

# La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia)

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

**Francisco Restrepo Escobar**

Facultad de Ciencias Agrarias  
Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid  
Colombia

[Frestrepo43@gmail.com](mailto:Frestrepo43@gmail.com)

**Angélica López Velásquez**

Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de Antioquia  
Colombia

[amlopezv@hotmail.com](mailto:amlopezv@hotmail.com)



Octubre 5, 6 y 7 de 2011  
Ciudad Universitaria  
México, D.F.

# XVI CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Escuela de Contaduría y Administración - Facultad de Ciencias Económicas - UNAM

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

[informacongreso@fca.unam.mx](mailto:informacongreso@fca.unam.mx)

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



**ANFECA**  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

## La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia)

### Resumen

La investigación parte de las características del capitalismo organizacional en profesionales de la docencia universitaria, en un contexto de reorganización flexible del trabajo. El objetivo consistió en estudiar los significados que las personas construyen sobre el entorno laboral, experiencias y sentidos del trabajo, impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral, y estrategias y prácticas de afrontamiento ante las demandas organizacionales que se consideraran inaceptables. Se ha utilizado un diseño de investigación trasversal, con instrumentos como la encuesta, entrevista, grupo focal y registros fotográficos.

Resultados más relevantes: Más de la mitad de la población docente considera que las condiciones de trabajo son buenas y se adaptan a las demandas de la organización. Cerca del 40% de la población encuestada experimenta situaciones de violencia en el trabajo, continuación de tareas laborales en casa, sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas. En conclusión los docentes están de acuerdo con que en las universidades emergen nuevas formas de organización y gestión del trabajo caracterizadas por un modo mercantil de plantear los problemas y de procurar las soluciones.

**Palabras clave:** calidad de vida, capitalismo, docentes, universidad



Octubre 5, 6 y 7 de 2011  
Ciudad Universitaria  
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

[informacongreso@fca.unam.mx](mailto:informacongreso@fca.unam.mx)

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



**ANFECA**  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

## La Calidad de Vida Laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia)

### Introducción

En esta ponencia presentamos el resultado de una investigación que centra la atención en la experiencia laboral y los significados que construyen los profesores de la Universidad de Antioquia, situada en la ciudad de Medellín, Colombia. La universidad que hoy comienza a gestarse y gestionarse en diversos rincones del planeta va adquiriendo paulatinamente el estatuto propio de las empresas que prestan algún servicio a la sociedad, viviendo el proceso de dejar de ser una “institución” de la sociedad para pasar a ser tan sólo una “organización” del mercado (Ibarra, 2003), en el contexto de un proceso de reordenamiento coherente con las lógicas liberales que guían la lógica organizativa de la universidad al autofinanciamiento, orientando la producción de saberes y técnicas según las demandas de una sociedad, comprendida como capacidad de consumo.

Ibarra sostiene que la línea más fructífera de investigación en torno a los cambios en la universidad debe ser el estudio de las consecuencias sociales y simbólicas de la reorganización de la universidad así como de sus consecuencias en la reinención de los modos de existencia de los distintos agentes locales, en particular los docentes, señalados como principales protagonistas del devenir universitario. Si el docente es el principal agente en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, este debe ser uno de los principales apelados como responsables para el desarrollo de la transformación de la misma, a la vez que uno de los principales afectados por ello. Hoy prolifera la contratación flexible en la educación superior de diversos países de América Latina, incluido Colombia, constituyéndose como el elemento fundamental de la nueva organización del trabajo docente.

Estos fenómenos fueron abordados en la investigación realizada en la universidad pública objeto de estudio desde una perspectiva subjetiva. La *subjetivación* abarca un conjunto de procesos de construcción de subjetividad, por los que la experiencia de trabajo en universidades reorganizadas empresarialmente da lugar a ciertas formas de pensar, sentir y actuar con respecto a sí mismo, a las demás personas y al mundo. Consiste en una dinámica por la que cada individuo deviene (es constituido o se constituye) un tipo particular de sujeto a través (a) de su sujeción, inserción y sometimiento a un específico ordenamiento sociosimbólico; pero también (b) de su actividad (individual y colectiva) de apropiación reflexiva, resignificación, desestabilización y resistencia con respecto a las determinaciones que lo constituyen como ser social y en cuyo horizonte está inscrito.

La pregunta a la que se dio respuesta fue: ¿Cuáles son las características del proceso de subjetivación laboral de la calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia según tipo de vinculación laboral (ocasional o indefinida), y género en un marco de reorganización flexible del trabajo?

### Objetivo

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

Información para la ponencia: Analizar la subjetivación laboral sobre la Calidad de Vida Laboral atendiendo a las construcciones de significado subyacentes a operaciones desarrolladas en un cuádruple plano: (a)

Teléfono 52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

percepciones del entorno laboral, (b) experiencia y sentido del trabajo, (c) impacto psicosocial percibido y (d) estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales, del personal docente de la Universidad de Antioquia.

### **Marco teórico**

A continuación se presentará un recorrido sintético por los tres ejes teóricos centrales de esta investigación: la calidad de vida en general, la calidad de vida laboral y el capitalismo académico.

#### *Un concepto integrador sobre calidad de vida*

El concepto de calidad de vida cambia si se consideran las culturas, épocas o grupos sociales. En el mundo desarrollado o primer mundo, por ejemplo, que es el mundo minoritario, los grandes segmentos de la población han satisfecho sus necesidades básicas. Ello les permite trabajar por mejorar la calidad de la vida en dimensiones diferentes a la de subsistencia. En el mundo en desarrollo o tercer mundo, que es el mundo mayoritario, los grandes segmentos de la población no han satisfecho sus necesidades básicas (Ardila, 2003). Por ello, la calidad de vida tiene una connotación diferente.

