

## Más allá de la satisfacción: Evaluación cualitativa de la Calidad de Vida Laboral entre Docentes Universitarios

HERNÁNDEZ-PADILLA, Juan Alberto†\*, MORALES-MARTÍNEZ, Mario Alberto, MEDINA-CENTENO, Raúl y MARTÍNEZ-MIRAMONTES, Cecilia Itzel

*Universidad de Guadalajara, Av. Juárez No. 976, Colonia Centro, C.P. 44100, Guadalajara, Jalisco, México.*

Recibido 29 de Junio, 2017; Aceptado 20 de Noviembre, 2017

### Resumen

Derivado del tema de Calidad de Vida, desde la década de 1960, el tema de la Calidad de Vida Laboral, ha estado en boga, primero en el campo empresarial para ir pasando hacia otros espacios como los servicios de salud y los sistemas educativos. Pareciera que es una novedad el hecho de ahondar en esta temática, cuando ya se han escrito varios trabajos relacionados con el tema de la satisfacción laboral o calidad de vida en general, en relación con docentes universitarios, sin embargo vemos que vinculados con nuestro campo, han sido pocas las investigaciones de corte cualitativo. Empleando la propuesta de Calidad de Vida Laboral de González et al. (2010), el propósito de este trabajo ha sido, a través del análisis de siete grupos focales, dar cuenta de la realidad con la cual conviven y construyen su Calidad de Vida Laboral los profesores de una Universidad Pública en Jalisco. Los ejes temáticos para el análisis fueron: Soporte Institucional; Seguridad en el trabajo; Integración al puesto de trabajo.

**Calidad de vida laboral, Docentes Universitarios, Satisfacción laboral, estudio cualitativo, Calidad de vida**

### Abstract

Derived from the theme of Quality of Life, since 1960, Quality of working life has been a research issue, at the beginning was just focused inside of the business field but in the last decade, it has been moved to other areas such as health services and education systems. It seems that it is a novelty to evaluate this subject, when several works related to job satisfaction or quality of life in general have already been written, related to faculty, however, we see that related to our field, there have been few Qualitative researches. Using the proposal of Quality of Work Life of González et al. (2010), the purpose of this work has been, through the analysis of seven focus groups, give an account of the reality with which they coexist and build their Quality of Work Life teachers of a Public University in Jalisco. The thematic axes for the analysis were: Institutional Support; Job security; Integration to the job.

**Quality of working life, Faculty, Job satisfaction, Qualitative Study, Quality of Life**

**Citación:** HERNÁNDEZ-PADILLA, Juan Alberto, MORALES-MARTÍNEZ, Mario Alberto, MEDINA-CENTENO, Raúl y MARTÍNEZ-MIRAMONTES, Cecilia Itzel. Más allá de la satisfacción: Evaluación cualitativa de la Calidad de Vida Laboral entre Docentes Universitarios. *Revista de Filosofía y Cotidianidad*. 2017, 3-9: 1-13.

\* Correspondencia al Autor (correo electrónico: [juanalberto@cunorte.udg.mx](mailto:juanalberto@cunorte.udg.mx))

† Investigador contribuyendo como primer autor.

**Introducción**

El origen del concepto de Calidad de Vida, parece complicado puesto que algunos se lo atribuyen al Presidente Norteamericano Lyndon B. Johnson, por un lado, y al economista Kenneth Galbraith por el otro (Vinaccia et al., 2007). Sin embargo, consideramos importante reconocer que el concepto de Calidad de Vida es multidimensional, y con el tiempo se han venido construyendo una serie de definiciones e instrumentos que contemplarán distintos indicadores tanto económicos como subjetivos.

Hay algunos autores que incluso se arriesgan a proponer que la calidad de vida es el tema más estudiado por el campo de las ciencias sociales y el campo clínico (Gerharz, Eiser & Woodhouse, 2003) y si hacemos caso de la propuesta de Camfield y Skevington (2008) nociones hermanas tales como calidad de vida, bienestar subjetivo, felicidad, continuamente aparecen intercambiadas y casi como sinónimos, lo cual termina por complicar aún más, este tema de estudio. En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL, 2008) define la Calidad de Vida relacionándola con la percepción que tienen los individuos de las condiciones de su existencia, el contexto en el que se desarrollan, así como el sistema de valores compartido. Esto conlleva que los campos de la economía, la salud y las ciencias sociales, coincidan en este concepto y lo hayan empleado para estudiarlo desde hace más de seis décadas.

