

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS

QUALITY OF LIFE AT WORK IN UNIVERSITY TEACHERS

Muñoz Muñoz Diego¹

Montero Christian²

Matabanchoy Sonia³

Zambrano Christian⁴

Universidad de Nariño

110

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de una institución pública de educación superior en San Juan de Pasto, Colombia. Participaron 209 docentes, quienes respondieron el cuestionario CVT GOHISALO

¹ ORCID: 0000-0003-2375-4019 Psicólogo, Grupo de investigación Psicología y Salud, Departamento de Psicología, Universidad de Nariño. Dirección electrónica: dife@udenar.edu.co. AUTOR PARA CORRESPONDENCIA.

² ORCID: 0000-0001-8417-649X. Psicólogo, Departamento de Psicología, Universidad de Nariño. Dirección electrónica: cd.montero@hotmail.com

³ ORCID: 0000-0002-3681-8440. PhD en Psicología., Docente tiempo completo, Universidad de Nariño. Dirección electrónica: somapsicologa@yahoo.es

⁴ ORCID: 0000-0001-8482-0345 Magister en educación desde la diversidad, Doctorando en Educación. Docente hora cátedra, Universidad de Nariño. Dirección electrónica: cazambranopsi@gmail.com

para medir calidad de vida en el trabajo. Se analizaron los niveles del total de la escala y por subdimensiones, además de contraste de hipótesis sobre diferencias en las puntuaciones relacionadas con variables sociolaborales. Se identificó que la CVT en general se encuentra en un nivel medio, y sus dimensiones tienden hacia niveles bajos y medios. El tipo de contratación parece ser una variable que media la percepción de la CVT en los docentes universitarios. Se discuten las implicaciones de los hallazgos del estudio, a la luz de las consideraciones tanto teóricas, como empíricas y de contexto.

PALABRAS CLAVE: Trabajo, Satisfacción en el trabajo, Condiciones de trabajo, profesores universitarios (Fuente DeCs Bireme).

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the quality of life at work in university teachers of a public institution of higher education in San Juan de Pasto, Colombia. 209 teachers participated, who answered the CVTGOHISALO questionnaire to measure quality of life at work. The levels of the total scale and by subdimensions were analyzed, in addition to contrasting hypotheses about differences in scores related to socio-occupational variables. It was identified that the CVT, in general, is at a medium level, and its dimensions tend towards low and medium levels. The type of hiring seems to be a variable that mediates the perception of CVT in university teachers. The implications of the study findings are discussed, in light of theoretical, empirical and contextual considerations.

KEYWORDS: Work, Job satisfaction, Working conditions, university professors (Source DeCs Bireme).

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye un eje central de las esferas económicas, psicológicas y sociales del ser humano, lo cual lo convierte en un factor determinante tanto de las condiciones materiales como de la salud física y mental, asociándose así al bienestar percibido y a la calidad de vida de los trabajadores (Blanch, 2011). En la realización del trabajo, como aspecto de la cotidianidad, existen percepciones, expectativas y comprensiones sobre las condiciones en que se realiza la labor ejercida. Tales condiciones no se remiten solo al ambiente de interacción físico, sino que también se refieren al grado de implicación con el trabajo y la importancia que este tiene en la vida de los individuos (Pérez y Zurita, 2016). De tal modo, tanto las condiciones generales del trabajo como la interpretación de situaciones personales en el mismo influyen en la valoración subjetiva y objetiva que se pueda realizar de la actividad laboral (Pérez y Zurita,

2016). Así, una de las condiciones o variables que se puede integrar como relevante en el estudio del trabajo es la Calidad de Vida en el Trabajo (en adelante CVT), como forma de entender las dinámicas existentes entre las condiciones laborales y el grado de satisfacción y bienestar del individuo que interactúa con ellas.

Desde su consolidación como concepto de trabajo en los años 70, la CVT ha tomado vigencia por su potencial de aporte al desarrollo de entornos laborales saludables (Granados, 2011). Debido a los cambios sociales y organizacionales sufridos a lo largo de los años, respecto a la definición conceptual de la CVT, se torna complicado brindar un concepto uniforme, ya que se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral, así como una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002). De tal manera, este concepto puede ser considerado multidimensional debido a que implica características relacionadas con el trabajo y que impactan en la satisfacción, la motivación y el rendimiento (Miño, 2016).

Si bien no existe una definición unívoca, las investigaciones sobre CVT que se han realizado abarcan una característica compartida: una organización objetiva y subjetiva de las dimensiones implicadas en la CVT (Matabanchoy, Calderón y Betancourt, 2014). Con tal consideración, la CVT puede definirse, de acuerdo a Casas et al (2002) como “un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano” (p. 144). En su dimensión objetiva, la CVT depende de los elementos que constituyen el medio ambiente, la naturaleza y las condiciones de trabajo (condiciones físicas, horarios, salario, seguridad y salud en el trabajo,

etc.) (Segurado y Agullo, 2002). Por su parte, la dimensión subjetiva implica un conjunto de percepciones que se originan de la interacción individuo-contexto organizacional, el cual permite definir y operar dentro de la experiencia laboral (Segurado y Agullo, 2002). De manera complementaria, González, Hidalgo, Salazar y Preciado, (2010) definen a la CVT como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las ciertas necesidades personales.

