



Artículo original

Significados de la calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada de Colombia

Meanings related to the quality of the working life of educators in a private university of Colombia.

Significados da qualidade de vida no trabalho em docentes em uma Universidade particular na Colômbia

Recibido: 02 | 08 | 2017

Aprobado: 02 | 11 | 2017

DOI: <http://dx.doi.org/10.18270/rsb.v7i2.2188>

Reinaldo Acosta
María de los Ángeles Aguilera
Teresa M. Torres
Martín Acosta

Centro Universitario de Ciencias de la Salud,
Universidad de Guadalajara,
Guadalajara, México

Emilie Berard
Universidad ITESO,
Guadalajara, México

Correspondencia: acostamartinezreinaldo@gmail.com

Resumen

Objetivo. Comprender los significados de la calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada en Bogotá, Colombia, mediante su descripción, análisis e interpretación.

Materiales y métodos. Enfoque cualitativo con diseño de estudio de casos. Se hicieron entrevistas individuales en profundidad que contemplaron los ejes temáticos de condiciones de trabajo, empresa, factores individuales y entorno social. Participaron docentes voluntarios de un programa de salud de pregrado, vinculados con cualquier tipo de contrato laboral vigente durante el periodo académico de julio a noviembre del año 2015. Los datos se analizaron con fundamento en los supuestos del construccionismo social de Berger y Luckmann. Los datos se analizaron en el programa Atlas ti.

Resultados. La calidad de vida laboral significó la satisfacción de necesidades fisiológicas, de seguridad, de autorrealización, de reconocimiento y de autonomía en el manejo del tiempo, a pesar de la insatisfacción de las necesidades de claridad en ascensos, espacios físicos para sus hijos pequeños, tiempos de desplazamiento y ambientes de descanso.

Conclusiones. La calidad de vida laboral tiene significados particulares en cada docente, pero existen aspectos comunes al considerarla vivificante, tales como: flexibilidad en el manejo del tiempo, atrayente, diversa, facilitadora de la autonomía para la toma de decisiones y control de sus actividades. La calidad de vida laboral significó la interacción de múltiples dimensiones del trabajo que favorecen la realización integral personal, familiar y social de los docentes universitarios. De igual manera, implica tener un ambiente amable, respetuoso, de estabilidad laboral, en el que se puedan mostrar todas las habilidades profesionales y con reconocimiento permanente de la institución.

Palabras clave: percepción, trabajo y ocupaciones, educación y manejo psicológico, calidad de vida.

Abstract

Objective: To understand the meanings of the quality of working life of educators in a private university Bogotá Colombia, through its description, analysis and interpretation.

Materials and methods: Qualitative research using designed case studies. In – depth individual interviews were carried out around four categories: work conditions, organization; individual factors and social environment. The participants of this study were educators from undergraduate programs having various types of employment contracts dating from July to November, 2015. The collected data was analysed using Berger and Luckman’s Social Constructionism Theory. Data was entered into Atlas.ti software. Results: Correlates of quality of working life such as: job satisfaction, fulfillment of physical needs; security, self-esteem, peer recognition, and job autonomy were found. Participants also identified dimensions of job dissatisfaction such as: lack of clear pathways to career progression, insufficient provision of on-site childcare, long commuting time and low availability of areas to relax during work breaks.

Conclusions: for each of the educators the quality of working life had a very individual significance, however, common aspects of attraction were self-time management; diversity, autonomy for decision making, and working activities. The significance of the quality of working life was described by the interaction of multiple work related factors, favouring the realities of personal integration, family, and social dimensions at the participant’s universities.

In the same way, it implies having a friendly, respectful environment, of job stability, in which all the professional skills can be shown and with permanent recognition of the institution.

Key words: Perception, work and occupations, education and psychology, quality of life

Resumo

Objetivos. Compreender os significados da qualidade de vida no trabalho em docentes de uma universidade particular na Colômbia, a través da descrição, análise e interpretação.