**Calidad de Vida Laboral**

Dentro del desarrollo de la Calidad de Vida, vemos como su aplicación y evolución permitió adentrarse en nuevas áreas de investigación, por ello para la década de los 1960 puede situarse el inicio del tema de Calidad de Vida Laboral, principalmente en Suecia e Inglaterra (Herbst, 1976) en distintas fábricas.

La noción de Calidad de Vida Laboral en un principio se centraba en mejorar las condiciones físicas del lugar donde laboraban los obreros, lo cual también traía como consecuencia, la necesidad de una nueva organización del trabajo en la que el empleado tendría una participación directa (Gustavsen, 1992; Herbst, 1976).

En tal sentido podemos hablar según la propuesta de Zare, Haghgooyan y Karimi Azl (2012) de una serie de etapas históricas para la definición de la CVL: a) La primera etapa la sitúa desde 1959 hasta 1972, era una variable que medía las reacciones de los trabajadores y la experiencia de este en el trabajo. b) En un segundo momento entre 1969 y 1974, denotaba un enfoque en que el trabajador y la gerencia se unían para lograr objetivos en común. c) Para el tercer período lo importante era generar tecnologías, métodos y enfoques para mejorar el medio ambiente laboral y hacerlo más productivo. d) Durante la cuarta fase, entre finales de 1970 y hasta principios de 1980, es percibida como un movimiento, aquí aparece el término Democracia Industrial. e) Finalmente llegamos al último estadio en que se encumbra como panacea de una serie de dificultades y problemas vinculados con el trabajo, la competitividad, problemas de calidad, entre otros.

A pesar de la falta de consenso podemos dar cuenta que los investigadores han coincidido en tres dimensiones para evaluar la Calidad de Vida Laboral. Por un lado, tenemos a aquellos autores que en principio han centrado su atención en el aspecto objetivo. En el otro, ubicamos a los que se enfocan en las cualidades subjetivas del trabajo por medio de sus empleados. Finalmente, existe una tercera perspectiva que combina lo objetivo y subjetivo para analizar este constructo (Segurado & Agulló, 2002).

Para nuestra investigación partimos de la propuesta de González et al., (2010, p. 333) en la que dan a conocer que la Calidad de Vida Laboral:

“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, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.”

### **Investigaciones sobre Calidad de Vida Laboral entre Docentes Universitarios**

La temática vinculada con el análisis de la profesión del docente universitario, ha ido en aumento, toda vez que recuperamos distintos trabajos donde se hace hincapié en la necesidad de analizar su labor a la luz de distintos fenómenos.

Algunas instituciones vinculadas con la salud y la educación, que regularmente habían sido percibidas como espacios de reflexión y ética, además de ejercitar un liderazgo a nivel social, debido al proceso llamado capitalismo organizacional (Blanch, 2008), se enfrentan con un proceso de implantación de un paradigma empresarial.

Una prueba de ello, es el concepto de taylorización del cliente o alumno (De la Garza, 2011) además de que la posición en la que se sitúa al docente, se convierte más en un proveedor de servicios educativos en otras palabras, es como un outsourcing de la educación.

A nivel macroeconómico, y dadas las condiciones de una reciente reforma laboral aprobada por el Gobierno Mexicano, nos enfrentamos a lo que a algunos economistas refieren como la precarización generalizada del trabajador mexicano (Anguiano & Ortiz, 2013). Lo mencionado anteriormente hace que el ambiente académico sea complicado, debido a que lo que se espera y lo que se recibe en el contexto educativo no coinciden. También podemos comentar que uno de los principales cambios en la labor de los docentes es la masificación y comercialización de la educación superior (Kelsey, 1998 citado por Courtney, 2013).

El hecho de evaluar la CVL en docentes universitarios implica estudiar una población que poco ha sido investigada (Verdugo et al., 2008), esta es la razón por lo que en este apartado se busca brindar una visión acerca de los estudios más recientes y relevantes en esta área. Frente a ello podemos dar pie para plantear que tanto entre docentes y otros profesionales del terreno de la salud como los médicos (Barraza, Carrasco & Arreola, 2007), la temática del llamado Síndrome de Burnout ha sido uno de los temas que mayormente se han abordado (Botero, 2012; Guzmán et al., 2011; Mota et al., 2011).