De este modo, considerando que la CVT implica una estrecha relación entre aspectos organizacionales y relacionales, las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo van a determinar la percepción que se tenga de la misma. Los contextos universitarios no son ajenos a estas particularidades, ya que existen obligaciones y funciones ligadas al rol desempeñado, así como el cumplimiento de otros compromisos de servicio y la presión que fuentes externas pueden estar ejerciendo sobre los profesores que pueden llegar a generar características que propicien condiciones poco favorables para el bienestar de quienes en ellos laboran (Vidal, García y Pacheco, 2010).

Es así, como en la interacción que el docente tiene con las funciones que desarrolla, se evidencian condiciones que afectan la sensación de bienestar y satisfacción, relacionadas con la distribución del tiempo de trabajo, las demandas cuantitativas y emocionales que, además de articularse como factores de riesgo psicosocial Ministerio del Trabajo, Resolución 2646 (Ministerio de protección social, 2008), afectan la percepción de la CVT. Del mismo modo, en contextos de educación superior no existe un óptimo control sobre la conciliación e interacción entre el trabajo la vida propia por el exceso de demandas, lo cual puede repercutir en frustración, cansancio y agotamiento, que por sus características se consideran como

a factores de riesgo que afectan la salud y el bienestar del trabajador (Blanch, 2014).

Lo anterior parece ser un panorama generalizado, ya que en Latinoamérica la CVT no posee altos niveles en sus indicadores. Por ejemplo, estudios realizados en Costa Rica (Ureña y Castro, 2009), Chile (Miño, 2006), Cuba (Mariño, Guirado y Matamoros, 2011) y Colombia (Perafán, 2007) muestran que, si bien en términos generales la CVT se encuentra en un nivel adecuado y/o aceptable, existen aspectos tales como la salud percibida, el nivel de carga laboral, deterioro de la vida familiar, estrés y factores del medio ambiente físico del trabajo que se perciben como desfavorables, sumado a que la CVT varía en relación con ciertas variables sociodemográficas como género, al encontrarse mediada por el contexto social, cultural, familiar, económico y ambiental. Restrepo y López (2013) mencionan que, para el caso de la docencia universitaria en Colombia, los trabajadores se hallan expuestos a presiones provenientes de su contexto laboral, lo cual implica una afectación en la percepción de bienestar que poseen sobre su espacio de trabajo y las dinámicas que se dan en él, aspectos relacionados con carga laboral, gestión del talento humano, estilos de dirección, demandas del trabajo y riesgos psicosociales afectan la calidad de vida laboral, situación que tiene implicaciones en el desempeño laboral y por ende en el posicionamiento de la organización y su competitividad. Los datos encontrados conllevan a generar cuestionamientos sobre la necesidad de fortalecer aspectos que sean de mejora, y potenciar aquellos que se perciban de manera satisfactoria, para mejorar los resultados organizacionales esperados.

Lo anterior, guarda coherencia con lo planteado por La Organización Mundial del Trabajo (OIT, 1998) quien ha manifestado la necesidad y el deber de favorecer el mejoramiento de la CVT de los trabajadores, junto con otras normas de protección social, que permitan elevar los niveles

de equidad en el trabajo. En la misma línea, Verdugo et al. (2008) formulan la importancia de generar más investigaciones sobre CVT, las cuales permitan promover programas que propendan por el desarrollo de una CVT óptima, que beneficie el bienestar del trabajador y el alcance de indicadores por parte de las organizaciones. Sin embargo, tales programas deben partir de diagnósticos que determinen las fortalezas y las oportunidades de mejora tanto de las condiciones físicas como de los aspectos de interacción de los individuos que trabajan, con lo cual las intervenciones sean más efectivas, respondan a las necesidades organizacionales y alcancen el impacto esperado.

Considerando la importancia de la medición de la CVT en contextos universitarios, el presente estudio tiene como objetivo analizar la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de una institución de educación superior pública de la ciudad de San Juan de Pasto, Colombia.

1 1 3

MÉTODO

Estudio descriptivo transversal. Se hizo uso de un muestreo intencional, en el cual se buscó deliberadamente extraer una muestra representativa de la población docente de una universidad pública de San Juan de Pasto (Kerlinger y Lee, 2002). Así, se contó con la participación de 206 docentes, de las 11 facultades de la Universidad.