La calidad de vida reúne tanto aspectos objetivos como subjetivos, por ello una definición integradora que se retoma de Ardila (2003) es:

“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.”

México, D.F.

#### *La medición de la calidad de vida*

Son cinco las principales perspectivas desde las cuales se ha abordado el estudio de la calidad de vida. La primera de ellas, la económica, se centra en las elecciones de los individuos; es decir en sus preferencias y en la utilidad que ciertos artículos les pueden ofrecer, lo cual evidencia ausencia de cualquier clase de interés de tipo colectivo. Como es evidente, el análisis de la pobreza se hace desde el punto de vista material. Los principales indicadores que aporta esta corriente son el de Ingreso y el de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI).

Las otras cuatro perspectivas se inscriben en un marco del desarrollo humano que si bien incluye la dimensión económica, la trasciende: la de las necesidades, de los derechos, de las capacidades y de las potencialidades.

En la primera, en la de las necesidades, se ubican precisamente Maxneef y sus colaboradores con su propuesta de un desarrollo a escala humana. El postulado básico de esta propuesta es que el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos (1986). Además, que el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas y ésta dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente las necesidades

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

http://cor  
informac  
Teléfono

52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Fax

fundamentales. Necesidades axiológicas como el Ser, Tener, Hacer y Estar y existenciales de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. Pero las necesidades concebidas como potencia y no como carencia.

En la segunda, en la de los derechos, se mira el desarrollo humano desde el punto de vista de los derechos lo cual supone posicionarse en una opción política y ética hacia lo humano. Esta perspectiva, implica un reordenamiento de las políticas de estado en los planos económico, social, cultural pues la protección de los derechos amparados por la Constitución y Convenciones universales como la de los derechos humanos o del niño y la niña, implica a todos los sectores, ya sean públicos o privados, locales o nacionales.

La tercera es la perspectiva de las capacidades con Amartya Sen. El desarrollo desde esta perspectiva podría ser evaluado considerando en qué medida una sociedad permite el despliegue de las capacidades humanas de ser y hacer. La libertad de agencia de la que habla Sen (1993) alude básicamente a la libertad o posibilidad que una persona tiene de llevar a cabo su proyecto de vida. Por ello según Sen el concepto de derecho es más restringido que el de capacidad, puesto que no basta con el otorgamiento de derechos; es indispensable contar con las condiciones que configuran la libertad de agencia en la sociedad. Es deber de la sociedad aportar las condiciones que permitan el desarrollo de las capacidades. A estas condiciones Sen las denomina T titularidades.

La cuarta, la perspectiva de las potencialidades, asume el desarrollo como el avance progresivo que se vive, desde la infancia a la adultez gracias a un complejo entramado de relaciones entre lo que se ha denominado como esferas del desarrollo; cada una de ellas relacionada con una potencialidad particular de lo humano y con una lógica particular de desarrollo y articulación con las demás. Estas esferas son: orgánico-madurativa, cognitiva, lingüístico-comunicativa, ético-moral, productiva, erótico-afectiva, política y lúdico-estética (Luna, 2007).

Octubre 5, 6 y 7 de 2011

Ciudad Universitaria  
México, D.F.

### *La calidad de vida laboral*

Frente a este constructo suele encontrarse posturas unívocas, ancladas a una u otra perspectiva; la objetiva, que entiende la CVL<sup>1</sup> en relación con los aspectos del entorno del trabajo, o la subjetiva, que hace énfasis en la valoración del propio trabajador.

La CVL objetiva corresponde a aquellas condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo que dan como resultado mayor o menor CVL. Por lo objetivo del entorno de trabajo nos referimos a aquellos elementos connaturales a éste como las condiciones ambientales, la organización del trabajo, el contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, entre otros. En este orden de ideas se plantea que la CVL depende de las condiciones laborales.

La CVL psicológica (subjetiva) es la valoración subjetiva del trabajo. Y la forma en que el trabajador experimenta y percibe su trabajo está asociada a las características personales y recursos cognitivos particulares. Lo subjetivo del entorno de trabajo hace alusión a las experiencias y percepciones individuales y colectivas que crean realidades particulares a partir de

<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos<sup>1</sup> CVL: Calidad de Vida Laboral

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

ANFECA  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

la transmisión de valores y creencias, la presencia de ciertas actitudes y pautas de comportamiento, la construcción de símbolos y significados.

Los estudios de CVL pueden tener un alcance micro, es decir, centrarse en las percepciones y formas de experiencia del trabajador sobre su entorno de trabajo. Un análisis macro, como ya se expresó implica considerar a todo el sistema organizacional. El alcance delimitará las acciones e indicadores que deban establecerse. El siguiente esquema recoge estas diferencias:

Tabla 1: Principales perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral

Perspectiva de la CVL	Nivel de análisis	Foco de interés	Aspectos relevantes	Objetivo general
Psicológica	Micro	Trabajador	Subjetividad individual	Bienestar y salud del trabajador
Entorno de trabajo	Macro	Organización	Condiciones y medio ambiente de trabajo	Productividad y eficacia de la organización

Fuente: Elaboración propia a partir de González et al. (1996) y otros

Cabe anotar que las primeras definiciones (años 70) sobre calidad de vida se centraron en el individuo. Una década después, lo hicieron en los aspectos organizacionales. Las actuales se mueven también en estos dos sentidos con una mayor tendencia hacia la integración.

### *Las universidades en el marco del capitalismo organizacional*

El capitalismo académico, señalan Slaughter y Leslie (1997), se refiere al uso que las universidades hacen de su único activo real, el capital humano de sus académicos, con el propósito de incrementar sus ingresos.