Materiais e métodos. Enfoque qualitativo com desenho de estudos de casos. Foram realizadas entrevistas individuais a profundidade, que contemplaram os eixos temáticos de condições de trabalho, empresa, fatores individuais e entorno social. Participaram docentes voluntários de um programa de saúde de graduação, vinculados com qualquer tipo de contrato de trabalho vigente durante o período acadêmico de julho a novembro de 2015. Os dados se analisaram segundo o construcionismo social de Berger e Luckmann, usando Atlas ti.

Resultados. A qualidade de vida no trabalho significou a satisfação de necessidades fisiológicas, de segurança, auto realização, reconhecimento e autonomia de horários, a pesar da insatisfação nas necessidades de claridade em ascensões, espaços físicos para crianças pequenas, tempo no transporte entre casa e Faculdade e ambientes de descanso.

Conclusões. A qualidade de vida no trabalho tem significados particulares para cada docente, porém existem aspectos comuns: flexibilidade de horários que favorece a autonomia para a toma de decisões e controle de atividades. A qualidade de vida significou a interação de múltiplas dimensões que favorecem a realização integral pessoal, familiar e social dos docentes. Também inclui um ambiente cordial e respeitoso, estabilidade de trabalho e a possibilidade de desenvolver habilidades profissionais com permanente reconhecimento da instituição.

Palavras chave: Percepção, trabalho, ocupações, educação, qualidade de vida.

Introducción

El denominado capitalismo académico (1) generado por el auge de la economía global, lleva a que las universidades sean ahora reconocidas como organizaciones de mercado y, como tal, se vean avocadas a hacer uso de su único activo real, el talento humano de sus docentes, con la finalidad de incrementar sus ingresos. Es así como, al entrar en el campo económico, involucran los términos eficacia, eficiencia, productividad y rentabilidad, y crean nuevos significados sobre la cotidianidad laboral.

Este estudio responde a la necesidad de determinar hacia dónde deben destinarse los recursos que las instituciones de educación superior pueden ofrecer para incrementar los significados de mejoramiento de la calidad de vida del profesor universitario, más allá del simple aumento de escalafón docente; así como indagar sobre los factores generadores de riesgo percibidos en la calidad de vida laboral y su autocuidado (2) con el objetivo de crear opciones de intervención, para que de esta manera, el docente recupere el verdadero

rol protagónico en la educación superior con miras a la formación de una mejor sociedad, más equitativa, con responsabilidad ética, científica y social (3).

Es imperativo precisar que dentro del estado del arte (4) no existe unidad de criterios frente al concepto de calidad de vida, como lo expresan múltiples autores, ni tampoco, frente al abordaje de calidad de vida laboral, tal como lo muestran diversos estudios, en los cuales explican las particularidades subjetivas y las múltiples dimensiones que influyen en su constructo (5-30).

Por otra parte, sus implicaciones en el ámbito de la docencia universitaria colombiana han sido aún menos interpretadas (4). Tal como se puede detallar en recientes informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, el Banco Mundial (31) y el Banco de la República (32), sobre la educación superior en Colombia.

Respecto de los significados sociales, Berger, *et al.* (33), mencionan que la realidad se construye socialmente y que la sociología del conocimiento debe analizar los procesos por los cuales esto se produce. Definen realidad como cualidad propia de los fenómenos que reconocemos como independientes de nuestra propia voluntad (no podemos hacerlos desaparecer) y conocimiento como la certidumbre de que los fenómenos son reales y de que poseen características específicas. Para ellos, la sociología fenomenológica implica una propuesta para el estudio de la teoría de la comprensión o *verstehen*, entendida como la experiencia de sentido común del mundo intersubjetivo de la vida cotidiana. Estos dos autores aseguran que la vida cotidiana involucra un mundo ordenado por medio de significados compartidos por la comunidad.

La interpretan como el encuentro, por parte del sujeto, de otra conciencia que va construyendo el mundo en su propia perspectiva: Sostenemos, por lo tanto, que la sociología del conocimiento deberá ocuparse de todo lo que una sociedad considera como “conocimiento”, sin detenerse en la validez o no validez de dicho conocimiento (33). Usan el construccionismo social para representar una forma particular de fenomenología social, ligada a la concepción estructural de la sociedad.