El instrumento utilizado en el proceso fue el CVT-GOHISALO (Gonzales, Hidalgo, Salar y Preciado, 2010), que mide la calidad de vida laboral a través de 74 ítems agrupados en las siguientes dimensiones: Soporte institucional en el trabajo (SIT), Seguridad en el trabajo (SST), Satisfacción alcanzada a través del trabajo (SAT), Integración al puesto de trabajo (IPT), Bienestar logrado a través del trabajo (BLAT), Desarrollo personal logrado a través del trabajo (DPLT) y Administración del tiempo libre (ATL). El instrumento cuenta con evidencias de validez

robustas y alta confiabilidad (Alfa de Cronbach de 0,975). Para el presente ejercicio, se atendió al manual de aplicación y calificación de la prueba, a partir de los puntajes transformados obtenidos en la muestra de docentes universitarios.

Procedimiento

Inicialmente, se realizó el montaje del instrumento y el consentimiento informado en la plataforma de encuestas oficial de la Universidad, previo visto bueno de Vicerrectoría Académica. Una vez con los insumos listos, se procedió a realizar la difusión del proceso. El equipo investigador se desplazó por los programas y facultades solicitando a los directores y docentes la respuesta del cuestionario. Igualmente, atendiendo a la disposición de algunos docentes, se distribuyó el instrumento en su versión de *papel y lápiz*. Se contó, además, con circulares emitidas por Vicerrectoría Académica, así como piezas comunicativas para el llamado a responder el cuestionario. El proceso se llevó a cabo entre el mes de diciembre del 2019 y el mes de marzo del 2020. Una vez recogidos los datos, se realizaron los análisis estadísticos respectivos, los cuales fueron llevados a cabo a través del programa SPSS versión 23. Se procedió a identificar los niveles de percepción de la CVT mediante análisis de frecuencias del total y las subescalas. Al considerar las variables sociolaborales que se habían recogido, y en aras de identificar posibles relaciones con las puntuaciones obtenidas en el instrumento, se consideró pertinente realizar pruebas estadísticas inferenciales (debido al incumplimiento del supuesto de normalidad, fueron de tipo no paramétricas) tales como la prueba Kruskal Wallis y U de Mann Whitney para identificar diferencias significativas en la percepción de CVT relacionadas con variables de edad, sexo, estado civil, nivel de estudios y tipo de contratación. Lo anterior con el objetivo de fortalecer la descripción que sobre la calidad de vida en el trabajo se puede ofrecer.

Aspectos éticos.

La presente investigación contó con el aval del comité de ética de la Vicerrectoría de Investigación e Interacción Social (VIIS) de la institución en la cual se realizó el estudio. Además, a lo largo de la realización del proceso, se siguieron los lineamientos establecidos tanto en el código deontológico y bioético de la ley 1090 del 2006 (por la cual se reglamenta el ejercicio de la psicología en Colombia), como en la Resolución 8430 de 1993 (en la cual se establecen las normas científicas técnicas y administrativas para la investigación en salud) y en la declaración de Helsinki.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados sociodemográficos, seguidos de la medición de calidad de vida laboral y de sus respectivas escalas. También la relación de las variables sociodemográficas con la variable CVL y sus dimensiones, que permiten ampliar la comprensión descriptiva objeto de estudio.

Datos sociodemográficos

Participaron 206 docentes. De ellos, el 78% (140) fueron hombres y el 12% (66) fueron mujeres. Las edades se agruparon en intervalos. De tal modo, el intervalo entre 18 a 29 años contó con 14 participantes (6,8%); entre 30 y 39 años con 44 (21,4%); entre 40 a 49 años con 69 (33,5%); entre 50 y 59 años con 52 (25,2%) y finalmente participaron 27 personas mayores a 60 años (13,1%). En cuanto al estado civil, 80 personas mencionan estar solteras (38,8%), 74 casadas (35,9%), 35 en unión libre (17%), 8 separados (3,9%), 8 divorciados (3,9%) y una persona

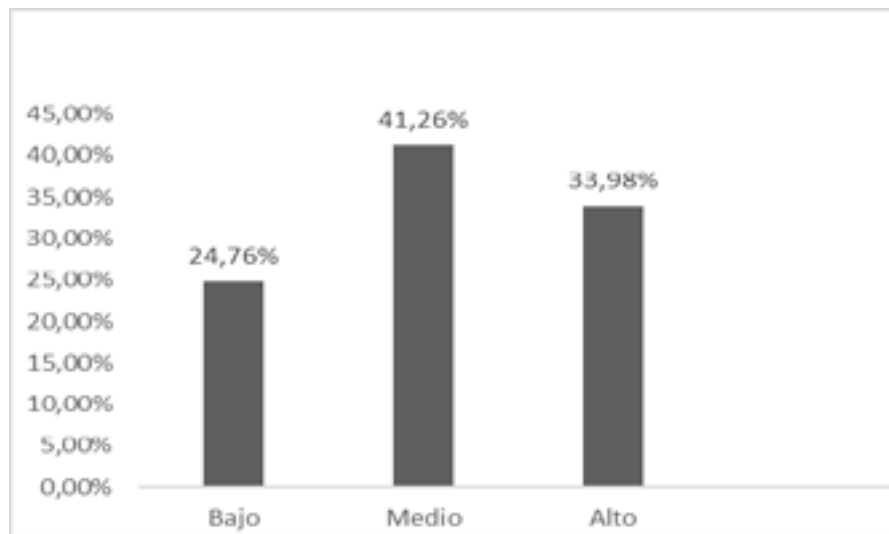
viuda (0,5%). Referido al nivel de estudios, el nivel prevalente es el de maestría (102 personas) seguido de doctorado (47 personas); por otro lado, niveles técnicos y postdoctorales contaron con la menor cantidad de personas (1 y 4 respectivamente).