Boltanski y Chiapello (1999), se refieren al “nuevo espíritu” y a la “nueva cultura” del capitalismo en las universidades y hospitales, lo que se refiere al proceso de dejar de ser “instituciones” de la sociedad para pasar a ser tan sólo “organizaciones” del mercado (Ibarra, 2002). Hoy en día, las universidades públicas son presionadas para contribuir activamente en la competitividad de las economías locales-nacionales-regionales, estableciendo redes y circuitos de conocimiento con el Estado y las empresas, comercializando los productos de la investigación, prestando servicios al mundo privado, generando estrategias de autofinanciamiento, asumiendo nuevos estilos de gestión y de marketing de corte empresarial, y formando profesionales emprendedores capaces de generar nuevas iniciativas, autoemplearse, formar redes y ajustarse al nuevo escenario laboral flexible (Gibb & Hannon, 2006).

### **Método**

La población estudiada la componen los profesores de la Universidad de Antioquia. La muestra fue elegida priorizándose los criterios de variedad, relevancia, significatividad y diversidad

tipológica de contextos y situaciones organizacionales generadores de experiencias y discursos centrales en la subjetivación de la Calidad de Vida Laboral. Por la misma razón, su tamaño no fue determinado por una fórmula estadística, sino en función del criterio de saturación informativa. A 180 profesores de las áreas de Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Económicas e Ingenierías, y Ciencias de la Salud se les entregó el cuestionario en formato físico y a otros virtual obteniéndose una respuesta de 141 participantes. A 30 de ellos además, se les realizó una entrevista estructurada; se cuenta con registros fotográficos también de 35 docentes, alusivos a lo que para ellos representa o no calidad de vida laboral, y 7 participaron en un grupo focal.

### **Características de los Instrumentos**

La encuesta es un instrumento diseñado para la evaluación de 14 variables de calidad de vida laboral. Estas variables son condiciones de trabajo, clima social, valores organizacionales, satisfacción con la organización, adaptación a la organización, ideología gerencialista, bienestar laboral, valores personales, evolución laboral, mercantilismo, distancia entre sueños y realidad, identidad profesional, violencia en el trabajo, y efectos colaterales del trabajo. La entrevista está integrada por una serie de preguntas abiertas, atendiendo a las construcciones de significado en relación a las cuatro dimensiones: percepciones del entorno laboral, experiencias y sentido del trabajo, impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico y, estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales. Los registros fotográficos corresponden a dos fotografías tomadas por los investigadores referidas al entorno laboral del profesor: una que muestra lo mejor de su trabajo (calidad de vida laboral), y otra que refleja lo peor del mismo (No calidad de vida laboral). El grupo focal estuvo integrado por profesores de las diferentes áreas del conocimiento. La discusión se centró en los diferentes aspectos laborales que afectan la salud física y mental del profesorado. Esta actividad permitió recoger información sobre los factores psicosociales que pueden afectar la calidad de vida laboral.

### **Análisis de la información**

La investigación contempla un diseño mixto cuanti y cuali de investigación, lo que supone la producción y el análisis de información tanto numérica como textual. Los datos numéricos fueron procesados mediante el SPSS, procediéndose desde el nivel descriptivo hacia tipos de análisis más complejos. En cuanto a los datos textuales, el trabajo fue orientado por el modelo de análisis cualitativo de contenido a través del Atlas Ti. En la fase final se realizó una integración de la información obtenida, buscando los puntos de convergencia, de contraste y de complementación de sus respectivas aportaciones. Sobre esta base, se elaboró un informe general que dio cuenta de los hallazgos de la investigación respecto a los 4 ejes de subjetivación laboral abordados en el proyecto.

### **Evaluación de la calidad psicométrica del instrumento (encuesta)**

Los siguientes son los métodos que se utilizaron para evaluar la calidad del sistema:

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

[informacongreso@fca.unam.mx](mailto:informacongreso@fca.unam.mx)

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Tabla 2. Métodos utilizados para evaluación del Sistema

	<b>Criterios</b>	<b>Método</b>
<b>Criterios de Calidad de los Reactivos</b>	Correlación ítem-test	Correlación de Pearson
<b>Criterios de Calidad del sistema</b>	Confiabilidad	Alfa de Crombach y Dos mitades de Guttman
	Validez de contenido	Proceso adelantado por expertos del proyecto KOFARIPS
	Validez de construcción	Método de extracción: Componentes Principales

Correlación ítem test: Para efectos del presente estudio se consideró una correlación superior a 0,30 y significatividad de la correlación si ésta se encuentra entre 0.000 y 0.005. Los resultados indican que todas las correlaciones son altas y para todas las variables existe una correlación estadísticamente significativa con los reactivos que las conforman.

Confiabilidad: En este estudio se usaron los métodos de Alfa de Crombach y Dos mitades. La Tabla N° 3 presenta los resultados.

Tabla 3. Análisis de confiabilidad

<b>VARIABLE</b>	<b>ALFA</b>	<b>DOS MITADES</b>
CONDICIONES DE TRABAJO	0,89	0,78
CLIMA SOCIAL DEL TRABAJO	0,92	0,84
VALORES ORGANIZACIONALES	0,80	0,85
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	0,97	0,93
ADAPTACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	0,91	0,88
IDEOLOGÍA GERENCIALISTA	0,91	0,9
BIENESTAR LABORAL	0,96	0,95
VALORES PERSONALES	0,70	0,67
EVOLUCIÓN LABORAL	0,96	0,96
MERCANTILISMO	*	*
DISTANCIA ENTRE SUEÑOS Y REALIDAD	*	*
IDENTIDAD PROFESIONAL	0,80	0,72
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	*	*
EFFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	0,92	0,80

\*Frente a las variables Mercantilismo, Distancia sueños y realidad, y Violencia en el trabajo no se observan resultados pues se trata de variables monoítem (evaluadas a través de un solo ítem).