Recordemos que este Síndrome fue propuesto por Freudenberger (1974; como se citó en Moriana & Herruzo, 2004) para describir un conjunto de signos y síntomas que manifiesta el individuo como respuesta al estrés crónico laboral; de esta manera, cuando los recursos para el afrontamiento no han sido lo bastante adecuados, se presentan una serie de dificultades que interfieren en su desempeño y en el caso de los docentes las cargas laborales no solo se centran en el trabajo que realizan frente a los alumnos.

La otra temática que más se ha analizado es la Satisfacción laboral (Aguilar-Morales, et al., 2015; Araujo et al., 2011; Jaik et al., 2010; Ortega & Ortega, 2009; Padilla et al., 2008, 2011; Ramírez & Benítez, 2012, Ruiz et al., 2014, Unda et al., 2007), que como ya hemos hecho mención en nuestra definición, constituyen una de las dimensiones que estamos analizando, al mismo tiempo que esta misma reflexión ha sido ya propuesta previamente (Sirgy et al., 2001).

En el terreno metodológico, una de las riquezas de este trabajo es que se erige como un intento exploratorio de evaluar la calidad de vida laboral desde una perspectiva cualitativa con docentes universitarios, en lugar de solo emplear una metodología cuantitativa, que como aclaran Alcocer y Crego (2011), se erige como el estándar para investigar en esta área y que obvia las explicaciones que los mismos maestros hagan de sí mismos y que a su vez hace eco de los primeros años en que se fue desarrollando este concepto.

### **Metodología**

Para el diseño metodológico se empleó la propuesta de la Teoría Fundamentada (Glasser & Strauss, 1967). Donde se realizó un diseño muestral opinático (Krause, 1995) por parte de los Docentes que abone desde su experiencia subjetiva hacia cada una de las siete dimensiones que comprenden el modelo de Calidad de Vida Laboral de acuerdo a González et al. (2010), la conformación de los grupos fue de un promedio de 7 participantes, donde el total fueron 46 docentes femeninas y 40 docentes masculinos, todos los docentes forman parte de una Institución de Educación Superior del Estado de Jalisco, México. Se incluyeron docentes tanto de asignatura como de tiempo completo.

La invitación para participar en estos grupos focales se les hizo de forma personal. Se realizaron los grupos focales en un aula de la Universidad, tratando de que no hubiera interrupciones. Una vez terminados los grupos focales, se comenzó la transcripción de los audios. Para el análisis de los grupos focales, se seleccionaron microtextos que fueron colocados en una matriz de análisis elaborada mediante el programa Excel, del Paquete Office 2013 de Microsoft.

Por cuestión de la extensión del trabajo decidimos exponer tres dimensiones de las siete que utilizamos para analizar el fenómeno (González et al., 2010) para este artículo: Soporte Institucional para el Trabajo, que puede entenderse como todos aquellos elementos que al ser proporcionados por la Institución, le dan estructura y configuración a la realización del mismo, dentro de sus subdimensiones encontramos los procesos de trabajo, la supervisión laboral, evaluación del trabajo, así como las oportunidades de promoción y autonomía.

La siguiente dimensión es Seguridad en el trabajo y se refiere a las características del empleo que le permiten tener solidez en su relación con la Institución, incluyendo elementos como procedimientos de trabajo, salario, los insumos para llevar a cabo el mismo, los derechos contractuales de los trabajadores y la capacitación recibida. La última dimensión analizada es Integración al Puesto de trabajo, se evalúa la inserción del docente dentro de su área laboral y se valoran los aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.

### **Resultados**

#### **Soporte Institucional para el trabajo**

Frente a este proceso de evaluación, los docentes comentan que es su jefe quien consulta a sus estudiantes para calificarlos.

Las valoraciones se llevan a cabo sobre varios ámbitos: el curso, el contenido, los apoyos institucionales ofrecidos y el desempeño del profesor. Tal como lo apreciamos en los siguientes relatos:

P6: "además de la evaluación que se hace por los alumnos yo tengo entendido que hay una evaluación que se hace por curso, por contenido y no me acuerdo porque más, este yo soy mucho de la evaluación pero es más cualitativa que cuantitativa ¿qué te pareció el curso? ¿Qué aprendiste? ¿Qué mejorarías del profesor, de las actividades? ¿Te gustó? ¿Qué faltó?" (grupo 2).

Por algunos de nuestros participantes la evaluación se concibe, antes que un método o mecanismo de vigilancia, como una oportunidad de aproximación con los alumnos para que estos expresen sus apreciaciones y experiencias sobre el tema.

