



CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO: QUEHACER DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Carol Ivett Camacho Estrada
Doctorado en Educación.
Centro de Enseñanza Técnica y Superior.

Área temática: Sujetos de la educación.

Línea temática: Condiciones institucionales del trabajo docente y trabajo académico.

Porcentaje de avance: 20%.

a): Trabajo de investigación educativa asociada a tesis de grado

Resumen:

Actualmente las instituciones de educación superior se encuentran en un proceso de transformación en el que pretenden convertirse en centros de estudio globalmente competentes atendiendo estándares internacionales, o siguiendo la línea de agencias acreditadoras o de universidades investigadoras reconocidas internacionalmente; escenario que ha provocado la adopción de prácticas empresariales en la universidad y ha modificado el rol del profesor para incluir actividades administrativas, de investigación y de vinculación, además de la carga académica inherente a su profesión. Esta situación lleva a cuestionar el alcance de las tareas del docente y a indagar sobre su repercusión en su calidad de vida. Este documento forma parte de la tesis doctoral en desarrollo cuyo objetivo es medir el nivel de calidad de vida en el trabajo del profesor universitario, considerando los elementos objetivos -referentes a la organización- así como lo subjetivos -la percepción del trabajador-.

Palabras clave: calidad de vida en el trabajo, profesor universitario.

Introducción

Las reformas neoliberales en la educación superior han generado la incorporación de prácticas administrativas empresariales en las universidades, observadas en la constante necesidad de demostrar eficiencia y productividad en la práctica docente (Kenny, 2016), lo que ha provocado que, actualmente, las instituciones de educación superior se encuentren en un proceso de transformación en el que pretenden convertirse en centros de estudio globalmente competentes atendiendo estándares internacionales (Olson y Slaughter, 2014). Como señalaron Peñaherrera-Larenas, Cárdenas-Cobo y Cedillo-Fajardo (2015):

En el contexto de la enseñanza-aprendizaje, en el marco de la llamada “educación globalizada”, los centros educativos tienen el reto de ofrecer servicios con elevados estándares de calidad, de ser flexibles, dinámicos y capaces de satisfacer una demanda multicultural y cambiante según las necesidades del entorno socioeconómico. (p. 167).

Siguiendo a Peñaherrera-Larenas et al. (2015), se pretende que las universidades, como las demás organizaciones, cumplan con estándares de calidad, que en el contexto educativo implican la aplicación efectiva de estrategias de enseñanza-aprendizaje así como la conducción constante de trabajos de investigación; siendo esta segunda actividad un campo que ocupa a las universidades cada vez con mayor medida, pues normalmente abona de forma significativa al índice de productividad y por tanto al posicionamiento de la institución de educación superior en el mundo.

Tales esfuerzos conllevan a que las instituciones generen políticas de trabajo que suponen la calidad académica de su profesorado, dichos lineamientos ordinariamente incluyen además de la carga académica –es decir, de las horas de clase frente a grupo, su preparación y evaluación- actividades administrativas y tareas de investigación científica o de vinculación con el sector empresarial (Fernández-Cruz y Gijón, 2011). La incorporación de labores administrativas, de vinculación y de investigación a la actividad inherente del académico universitario manifiesta las modificaciones al rol del profesor y que, según Guerrero y González (2012), constituyen un foco de malestar docente:

[Pues] la profesión docente se ha ido haciendo más compleja conforme se han ampliado e intensificado las exigencias para su ejercicio profesional. [...] También se espera del profesor que sea un profesional reflexivo, investigador e innovador de sus teorías, prácticas y logros educativos. Igualmente, se le reclama que coadyuve activamente en la realización de los diversos proyectos de su institución. (p. 267).

De acuerdo con Jacobs y Winslow (2004) para poder realizar dicha diversidad de labores a cabalidad, los profesores se ven obligados a trabajar horas extras. Autores como Bentley y Kyvik (2012), y Hasegawa (2015) indican que las jornadas de trabajo varían en promedio entre 47 y 52 horas a la semana, en el caso de profesores de tiempo completo. Lo anterior, evidencia la intensificación de carga académica y de estrés en

el docente para cumplirla (Kenny, 2016). Esta situación invita a cuestionar el alcance de las responsabilidades del profesor y a indagar sobre la repercusión en su calidad de vida en el trabajo; para lo cual, es necesario empezar por preguntarse, ¿cuál es el nivel actual de calidad de vida en el trabajo del profesor universitario?, en espera que su respuesta pueda servir como parámetro de partida para investigaciones subsecuentes.