Como puede observarse, los resultados que arroja el Alfa de Crombach indican una baja variabilidad lo cual da cuenta de una alta confiabilidad. En el caso de Dos mitades, los resultados evidencian una alta confiabilidad en tanto ambas partes se están acercando a la misma realidad.

Validez: El método usado en el marco de este proyecto fue el de reducción de dimensiones a través de comunalidades, método de extracción de componentes principales. Para todas las variables, con excepción de violencia en el trabajo, distancia sueños realidad y mercantilismo, las



Octubre 5, 6 y 7 de 2011  
Ciudad Universitaria  
México, D.F.

http://congreso.unam.mx  
información  
Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510



cuales se evalúan a través de un solo ítem, los resultados evidenciaron que los ítems hacen parte del mismo factor con pesos que oscilan en general entre 0,4 y 0,878, es decir, puede hablarse de validez de construcción en tanto hay ajuste entre lo que las variables dicen medir y lo que miden.

### Identificación socio demográfica

Grafico 1: Tipo de contrato

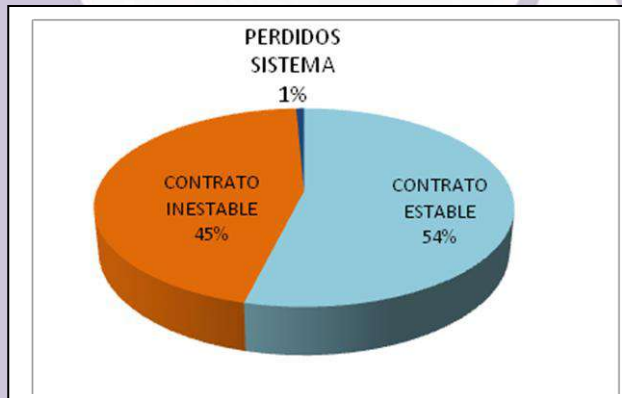


Gráfico 2: Genero

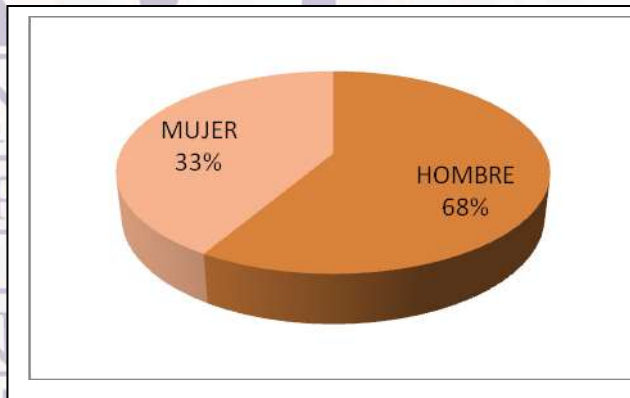


Grafico 3: Antigüedad en la organización

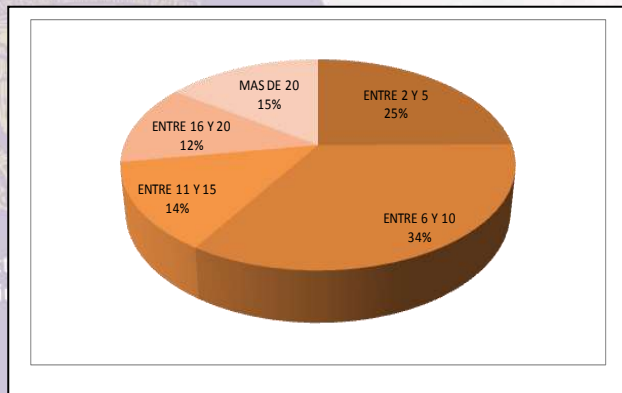
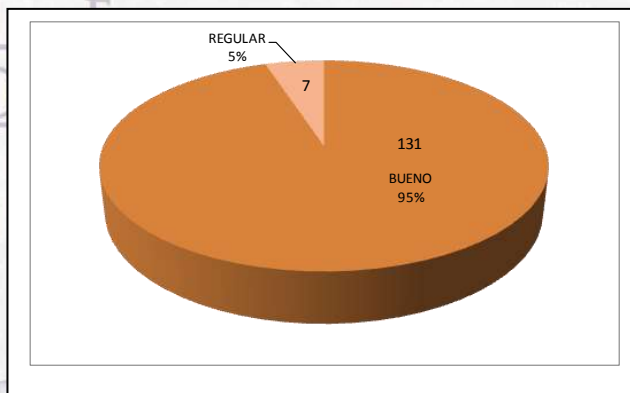


Grafico 4: Nivel de vida



## Resultados

### La calidad de vida Laboral de los profesores de la Universidad de Antioquia

Las recompensas económicas, personales y sociales que se obtienen del trabajo, no se ofrecen en la misma forma en todos los trabajos. En la medida entonces en que se satisfagan o no estas necesidades, el empleado percibirá mayor o menor calidad de vida en su contexto de trabajo. (Casas, et al, 2002). A continuación se presenta el producto de la doble triangulación realizada. La primera, entre los datos recabados a través de instrumentos de recolección de información de naturaleza diversa (encuesta, entrevista, fotografías) y la segunda, entre los objetivos de los investigadores, el marco teórico y los hallazgos del trabajo de campo.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
CONDICIONES DE TRABAJO	141	3	9,86	6,95	1,31
CLIMA SOCIAL DE TRABAJO	141	3,25	10	7,39	1,43
VALORES ORGANIZACIONALES	141	2	9,67	6,79	1,27
SATISFACCION CON LA ORGANIZACION	141	2,13	7	5,56	1,14
ADAPTACION A LA ORGANIZACION	140	2,71	7	5,65	1,01
IDEOLOGIA GERENCIALISTA	140	1	7	3,69	1,38
BIENESTAR LABORAL	141	1,55	7	5,38	1,11
INVENTARIO DE VALORES PERSONALES	141	3,5	9,44	6,68	1,29
EVOLUCION LABORAL	141	2,45	7	5,41	1,01
MERCANTILISMO	128	1	7	4,41	1,84
IDENTIDAD PROFESIONAL	141	3	7	5,92	0,81
VIOLENCIA EN EL TRABAJO	141	1	7	3,12	2,03
EFFECTOS COLATERALES DEL TRABAJO	141	1	6,94	3,53	1,35
DISTANCIA SUEÑOS Y REALIDAD	141	1	7	4,10	1,60