Se hace evidente, entonces, la conveniencia de investigaciones como ésta, cuyo propósito es explorar y comprender los significados de la calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada desde su propia construcción social. Una universidad que desconozca este abordaje estará siguiendo caminos equivocados, puesto que la calidad de vida laboral es

uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones y que garantiza la productividad (14).

Materiales y métodos

El tipo de estudio correspondió a un enfoque metodológico cualitativo y el diseño fue el de estudio de casos. Estos estudios no prueban hipótesis, ni plantean tesis y, tampoco, pretenden hacer generalizaciones a partir de los resultados obtenidos.

El diseño fue un estudio de casos pues, tal como lo manifiesta Stake (34), su nota distintiva fue la comprensión de la realidad objeto de estudio, El estudio de casos se trata sobre la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes. El propósito fundamental fue explorar y comprender las experiencias de los docentes de una universidad privada con respecto a su significado de calidad de vida laboral, y descubrir los elementos en común de tales vivencias.

La investigación se llevó a cabo con los docentes vinculados al programa de salud de pregrado de una universidad privada de Bogotá, con cualquier tipo de contrato laboral vigente, de julio a noviembre de 2015. Se escogió una universidad privada, porque este tipo de instituciones representan el 72,22 % del total de las 288 universidades colombianas, y particularmente una, cuya misión hace explícito su compromiso con la calidad de vida.

Como criterios de inclusión, se tuvo a todos los profesores con contrato docente para desempeñar labores durante el periodo académico 2015, que hubiesen trabajado como mínimo en otra universidad privada, y en su selección se comparó según sexo en muestreo discriminado, en el que se eligieron aquellos profesores que cumplieron con el criterio escogido, para abordar ambas perspectivas.

Inicialmente, se invitó a participar en el estudio a todos los 21 docentes del programa de pregrado de salud; a los seleccionados y que poseían características similares, se les informó el propósito de la investigación y registraron su consentimiento informado.

Se continuó con el muestreo discriminado hasta que no existieron datos nuevos importantes que parecieran surgir en una categoría y la categoría estuvo bien desarrollada en términos de sus propiedades y dimensiones (ubicando uniformidades fundamentales de mayor alcance), (35).

Tabla 1. Características sociodemográficas de los docentes entrevistados

Docente	Sexo	Edad (años)	Estado civil	Experiencia académica (años)	Grado máximo	Hijos	Tipo de contrato
1	M	48	Unión libre	18	Maestría	2	11 meses
2	M	41	Unión libre	11	Doble licenciatura	0	11 meses
3	F	40	Casada	9	Maestría	1	Indefinido
4	F	33	Unión libre	8	Maestría	2	11 meses
5	F	29	Casada	5	Maestría	1	Indefinido

Se seleccionaron 5 docentes con grado de maestría, cuyas principales características se muestran en la tabla 1. La edad en promedio fue de 38 años, con predominio de la unión libre como estado civil; los hombres tenían más años de escolaridad y solo uno de ellos no tenía hijos.

Se hizo una entrevista a profundidad con cada participante, es decir, siguiendo el modelo de una conversación entre semejantes y no el de un simple intercambio formal de preguntas y respuestas. Se avanzó lentamente, tratando de establecer contacto con los informantes, inicialmente, mediante preguntas indirectas que muestran qué es importante para ellos, antes de enfocarse en la investigación (36). No hubo preguntas predefinidas, sino temas orientadores.

Las preguntas se refirieron a los significados pasados, presentes o futuros, y fueron de seis tipos: conductas o experiencias; opiniones o valores; estados emocionales o sentimientos; conocimientos; aspectos sensoriales y de contexto (37). Lo anterior estuvo dentro de ejes temáticos como motivación, relaciones laborales, salario, y entorno laboral físico y humano.

Se sistematizó la información utilizando el software Atlas.ti, versión 6.0, y se trianguló la información para dar cierre a la investigación, que incluyó la divulgación de sus resultados a la comunidad académica.