En consideración del planteamiento anterior, el objetivo general de la tesis de doctorado en cuestión es medir el nivel de calidad de vida en el trabajo del profesor universitario en instituciones privadas de Tijuana, Baja California, México.

Relevancia de la calidad de vida en el trabajo

La universidad tiene como finalidad la creación y la difusión del conocimiento; uno de los componentes que le permite cumplir con esa misión es el profesorado. Según Aarthy y Nandhini (2016) el cuerpo académico es uno de los recursos más importantes de la universidad, pues de ellos depende la eficacia y eficiencia de la institución. En palabras de Mariño, Guirado y Matamoros (2011),

si la calidad de vida laboral es buena, genera un clima de confianza y respeto mutuo en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito, y la administración a reducir sus rígidos mecanismos de control. (Sección Introducción, párr. 3).

A su vez, Juana Patlán (2017) sugirió que en la práctica se implementen “estrategias organizacionales viables que mejoren la calidad de vida en el trabajo de los individuos” (p. 70), a consecuencia de su conclusión que dice que

los alcances de la calidad de vida en el trabajo repercuten en el bienestar social e individual (Lares, 1998), en la satisfacción laboral y general de los individuos (Sirgy *et al.*, 2001), en la efectividad organizacional (An, Yom y Ruggiero, 2011), y en la satisfacción de necesidades personales (González *et al.*, 2007). (Patlán, 2017, p. 70).

Por tanto, la búsqueda y el aseguramiento de la calidad de vida laboral es de igual provecho tanto para los empleados como para la institución; y su efecto además trasciende a ambas partes e impacta a la sociedad, por lo que es una empresa que vale la pena perseguir.

Aproximaciones teóricas la calidad de vida en el trabajo

Hay varias maneras en las que a través del tiempo se ha tratado de explicar la calidad de vida en el trabajo. Si bien no hay una definición universal, sí hay puntos de acuerdo en diferentes aspectos referentes a la calidad de vida laboral. Por ejemplo, es importante destacar el primer consenso que describen Jean-Pierre Martel y Gilles Dupuis (2006) sobre la definición del constructo en las décadas de los setenta y

ochenta, enunciaron que (a) la calidad de vida en el trabajo es un constructo subjetivo, que (b) los aspectos organizacionales, humanos y sociales interactúan y deben integrarse dentro de la definición de calidad de vida laboral y que (c) hay una relación indisoluble entre calidad de vida y calidad de vida en el trabajo. En línea con este último acuerdo, aunque calidad de vida y calidad de vida laboral no son términos intercambiables, no se puede usar uno sin implicar el otro. Otra concordancia está en el significado de calidad de vida en el trabajo está determinado por la idiosincrasia y cultura del sujeto, entendidas como subsumidas en la idiosincrasia y cultura institucional, en este caso, de la universidad (Granados, 2011).

Calidad de vida en el trabajo: acercamiento y construcción del constructo

Segurado y Agulló (2002) explicaron -apoyados en el trabajo de Martel y Dupuis- dos perspectivas teórico-metodológicas de la calidad de vida en el trabajo: la calidad de vida del entorno del trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica. En el caso de la investigación de Hernández et al. (2017) con el propósito de ampliar del debate teórico, comentan que en la concepción de calidad de vida laboral deben considerarse los aspectos sociales, organizacionales y humanos. Hernández et al. (2017) argumentan que

estudiar la calidad de vida es un reto importante en las organizaciones, toda vez que es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas. Al menos está demostrado que ello sucede en los trabajadores con un bienestar psicológico y menos en quienes no lo tienen [...] si son cubiertas las necesidades personales de los trabajadores, a través de su empleo y propia percepción, entonces mejora el servicio al cliente y, por consiguiente, el rendimiento organizacional [...] (p. 4).

Definiendo calidad de vida y calidad de vida en el trabajo

Se propone tomar las siguientes definiciones de ambos conceptos. Ardila (2003), después de una revisión literaria del concepto calidad de vida, generó una definición integradora:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p. 163).