En relación con las *condiciones de trabajo* en una escala de 0 a 10, la media es 6,95 y la desviación típica de 1,31 lo cual indica que hay una baja dispersión de los datos. Es decir, el promedio en este caso representa al grupo encuestado, viéndose así mayor homogeneidad en las respuestas de la muestra. Esto ocurre en todas las demás variables con excepción de *violencia en el trabajo*. En este caso, la desviación típica (2,03) indica que la dispersión de los datos es alta. Es decir, el promedio no representa a todo el grupo encuestado puesto que hay varios niveles (heterogeneidad) de percepciones en relación con la variable.

Las variables que en general mostraron un sesgo positivo (tendencia a la calificación más alta) fueron condiciones de trabajo, clima social de trabajo, valores organizacionales, satisfacción con la organización, adaptación a la organización, bienestar laboral, valores personales, evolución laboral, mercantilismo e identidad profesional. Mientras que las que mostraron una tendencia hacia el promedio fueron ideología gerencialista, violencia en el trabajo, efectos colaterales del trabajo y distancia entre los sueños y la realidad.

### Percepciones del entorno laboral

Una de las variables cualitativas consideradas, tanto en la entrevista como en la encuesta es Condiciones de Trabajo. Las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de eventos y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales. Los estudios realizados al respecto revelan como esta variable incide no sólo sobre la calidad del trabajo mismo, sino también sobre el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictos, ausentismo y presentismo, rotación, accidentalidad o enfermedades laborales (Alcover et al, 2004; Blanch, 2003; Peiró y Prieto, 1996). Esta se evaluó considerando lo que va mejorando o empeorando.

<http://congreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

**ANFECA**  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

Un 15.6% de los docentes considera que las condiciones de trabajo son medianamente inconvenientes, mientras que un 67,4% considera que son buenas y un 13.5% de la población las considera muy buenas. Cabe anotar que las diferencias en las percepciones entre hombres y mujeres sobre las condiciones de trabajo son significativas. Tienden a ser menos negativas las percepciones de los hombres que de las mujeres. También son significativas las diferencias en las percepciones entre docentes ocasionales y vinculados. En este caso, tiende a ser más positiva la percepción de los docentes vinculados.

Los resultados de las entrevistas y grupos focales permiten entrar al detalle de esas condiciones de trabajo que son percibidas positivamente (que van en mejoría), pero también posibilitan conocer aquellas condiciones que desmejoran según los docentes. Puede concluirse que las principales condiciones del trabajo que mejoran son la disponibilidad de recursos tecnológicos y técnicos, y la adecuación del espacio físico. Por el contrario, empeoran la mercantilización de la universidad, la cual se percibe como un aspecto inquietante del futuro laboral, y la estabilidad laboral.

Con respecto a la variable Clima Social de Trabajo referida al compañerismo, relaciones con la dirección, apoyo de los jefes y reconocimiento, un 14.9% de los docentes considera que el Clima Social de Trabajo es medianamente inconveniente, mientras que un 65,2% considera que es bueno y un 15.6% de la población lo considera muy bueno. Este resultado cuantitativo es confirmado por el análisis cualitativo puesto que la atención que las relaciones interpersonales positivas y el mejoramiento de las relaciones con los estudiantes son los factores que más se destacan en relación con lo que va mejorando en el Ambiente Social de Trabajo. Sin embargo, llama la atención que también aparece recurrentemente la categoría de relaciones interpersonales como condición que desmejora por la distancia y poca transparencia de las mismas. Es decir, las relaciones interpersonales aparecen como factor psicosocial de riesgo y protector por lo que debe prestársele especial atención. Al igual que en el caso de las Condiciones de Trabajo, emerge de manera recurrente la mercantilización de la universidad como uno de los factores que empeoran en relación con el ambiente social del trabajo por la tendencia al individualismo producto del capitalismo académico.

Reforzando lo anterior, el compañerismo y los espacios para compartir con colegas y la disponibilidad de tiempo para el esparcimiento se destacan como lo bueno que se va perdiendo en el actual mundo de trabajo. En relación con los factores que dificultan estos actos de compañerismo se señalan la ausencia de espacios de discusión, y las castas de profesores que perpetúan las diferencias.

Como puede observarse para cerca del 60% de los docentes hay una baja tendencia a experimentar situaciones de violencia en el trabajo, mientras que para cerca de un 40% hay una alta tendencia. Cabe anotar, que según los resultados de la entrevista y del grupo focal el principal acto de coacción o de violencia señalado por la mayoría de entrevistados es la inseguridad en el ambiente universitario. Sugieren que se tomen medidas de seguridad eficientes, pues es obligación de la Universidad garantizar la seguridad y el buen ambiente de trabajo para todos sus miembros. Otra de las propuestas para evitar la violencia, física y simbólica, es la creación de espacios para la deliberación, para el debate. Esta particularidad de la Universidad objeto de estudio se convierte en un condicionante de trabajo negativo, pues como lo señalan los docentes, crea un clima de temor y zozobra que no favorece el desempeño.