Respecto al tipo de vinculación de los participantes, en un mayor porcentaje fue de Hora cátedra (47,1%), seguido por Tiempo completo (35,4%); la modalidad de hora cátedra por servicios prestados contó con un 14,1% de la muestra. Las facultades con mayor participación fueron: Facultad de Artes (20,9%), Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (14,1%) y la Facultad de Ciencias Humanas (13,6%); aquellas con menor participación fueron: Facultad de ciencias de la Salud (3,4%) y Facultad de Ciencias Pecuarias (1,5%). El programa con mayor participación fue Derecho (11,2%), seguido de Ingeniería de Sistemas (9,7%) y Arquitectura (7,3%).

Calidad de Vida en el Trabajo

Como se puede observar en la figura 1, la percepción general de los docentes respecto a su calidad de vida en el trabajo tiende a encontrarse en un nivel medio, seguido por un nivel bajo y alto.

Figura 1. Distribución de puntajes generales por niveles.



En la tabla 1 se muestran los niveles alto, medio y bajo y sus porcentajes por dimensión. Cabe resaltar los porcentajes bajos de las dimensiones administración del tiempo libre (45,1%, Soporte

institucional para el trabajo (38,8%) y Desarrollo personal logrado a través del trabajo (36,4%) y el nivel alto de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo (43,2%).

Tabla 1. Niveles de percepción por dimensiones.

Soporte institucional en el trabajo (SIT), Seguridad en el trabajo (ST), Satisfacción alcanzada a través del trabajo (SAT), Integración al puesto de trabajo (IPT), Bienestar logrado a través del trabajo (BLAT), Desarrollo personal logrado a través del trabajo (DPLT) y Administración del tiempo libre (ATL).

Resultados por subescalas

Dimensión	SIT	ST	SAT	IPT	BLAT	DPLT	ATL
Bajo	N: 80 (38,8%)	N: 74 (35,9%)	N: 74 (35,9%)	N: 61 (29,6%)	N: 65 (31,6%)	N: 75 (36,4%)	N: 93 (45,1%)
Medio	N: 76 (36,9%)	N: 64 (31,1%)	N: 63 (30,1%)	N: 75 (36,9%)	N: 52 (25,2%)	N: 63 (30,1%)	N: 55 (26,7%)
Alto	N: 50 (24,3%)	N: 68 (33%)	N: 69 (33,5%)	N: 70 (34%)	N: 89 (43,2%)	N: 68 (33%)	N: 58 (28,2%)

**VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS/
LABORALES Y CVT**

En la tabla 2 se relacionan los resultados de las pruebas realizadas para identificar si las variables sociodemográficas/laborales tenidas en cuenta para el estudio tenían relación con las puntuaciones obtenidas en el instrumento (U de Mann Whitney para variable género,

Kruskall Wallis para las demás variables). Como se puede identificar, solo el tipo de vinculación mostró diferencias significativas respecto a la puntuación general del instrumento: la mediana de puntuación para Tiempo Completo fue de 223, para Hora Cátedra fue de 201, para Hora Cátedra por prestación de servicios fue de 211 y para Tiempo completo Ocasional fue de 201.

Tabla 2. *Variables sociolaborales y su relación con CVL*

Variable	Significancia
Tipo de vinculación	0,003*
Género	0,09
Edad	0,478
Estado civil	0,743
Último nivel estudios	0,103

**VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS/
LABORALES Y DIMENSIONES DEL
INSTRUMENTO**

116 En la tabla 3 se recogen las pruebas de hipótesis entre variables sociodemográficas y subdimensiones con niveles de significancia menores a 0.05, además de las medianas para cada condición. Ya que para la dimensión integración al puesto de trabajo no se identificaron

diferencias relacionadas con las variables sociolaborales, no se tuvo en cuenta en la tabla. Se identificó que la variable tipo de vinculación está relacionada con diferencias significativas en desarrollo personal logrado a través del trabajo, seguridad en el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y satisfacción a través del trabajo. Para la subdimensión soporte institucional en el trabajo, se encontraron diferencias entre hombres y mujeres respecto a su percepción.