El plan de análisis de las entrevistas a profundidad fue desagregado, siguiendo los delineamientos de Mella (37), en: de los datos brutos a la categorización inicial, el desarrollo de las categorías iniciales (búsqueda sistemática de propiedades), la integración de categorías y sus propiedades, y la delimitación de la teoría.

La primera acción consistió en comparar la información obtenida tratando de dar una denominación común. En la segunda fase se partió de una categoría de

mayor o menor potencia conceptual o teórica, tratando de imaginar la gama completa de propiedades de la categoría (condiciones de variación, interacciones de los actores, estrategias y tácticas usadas, consecuencias principales).

En el tercer paso se organizó de forma creciente la articulación de los componentes de la teoría, en un proceso de densificación creciente. Se identificó una línea central, a partir de la cual se escribió un relato que integra las categorías en el modelo de codificación axial o iniciales.

En la cuarta etapa se desarrolló una matriz condicional que describe las condiciones sociales, históricas y económicas que influyen el fenómeno central estudiado.

Producto de las cuatro anteriores etapas, surgieron las categorías y códigos descritos en la tabla 2.

Para el desarrollo de la presente investigación, se resguardó la intimidad de los docentes que participaron y la confidencialidad de su información personal, conforme lo establecido en el Comité de Ética del Programa de Salud de Pregrado, No. 427 de junio de 2015, así como los aspectos de la Declaración de Helsinki (38) y los contemplados en la Resolución 8430 de 1993 que rige en la República de Colombia (39), por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Resultados

En la tabla 2 se presentan los significados de la calidad de vida laboral encontrados en los docentes, los cuales se agruparon en cuatro categorías: individuo, condiciones de trabajo, empresa y el entorno social, con sus respectivos códigos.

Tabla 2. Categorías y códigos de los significados de la calidad de vida laboral

Categorías	Códigos
Individuo	Satisfacción, motivación, actitudes y valores, compromiso
Condiciones de trabajo	Ergonomía ambiental, tecnología
Empresa	Comunicación y clima, estructura y funcionamiento, salario, estabilidad, participación y toma de decisiones, organización, bienestar
Entorno social	Ser integral, cultura y sociedad, transporte.
Condiciones de mejora	Espacio físico, tecnología, ambiente

Para efectos de la presentación de resultados por categorías, se refieren los comentarios de algunos de los entrevistados que representan el sentir de la mayoría o expresan un relato que integra los códigos referidos en la tabla 2.

Individuo

La categoría de individuo se refirió a las experiencias personales, tales como el nivel de motivación, el grado de satisfacción y lo que siente por su trabajo diario. Algunos entrevistados comentaron: “El gusto de ver a otra gente progresar, es lo que más me motiva... ver como mis estudiantes se gradúan, buscan trabajo, consiguen buenos trabajos, eso me motiva y me hace sentir satisfecha”. “He podido demostrar mis conocimientos a través de mi práctica clínica, traspasar fronteras en congresos, mostrar resultados de algún proceso, solucionar problemas en cuanto a mi profesión con respecto a las personas y puedo prevenir ciertas enfermedades y eso me satisface porque es lo que estudié, tiene un sentido”.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo se delimitaron como el grupo de acontecimientos y características ambientales, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas y organizacionales, en el que se efectúan las actividades y labores. Los entrevistados dijeron: “Los sitios ergonómicos del trabajo son importantes si son trabajos administrativos, las oficinas, toda la parte de la ergonomía son bien importantes, porque eso influye mucho en la calidad de vida y la parte de tener una adecuación locativa bien importante para tener logros de vida laboral”. “La planta física, tener unos espacios cómodos,

disponibilidad de internet ilimitada, disponibilidad de equipos, computadores para docentes, en los otros sitios donde he estado no había internet, no había computadores, no había nada, se trabajaba con las uñas”.

Empresa

Hizo referencia a lo concerniente a la organización en sí, en aspectos tales como participación, comunicación, toma de decisiones, políticas, normas, condiciones laborales de seguridad social, tipo de contratación y aspectos estructurales.