P2: "están tan al pendiente de lo que imparto de cómo lo hago, que mi jefe me dice, que mi nivel de exigencia con ellos no es el mismo, entonces cómo se entera mi jefe que el nivel de exigencia no es el mismo como se entera mi jefe si yo no se lo fui a decir, o los muchachos no fueron a decir" (grupo 3)

Encontramos que en otras Universidades se han desarrollado encuestas para que los alumnos evalúen el desempeño docente, Zambrano, Meda y Lara (2005) encontraron que la evaluación ha incidido positivamente en el cumplimiento del programa educativo, la calidad de la docencia y la asistencia del profesor, así como las habilidades didácticas. Sin embargo, hay otros estudios (Galaz-Fontes, 2002) que sugieren que la satisfacción laboral disminuye debido a factores contextuales del trabajo, tales como la evaluación docente.

Esta cercanía entre docente-alumno, no todos los profesores la conciben de igual forma. Según nuestros testimonios, en la institución evaluada, los trabajadores de asignatura tienen mayor compromiso, responsabilidad y carga laboral que los profesores de tiempo completo. P1: "Una compañera me dice que estás haciendo, preparando mi clase pues tengo que estar con lo de la plataforma y tengo clase al rato, y tú, le pregunté, entonces me dice nada, ya soy PTC, *sorry*." (Grupo 2)

Los posicionamientos de nuestros profesores, en relación a las pocas oportunidades de promoción y crecimiento, son equiparables con lo encontrado por Ortega y Ortega (2009) quienes sugieren que la satisfacción laboral de sus docentes se ve disminuida por las formas y las pocas promociones y ascenso laboral hacia un puesto directivo o administrativo.

Por el contrario, hay otro grupo de profesores que desde una perspectiva más alentadora conciben que en antaño las oportunidades de ascenso en la Institución eran limitadas, sin embargo, en los últimos años esta dinámica ha cambiado, abriéndose la posibilidad de que mayor número de personas accedan al puesto de profesores de tiempo completo

P5: "en los últimos años ha venido cambiando porque ha habido oportunidad de que les den tiempo completo, porque de otra manera te puedes pasar esperando veinte años y no te dan tiempo completo" (Grupo 3).

Bajo esta lógica, se identifica y comprende que los profesores de asignatura muestran mayor grado de esfuerzo y preocupación por tener un mejor desempeño que los profesores de tiempo completo. Esto porque buscan ascender en la cadena organizativa.

P2: "Todos los que son maestros de asignatura, no todos, habrá algunos que dicen yo quiero ser tiempo completo, y cuando son maestros de asignatura hacen más o menos un buen trabajo y cuando llegan al premio de tiempo completo se sueltan" (Grupo 1)

### Seguridad en el trabajo

Los profesores que tienen menor cantidad de tiempo laborando dentro de la institución muestran un comportamiento más aceptable y favorable ante las condiciones labores que ofrece la institución.

P3: "Tengo poco de estar laborando en la institución, sin embargo considero que las condiciones que me han dado para poder desarrollar mi trabajo han sido excelentes" (Grupo 3).

Asimismo, los profesores-hora, en muchas de las ocasiones, tienen que buscar otros empleos. Lo complicado de tener dos trabajos se expresa cuando se les demanda la asistencia a cursos de formación, capacitación y mejoramiento de desempeño. Requerimientos a los que no siempre pueden dar respuesta porque tienen otros empleos. El no cumplir con ambas expectativas les genera tensión por no responder a todas las demandas conjuntas y simultáneas.

P1: "si está esa presión como Profesor de asignatura, digo de repente yo conozco maestros de asignatura que dicen hójoles nos exigen los cursos porque si no, nos van a quitar materias, pero también si falto al otro trabajo... y entonces que hago" (Grupo 2). Muchos de los profesores participantes de nuestra investigación no sienten que los salarios sean óptimos o les permitan solventar sus necesidades más apremiantes, por lo que se han tenido que buscar emplearse en otra actividad de manera simultánea a su trabajo dentro de la institución.

P1: "un maestro de asignatura difícilmente va ser gestión muy difícilmente va hacer trabajo colegial, muy difícilmente hace investigación y luego dijeran ustedes por 70 pesos, por 70 esta cabrón, aunque esta derogado que todo personal académico debe de hacer docencia, investigación, gestión, trabajo colegiado" (Grupo 1).