Con respecto a la variable Satisfacción con la organización, en términos generales, los niveles de satisfacción de los docentes encuestados son altos. Lo mismo ocurre con la variable Evolución Laboral, puesto que más del 70% de la población docente encuestada, considera que su evolución laboral es alta, en relación con aspectos como motivación por el trabajo, calidad de las condiciones de trabajo, autoestima, conciliación trabajo familia, estado de ánimo, promoción laboral, seguridad en el trabajo, satisfacción con el trabajo, compromiso, competencias profesionales, entre otros. Es por ello que esta reacción emocional positiva hacia el trabajo debe ser un objetivo legítimo de la institución.

### **Experiencias y sentidos del trabajo**

Las percepciones de los docentes en relación con lo que no soportan ni están dispuestos a tolerar, muestran un sentido del trabajo que se opone a la arbitrariedad, al trato irrespetuoso o arrogante entre colegas. Si bien este hallazgo, podría afirmarse aplicaría para cualquier organización, cobra especial relevancia en una Universidad pública como organización del conocimiento y centrada en la formación integral de las personas.

Según los resultados estadísticos, en términos generales más de la mitad de la población docente encuestada está de acuerdo con la ideología gerencialista referida a las actuales tendencias en el mundo del trabajo como la flexibilización laboral, carga de trabajo cada vez mayor, la lógica de la productividad, las leyes de la oferta y la demanda, entre otras. Estos resultados reafirman la teorización del capitalismo académico, es decir, los docentes universitarios tienden a naturalizar estas realidades, las van asumiendo como pertenecientes al orden de la naturaleza, como realidades incuestionables. Por supuesto, ello apoyado en el proceso de institucionalización del nuevo escenario empresarial a través de procedimientos, tecnologías y prácticas estructurales que está adelantando la Universidad.

Octubre 5, 6 y 7 de 2011

Ciudad Universitaria  
México, D.F.

Los docentes también consideran que es alta la influencia de valores organizacionales como bien común, ética del servicio público, calidad del servicio, competitividad, eficiencia, rentabilidad económica, entre otros, en la política organizativa de la Universidad. Esto evidencia que si bien permanecen valores propios de la naturaleza de la universidad como la ética y el bien común, es también claro que ganan terreno en la política organizativa valores con marcada tendencia mercantilista como la competitividad, eficiencia y rentabilidad. Lo anterior corroborado por más del 50% de los docentes, quienes expresan estar de acuerdo con que en las universidades emergen nuevas formas de organización y gestión del trabajo caracterizadas por un modo mercantil de plantear los problemas y de procurar las soluciones.

Lo anterior nos permite observar que si bien en cierto sentido se está dando una naturalización de fenómenos del capitalismo académico, también los docentes reconocen la mercantilización que está permeando la organización y gestión del trabajo de la universidad.

En las entrevistas es recurrente la crítica a la creciente mercantilización de la universidad pública. Los docentes señalan que se pretende homologar la Universidad con una empresa privada. Prueba de ello, la importación de modelos económicos de producción, sin contextualizarlos, sin analizar su pertinencia, que pretenden poner lo académico al servicio de lo administrativo; o las reformas legislativas que tienden a la privatización de la universidad pública lo cual está en contravía de la

<http://com>

informac

Teléfono

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

naturaleza de la universidad como generadora de conocimiento; se está obligando sutilmente la celeridad en la producción para ser así eficientes; se aumenta la carga académica del profesor, se duplica el número de estudiantes con los mismos recursos; se recortan los programas apuntando a programas débiles en la formación humanística pues ya ésta no es una prioridad. Adicional a lo anterior, la Universidad ha venido recibiendo cada vez, menos financiación por parte del estado, consecuencia, tal como lo plantean Gibb & Hannon, de la presión a la que son sometidas las universidades para autosostenerse.

Los valores personales que en general mostraron un sesgo positivo (tendencia a la calificación más alta) fueron trabajo, familia y pareja. Mientras que las que mostraron las medias más bajas y con un sesgo negativo fueron religión y consumo. Llama la atención como el trabajo entra a hacer parte de un grupo privilegiado (familia, pareja) lo cual tienen sentido si se considera que el trabajo ha ganado la centralidad en el ciclo vital de las personas posmodernas. El trabajocentrismo se convierte en “un valor transideológico moderno compartido por toda suerte de credos económicos, políticos o religiosos” (Blanch, 2010). Según el informe del primer estudio sobre los valores del tiempo presente impulsado por la European Values Systems Study Group Foundation “el trabajo constituye un valor de primer orden, la profesión su más característica seña de identidad y el empleo retribuido el factor aglutinante de sus creencias, actitudes y opciones fundamentales” (2010). En cuanto a la importancia del dinero el cual presenta una tendencia media, también es importante hacer alusión al “capitalismo académico” (Slaughter & Leslie, 2001), puesto que el profesor se preocupa por aumentar su salario a través de la producción académica, trivializando de cierta manera la cátedra.

Los resultados en relación con la distancia entre los sueños y la realidad laboral se dividen; para algunos docentes sus sueños están muy lejos de la realidad y para otros muy cerca. La entrevista permitió identificar algunos de esos sueños elaborados por los docentes. Estos sueños o fantasías son sumamente disímiles. El único que se repite es el de una mayor estabilidad laboral, lo cual se corresponde con hallazgos de otras preguntas. En la línea de la cualificación y materialización de la vinculación con la universidad, algunos de los sueños de los docentes tienen que ver con formación posgraduada en el exterior que permita destacarse profesionalmente (reconocimiento de la labor, ocupar cargos de poder), producir académicamente (libros, artículos, entre otros), hacer aportes valiosos a los estudiantes y contar con su respeto.

