dentro del rango de confianza para su uso (Hernández et al., 2006).

Se obtuvo el valor promedio para cada una de las dimensiones de las 7 variables independientes, con posterioridad se asoció a la variable dependiente, utilizando el coeficiente de correlación múltiple a través del SPSS (versión 23), con ello se identifica si existe una estrecha relación entre las variables independientes y la dependiente, o alguna disociación. Las 7 dimensiones objeto de estudio incluidas en el instrumento válido de recolección de datos que corresponden a las variables independientes, tienen que ser interpretadas para que el lector y el investigador coincidan en la visión e interpretación que se les da, por este motivo en la Tabla 1 se hace referencia a ellas; asimismo, la variable independiente sigue el mismo criterio.

Tabla 1: Operacionalización de las Variables Dependiente e Independientes

Variabla Dependiente / Independientes	Concepto
Rentabilidad	Son las ganancias a distribuir entre los accionistas de las organizaciones, obtenido de la utilidad neta en función a los activos.
Soporte Institucional para el Trabajo	Aportes de la institución al puesto de trabajo, en forma de estructura que configura y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en rubros tales como: procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.
Seguridad en el Trabajo	Se relaciona con las condiciones que se oferta al trabajador y le da confianza en su relación con el ente económico, incluye rubros tales como:
Integración al puesto de Trabajo	Grado de inserción del trabajador en su actividad laboral, estudia aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.
Satisfacción por el Trabajo	Es la sensación de gusto o disgusto del trabajador con respecto a la función encomendada, se estudian aspectos relativos a: dedicación a la labor, pertenencia, participación, despliegue de habilidades y aptitudes para el trabajo, reconocimiento y autovaloración.
Bienestar logrado a través del Trabajo	Posición de satisfacción por las necesidades básicas, que incluye lo obtenido mediante el desarrollo del trabajo. Evalúa los aspectos de: identidad organizacional, igualdad de puestos en la estructura empresarial, vivienda y aspectos de salud.
Desarrollo personal del Trabajador	Valor agregado personal obtenido por la actividad laboral; se estudian lo relativo a logros, seguridad y mejora personal.
Administración del Tiempo Libre	Es la percepción del gozo del tiempo libre del trabajador, cuando no está en su función laboral, referidas a: tiempo libre, así como al equilibrio entre la vida en sociedad y el ejercicio productivo.

Para una mejor interpretación de los resultados a alcanzar, en la Tabla 1 se definen las 8 variables que son estudiadas y que en su conjunto integran la rentabilidad y el instrumento que mide la calidad de vida laboral; asimismo, cada una de ellas en lo particular, se evalúa a través de su dimensión que están contenidas en el concepto, y se estructuran en un cuestionario. Fuente: Elaboración propia con información de los cuestionarios de obtención de datos.

RESULTADOS

Conforme al procedimiento establecido se obtuvo de las 33 empresas el índice de rentabilidad que presentan al cierre del ejercicio 2015 que está representado por la variable dependiente “Y” y que va de 0.29 hasta

0.39, lo que significa que por cada peso de activos totales se obtienen rendimientos que fluctúan de 0.29 hasta 0.39 centavos. Tratándose de la calidad de vida, se mide por las 7 dimensiones de estudio con 74 ítems y que están identificadas como las variables independientes “X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆ y X₇”, la recopilación de datos a través del instrumento de recolección refleja que en cada una de ellas los valores marcados van de 1 que significa “poco satisfactorio” hasta 4 “muy satisfactorio”, interpretándose que cada una de las 33 empresas tienen percepciones diferentes para las dimensiones de estudio. Véase Tabla 2 y Tabla 3

Tabla 2: Rentabilidad y Calidad de Vida, Resultados Empresariales y Apreciación de Trabajadores (Matriz de Correlación)