Comentaron: “El trabajador puede influir en la calidad de vida de los otros en el ambiente social, en el ambiente laboral y en las relaciones interpersonales, pero principalmente considero que es la empresa quien pone las condiciones de esa calidad de vida”. “Dentro de cada facultad, dentro de cada programa hay unas necesidades específicas del programa en el que uno quisiera que se resolviera lo más pronto posible para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible”.

“Cambiaría que las políticas de la universidad fueran más claras al momento de ascender a los profesores como lo mencionaba anteriormente..., como la claridad de las políticas para aumentar el escalafón”.

También expresaron: “La estabilidad laboral es un factor clave en la calidad de vida porque si una persona trabaja con condiciones dignas por decirlo así, que sí las he tenido, entonces quizá su producción laboral siempre tiene un estrés, pero no es lo mismo la persona que tiene un contrato laboral con todas sus prestaciones con toda su seguridad social, un trabajo que tenga un contrato que le genere una seguridad para él, para su familia, pienso que eso es un factor muy importante en la calidad de vida”.

“Veo que se propicia mucho como el consenso las decisiones, que se escucha a las personas, se atienden las propuestas, eso es importante, cuando tú eres escuchado por lo menos te sientes que es importante tu concepto”. “El problema de calidad de vida es cuando no se ha organizado y entonces se complica cuando se tiene que hacer trabajos en casa donde implique los tiempos, entonces tiene que sacrificar tiempos de la vida normal de una persona con la familia y entonces eso desgasta mucho porque ya entra con una fatiga entonces eso se va acumulando y va quitando producción”

“La universidad tiene varios programas de bienestar en los cuales están incluidos los académicos, los

administrativos y buscan brindarnos espacios tanto físicos como de tiempo o programas de salud como programas con actividades diferentes a las laborales que nos ayudan a mejorar la calidad de vida”.

Entorno social

Comprende todo lo concerniente a las condiciones del entorno geográfico y personal, como las relaciones familiares y comunitarias, que de ninguna manera se pueden desligar del trabajador. Manifestaron: “La persona no es solamente un trabajador, sino que es una persona integral, puede tener problemas de salud, puede tener problemas personales, en su vida familiar entonces ese es un factor importante que se vea la persona como eso, una persona no como un objeto que trabaja y rinde productos”.

“Hechos tan sencillos como no tener la misma cantidad de horas de sueño, descanso, tener que desplazarme desde la universidad hasta mi hogar que es un recorrido largo afectan mi vida y por lo tanto pueden estar afectando la calidad de vida laboral porque trato de salir más temprano, a veces llego un poco más tarde porque necesito quedarme con mi niña, entonces sí puede afectar la calidad de vida la parte familiar; tal vez, lo mejor sería tener en la universidad espacios para los niños pequeños”.

Condiciones de mejora

Las entrevistas permitieron entrar con detalle en las condiciones de trabajo que tienen significados comunes y diversos, pero de igual forma facilitaron conocer aquellas condiciones que deben mejorarse según los docentes: “Tener unos espacios cómodos, tener disponibilidad de internet ilimitada, tener disponibilidad de equipos, tener computadores para docentes”.

“Digamos que la ventaja que se tiene en este momento es saber que se tiene todo y hay, como que uno ni se da cuenta que eso en algunos sitios no lo hay, uno cree que ya forma parte de la institución y cree que todos los sitios son así y realmente cuando no se tiene y después sí se tiene, se valoran mucho más estos espacios cómodos donde uno puede realizar las clases, salones amplios, todo muy agradable todos los espacios muy cómodos, eso genera un ambiente laboral muy agradable”.

Significados de la calidad de vida laboral

El significado de calidad de vida laboral, basándose en lo manifestado por los docentes, se expresó como:

“Que te sientas agradable, te sientas motivado, te guste tu lugar de trabajo”.

