

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Vázquez Mata Citlali Anahí (1), Martínez Martínez, Diana Nohemí (1), Reyes Rocha Blanca Lilia (2),
Mendoza Ayala María Antonieta (3)

1 [Licenciatura en Enfermería, Universidad Autónoma de Querétaro] | Dirección de correo electrónico:
[noemi220493@gmail.com]

2 [Facultad de Ciencias Naturales, Universidad Autónoma de Querétaro] | Dirección de correo electrónico:
[blanca.lilia.reyes@uaq.mx]

3 [Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de Querétaro] | Dirección de correo electrónico:
[marianjom@gmail.com]

Resumen

La Calidad de Vida Laboral (CVL) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales. Se evaluó el nivel de calidad de vida laboral de los profesores de tiempo completo del área de la salud y afines de una institución pública de educación superior. Estudio descriptivo, transversal. Participaron 53 profesores de las Licenciaturas de Medicina, Odontología, Psicología y Nutrición. Se aplicó el instrumento CVT-GOSIHALO que mide siete dimensiones. Los datos se analizaron con estadística descriptiva. 64.2% de los profesores tienen un nivel *Alto* de CVL. En el 66% de los casos se encontró un nivel *Bajo* de CVL en la dimensión *Integración al Puesto de Trabajo*, con mayor afectación en hombres (78%), profesores con doctorado (66%), de la Licenciatura en Nutrición (91%). Las dimensiones en donde presentan nivel *Alto* de CVL son: *Soporte Institucional para el Trabajo* (88.7%) y *Seguridad en el Trabajo* (84.9%). La CVL de los profesores se ve afectada principalmente por la falta de relación entre el puesto de trabajo y la preparación académica, así como la inconformidad con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Abstract

The Work Life Quality (WLQ) is a multidimensional concept that is integrated when the worker, through employment and under his/her own perception, sees covered his/her personal needs. The level of quality of working life of full-time teachers in the health area and related areas from a public institution of higher education was evaluated. Descriptive, cross-sectional study. 53 professors degrees of Medicine, Dentistry, Psychology and Nutrition participated. The CVT-GOSIHALO instrument measuring seven dimensions was applied. The data were analyzed with descriptive statistics. 64.2% of teachers have a High WLQ level. In the 66% of the cases, a low level of CVL was found in the dimension of integration in the workplace, with a greater impact on men (78%), teachers with a doctorate degree (66%), degree in nutrition (91%). The dimensions in which they present high level of WLQ are: Institutional Support for Work (88.7%) and Work Safety (84.9%). The WLQ of the teachers is affected mainly by the lack of relation between the job and the academic preparation, as well as the nonconformity with the fulfillment of the institutional objectives.

Palabras Clave

Docentes; Trabajadores; Calidad de vida

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. De ahí que, se trata de un concepto amplio, multidimensional y heterogéneo que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales que pueden ser relevantes para el rendimiento laboral del individuo. Es, por tanto, un concepto formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve [1].

Desde una perspectiva subjetiva, la CVL se refiere al conjunto de valoraciones, experiencias y significados de lo laboral que, de manera individual y colectiva, originan diferentes realidades con características distintivas, dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción socio cognitiva del medio laboral surge del propio individuo y las relaciones y modos de interacción que establecen estos entre sí, y que les permite definir y operar a partir de transmitir valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados, entre otros [2].

Para González, Hidalgo, Salazar y Preciado [3] (2009), la Calidad de Vida Laboral (CVL) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, bienestar conseguido a través de su actividad laboral, desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

De tal manera, que la calidad de vida laboral (CVL) sugiere que las condiciones en que se realiza el trabajo inciden no solo en la calidad misma de este, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral del empleado, de igual forma repercute en gran medida en disfunciones como el ausentismo, rotación laboral, accidentabilidad y enfermedades laborales [4].

El actual sistema educativo, producto del llamado modelo capitalista organizacional, ha llevado a las universidades a adoptar una función integradora que responda, tanto a las necesidades de los educandos, como a las de un mundo globalizado y competitivo en el cual se encuentra inmerso. En este contexto, las propias actividades de instrucción y formación se constituyen en un reto que demanda del profesor universitario entregarse, actualizarse e innovar estrategias continuamente, lo que conlleva a que el docente muestre altas expectativas personales de eficiencia y entrega [5].

Por otra parte, los docentes se enfrentan a las limitaciones de pocos recursos institucionales o baja motivación extrínseca, esto trae como consecuencia una respuesta displacentera producto del desequilibrio entre aspiraciones y resultados, sobre todo si estos últimos son percibidos como amenazantes de la imagen o de la competencia profesional [6].

La práctica del docente universitario es una de las áreas poco exploradas en cuanto al tema de calidad de vida laboral. Estudios realizados en los últimos años con este grupo de población, se han centrado principalmente en visibilizar y medir las distintas condiciones de trabajo que impactan de forma negativa en la salud física y mental de los académicos (Síndrome de Burnout) [5][6][7].