Empresa	Rentabilidad – Calidad de Vida							
	Rentabilidad y	Soporte Institucional X1	Seguridad en el Trabajo X2	Int- Al Puesto de Trabajo X3	Satisfacción Por el Trabajo X4	Bienestar Por el Trabajo X5	Desarrollo Personal X6	Administración del Tiempo X7
1	0.33	4	4	4	2	3	3	3
2	0.31	3	4	3	3	3	4	2
3	0.32	4	4	3	4	3	3	4
4	0.31	2	4	3	3	4	4	2
5	0.33	3	4	2	3	3	4	4
6	0.29	2	3	2	3	3	4	3
7	0.30	2	3	3	3	2	4	4
8	0.31	3	4	2	3	4	3	3
9	0.30	2	2	4	3	3	3	4
10	0.33	4	3	3	2	3	4	4
11	0.30	3	4	4	3	1	3	3
12	0.31	2	3	3	4	3	3	4
13	0.33	3	4	3	3	3	3	4
14	0.33	4	3	4	4	2	2	4
15	0.32	2	4	3	2	3	4	3
16	0.34	4	3	3	4	3	4	3
17	0.30	3	4	2	3	4	3	3
18	0.29	3	2	3	1	3	3	4
19	0.38	3	3	4	3	3	4	3
20	0.31	2	4	3	3	3	3	4
21	0.36	4	3	4	2	3	3	4
22	0.34	3	2	2	3	3	4	4
23	0.33	3	3	4	3	3	3	4
24	0.36	4	3	3	3	3	4	3
25	0.35	4	4	4	2	3	3	4
26	0.34	3	4	3	4	3	3	2
27	0.33	3	3	4	4	3	3	3
28	0.33	2	3	2	3	4	4	4
29	0.35	3	4	3	4	3	4	3
30	0.31	3	4	3	3	3	3	4
31	0.37	3	3	3	4	3	4	3
32	0.36	2	3	4	2	3	4	4
33	0.33	4	3	3	4	2	3	4

Como se aprecia en la Tabla 2, los resultados financieros de rentabilidad para las 33 empresas oscilan entre 0.29 hasta 0.39, significa que por cada peso invertido en los activos totales los empresarios ven reflejados en resultados que van desde 0.29 hasta 0.39 centavos; mientras que la percepción de la calidad de vida laboral en las mismas 33 empresas arroja valores desde 1 “poco satisfactorio” a 4 “muy satisfactorio”, con esto se infiere que hay apreciaciones no agradables y que pueden estar impactando en los resultados bajos, y apreciaciones positivas que influyen en los resultados altos. Fuente: Elaboración propia con los datos de las encuestas.

El procedimiento de obtención de datos a través del instrumento de recolección consta de 7 dimensiones con un total de 74 ítems, los cuales son calificados por los entrevistados en la escala Likert que se muestra en la Tabla 3 y que significa que marcarán “0” cuando no están satisfechos con la percepción a la pregunta que se le cuestione y por lo contrario, marcarán “4” si es muy satisfactoria su percepción con relación al cuestionamiento realizado. Esta es la parte de la investigación cualitativa y que se realiza con 264 trabajadores, una vez aplicado el instrumento la percepción cualitativa se convierte a cuantitativa para poder confrontar con la variable dependiente “Y”.

Tabla 3: Escala Lickert Para la Calificación de los Ítems del Instrumento

Valor Cualitativo	Valor Cuantitativo
Nada satisfactorio	0
Poco satisfactorio	1
Punto Neutro	2
Satisfactorio	3
Muy Satisfactorio	4

El instrumento que mide la calidad de vida laboral es calificado en una escala que va del “0 – nada satisfactorio” a “4 – muy satisfactorio”, como se refleja en la Tabla 3, cuando la percepción del trabajador sea nada agradable o congruente con su realidad marcará “0”, pero cuando esté pleno y satisfecho su marcaje será “4”, es la parte cualitativa de la investigación que para efectos de la correlación se convierte posteriormente en cuantitativa. Fuente: Elaboración propia.