De igual manera, Patlán (2017) integra una definición, considerando las recomendaciones de Segurado y Agulló antes descritas, que dice que

la calidad de vida en el trabajo es la percepción subjetiva del trabajador respecto a las oportunidades que le brinda la organización para satisfacer una amplia gama de necesidades personales, laborales, profesionales, sociales, económicas por medio de un trabajo que les permite el pleno desarrollo, preservar su salud y su economía, en equilibrio con su vida personal y familiar. (p. 57).

Autorrealización en el trabajo

Ventegodt, Merrik y Anderson (2003) consideraron la teoría de desarrollo de felicidad propuesta por Abraham H. Maslow como una teoría consistente sobre calidad de vida –a pesar de haber sido publicada hace más de medio siglo– y la describen como un paradigma psicológico existencialista de autorrealización, pues –según esta aproximación– la felicidad está basada en la satisfacción de las necesidades humanas. Explicaron que el camino a la autorrealización se recorre satisfaciendo niveles, un peldaño a la vez: una vez conquistado un nivel es posible pasar al siguiente, situación que desde tiempo atrás ha dado lugar a la conocida pirámide de necesidades de Maslow. Esta jerarquía se podría clasificar en tres niveles: empezando por (a) las necesidades básicas están (1) las necesidades fisiológicas –como la homeostasis, la alimentación, la actividad física, el descanso, el sexo, la vestimenta–, (2) la necesidad de seguridad –como la seguridad en sí, la estabilidad, la dependencia, la protección, la liberación del miedo, de la ansiedad y del caos, la necesidad de estructuras, orden, leyes y límites, una residencia segura–, (3) la necesidad de pertenencia y de amor –como el sentido de pertenencia a alguien más, relaciones afectivas de familia, pareja, hijos–, (4) la necesidad de respeto y reconocimiento –como una evaluación estable de sí mismo, de autoestima, de respecto de sí mismo, del respecto de los demás–. Siguiendo con (b) las necesidades de nivel medio están (5) la necesidad por el conocimiento y el entendimiento –como conocerse a sí mismo y entender el mundo, la satisfacción de la curiosidad, de ser gratificado–, (6) la necesidad de la estética y la creatividad –como el uso del conocimiento y talento para crear, la necesidad de orden, de simetría, de estructura–. Y termina con (c) las necesidades de los niveles más altos de abstracción: (7) la necesidad de autorrealización, de concebir el significado personal de la vida, y (8) la necesidad de trascendencia, de volverse una parte valiosa e integrada del mundo.

De igual manera, en la organización, hay necesidades a satisfacer; y su satisfacción, provocar la calidad de vida en el trabajo. Richard Walton (1975) hizo una primera aproximación al constructo *calidad de vida en el trabajo* y propuso ocho categorías: (1) compensación justa y adecuada, (2) condiciones de trabajo seguras y saludables, (3) oportunidad inmediata para usar y desarrollar capacidades humanas, (4) oportunidad futura para el crecimiento continuo y seguridad de empleo, (5) integración social en la organización de trabajo, (6) constitucionalismo en la organización de trabajo, (7) trabajo y el espacio de vida total y (8) relevancia social de la vida en el trabajo.

Las categorías de Walton se pueden buscar empatar con los peldaños de Maslow, de manera que, desde la gestión, sea posible determinar el nivel de calidad de vida alcanzado según el peldaño de necesidades

covertidas, de manera que coadyuve a hacer posible el modelo de gestión educativa, denominado por Sander (2011), administración relevante. Es decir, gestionar en torno a un nuevo modelo global, constituido por cuatro dimensiones: el económico, el pedagógico, el político y el cultural; y a los que les corresponden los criterios de desempeño administrativo conocidos como eficiencia, eficacia, efectividad y relevancia, respectivamente (Sander, 1996). Este modelo de administración relevante es considerado por Sander como un modelo multidimensional de la administración educativa, en el que supuso al ser humano como un sujeto individual y social, como la razón de ser del sistema educativo y como ente responsable de la construcción de la sociedad (Sander, 1996) -entiéndanse como el fin último de la universidad- y en el que resaltó con especialidad, contar con la infraestructura organizacional que permita la promoción de la calidad de vida y posibilite la realización plena del hombre.