Dado lo anterior, se planteó realizar el presente estudio con el propósito de evaluar el nivel de calidad de vida laboral de los profesores de tiempo completo del área de la salud y afines de una institución pública de educación superior, a fin de generar información objetiva que permite plantear nuevas hipótesis de trabajo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Estudio observacional, descriptivo, transversal. Participaron 53 docentes de una Institución de Educación Superior pública en el municipio de Querétaro, Qro., con contratación de profesor de tiempo completo, de ambos sexos, edad indistinta, con adscripción a la Licenciaturas de Medicina, Odontología, Psicología y Nutrición. Se abarcó al 100% de la población. Las unidades de análisis fueron seleccionadas a partir de un muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento organizado en dos

apartados: el primero corresponde a los datos sociodemográficos y laborales de los participantes; el segundo al cuestionario CVT-GOSIHALO [4], el cual consta de 74 ítems organizados en siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre. Los autores reportan 0.95 de confiabilidad con Alpha de Cronbach. La aplicación del instrumento se llevó a cabo en el espacio y horario de trabajo de los participantes, previa autorización de las autoridades académicas de la institución educativa.

Los datos fueron capturados y analizados con el programa SPSS v23. La interpretación de los resultados se realizó a partir del baremo propuesto por los autores del instrumento [8] en donde se establecen los límites para puntaje bajo, medio y alto para cada una de las dimensiones y de manera global. De esta forma se realizó la valoración independiente de cada dimensión y se emitió una calificación general de la CVL del grupo estudiado.

Se obtuvieron frecuencias, proporciones y porcentajes para las variables categóricas y medidas de tendencia central para las variables numéricas.

El protocolo fue evaluado y aprobado por el Comité de Investigación de la Facultad de Enfermería de la U.A.Q., Reg. 336/FE-S128-10-16(LE). La participación de los sujetos fue voluntaria y bajo consentimiento informado. Se atendieron principios éticos en términos de respetar su autonomía y autodeterminación, además de garantizar la confidencialidad de la información.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La prueba de confiabilidad del instrumento utilizado se estableció por medio del valor del coeficiente Alpha de Cronbach, el cual arrojó una consistencia interna de 0.96.

En cuanto a las características sociodemográficas y laborales, se reporta la participación de 34 (64.2%) mujeres y 19 (35.8%) hombres, con una edad mínima de 34 años y máxima de 70 años

(Media= 50; DE= 8.607), resultados similares fueron reportados por Libien [9]. El 100% de los participantes tiene estudios de posgrado (73.6% doctorado; 26.4% maestría); 69.8% ocupan el puesto de profesor-investigador, 24.5% de coordinador y 5.7% de directivo, con adscripción a las Licenciaturas de Psicología Clínica (50.9%), Nutrición (22.6%), Medicina (18.9%) y Odontología (7.5%), con una antigüedad laboral mínima de 5 años y máxima de 43 años (Media= 19.9; DE= 8.838).

Con respecto al nivel de CVL global, se encontró que 64.2% de los docentes que participaron en el estudio presentan un nivel *Alto*, 30.2% nivel *Medio* y 5.7% nivel *Bajo*. En otros estudios se reportan niveles de CVL de buena (67.4%) a muy buena (13.4%) [7] y de satisfactorio a muy satisfactorio (media= 4.615) [10].

El análisis por dimensiones arroja que 66% de los participantes presentan un nivel *Bajo* de CVL en la dimensión *Integración al Puesto de Trabajo*, con mayor afectación en hombres (78%), profesores con doctorado (66%), de la Licenciatura en Nutrición (91%) (Tabla 1). La baja CVL en esta dimensión denota la inconformidad que el trabajador tiene con respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales. La desmotivación y el responsabilizar a los demás de sus fracasos laborales son otras de las características presentes en las personas con afectación en esta dimensión [8]. Dado lo anterior, se infiere que algunos de los aspectos que pudieran estar permeando esta condición son la competencia desleal, el escaso tiempo para compartir con otros, la intolerancia a la crítica, la relación con los jefes, entre otros [7].

Por otra parte, en el 88.7% de los docentes se encontró un nivel *Alto* de CVL en la dimensión *Soporte Institucional para el Trabajo* (89.4% hombres; 92.8% con grado de maestría; 100% adscritos a Medicina y Odontología), así como también en *Seguridad en el Trabajo* en 84.9% de los académicos (85.2% mujeres; 85.7% con grado de maestría; 100% adscritos a Medicina) (Tabla 2). Los trabajadores con nivel alto de CVL en las dimensiones antes mencionadas se caracterizan por tener actividades o tareas claras y acordes con su perfil profesional y puesto laboral. Consideran como bueno el apoyo recibido por sus superiores y promueven los valores de respeto, autonomía e

independencia. Asimismo, se muestran satisfechos con los medios económicos y sociales que le ofrece su trabajo, así como con los derechos contractuales y la seguridad social que les ofrece la institución [8].