Ante la complejidad laboral, algunos de los maestros de asignatura consideran que uno de los factores en los que está inmerso es la incertidumbre, tal como lo leemos en el siguiente extracto

P2: "la situación económica pues para nada es sencilla, y pues a veces te dices, como es posible que las personas que entran a la Universidad vean a la Universidad como su segundo trabajo respecto a los ingresos. Y esto porque pues por la misma situación de la universidad, de la incertidumbre que se tiene. Tienes que hacer otras cosas, y tienes que hacer otras cosas para poder mantener un nivel de vida aceptable" (Grupo 7)

Cabe señalar que en los estudios de satisfacción laboral la dimensión de remuneración salarial también ha tenido un lugar central. En estudios como el de Ac (2011) se evidencia que es una dimensión en la que se muestra insatisfacción y disconformidad. Algo similar proponen Gómez y Ponce (2010) a partir de los hallazgos de su estudio cuantitativo señalan que el salario es un atributo que predice la calidad de vida laboral.

Aun cuando la percepción monetaria no es la deseada, hay algunos docentes que dicen recibir otras formas de retribución de su trabajo que son significadas por estos como valiosas e importantes.

Tales como: prestigio, formación de nuevo capital humano, relaciones de cercanía y afectividad con los estudiantes y capacitación constante, elementos que hacen de su trabajo un espacio disfrutable y que acrecientan el sentido de pertenencia.

P1: "Porque finalmente los que somos profesores de asignatura lo hacemos como complemento a la economía y más que nada por el simple gusto de dar clases. Porque en realidad la remuneración no tiene nada que ver con el tiempo que un le invierte a la actividad. Yo realmente doy clases porque me gusta dar clase, no porque la paga sea muy buena." (Grupo 7).

La remuneración de la labor docente no solo es monetaria, también hay una remuneración que versa en torno al reconocimiento, la cercanía y las relaciones afectivas con los alumnos (Araujo et al., 2011). Ahora bien, Padilla, Jiménez y Ramírez (2008) encontraron en los docentes de su estudio que hay satisfacción en el ámbito de ingreso salarial, pese a ello estos autores sugieren que los valores situados en lo positivo están por debajo de lo esperado, por ello sugieren que la motivación de la labor docente está situada en factores intrínsecos tales como el reconocimiento, el prestigio docente, el legado de conocimiento hacia los otros.

El Centro Universitario y las aulas de clases cuentan con espacios amplios, la tecnología y el equipamiento que se requiere. Elementos que lo dotan de modernidad y que les permiten a los docentes desempeñar las clases de manera adecuada y satisfactoria. P3: "aquí la Universidad es mucho más moderna, es mucho mejor el hecho de toda la tecnología que hay en los salones. Pues es muchísimo mejor para las clases y ese tipo de cosas," (Grupo 5).

En otro sentido, nos parece necesario considerar que el sistema de contratación de la Institución tiene dos categorías distintas, por un lado están los contratados por hora o también nombrados profesores de asignatura, y por otro, los profesores de tiempo completo. Por esto se identifica que el sistema universitario es desigual lo cual genera malestar y un sentir de injusticia.

P3: "es muy muy inequitativa la universidad en ese sentido muy inequitativa y luego hay estímulos por ejemplo para los maestros de tiempo completo, o sea para acabar de hacer más grande la indiferencia para esos maestros hay estímulos, pero para los de asignatura para no hay estímulos, no hay un paquete de estímulos, entonces es terrible." (Grupo 2).

Así como ya lo hemos mencionado previamente, los profesores de asignatura viven procesos de incertidumbre en sus espacios laborales debido a que no tienen claridad sobre cuáles son sus materias y por cuánto tiempo esto será de esa manera.

P3: "si considero que los PTC tienen más bienestar porque los que somos profesores de asignatura estamos siempre como a la espera, a ver si nos van a dar materias, o si el jefe de departamento nuevo puede, genera entonces yo creo esa incertidumbre, si te genera agobio" (Grupo 4).

Mientras, que especialmente dentro del grupo de los profesores de asignatura se presenta una inconformidad porque consideran que su nivel de esfuerzo no es equiparable al nivel de recompensa monetaria que reciben. A parte, los participantes manifiestan una molestia por las desiguales condiciones de trabajo entre los profesores de asignatura y los profesores de tiempo completo.

Esta molestia se acrecienta porque los trabajadores por hora se dan cuenta que a los otros grupos se les otorgan mejores condiciones salariales, más prestaciones, espacios de trabajo, insumos para desempeñar sus actividades tales como computadoras y programas especializados y apoyos de gasolina.