La investigación financiera, identificada como la variable dependiente “Y”, parte de la obtención de los estados financieros necesarios para este efecto que son: el Estado de Posición Financiera (Balance General) y el Estado de Resultados (Estado de Pérdidas y Ganancias) al cierre del ejercicio 2015. A los datos extraídos se le aplica el modelo financiero de: rentabilidad, obteniendo las informaciones cuantitativas con la que se construye una matriz de control conjuntamente con las variables independientes “X”, que para estos efectos la Tabla 2 se convierte en la Matriz de Correlación, posteriormente se someten al proceso de pruebas estadísticas por medio del software: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS.23). Se estima un modelo de regresión y correlación múltiple de rentabilidad – calidad de vida laboral, con los resultados: 1. Todas las variables independientes – componentes de la dimensión calidad de vida: X₁ Soporte institucional, X₂ Seguridad en el trabajo, X₃ Integración al puesto de trabajo, X₄ Satisfacción por el trabajo, X₅ Bienestar por el trabajo, X₆ Desarrollo personal y X₇ Administración del tiempo, fueron incluidas en el modelo, esto es, ninguna fue rechazada para el análisis al ser su valor diferente a cero, 2. Todas las variables independientes – componentes de la dimensión calidad de vida : X₁ Soporte institucional, X₂ Seguridad en el trabajo, X₃ Integración al puesto de trabajo, X₄ Satisfacción por el trabajo, X₅ Bienestar por el trabajo, X₆ Desarrollo personal y X₇ Administración del tiempo presentan un coeficiente de correlación múltiple (R) del 78.7%, su coeficiente de determinación (R²) es de 61.9%, el Error Típico de la Estimación de 0.01571, con un nivel de significancia de 0.003. El análisis de la varianza (ANOVA) arroja un estadístico F con valor de 3.593 mayor al nivel de significancia que es de 0.004. Se obtuvo el valor que adquiere la variable dependiente Y cuando las variables independientes son iguales a 0 y está representado por una constante (a) con valor de 0.014. Asimismo, se obtienen los coeficientes B (Beta), con intervalo de confianza del 95%, para cada una de las variables independientes “X” cuyo valor representa cómo los valores de la variable dependiente Y puede variar por cada unidad de variación en las variables independientes X. Véase Tabla 4.

Tabla 4: Coeficientes Beta Para Cada una de las Variables Independientes “X”

Coefficientes B	Valores
B ₁	0.015
B ₂	0.020
B ₃	0.021
B ₄	0.010
B ₅	0.016
B ₆	0.027
B ₇	0.008

En la Tabla 4 se muestran los valores que adquieren cada una de las variables independientes “X”, con un intervalo de confianza del 95%, lo que significa los valores porcentuales que las decisiones acerca de la calidad de vida pueden impactar en la rentabilidad esperada. Fuente: Elaboración propia.

Utilizando el método estadístico de regresión múltiple con 7 variables independientes, en donde la variable dependiente es la rentabilidad y las independientes son la calidad de vida laboral, se obtiene el modelo matemático que se refleja como ecuación (1).

$$\gamma = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + B_6X_6 + B_7X_7 \quad (1)$$

El paso siguiente es sustituir de la ecuación (1) los coeficientes beta “B” para establecer el modelo matemático cuantitativo para la investigación que se ha llevado a cabo y que corresponde a la ecuación (2)

$$\gamma = 0.014 + 0.015 X_1 + 0.002 X_2 + 0.021 X_3 + 0.010 X_4 + 0.016 X_5 + 0.027 X_6 + 0.008 X_7 \quad (2)$$

Para comprobar la razonabilidad del modelo matemático presentado como ecuación (2) y otorgarle la confianza necesaria para ser utilizado en la toma de decisiones empresariales teniendo como fundamento la calidad de vida de los trabajadores, se utiliza el modelo estadístico de ajuste de bondad que consiste en sustituir en dicha ecuación (2) los valores reales obtenidos con el instrumento de recolección de datos y que están tabulados en la Tabla 2, el resultado obtenido visualiza la tendencia de la rentabilidad estimada para estas 33 empresas, en lo particular. Podemos observar por ejemplo en la Tabla 5 para el caso de la empresa 1 que siguiendo la tendencia actual de estrategias de calidad de vida, espera que al cierre del 2016 su índice de rentabilidad de 0.33 pase a 0.41, lo que es altamente atractivo.