En el resto de las dimensiones evaluadas (satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre), se encontró un nivel *Alto* de CVL en un porcentaje levemente arriba del 50% de la población estudiada (Tabla 3).

CONCLUSIONES

La satisfacción por el trabajo intelectual y creativo que los docentes universitarios realizan día a día en su entorno laboral, aunado al desarrollo de habilidades y destrezas y la adquisición de nuevos conocimientos que la praxis de la profesión lleva consigo, además de los estímulos financieros, adecuada infraestructura para realizar su tarea docente, son en parte algunas de las cualidades del trabajo universitario que parecen estar ligadas al nivel de CVL.

Si bien, en forma global el 64.2% de los docentes presento una CVL *Alta*, llama la atención, que de las seis dimensiones que presentaron nivel *Alto* de CVL, sólo en dos se obtuvieron valores por arriba del 80%, mientras que en las cinco dimensiones restantes el promedio fue ligeramente por encima de 50%. De no realizarse acciones inmediatas que identifiquen y corrijan las condiciones desfavorables del entorno laboral, se corre el riesgo de mermar la CVL referente a dichas dimensiones e invertir las condiciones que se observan ahora.

REFERENCIAS

[1] Flores N, Jenaro C, González F. & García P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan*, (47), 95-107. Recuperado de <http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Analisis%20calidad%20de%20vida%20laboral.pdf>
[2] Cañón B. & Galeano G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD

E.S.E Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina*, 11(2), 114-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2738/273821489004.pdf>

[3] González R, Hidalgo G, Salazar J. & Preciado M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. Recuperado de: <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/3089.pdf>

[4] Martínez L, Oviedo O. & Luna C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>

[5] Botero C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y "burnout" en docentes universitarios de algunos países Latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117-132. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250258600>

[6] Lousinha A. & Guarino L. (2013). Diferencias individuales como moderadoras de la relación estrés-salud en docentes universitarios. *Summa Psicológica*, 10(1), 73-84. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_artext&pid=S0719-448X2013000100007&lng=pt&nrm=iso

[7] Restrepo F. & López A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55-63. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>

[8] González R, Hidalgo G, Salazar J. & Preciado M. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida Laboral CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. Guadalajara, Jalisco: Ediciones de la noche.

[9] Libien S. (2016). Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México. *Acta Educativa*, 53:1-18. Recuperado de <http://www.universidadabierta.edu.mx/ActaEducativa/descripcion.php?papeiden=53>

[10] Verdugo J, Guzmán J, Moy N, Meda M & González O. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18(1), 27-36. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/291/29118103.pdf>

Tabla 1: Dimensión con nivel Bajo de CVL

Variables	Integración al Puesto de Trabajo	
	fx	%
Sexo		
Hombre	15	78.9
Mujer	20	58.8
Nivel Académico		
Doctorado	26	66.6
Maestría	9	64.2
Licenciatura de adscripción		
Medicina	8	80
Odontología	4	100
Psicología Clínica	12	44.4
Nutrición	11	91.6

Tabla 2: Dimensiones con nivel Alto de CVL

Variables	Soporte Institucional para el Trabajo		Seguridad en el Trabajo	
	fx	%	fx	%
Sexo				
Hombre	17	89.4	16	84.2
Mujer	30	88.2	29	85.2
Nivel Académico				
Doctorado	34	87.1	33	84.6
Maestría	14	92.8	12	85.7
Licenciatura de adscripción				
Medicina	10	100	10	100
Odontología	4	100	3	75
Psicología Clínica	27	96.2	27	92.5
Nutrición	7	58.3	7	58.3

Tabla 3: Nivel de Calidad de Vida Laboral por dimensiones y género

Dimensiones	Nivel de calidad de vida laboral											
	Alto				Medio				Bajo			
	Hombre N=19		Mujer N=34		Hombre N=19		Mujer N=34		Hombre N=19		Mujer N=34	
	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%	fx	%
Soporte institucional para el trabajo	17	89.4	30	80.2	1	5.2	1	8.8	1	5.2	1	8.8
Seguridad en el trabajo	16	84.2	29	85.2	3	15.7	5	14.7	0	0	0	0
Integración al puesto de trabajo	0	0	0	0	4	21	14	41.7	15	78.9	20	58.8
Satisfacción por el trabajo	7	36.8	20	61.7	9	47.3	11	32.3	3	15.7	3	8.8
Bienestar logrado a través del trabajo	7	36.8	21	61.7	6	31.5	7	20.5	6	31.5	5	14.7
Desarrollo personal	7	36.8	20	61.7	10	52.6	13	38.2	2	10.5	1	8.8
Administración del tiempo libre	9	47.3	18	52.9	7	36.8	9	26.4	3	15.7	7	20.5