P2: "Pero yo creo que como profesores de asignatura no es muy equitativo por que le dedicamos mucho tiempo y esfuerzo para el sueldo que se nos asigna, como profesor de asignatura, pero como dice el Ingeniero es distinto con los de tiempo completo, porque ellos también tienen incentivos, como el otro sueldo, el cubículo, las computadoras, nosotros no tenemos nada, nos dicen que nos dan ayuda para el transporte, pero con eso, al menos yo, me quedaría en la primera curva" (Grupo 3).

Este nivel de disconformidad e insatisfacción laboral por parte de docentes hora también ha sido encontrado en los estudios de Galaz-Fontes (2002), lo cual es altamente desfavorable si consideramos que Gómez y Ponce (2010) a partir de los hallazgos de su estudio cuantitativo señalan que el salario es un atributo que predice la calidad de vida laboral, además Cuadras & Mojardín (2011) encontraron que el no tener seguridad laboral genera malestar y menor satisfacción en el trabajo.

Sí hay posibilidades de capacitación constante dentro y fuera de la institución. La capacitación es de tipo disciplinar y pedagógica. P4: "tenemos diferentes cursos de formación docente, disciplinaria y demás y además que el Profesor tenga condiciones para poder hacer estudios fuera de la dependencia o una institución otra, ya sea posgrado o cualquier otra, me parece que siempre ha tratado de atender hace tanto las necesidades del propio centro tanto también a las necesidades del maestro, me parece que hay una gama de oportunidades que hay en el programa que es diverso" (Grupo 6).

Se ponderan positivamente los cursos que se ofrecen a los profesores como parte de sus procesos de capacitación para la elaboración de sus cursos. Estos elementos les permiten tener un mejor desempeño docente.

P2: "yo pienso los cursos de capacitación son oportunos y eficientes porque a final de cuentas los cursos son muy amplios, es decir sí puedes tienes la opción por ejemplo entrar a un curso que te estén capacitando sobre tu materia, porque hablando con muchas personas que trabajan en varias universidades pues no les ofrecen nada de esto se los exigen entonces tienen que ir cada quien a buscar sus cursos a donde puedan, entonces en lo particular yo creo que si" (Grupo 6).

Creemos que esto puede estar ligado a que los procesos de capacitación se organizan conforme las necesidades que los propios profesores externalan. Esto es benéfico porque por un lado asegura que los cursos sean acorde a las necesidades reales de los docentes y por otra asegura que la motivación y asistencia de los profesores a estos estén siempre presentes.

P3: "con respecto a los cursos de aquí que se están ofertando considero que si son buenos que hay una gran variedad, seguido hacen encuestas de en qué se quiere formar uno, entonces yo creo que el programa está diseñado en las necesidades de los docentes " (Grupo 6).

### **Integración al puesto de trabajo**

Para este apartado identificamos dos tipos de razones de ingreso a la docencia: Los que han elegido ser profesores por el deseo de formar nuevos profesionales y transmitir sus conocimientos a las nuevas generaciones y los que lo han establecido como una opción.



P6: "Claro que uno no gana mucho, si nos ponemos a comparar lo que ganó en el consultorio con lo que ganas aquí, yo me salgo, pero ver la necesidad de que muchos alumnos no salen bien preparados es algo que también ve uno eso, que salgan mejor preparados." (Grupo 3).

Las jerarquías impuestas mediante los tipos diferenciados de contratación, como profesores de tiempo completo o profesores de asignatura, impactan de manera negativa en la interacción cotidiana entre los profesionales. Eso generó que haya divisiones y procesos de categorización entre los mismos profesores y que el trabajo en equipo este fraccionado:

P2: "como dice el maestro se empiezan a hacer grupos, se empiezan a hacer parejitas y entonces a la larga los ambientes laborales en lugar de mejorar se van lesionando y eso está bien demostrado y tenemos los SNI, tenemos las amigas. O sea, como dicen hay niveles, hasta la basura se separa" (grupo 1).

Se identifica que hay diferentes motivaciones que guían la labor docente entre los profesores de asignatura y los profesores de tiempo completo. Los primeros desarrollan la labor por experimentar un bienestar interno y personal con el desempeño de su trabajo. Mientras que los segundos están motivados por factores monetarios tales como los estímulos económicos, esto último genera procesos de competitividad y esfuerzo que al final dejan a los docentes menos satisfechos y más cansados.