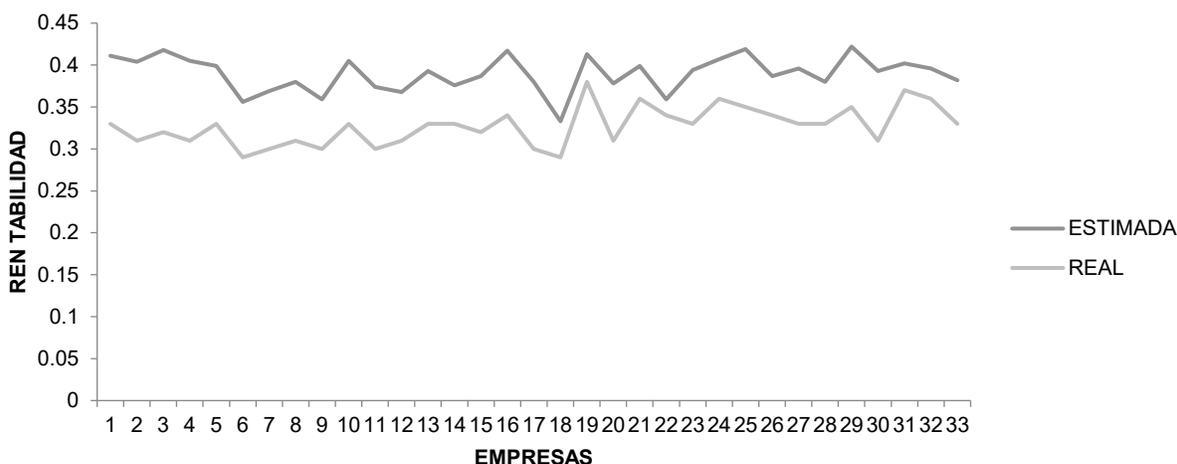
Tabla 5: a Través del Estadístico de Ajuste de Bondad se Verifica la Rentabilidad Estimada de las Empresas Tomando Como Base Su Situación Actual

Empresa	Rentabilidad Real	Rentabilidad Estimada
1	0.33	0.41
2	0.31	0.40
3	0.32	0.42
4	0.31	0.41
5	0.33	0.40
6	0.29	0.36
7	0.3	0.37
8	0.31	0.38
9	0.3	0.36
10	0.33	0.41
11	0.3	0.37
12	0.31	0.37
13	0.33	0.39
14	0.33	0.38
15	0.32	0.39
16	0.34	0.42
17	0.3	0.38
18	0.29	0.33
19	0.38	0.41
20	0.31	0.38
21	0.36	0.40
22	0.34	0.36
23	0.33	0.39
24	0.36	0.41
25	0.35	0.42
26	0.34	0.39
27	0.33	0.40
28	0.33	0.38
29	0.35	0.42
30	0.31	0.39
31	0.37	0.40
32	0.36	0.40
33	0.33	0.38

La Tabla 5 denota que al sustituir los valores de la ecuación obtenida por la correlación múltiple y aplicar el ajuste de bondad se observa la tendencia de los valores estimados de rentabilidad, que en todos los casos es positiva y mejora la situación financiera de la empresa, confirmándose su utilidad. Por ejemplo en la empresa 1 que presento en 2015 rentabilidad de 0.33 con la proyección estimada y en base a la correlación se puede inferir que llegará a una rentabilidad de 0.41. Fuente: Elaboración propia.

Al plasmar los resultados de la Tabla 5 en la Figura 1, se visualiza la tendencia sincrónica entre los valores reales y los estimados, confirmando la utilidad del modelo de regresión obtenido.

Figura 1: Modelo de Ajuste de Bondad de Rentabilidad Real y la Estimada



En esta figura se muestra la representación gráfica del modelo de ajuste de bondad que significa sustituir en la ecuación (2) los valores reales de las variables dependientes e independientes de cada una de las 33 empresas y comprobar la tendencia estimada de los resultados, observando para este caso que el resultado obtenido es confiable al tener tendencia positiva sincrónica entre ambos valores reales/estimados, confirmando la validez y utilidad del modelo matemático. Fuente: Elaboración propia.

Todo lo plasmado en este apartado de “Resultados” refleja la realidad de las empresas del sector turístico empresarial del Municipio de Campeche, aportación única dado el impacto económico que este rubro tiene en la economía del Estado de Campeche, toda vez que a través del uso de este modelo pronóstico de rentabilidad las empresas pueden realizar sus ajustes y medir lo que pretender alcanzar. Por supuesto que no hay un esquema o receta actual que les diga a este tipo de empresarios lo que deben hacer, pero el resultado presentado como ecuación (2) es una herramienta única, que todavía no ha sido explotada e importante que va a permitir planear utilidades pensando en todos los actores de la economía de esta empresa: empresarios, gobierno, trabajadores y sociedad en general.