Metodología

Estudio descriptivo de enfoque cuantitativo que aplique el método de encuesta sobre la labor de profesores de tiempo completo, medio tiempo y asignatura de instituciones privadas de educación superior de la ciudad de Tijuana, cuya población es de 1648 docentes, según el Sistema Educativo Estatal (n.d.). Su labor será dividida en al menos tres categorías comúnmente distinguidas en las universidades y utilizadas en investigaciones previas (Gómez-Jiménez, 2012): enseñanza, investigación y vinculación, y administración. El diseño metodológico está aún en proceso de construcción teniendo en consideración usar como instrumento alguna de las escalas de calidad de vida previamente validadas, como se utilizan en los estudios de Patlán (2017), Mirkamali y Thani (2011), Peñaherrera-Larenas et al. (2015), entre otros.

Consideraciones finales

La calidad de vida en el trabajo cobra interés día a día, con este trabajo se pretende tomar en cuenta la evaluación del profesor a la institución de educación superior, pues los estudiantes y docentes son constantemente sujetos de evaluación, mas no es tan común que la opinión del profesor sobre la gestión institucional y los procesos educativos en los que se desenvuelve sea considerada sistemáticamente.

Referencias

- Aarthy, M., & Nandhini, M. (2016). A study on Quality of Work Life among the engineering college faculty members in Coimbatore District. / *International Journal of Management Research & Review* *Corresponding Author, 6(8), 1051-1057. Recuperado de www.ijmrr.com
- Ardila, R. (2003). Revista Latinoamericana de Psicología. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Bentley, P. J., & Kyvik, S. (2012). Academic work from a comparative perspective: a survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*, 63(4), 529-547. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9457-4>

- Fernández-Cruz, M., & Gijón, J. (2011). Nuevas políticas de profesionalización docente en la Educación Superior. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 2(2), 92–106. Recuperado de <http://www.ugr.es/~jett/index.php>
- Gómez-Jiménez, K. J. (2012). De las cargas académicas. Pesos y balances de la docencia universitaria. *Docencia Universitaria*, 13, 153–164.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI, Facultad de Psicología UNMSM*, 14(2), 271–276. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Guerrero, A. B., & González, M. D. (2012). El cansancio emocional del profesorado. Buscando alternativas al poder estresante del sistema escolar. *Cuestiones Pedagógicas*, 22, 259–285. Recuperado de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/22/art_II.pdf#page=8&zoom=auto,-234,8
- Hasegawa, Y. (2015). Working Time and Personal Strain. In *The Changing Academic Profession in Japan* (pp. 135–148). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-09468-7_9
- Hernández, J. A., Morales, M. A., & Arriaga, M. Y. (2017). Calidad de vida laboral en docentes universitarios: más allá de la satisfacción. In *Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE* (pp. 1–12).
- Jacobs, J. A., & Winslow, S. E. (2004). Overworked Faculty: Job Stresses and Family Demands. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 104–129. <https://doi.org/10.1177/0002716204268185>
- Kenny, J. (2016). Academic work and performativity. *Higher Education*, 1–17. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0084-y>
- Mariño, A. A., Guirado, A. M., & Matamoros, Y. (2011). Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(26). Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/26/pcm.htm>
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333–368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Mirkamali, S. M., & Thani, F. N. (2011). A study on the Quality of Work Life (QWL) among faculty members of University of Tehran(UT) and Sharif university of technology (SUT). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 179–187. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.223>
- Olson, J., & Slaughter, S. (2014). Forms of Capitalism and Creating World-Class Universities. In *Altbach, Higher Education Dynamics* (Vol. 42, pp. 267–279). Springer Science+Business Media Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-7085-0_20
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. México: El Manual Moderno.
- Peñaherrera-Larenas, F., Cárdenas-Cobo, J., & Cedillo-Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 19(77), 166–173.
- Sander, B. (1996). *Gestión educativa en América Latina: Construcción y reconstrucción del conocimiento*. Buenos Aires, Argentina: Troquel Educación.
- Sander, B. (2011). Administración de la educación y relevancia cultural.
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828–836. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/727/72714422/>
- Sistema Educativo Estatal. (n.d.). *Principales cifras estadísticas ciclo escolar 2012–2013*. Recuperado de <http://www.educacionbc.edu.mx/publicaciones/estadisticas/2013/PublicacionEstadistica/Cuadernillo.pdf>
- Ventegodt, S., Merrick, J., & Andersen, N. J. (2003). Quality of life theory III. Maslow revisited. *TheScientificWorldJournal*, 3, 1050–1057. <https://doi.org/10.1100/tsw.2003.84>
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In L. E. Davis & A. B. Chernes (Eds.), *The Quality of Working Life* (pp. 99–104). New York: The Free Press.