### **Impacto psicosocial percibido en la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico**

En relación con los efectos de los actuales cambios en la identidad como profesional aparecen como los más relevantes el aumento del compromiso económico, la imagen del profesional de la Universidad desvirtuada en el mercado y el rol docente subordinado al rol investigador, es decir, La función de docencia ha quedado trivializada y la investigación ha pasado a ser más apetecida por la empresa privada.

La identificación con la organización, en algunos casos se ve afectada por la perpetuación de condiciones laborales inestables, bajando así el nivel de motivación de muchos docentes.

<http://comunicacion.unam.mx> También viven los docentes incongruencia entre su proyecto de vida y el modelo profesional demandado y entre sus valores personales y los organizacionales.

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

Los docentes compartieron a través de la entrevista, algunos de los acontecimientos recientes que han impactado su calidad de vida laboral. Los docentes expresaron percepciones positivas y negativas, que se mueven en ambas dimensiones: la objetiva y la subjetiva.

Un 25.5% de la población docente encuestada coincide en que experimenta con frecuencia efectos colaterales del trabajo como: sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental, trato despersonalizado a colegas, frustración, molestias físicas y automedicación para aliviar síntomas, entre otros. Esto parece ser lógico teniendo en cuenta la variable demográfica tipo de contrato, dado que al parecer y según datos de la entrevista, los docentes vinculados no acostumbran llevar trabajo a casa, ni tienen tanto desgaste emocional como los ocasionales por la presión en relación con la renovación de su contrato. La sobrecarga laboral aparece reiteradamente como una condición que empeora cada vez, que se convierte en causa de relaciones interpersonales tensas y/o distantes.

En este orden de ideas, en relación con la carga de trabajo y el tiempo para realizarla, para el grueso de los docentes, casi la totalidad y de vinculación ocasional, falta tiempo por lo que se hace necesario trabajar más tiempo. Las dos razones centrales que aducen para esta situación son el plan de trabajo oculto y la sobrecarga laboral.

Los docentes que expresaron que les falta tiempo para llevar a cabo su carga de trabajo, viven esta situación de forma distinta. La gran mayoría expresa que la única forma de poder dar cumplimiento a los compromisos laborales es sacrificando espacios personales como compartir con la familia, con amigos o vivir momentos de esparcimiento, al llevar trabajo a casa.

Si bien las recurrencias son pocas, se destacan dos, la relación con los estudiantes y la relación con el entorno como las actuales condiciones de trabajo que permiten en mayor medida desarrollar los componentes éticos de la profesión docente en la Universidad objeto de estudio. Otra de las condiciones que posibilita el desarrollo del componente ético según los docentes es la libertad de cátedra. No favorecen este desarrollo, el clientelismo (ceder a las presiones de los clientes externos), la doble moral y la poca calidad del trabajo de algunos docentes que se limitan a lo necesario.

### **Estrategias y prácticas de afrontamiento individual y colectivo de las demandas organizacionales**

En términos generales, más del 60% de la población docente encuestada, se adapta en gran medida a las demandas de la organización. Es decir, los profesores tienen una alta tendencia a aceptar las normas, los cambios y los ritmos de trabajo. La discusión se centra en los resultados de las entrevistas y grupo focal, donde se visualizan prácticas de “resistencia simbólica” frente a las demandas organizacionales, es decir, los profesores aparentemente aceptan las normas y los ritmos de trabajo, con el ánimo de no perder su posición o permanecer en la organización, su discurso no es de confrontar: “Ante una relación de poder, se abre todo un campo de respuestas, reacciones, resultados y posibles invenciones” (Foucault 1999).

En relación con las formas de resistencia ante demandas organizacionales inaceptables, se encontró, al igual que en investigaciones como la de Anderson (2008) que los docentes considerados en este estudio practican formas públicas y ocultas que según la perspectiva teórica

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

http://co  
informac  
Teléfono  
Fax

del modelo Kofarips son manifestaciones de signo contrario que cuestionan y debilitan el status quo organizacional y funcionan como potencial factor de cambio del mismo. Públicas como la deliberación, la participación y la presentación de propuestas novedosas, que apuntan a la resignificación. Otras que apuntan a la resistencia y a la desestabilización como la denuncia y las acciones del movimiento profesoral. Ocultas y de rechazo como la demora en la entrega de productos, la inasistencia a reuniones aduciendo que se desconocía la información o que se olvidó, y la participación sin convicción, que evidencian resistencia.

El hecho de que algunos docentes expresen que su forma de resistir es cumplir con las tareas y atender la norma deja entrever, no precisamente formas de resistencia, sino de adaptación, conformación y sumisión a los imperativos funcionales de la organización que refuerzan el sistema y contribuyen a la reproducción del orden establecido en el mismo, es decir, contribuyen con su naturalización.

De los aportes que los docentes consideran pueden realizar a la Universidad para mejorar el actual entorno de trabajo los más relevantes son, en orden de recurrencia, la actitud de apertura, la participación activa, las relaciones interpersonales positivas pues como ya se vio es una de las condiciones del ambiente social de trabajo más lesionada, y finalmente, el trabajo con convicción.

Son muy pocos los aportes relacionados con lo que la Institución puede hacer para mejorar la CVL. Dos que priman son la apertura de espacios de diálogo y el mejoramiento de las políticas de contratación (especialmente las de los docentes de cátedra y ocasionales).