CONCLUSIONES

El instrumento utilizado para la investigación aplicado a las empresas del sector turístico en el Municipio de Campeche, al ser censal permite referirnos a conclusiones generalizadas que pueden servir de guía y orientación a este tipo de organizaciones. El modelo de regresión múltiple obtenido de rentabilidad – calidad de vida laboral de los trabajadores, ecuación (2), es factible utilizarlo como instrumento predictivo para alcanzar el punto ideal de la ansiada calidad y que influye en los resultados financieros empresariales. Es concluyente que las 7 dimensiones de la calidad de vida laboral: 1. Soporte institucional, 2. Seguridad en el trabajo, 3. Integración al puesto de trabajo, 4. Satisfacción por el trabajo, 5. Bienestar por el trabajo, 6. Desarrollo personal y 7. Administración del tiempo, son factibles de ser consideradas como predictores de la rentabilidad empresarial. Se enfatiza ello toda vez que el coeficiente de correlación múltiple arroja 78.7% (R^2) y el de determinación 61.9%, que son bastante aceptables, esto significa que todas las variables independientes están asociadas con una fuerte tendencia positiva a la rentabilidad empresarial.

La importancia del resultado radica en que al ser un grupo representativo de empresas del sector turístico, y este es uno de los detonantes actuales de la economía del estado, al directivo le interesa conocer los renglones que debe conjugar para mantenerse en el mercado derivándose en beneficios de rentabilidad y de mejora en la calidad de vida de los trabajadores, que ya no solo se está pensando en la parte de los accionistas sino también en los impactos en lo personal y la colectividad social. Los resultados permiten confirmar las hipótesis planteadas inicialmente no solo en lo particular sino a través de las diversas investigaciones que sustentan el trabajo, de que si se establecen estrategias que mejoren la calidad de vida

de los trabajadores, esto se verá reflejado en los rendimientos de la organización, y que va a beneficiar no solo a los propietarios sino a todos los que tienen inversiones en ella, ya sea a corto, mediano o largo plazo. En general, los resultados de este estudio presentan variadas implicaciones para el mundo académico y profesional. Particularmente entrega información al mundo académico sobre la forma diferente de medir la calidad de vida laboral a partir de la rentabilidad empresarial, ya que como lo confirma la literatura en la medida en que son atendidas las expectativas de los trabajadores, estos pondrán mayor énfasis en el apoyo a los resultados de la organización. Relativo al mundo profesional, les permite a las empresas conocer la calidad de vida de sus trabajadores, como variable determinante para los resultados empresariales, porque este concepto se relaciona e influye en las utilidades que generan y a partir de ahí la distribución a los terceros interesados.

RECOMENDACIONES

Como última referencia, el estudio que se presenta posee algunas limitaciones y que se presentan como futuras líneas de investigación. Como, por ejemplo, es discutible la forma en que se ha medido la variable de calidad de vida laboral, pero se optó por esta forma por ser una forma objetiva ya utilizado en otras sociedades y contextos según la literatura manejada en el apartado correspondiente. En un próximo estudio se analizarán cada una de las variables independientes – siete- para determinar cuál de ellas es la que tiene mayor asociación a la rentabilidad empresarial. Satisface corroborar que los resultados alcanzados son similares a los obtenidos por Zohurul y Siengthai (2009), quienes presentan una relación positiva entre calidad de vida laboral y lo resultados empresariales, aunque ellos lo manejan muy por debajo de su expectativa, esto es, no tan significativa como esperaban. Caso contrario al del estudio que se presenta, en donde en el sector turístico campechano es relevante. Se recomienda que al replicar este estudio se contextualice a la realidad empresarial de cada país o región a efecto de obtener los resultados esperados y sirva como instrumento de toma de decisiones.

REFERENCIAS

- Argandoña, A. (2005). “Economía, teoría de la acción y ética”. Revista de Economía. N°823, España, pp. 29-38.
- Barrera, E. (2007). “La empresa social y su responsabilidad”. Innovar. Vol.17, N°30, Bogota, Colombia, pp. 59-76.
- Cárdenas, A. (1996). “Plan de acción”. Aula Abierta. Año I, no. 3
- Celia, D. F., YTulsky, D. S. (1990). Measuring the quality of life today: methodological aspects. Oncology 4, 29-38.
- Chaturvedi, S. K. (1991). What is important for quality of life to Indians in relation to cancer? Social Science and Medicine, 33, 91-94.
- Che, Raduan; Beh, LooSee; Uli, Jegak y Idris, Khairuddin (2006). “Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions”. Journal of Social Sciences, Vol. 28, N°2, Haryana India, pp. 61-67.
- Cole, Donald; Robson, Lynda; Lemieux-Charles, Louise; Mcguire, Wendy; Sicotte, Claude y Champagne, Francois (2005). “Quality Of Working Life Indicators In Canadian Health Care Organizations: A Tool For Healthy, Health Care Workplaces?”. Occupational Medicine. N°55, Estados Unidos, pp.54-59.