Tabla 3. *Relación entre variables sociolaborales y dimensiones del instrumento.*

Dimensión del instrumento	Variable sociolaboral	Categorías	Mediana	Sig.
SIT	Género	Masculino	40	0,04
		Femenino	37,5	

	18-29	23,5	
	30-39	23	
	40-49	25	
	50-59	25	0,46
	+60	27	
Edad			
	Soltero	24	
	Casado	25	
	Unión libre	22	
	Separado	23,5	
	Divorciado	22	
Estado civil			0,041
	Profesional	22	
	Especialista	24,5	
	Magister	24	
	Doctorado	27	
	Post Doctorado	26,5	
Último nivel de estudios			0,04
DPLT	Tiempo completo	27	
	Hora cátedra	23	
	Hora cátedra OPS	23	
	Tiempo completo ocasional	23	
Tipo de vinculación			0,00
	Profesional	33,5	
	Especialista	34	
	Magister	33	
	Doctorado	39	
	Post Doctorado	41	
Último nivel de estudios			0,01
	Tiempo completo	41	
	Hora cátedra	31	
	Hora cátedra OPS	33	
	Tiempo completo ocasional	34	
Tipo de vinculación			0,00
ST			

Tipo de vinculación			
SAT	vinculación	Tiempo completo	35
		Hora cátedra	33
		Hora cátedra OPS	33
		Tiempo completo ocasional	32
			0,011
BLAT	Tipo de vinculación	Tiempo completo	39
		Hora cátedra	37
		Hora cátedra OPS	37
		Tiempo completo ocasional	36
			0,024

**Soporte institucional en el trabajo (SIT), Seguridad en el trabajo (ST), Satisfacción alcanzada a través del trabajo (SAT), Integración al puesto de trabajo (IPT), Bienestar logrado a través del trabajo (BLAT), Desarrollo personal logrado a través del trabajo (DPLT) y Administración del tiempo libre (ATL).*

DISCUSIÓN

En la presente investigación se estudió la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios, a partir de la utilización del instrumento CVT-GOHISALO. De tal modo, se identificó que la percepción general de los docentes respecto a su calidad de vida laboral presenta una tendencia hacia el nivel medio, seguido del nivel alto y bajo, lo cual concuerda con estudios realizados por Moya y Caro (2017) y Krapp et al. (2018). Para el presente caso, el análisis de los puntajes por subdimensiones ofrece hallazgos interesantes relacionados tanto con el nivel percibido de los atributos como con las variables que tuvieron incidencia en las puntuaciones.

Con respecto a las dimensiones que componen la medición de la CVT, inicialmente, la subescala de bienestar logrado a través del trabajo, arrojó como principal resultado una tendencia de percepción ubicada en un nivel alto, lo cual concuerda con resultados obtenidos en estudios que han aplicado el mismo instrumento (David, Espinal, Marín y Rodríguez, 2016; Quintana, Pavaric y Sáenz, 2015; Gonzales, Hidalgo, León, Aldrete, Contreras & Hidalgo, 2015). Atendiendo

a lo mencionado por Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009), los resultados parecen indicar que existe una percepción amplia de satisfacción en cuanto a desarrollo personal, social y económico que los docentes han alcanzado gracias a la labor que se realiza en la Universidad. Es importante mencionar que se encontraron diferencias estadísticamente significativas en esta dimensión con respecto al tipo de contratación al cual se encuentran afiliados los docentes; hora cátedra, tiempo completo, orden por prestación de servicios (OPS) y tiempo completo ocasional. Parece ser que la intención y oportunidad de trabajar como docente medio tiempo o tiempo completo es una condición que puede influir en el mejoramiento de la CVT en docentes universitarios (Universidad Católica bolivariana, 1997). Lo anterior podría deberse a la estabilidad y oportunidades de crecimiento que pueden derivarse a partir de las condiciones que posee cada tipo de contrato: mientras el tiempo completo implica un trabajo estable a término indefinido, el OPS se estructura durante un periodo de cuatro meses, el cual puede ser renovado para el siguiente periodo académico, dejando espacios de

dos meses entre periodo en los que no existe ningún vínculo laboral con la institución. Así, probablemente exista la percepción diferencial de bienestar logrado debido a las condiciones y oportunidades que brinda cada tipo de contrato.

En cuanto a la dimensión sobre desarrollo personal logrado por el trabajador, se obtuvo un porcentaje con leve tendencia hacia el nivel bajo de la dimensión. Esto parece indicar que puede llegar a existir cierta sensación de inseguridad por los logros alcanzados, y los docentes pueden considerar que el trabajo les ha disminuido su capacidad física o emocional (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2009). Sin embargo, las diferencias entre los niveles bajos, medios y altos de la dimensión se encontraron en porcentajes muy cercanos, lo cual es congruente con resultados obtenidos por Sánchez (2019), Canales, Valenzuela y Luengo (2018) y el estudio de Parra y Gallego (2013) del cuestionario CVT-GOHISALO. Se identificó, además, que existen características relacionadas a la contratación, al grupo etario, al estado civil y al nivel de educación que influyen de manera significativa en la percepción del desarrollo personal que los docentes tienen. Lo anterior podría deberse a que tales factores, debido a sus características inherentes relacionadas con las expectativas sociales, parecen incidir *per se* y de manera directa sobre las oportunidades, espacios y contextos de posible desarrollo profesional (Universidad Católica Bolivariana, 1997), además de articularse como condiciones que pueden estar determinadas —en cierto grado— por la posibilidad de tener un trabajo y que este genere oportunidades de crecimiento (una relación estable, tener un trabajo en la juventud, que el modo de contratación genere estabilidad económica y laboral, además de poder crecer académicamente a través de la labor realizada).