“Es tener un ambiente agradable de trabajo, es sentir el deseo, las ganas de ir a trabajar y no estar con esa sensación de que pereza otra vez me toca ir, sino hacer lo que a uno le gusta, porque uno está en un sitio donde se siente recompensado, se siente cómodo, se siente valorado, eso es calidad de vida laboral”. “Para mí es sentirme a gusto con lo que estoy haciendo, recibir un buen trato tener un buen ambiente laboral, recibir un buen pago y sentirme a gusto con lo que estoy haciendo”. “Calidad de vida laboral sería estar bien en aspectos físicos, emocionales en el trabajo”.

Discusión

Este trabajo genera un nuevo concepto sobre la calidad de vida laboral docente, puesto que ellos consideran que tienen unas particularidades únicas de trabajo, no compartidas con otras actividades, donde interactúan seis elementos: relaciones interpersonales; condiciones organizacionales; recursos; bienestar, seguridad y salud en el trabajo; reconocimiento y autonomía; y factores individuales. Por otra parte, cuando mencionan lo que les significa calidad de vida laboral, disminuyen a cuatro los elementos en interacción, como individuo, condiciones de trabajo, empresa y entorno social.

Dichas particularidades son representadas en que su trabajo los convierte en actores únicos indispensables de cualquier sociedad que quiere trascender, pues su misión es ser formadores de sujetos (sus estudiantes) con valores y cualidades que llevarán su impronta permanente en las acciones realizadas a lo largo del ciclo de vida, capaces de superar las permanentes exigencias de la actual sociedad, para insertarse armónicamente en una comunidad.

Mencionan que hay calidad de vida laboral docente si, y solo si, hay calidad de vida estudiantil, es decir, solo si la institución permite que se establezcan relaciones eficaces y eficientes con sus alumnos, hay mejores resultados académicos en la medida que mejora la convivencia; es un hallazgo particular no mencionado por autor alguno, la afirmación de que la calidad de vida en el trabajo depende de lo que el estudiante exprese acerca de ella.

Lo anterior está enmarcado en que los docentes argumentan que es necesario prepararse cada día más mediante la consecución de maestrías, doctorados y posdoctorados, con el fin de sentir manifestaciones de gratitud ofrecidas por sus estudiantes, quienes los

considerarán siempre como mentores, amigos y consejeros, en la medida que les permitieron alcanzar sus propias metas; es decir, afirman que su accionar diario va más allá de una relación institucional.

El significado de calidad de vida laboral en docentes colombianos se genera como un constructo heterogéneo multifacético, interrelacionado en aspectos individuales, de la empresa, las condiciones de trabajo y su entorno social, si bien no con igual denominación, sí similares a los establecidos por Segurado, *et al.* (40).

En la presente investigación, se encuentra involucrado un elemento común en todos los entrevistados, la necesidad de reconocimiento de su labor en la universidad por parte de los diferentes actores (estudiantes, colegas, la institución y la sociedad), aún por encima del salario; se infiere así que, como lo afirman Berger, *et al.* (33), los procesos sociocognitivos de construcción del ambiente laboral se generan por la transmisión de valores, creencias, actitudes, pautas de comportamiento, y construcción de símbolos y significados de la vida cotidiana, que giran alrededor de conocimientos especializados y experiencias concretas.

Al igual que Sirgy, *et al.* (27), quienes demostraron que las condiciones laborales afectan la satisfacción percibida por el trabajador, esta investigación revela que los docentes efectúan permanentemente balances de lo que ha sido, es y pretenden que sea su sitio de labor.

De la misma manera, este estudio deja ver que, cuando el docente se siente motivado hacia el trabajo y cree que su vida personal se ajusta con la laboral en un balance perfecto, hay elevada calidad de vida laboral, tal y como lo afirmaron Katzell, Yankelovich, Fein, Ornati y Nash, citados por Segurado, *et al.* (40).

También, describe la importancia que tienen para el trabajador docente su sistema social, las relaciones laborales, los estilos de vida, la cultura organizacional y el área geográfica, en el significado de calidad de vida laboral, tal como la expusieron Bhola (7) y Love, *et al.* (41).