- De Castro, M. (2005). La Responsabilidad social de las empresas, o un nuevo concepto de empresa. *Revista de economía pública, social y cooperativa*. (53) 38, 2.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman. Boston.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M, (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Cienc Trab*. Abr-Jun; 12 (36): 332-340)
- González, Luis J. (2009). “Tendencias en la calidad de vida en países con dependencia mineral”. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XV, N°2. Maracaibo, Venezuela, pp. 272-283.
- Hart, H.; Ribbing, E. y Abrahamsson, K. (2005). *Quality of Working Life, Industrial Relations and Labour Productivity*. Report from two workshops in WORKIN- NET Stockholm, May 25-27.
- Havlovic, S. (1991). “Quality of work life and human resource outcomes”. *Industrial Relations*. Vol.30, N°3, Estados Unidos, pp. 469-479.
- Hernández, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Pilar Baptista, Lucio. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Cuarta edición, XLIV.
- Hicks, J. (1968). *Valor y capital: Investigación sobre algunos principios fundamentales de teoría económica*. Fondo de Cultura, México.
- Kindleberger, C. (1985). *La crisis económica: 1929-1939*. Barcelona: P imprenta.
- Levy, L., y Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida*. México: Manual Moderno.
- Martén, I. (2005). “Responsabilidad social empresarial: un debate de actualidad”. *Economistas*, N°106, Madrid España, pp. 22-30.
- Mellado, Claudia (2009). “Responsabilidad social empresarial en las pequeñas y medianas empresas latinoamericanas”. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. XV, N°1. Maracaibo, Venezuela, pp. 24-33.
- Méndez Cegarra, Absalón (1986). “Notas conceptuales sobre. Modo de vida, calidad de vida, nivel de vida, género y estilo de vida”. *Economía y Ciencias Sociales*. Vol. XXV, N°1, Caracas, Venezuela, pp. 93-103.
- Pol, E. (1994) *La apropiación del espacio, Familia y Sociedad*, n. 1
- Pruijt, Hans (2000). “Performance and Quality of Working Life”. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.13, N°4, The Netherlands, pp. 389-400.
- Quintero, G. (1992). *Comunicación personal a J. Grau (1996)*.
- Sánchez Ballesta Juan Pedro (2002). *Análisis De Rentabilidad De La Empresa*.
[Http://Ciberconta.Unizar.Es/LECCION/Anarenta/Analisisr.Pdf](http://Ciberconta.Unizar.Es/LECCION/Anarenta/Analisisr.Pdf)

Sastre, F. (2006). La Empresa es su Resultado: El beneficio editorial y la contabilidad del conocimiento. Tesis doctoral de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Madrid.2005

Sen, Amartya. El nivel de vida. Madrid: Editorial Complutense, 2001.

Shoaf, Christin; Genaidy, Ash; Karwowski, Waldemar y Huang, Samuel (2004). “Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises”. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing. Vol.14, N°1, Estados Unidos, pp. 81-95.

Szalai, A. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. En: The quality of life. Comparative studies. London: Sage.

Ukko, Juhani; Tenhunen, Jarkko y Rantanen, Hannu (2008). “The Impacts of Performance Measurement on the Quality of Working Life”. Business Performance Management, Vol.10, N°1, Estados Unidos pp. 86-98.

Zohurul, Islam y Siengthai, Sununta (2009). Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence from Dhaka Export Processing Zone. This paper is prepared for the ILO Conference on ‘Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva during July 8-10, 2009.

BIOGRAFIA

Luis Alfredo Argüelles Ma es Doctor en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Campeche – Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Auditoría y Control. Se puede contactar en Cel. (981) 1204891 Correo:luisarguellesmaa@hotmail.com

Román Alberto Quijano García es Doctor en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma de Campeche – Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Finanzas. Se puede contactar en Cel. (981) 1204891 Correo: rq6715@hotmail.com

Mario Javier Fajardo es Maestro en Contaduría por la Universidad Autónoma de Campeche – Profesor Investigador de Tiempo completo en la Universidad Autónoma de Campeche - Facultad de Contaduría y Administración. Especialista en Contabilidad y Control. Se puede contactar en Cel. (981) 1252684 Correo: marfa.0712@gmail.com