En cuanto a lo relacionado con la dimensión de soporte institucional para el trabajo, para el presente estudio se identificó que la tendencia

de respuesta se encontraba orientada hacia un nivel bajo-medio. Los puntajes bajos en esta subescala parecen indicar una leve orientación hacia la insatisfacción en algunos procesos del trabajo, percepción amenazante de la supervisión, dificultades en tanto la realización de sus actividades, poca identificación de posible progreso en el puesto que ejecuta y, por ende, baja motivación en las funciones que le son asignadas (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2009). Esta tendencia es similar a la mencionada por Cogollo y Gómez (2010), pero difiere de Gómez (2010) y Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2015). Probablemente, la insatisfacción identificada pueda verse mediada por las circunstancias contextuales concurrentes al momento del proceso de medición. Inicialmente, el paro universitario por el cual la institución atravesó en el año 2019 y las repercusiones relacionadas con la extensión del semestre académico (culminación del B 2019 y desarrollo de A y B 2020); por otro lado, la contingencia acontecida debido a la actual pandemia por el SARS-COV-2. Ambas situaciones han tenido características funcionales similares: han representado un reto, han puesto sobre la mesa la reflexión de las herramientas y capacidades para responder a entornos cambiantes sin por ello disminuir criterios de exigencia, calidad y actividades misionales. Probablemente tal reto ha impactado a la comunidad universitaria de los docentes y su percepción sobre el soporte que la institución para la cual laboran les ha brindado.

Es interesante mencionar que, en cuanto al soporte institucional, existe una diferencia respecto al género en el que las mujeres tienen una percepción significativamente menor en esta dimensión. Lo anterior, puede ser explicado debido al contexto político, cultural y educativo en el que son formadas las mujeres desde pequeñas, que permea el escenario laboral orientado hacia el trabajo doméstico, la atención y el cuidado, en el marco de la

desvalorización y sumisión. Por consiguiente, las desigualdades de género en el ámbito laboral, se pueden ejemplificar en condiciones de trabajo, asignación de roles, tareas y salarios y, por lo tanto, la percepción en las mujeres de insatisfacción y desmotivación en el trabajo debido a las dificultades en el acceso a un empleo formal, en el desarrollo de tareas, poca participación en cargos directivos o gerenciales, dificultades de ascenso, conciliación laboral y vida familiar, entre otras (Perafan 2007; Gonzalez, Hidalgo, Leon, Aldrete, Contreras & Hidalgo, 2015; Montalvo, 2020).

En cuanto a satisfacción laboral, los resultados parecen indicar una leve tendencia hacia el nivel bajo, dato similar al obtenido por Gómez (2010). Se podría pensar, entonces, que existe una ligera propensión hacia la insatisfacción por las actividades que se realizan, percepción de reconocimientos escasos por la labor adelantada y baja implicación emocional con las funciones que ejecuta (24). Del mismo modo, es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral se relaciona con el soporte institucional, por lo cual se puede suponer que, si los docentes se encuentran bajo un contexto de bajo soporte institucional, la satisfacción percibida va a ser baja (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2009). En el presente estudio, la satisfacción laboral identificada tuvo diferencias significativas teniendo en cuenta la modalidad de contratación de los docentes. Se identificó que la percepción de satisfacción es más alta en docentes tiempo completo, mientras que los docentes tiempo completo por prestación de servicios puntuaron más bajo. Esto parece responder a la proyección laboral a largo plazo (Abrajan, Contreras y Montoya, 2009) que puede diferir debido a las condiciones del contrato (Tiempo completo en la institución implica un contrato de plaza, a término indefinido, mientras que el tiempo completo por prestación de servicios es contratado cuatrimestralmente); por otro lado, el hecho de tener uno u otro tipo de contrato

implica la asignación parcial a funciones con la institución y con otras instituciones, lo cual puede incidir en la satisfacción e implicación con las tareas realizadas (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2009).