Se evidencia que, al no haber acuerdo sobre los elementos que se deben incorporar en el significado de calidad de vida laboral, más allá de la satisfacción laboral y el estrés, según Easton, *et al.* (11), es primordial incluir el pensamiento del trabajador, pues tan solo él es quien es capaz de manifestar cómo se siente desde sus expectativas, cultura y sistema de valores.

Una de las limitaciones de este estudio es que, si el significado de calidad de vida laboral implica dimensiones

subjetivas y objetivas, según Segurado, *et al.* (40) brindadas por la institución, y que, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (31) el bienestar subjetivo se puede ver afectado en un periodo, en futuras investigaciones, es pertinente realizar las entrevistas en diversos momentos a lo largo de un ciclo académico, para establecer las variaciones manifestadas por los individuos; por ejemplo, durante un periodo mínimo de seis meses, en el cual se contemplen las diversas situaciones a las que están expuestos los docentes, como la época de evaluaciones, la presentación de trabajos y la planeación académica, entre otras.

De igual manera, resulta de interés identificar las semejanzas y diferencias que se puedan encontrar desde múltiples miradas, al analizarlas e interpretarlas con perspectiva de sexo, estado civil, intervalos de edad y docentes de diversas disciplinas a nivel de pregrado y posgrado, tanto en universidades públicas como privadas.

Además, en estudios futuros se podría contemplar como una perspectiva de análisis, la definición que el Ministerio de Educación de Colombia (42) presentó en el 2009: “el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización”. Dependiendo de la sociedad estudiada, la época y la cultura, se concibe el significado de calidad de vida laboral. En algunos países o ciudades a nivel mundial, hay segmentos de la población que han satisfecho sus necesidades básicas y, debido a esta situación, se les facilita buscar aspectos diferentes para mejorar su calidad de vida laboral, abarcando connotaciones diversas (43). 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.

Se hace necesario que las universidades instauren espacios participativos y dialógicos que faciliten la transformación de un mundo académico rígido en uno participativo, más humano e integral, pues la calidad de vida laboral implica la presencia de múltiples facetas objetivas y subjetivas que, como construcciones socio-culturales, se acuerdan, institucionalizan y objetivan, para alcanzar grados diversos de bienestar, pero desde la concepción de que no se trata solo de felicidad.

Aunque algunas organizaciones universitarias buscan propender por brindar a sus empleados un equilibrio

entre la vida laboral y familiar, es improbable alcanzarlo con el establecimiento de políticas globales, pues implica articular la percepción individual del mundo y del vivir, dentro de un contexto sociocultural específico. Es decir, a pesar de que existen necesidades comunes a todos los seres humanos, los factores de satisfacción son diversos.

Esta investigación se constituye en un abordaje inicial, puesto que abordó docentes de un solo programa académico y, posteriormente, se podría incluir a todos los programas, para establecer el paradigma de dicha universidad. Más adelante, es sería pertinente efectuar estudios cuantitativos y cualitativos sobre el tema, en otros grupos de docentes universitarios, tanto de instituciones públicas como privadas, con el propósito de tener el significado de calidad de vida laboral del docente universitario colombiano en general, para su posible replicación a nivel latinoamericano.

Se requiere, así, generar nuevas investigaciones de carácter cualitativo, para contrastar si otros individuos con diferentes actividades asumen opiniones y juicios similares, estableciendo y reconociéndose como particulares en sus roles laborales, lo cual podría conllevar una identidad profesional fruto de una construcción subjetiva que crece día a día en conjunción con su similar.

Conclusiones

Si bien es difícil obtener un concepto unificado de lo que debería ser la calidad de vida laboral y, además, este depende de las características personales, experiencias y expectativas personales, existen algunos indicadores relacionados con el individuo, las condiciones de trabajo, la empresa y el entorno social que permiten encontrar aspectos comunes respecto a su significado.