P3: "en mi consideración en los profesores de asignatura existe un mejor ambiente de trabajo [...] porque no existe la menor competencia por así llamarlo que a los profesores de tiempo completo bueno a partir que se da la reforma no, se convierte el PTC como el conejito con la zanahoria no, detrás de la zanahoria por los estímulos" (Grupo 1).

## Conclusiones

A lo largo de este trabajo, hemos podido revisar la evolución del concepto de Calidad de Vida Laboral. Al analizar el presente trabajo, ha permitido analizar tres dimensiones del mismo como son: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo y la Integración al puesto de trabajo. Para ello hemos empleado una investigación de tipo cualitativa entre docentes de una Institución de Educación Superior de Jalisco. A partir de siete grupos focales, bajo su óptica consideran que la institución para que laboran los apoya para realizar sus funciones sustantivas, incluyendo la supervisión que reciben y consideran que actualmente hay opciones para la promoción.

En relación con la seguridad en el trabajo, la percepción depende del tipo de contrato, mientras que los profesores de tiempo completo consideran que el sueldo es suficiente, las demandas son mayores que con los profesores de asignatura, que a su vez, recalcan que el sueldo que obtienen es muy poco y la incertidumbre es el terreno común. Se considera que la capacitación ofertada es suficiente y oportuna.

En relación con la última dimensión los docentes consideran que su trabajo es pertinente, y que aunque muchos en origen, no consideraban contar con este tipo de labor, la motivación de educar y formar a la siguiente generación, es un motor muy relevante para realizar sus funciones. Se detecta que al haber más competencia entre docentes con contratos definitivos que en los temporales el ambiente laboral se diferencia. Finalmente es pertinente y necesario que se amplíen estas investigaciones, puesto que se ha podido comprobar que en la medida que se ahonda en el estudio de la realidad de los docentes, la influencia que tendrá en el proceso educativo al interior y exterior del aula y la universidad, se hará notar.

## Referencias

- Ac, V. I. (noviembre, 2011). *Bases empíricas en pro del constructo de bienestar como perspectiva de investigación en el agente educativo*. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Monterrey N.L. Recuperado de [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_16/1918.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/1918.pdf)
- Aguilar-Morales, N., Magaña-Medina, D. E., Guzmán-Fernández, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 8 (6). 11-28. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2661784](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661784)
- Alcocer, C.M. & Crego, A. (2011). Reflexividad, crítica y relevancia en la Psicología del Trabajo y de las organizaciones: Una propuesta en defensa de la diversidad de perspectivas. En E. Agulló, J. Álvaro, A. Garrido, R. Medina & K. Schweiger (Eds.), *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (pp.13-37). Oviedo, Asturias: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Anguiano, A., & Ortiz, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, (182), 95-104. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32529942010>
- Araujo, M.A., Ponce, T., & García, S.L. (noviembre, 2011). *Perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior privada*. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Monterrey, N.L. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/>
- Barraza Macías, A., Carrasco Soto. R., Arreola Corral. M. G. (2007). Síndrome de burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Investigación Educativa Duranguense*. (6), 63-73 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2293010.pdf>
- Blanch, J.M. (2008). Proyecto KOFARIPS: El capitalismo organizacional como factor de riesgo psicosocial. Efectos psicológicos colaterales de la empresarización de universidades y hospitales. Recuperado de <http://psicologiasocial.uab.es/kofarips/es/biblio/2008/03/02>
- Botero, C.C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle, 28(48), 117-132. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225025860002>
- Camfield, L., & Skevington, S. (2008). On subjective well-being and Quality of life. *Journal of Health Psychology*, 13(6), 764-775. doi:10.1177/1359105308093860
- Courtney, K. (2013). Adapting higher education through changes in academic work. *Higher Education Quarterly*, 67(1), 40-55. doi:10.1111/hequ.12002

Cuadras, A., & Mojardin, A. (noviembre, 2011). *Las emociones en los profesores universitarios: un estudio desde el malestar docente*. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Monterrey, N.L. Recuperado de [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_16/2207.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/2207.pdf)

De la Garza, E. (2011). Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales. *Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 2(3), 5-15. Recuperado de [http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revistinter/Revista%20Digital%204/Doctos/RE\\_04\\_Art01.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/especiales/revistinter/Revista%20Digital%204/Doctos/RE_04_Art01.pdf)

Galaz-Fontes, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24(96), 47-72. Recuperado de <http://works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1021&context=galazfontes>

Gerharz, E., Eiser, C., & Woodhouse, C. (2003). Current approaches to assessing the quality of life in children and adolescents. *BJU International*, 91(2), 150-154. doi:10.1046/j.1464-410X.2003.04001.x

Glasser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York, New York: Aldine.