Con respecto a la dimensión denominada administración del tiempo, la cual está relacionada con la forma en que el docente planifica y organiza el tiempo fuera del trabajo (equilibrio familia-labor), se encontró que un porcentaje considerable de los docentes perciben está categoría en un nivel bajo. Resultados similares fueron identificados por Miño (2016), quien encontró en su estudio que los docentes reconocen que existe falta de tiempo para la vida personal y que exceso de trabajo no contribuye en la CVL. En tal sentido, Blanch (35) plantea que el exceso en las demandas cuantitativas y cualitativas y las características inherentes a la realización de ciertas actividades laborales, se han articulado como condiciones "normales" del trabajo, sin considerar el efecto que generan sobre la gestión del tiempo y, por consiguiente, el impacto en la esfera personal, familiar, laboral y profesional de los individuos, lo cual repercute en malestar y cansancio. Por otro lado, situaciones tales como el trabajo en casa -condición ampliamente ejecutada dadas las circunstancias derivadas de la actual pandemia por SARS COV-2 - han afectado la administración del tiempo. El campo docente no ha sido la excepción, ya que tareas de la docencia implican una comunicación y disposición constante tanto con los alumnos como con el departamento-facultad a la cual pertenecen. La interacción constante, y casi omnipresente, con plataformas tecnológicas (correos electrónicos, servicios de mensajería, plataformas de reunión y clases) lleva al docente a una sobrecarga de trabajo digital y cognitivo, que genera estrés y sensación de no tener tiempo para ejecutar todas sus funciones (Blanch, 2013).

Por otra parte, en cuanto a la dimensión de seguridad en el trabajo, se identificó que una gran parte de los participantes perciben un alto grado de satisfacción en los procedimientos del trabajo. Esto pareciera indicar que los docentes identifican su trabajo como un medio para desarrollarse tanto a nivel personal como social, que el trabajo les ofrece medios económicos y sociales para cubrir sus necesidades y las de sus allegados, y además encuentran satisfacción con sus derechos contractuales, capacitaciones y la seguridad social que les ofrece la institución (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2009). Datos similares se reportaron por Ramírez (2018) y Garrido, Uribe, Rodríguez y Blanch (2011), en los cuales se identifica que la gestión oportuna de los entornos de realización el trabajo, la seguridad laboral, la prevención de riesgos y en general las condiciones de realización el trabajo son factores que, bien gestionados, inciden en la salud, el desempeño y la seguridad del docente a corto o largo plazo. Por otro lado, se encontró diferencias de percepción según la modalidad de la contratación y el nivel de formación de los docentes, lo cual parece darse por el nivel de estabilidad laboral percibida a partir de las relaciones contractuales y la posibilidad de obtener y mantenerse en un trabajo que proporciona la modalidad de docencia y el nivel académico que se posea (Garrido, Uribe, Rodríguez y Blanch, 2011).

Por último, en cuanto a la dimensión de integración en el puesto de trabajo, se obtuvo un puntaje con predominancia en el nivel medio, resultado similar al encontrado en el estudio desarrollado por Salvatierra (Salvatierra, 2013) sin embargo, difiere de estudios como los de Sornoza (2017) o Pérez y Velásquez (2016), en los cuales la dimensión de integración en el puesto de trabajo se ha encontrado en niveles bajos y altos. Ya que la integración al puesto de trabajo se ve mediada por la interacción que los individuos tienen con sus compañeros de trabajo, y las dinámicas de cooperación/apoyo

generadas partir de la misma, es probable que las condiciones laborales y de salubridad actuales hayan incidido en la percepción de tal integración, debido al distanciamiento y modificación de espacios de encuentro entre docentes. La tenencia a nivel medio, entonces, parecería indicar que, si bien la integración no se ha perdido, no se visualizan espacios claros de cooperación e intercambio social.

Aunado a lo anterior, es importante mencionar que los resultados obtenidos en todas las dimensiones anteriormente expuestas pueden haber sido influidos por las dinámicas propias en las cuales se desarrolló el presente estudio: el paro universitario por el cual la institución atravesó en el año 2019 y todas las repercusiones académicas (retraso de semestre, pausa en actividades de docencia, discontinuidad en el proceso curricular) administrativas (cambio en calendarios, modificaciones de contratos, reposición de horas) y sociales que dicho fenómeno implicó, así como la contingencia acontecida debido a la actual pandemia por el SARS-COV-2, que ha demandado la adaptación rápida de la institución a dinámicas laborales diferentes. Por tanto, posteriores estudios pueden buscar en los resultados obtenidos una fuente de contraste que permita identificar si las condiciones sociales generalizadas tienen alta incidencia en la CVT de docentes.

Con la información presentada se puede identificar que, de manera general, los docentes perciben su calidad de vida en el trabajo en un nivel medio. La identificación de puntos fuertes y de oportunidades de mejora en cuanto a los subdimensiones provee de información relevante para establecer posibles planes de mejora y de programas de fortalecimiento, con el fin de brindar al estamento docente un espacio laboral que satisfaga sus necesidades y aspiraciones, con lo cual la experiencia de trabajo se torne en un factor protector para su salud y bienestar.