Cabe anotar que el análisis de los Grupos Focales realizados permitió identificar cómo en relación con la salud física, la sobrecarga laboral comienza a generar dolencias físicas y mentales como la depresión. Algunos docentes afirmaron automedicarse y asistir enfermos a trabajar o continuar sus actividades laborales en casa a pesar de estar incapacitados. En relación con la asistencia estando enfermos cabe anotar que a este fenómeno se le conoce como presentismo e indica que aunque la persona está presente físicamente, no necesariamente cuenta con las condiciones óptimas para el trabajo.

## Conclusiones

Después de analizar los resultados encontramos que la Universidad de Antioquia comienza a verse avocada también a adaptarse a un escenario donde la perspectiva económica y de mercado es imperativa, quedando así la institución convertida en empresa que ofrece un producto que se llama conocimiento, por parte de unos docentes que tienen que configurar sus subjetividades e identidades sociales, al igual que los estudiantes que pasan a adquirir la condición de clientes que consumen un producto. Y lo hace en la lógica capitalista, es decir convirtiéndose en empresa productora y compitiendo con otras empresas (universidades), generándose así lógicas de comercialización del saber que la han llevado a rápidos procesos de precarización.

A pesar que la misión de la universidad está articulada sobre tres ejes misionales: la docencia, la investigación y la transferencia de conocimiento (extensión) para el cumplimiento de su misión, se vienen produciendo una serie de operaciones simbólicas y prácticas sociales que han terminado relegando la docencia a una función sin importancia e incluso sin estatus académico.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

http://co  
informac  
Teléfono

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

En la universidad actual la docencia es una carga, incluso así le llama la administración: “la carga académica docente”; se convierte en lo último que hace un docente si no investiga o si no vende servicios; es lo que según algunos, hace un profesor que no es creativo, flexible y competente. Por tanto, estamos en tiempos donde la docencia es una actividad subvalorada, sin reconocimiento, ni estatus.

## Discusión

La calidad de vida como se concibe en el marco teórico, 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. En el presente estudio se ha abordado desde el concepto “Nivel de vida” a través del cuestionario y la entrevista. Se solicitó valorar el nivel de vida entre bueno, regular y malo, obteniendo como resultado que el 93% de los profesores tienen un nivel de vida bueno. No se encontraron diferencias significativas en la calidad de vida, atendiendo las variables como el género y el tipo de contrato. Esta investigación se constituye en una primera fase en cuanto es exploratoria. Un segundo momento podría abarcar el modelo de calidad de vida laboral de la universidad pública objeto de estudio. Deben realizarse investigaciones en el tema en otras poblaciones de docentes de diferentes Universidades, con el fin de obtener un perfil de calidad de vida laboral de profesionales que ejercen la labor docente. Los resultados encontrados sugieren la revisión de los marcos legales como el Estatuto Profesoral cuyas más recientes reformas tienden hacia una mayor precarización de las condiciones de los docentes ocasionales. Otro de los planes que merece revisión, y que de hecho ha generado recientes manifestaciones de protesta en la Universidad objeto de esta investigación, es el de estímulos e incentivos. Esto, puesto que si bien algunos de estos beneficios e incentivos cobijan a los docentes ocasionales, muchos otros los excluyen poniéndolos en una situación de desigualdad. Además, porque es un sistema que privilegia la producción investigativa frente al desempeño docente, atizando fenómenos como los que ya se han analizado ampliamente en este trabajo.

Octubre de 2011  
Ciudad Universitaria  
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

[informacongreso@fca.unam.mx](mailto:informacongreso@fca.unam.mx)

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



**ANFECA**  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510



## Referencias

- Alcover, C.M. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: McGraw Hill.
- Anderson, G. (2008). Mapping academic resistance in the managerial university Organization, 15(2), 251-270.
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2), pp.161-164.
- Amartya, Sen. (1993). Capacidad y Bienestar. En A. S. Nusbaum, La Calidad de Vida. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Almudena S. y Agulló E.(2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, Vol. 14, n° 4, pp. 828-836
- Blanch, J.M.; Sahagún, M.; Cantera, L. and Cervantes, G. (2010). Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), pp. 157-170.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève, 1999 El nuevo espíritu del capitalismo. 1ª edición. Colección: Cuestiones de antagonismo. 716 páginas
- Casas, et al, (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista administración sanitaria*. Vol VI, Numero 23, pp. 144-160
- Foucault, Michel. (1976) Los intelectuales y el poder. Curso del 7 de enero de 1976. *Microfísica del poder*. Editorial la Epiqueta. Madrid pp. 77-86.
- Gibb, A. (2006) Espíritu empresarial: Soluciones únicas para ambientes únicos. ¿Acaso es posible lograr esto con el paradigma existente?. *Revista desarrollo, innovación y cultura empresarial*. Volumen 2. pp. 15-76
- González, P. Bousoño M, (1996) Evaluación de calidad de vida. *Psiquiatría*. Vol. V. Núm. 6.
- Ibarra. E. 2002. La nueva Universidad en México: transformaciones recientes y perspectivas. *Revista Mexicana de investigación educativa*. Enero-abril, Vol 7, No 14, pp. 75-105.
- Luna, M. (2007) "La intimidad y la experiencia en lo público". En: Colombia *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud*. Ed. Cinde v.5 fasc.1 pp.367 - 389
- Maxneef, M. (1986). *Desarrollo a escala humana. Una opción para el futuro*. Primera edición 1994. Santiago de Chile. Editorial Nordan-Comunidad
- Peiró, J.M.& Prieto, F. (eds.).(1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*.(2 vols.). Madrid: Síntesis.
- Slaughter, S. and Leslie, L. (1999). "Academic capitalism: politics, policies, and the entrepreneurial university. Johns Hopkins University Press. 296 p.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

[informacongreso@fca.unam.mx](mailto:informacongreso@fca.unam.mx)

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



**ANFECA**  
Asociación Nacional de Facultades y  
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM  
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510