Gómez, C.A., & Ponce, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia: avances de la disciplina*, 4(2), 113-129. Recuperado <http://www.redalyc.org/pdf/2972/29722409008.pdf>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M.L. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para medir 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>

Gustavsen, B. (1992). *Dialogue and development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life*. Assen, Drente: Van Gorcum.

Guzmán, C., Ramírez, M.D., & Padilla, L.E. (noviembre, 2011). El síndrome de desgaste profesional (burnout) en profesores de educación media superior de la ciudad de Aguascalientes. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Monterrey, N.L. Recuperado de [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_16/0174.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/0174.pdf)

Herbst, G. (1976). *Alternatives to hierarchies*. Leiden, South Holland: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.

Jaik, A., Tena, J. A., Villanueva-Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*. (19)119-130. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294739>

Krause, M. (1995). La investigación cualitativa un campo de posibilidades y desafíos. *Revista Temas de educación*, 7, 19-39. Recuperado de <http://investiga-aprende2.wikispaces.com/file/view/Inv-cualitativKrause.pdf>

Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Recuperado de [http://www.researchgate.net/publication/26420282\\_Estrs\\_y\\_burnout\\_en\\_profesores](http://www.researchgate.net/publication/26420282_Estrs_y_burnout_en_profesores)

Mota, F., Ordoñez, A., & Mollinedo, L. (noviembre, 2011). *Burnout en Profesores de Villahermosa, Tabasco: análisis correlacional con variables sociodemográficas y laborales*. Trabajo presentado en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, Monterrey, N.L. Recuperado de [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area\\_16/1042.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/1042.pdf)

Ortega, F., & Ortega, M. (septiembre, 2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Trabajo presentado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz, Ver. Recuperado de [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_16/ponencias/0627-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0627-F.pdf)

Padilla, L., Jiménez, L., & Ramírez, M. (2008). La satisfacción con el trabajo académico. Motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una Universidad Pública Estatal. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), 843-864. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/v1/revista/portal.php?idm=es&sec=SC03&sub=SBB&criterio=ART38015>

Padilla, L., Loza, L. J., & Gordillo-Ramírez, M. D. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativos*, 35(141), 8-25. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n141/v35n141a2.pdf>

Ramírez, A. L. & Benítez, J. P. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8) 33-42. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41625070002>

Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S071824492014000200010>

Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(1), 828-836. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of Quality of Work Life (QWL) based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. doi:10.1023/A:1010986923468

Unda, S., Sandoval, J. & Gil-Monte, P. (2007) Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, 91,53-63. Recuperado de <http://www.informacionpsicologica.info/OJS/submit/index.php/leonardo/article/download/264/217>

Verdugo, J.C., Guzmán, J., Moy, N.A., Meda, R.M., & González, O.P. (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>

Vinaccia, E., Quiceno, M., Fernández, H., Pérez, B., Sánchez, M., & Londoño, A. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud y apoyo social percibido en pacientes con diagnóstico de tuberculosis pulmonar. *Anales de psicología*, 23(2), 3-4. Recuperado de [http://www.um.es/analesps/v23/v23\\_2/10-23\\_2.pdf](http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/10-23_2.pdf)

WHOQOL Group, (1995) The World Health Organization Quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the world health organization. *Social Science and Medicine*, 41,1403 – 1409. doi:10.1016/0277-9536(95)00112-K

Zambrano, R., Meda, R.M., & Lara, B. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED). *Revista de Educación y Desarrollo*, 4(1), 64-69. Recuperado de [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/4/004\\_Zambrano.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Zambrano.pdf)

Zare, H., Haghgooyan, Z., & Karimi AsI, Z. (2012). Determining and Prioritizing the Criteria and Scales of Quality of Work Life (QWF) by AHP Method. *European Journal of social Sciences*, 27, pp.346-359. Recuperado de [http://www.europeanjournalofsocialsciences.com/ISSUES/EJSS\\_27\\_3\\_05.pdf](http://www.europeanjournalofsocialsciences.com/ISSUES/EJSS_27_3_05.pdf)