FUENTES DE FINANCIACIÓN

El presente trabajo se encuentra enmarcado en el proyecto de investigación docente denominado “Calidad de Vida Laboral y Roles de Género en docentes universitarios”, avalado y financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones e Interacción Social de la Universidad de Nariño (VIIS)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abrajan, M., Contreras, J y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 14 (1). 105- 118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Blanch, J. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión*. Barcelona, Universidad autónoma de Barcelona.

1 2 2 Blanch, J. (2013). La transición universitaria del claustro a la empresa. Tensiones éticas suscitadas por la gestión neoliberal. *Reflexões e Desafios*. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>

Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*. 35(1). 40-47. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2320.pdf>

Canales, M., Valenzuela, S y Luengo, L. (2018). Calidad de Vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*. 15 (4). 370-382. <https://ciberindex.com/index.php/reu/article/view/370382reu>

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S y Cañas J. (20029). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*. 6 (23). 144-160.

Cogollo, Z y Gómez, E. (2010). Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en enfermería*. 28 (1). 31-38. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625>

David, D., Espinal, F., Marín, K y Rodríguez, I. (2016). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios de la sección de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. Universidad del Valle.

Garrido, J., Uribe, A., Rodríguez, A y Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 2(14). <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n2/v14n2a03.pdf>

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias Estratégicas*. 18 (24). 225-236.

González R., Hidalgo, G., Salazar, J y Preciado, M. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, Manual para su aplicación e interpretación. Ediciones de la Noche. Guadalajara, México.

González, R., Hidalgo, G., León, S., Aldrete, M., Contreras, M y Hidalgo, M. (2015). Aplicación del CVT-GOHISALO para evaluar la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios en Guadalajara, México. *Prevención integral*.

- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validez Del Instrumento Para Medir Calidad De Vida en El Trabajo "CVT-GOHISALO. *Ciencia y Trabajo*. 12 (36). 332-340. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-562756>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*. 14 (2). 271-276.
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. California State University. McGraw Hill.
- Krapp, R., Oliveira, G., Vaz, M., Both, J y Folle, A. (2018). Evaluación de satisfacción laboral de profesores de educación física. *Portal de Revistas Académicas*. 7(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7143305>
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*. 21 (1). 27-50. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111>
- Mariño, A., Guirado, A y Matamoros, Y. (2011). La Calidad de Vida Laboral en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Las Tunas. *Ideas*.
- Matabanchoy, S., Calderón, G y Betancourt, S. (2014). Aproximaciones a la reflexión sobre la calidad de vida laboral. *Psicología de las organizaciones y el trabajo, apuestas de investigación*. Cali: Editorial Buenaventura. 447-450.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. Bogotá: Ministerio del Trabajo Colombia.
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*. 13 (2). 45-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763549>
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*. (49.) 98 - 106.
- Moya, P., Caro, J y Monsalves, M. Percepción de la Calidad de Vida Profesional de docentes de Odontología. *Revista de Educación en Ciencias de la Salud*. 14(2).
- Organización Mundial del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Ginebra, Suiza.
- Parra, L y Gallego, L. (2013). Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la universidad del Quindío. *Universidad de Manizales*.
- Perafán, A. (2007). Calidad de vida y género, un estudio exploratorio en la ciudad de Popayán, Colombia. *Estudios de Antropología Biológica*. 13(1). 515-532. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/eab/article/view/22541>
- Pérez, C y Velásquez, O. (2016). Calidad de Vida en el Trabajo en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia. *Journal of Agriculture And Animal Scienses*. 5(2). 32-48.

- Pérez, D y Zurita, R. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud & Sociedad*. 5 (2). 172-180. <https://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894>
- Quintana, M., Paravic, T y Saez, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Scielo*. 21(3). https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf
- Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*. 7 (1). 56-68. <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/335/html>
- Restrepo, F y López, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de administración*. 29(49). <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225028225007.pdf>
- Salvatierra, L. (2013). La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en Monterrey, sobre la calidad de vida en el trabajo. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Sánchez, D. (2019). Calidad de vida laboral: Satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del Ecuador. *Universidad Internacional SEK, Ecuador*.
- Segurado, A y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*. 14, (4). 828-836.
- Sornoza, J. (2017). Calidad de Vida Laboral en Áreas de Soporte de Tata Consultancy Services (TCS), Quito –Ecuador durante el periodo 2016 – 2017. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L y Lugo, M. (2015). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Rev. Méd*. 22 (1). 14-17.
- Universidad Católica Boliviana. (1997). El docente y la problemática universitaria. *Revista Ciencia y Cultura*. (1). 173-204.
- Ureña, P y Castro, C. (2009). Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia. *Revista Electrónica Educare*. 13 (1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114416006>
- Verdugo, L., Guzmán, J., Moy, N., Leda, R y Gonzáles, O. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y salud*. 18 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/291/29118103.pdf>
- Vidal, F y García, J y Pacheco, I. (2010). La motivación en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 3 (1). 937-942. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>