Es pertinente resaltar que la calidad de vida laboral es influida, no solo por los elementos propios de la naturaleza de las labores (seguridad e higiene, tecnología, ergonomía, contenido del trabajo, entre otras), sino también, por la vida cotidiana extralaboral de los docentes, como los amigos, la familia y lo que se hace en el tiempo libre. Esta unión entre lo extralaboral y lo intralaboral conlleva establecer los significados de la calidad de vida laboral y las actitudes que tienen las personas frente a la vida.

El estudio permitió entrar con detalle en las condiciones de trabajo que tienen significados comunes y

diversos, pero, de igual forma, facilitó conocer aquellas condiciones que deben mejorarse según los docentes: revisión y actualización de los criterios para ascenso en el escalafón; aumento de parqueaderos, pues los existentes son insuficientes; incremento de los sitios de restaurante y espacios de microondas para calentar los alimentos; permitir el ingreso a las instalaciones de manera más rápida (lectores de huella) cuando se olvida el carné; cubrimiento de conexiones entre edificios para el desplazamiento apropiado en caso de lluvia; dotar de oficinas a cada docente para el desarrollo de sus actividades laborales; simplificar los procesos administrativos universitarios, pues requieren de mínimo tres firmas; facilitar el acceso del programa a los recursos de laboratorios de la facultad; brindar una sala de profesores para uso del programa; claridad en la posibilidad de acceso al hospital universitario en caso de urgencia; contratos laborales de un año y no de 11 meses; tener un transporte o ruta de la universidad para evitar tener que coger transporte público.

Por otra parte, mencionan que la delegación de labores administrativas o de gestión, sin su consentimiento, desplaza la docencia a un segundo plano, alejándolos de su esencia del significado de calidad de vida laboral docente, cual es la interacción con el estudiante, para hacer de él un hombre de bien. Así mismo, afirman que las programaciones de reuniones semanales atentan con la consecución del objetivo anteriormente mencionado, más aún, si estas se prolongan por más de dos horas.

Si bien los avances tecnológicos han facilitado el diario vivir, también acarrearán situaciones agobiantes, como que los estudiantes y directivos se sientan con el derecho de enviar a los docentes correos electrónicos o mensajes por teléfono celular en horarios no laborales, y esperar una respuesta inmediata, lo que conlleva que permanezcan continuamente ligados temporal y espacialmente a su trabajo. Se sugiere, así, que se fomente la no disponibilidad permanente con la institución, estableciéndose dos momentos específicos para ver correos durante el día, en la mañana y en la tarde.

Es imperiosa la implementación de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores individuales, para impedir efectos adversos con el fortalecimiento de elementos protectores mediante: fomento de estilos de vida saludables, capacitación en manejo de situaciones de ansiedad y estrés, uso adecuado del tiempo, y actividades deportivas y culturales; y comunicación sobre aspectos de pensión, cesantías, cajas de compensación familiar, vivienda, educación, manejo de finanzas personales, y gestión de pausas activas

en el transcurso de la jornada laboral, así como talleres de uso y cuidado de la voz.

La calidad de vida laboral implica tener un ambiente amable, respetuoso, de estabilidad laboral, en el que se puedan mostrar todas las habilidades profesionales, con reconocimiento permanente de la institución. Es así como los docentes manifiestan tener una actividad laboral vivificante, flexible en el manejo del tiempo, atrayente, diversa, que les facilita ser autónomos en sus decisiones, controlar sus actividades y, lo que es mejor, ver cómo sus alumnos ya graduados desempeñan una vida profesional llena de éxitos, contribuyendo así a una sociedad más justa y pluralista.

Conflictos de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés en este artículo.

Referencias

1. Slaughter S, Leslie L. Expanding and elaborating the concept of academic capitalism. *Organization* 2001;8:154-61. Fecha de consulta: 10/03/2017. Disponible en: <http://org.sagepub.com/content/8/2/154.extract>
2. Hernández M. Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Rev salud Bosque*. 2015;5:79-88.
3. Soto D. El profesor universitario de América Latina: Hacia una responsabilidad ética, científica y social. *Historia de la Educación Latinoamericana*. 2009;13:166-88. Fecha de consulta: 10/03/2017. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/869/86912384010.pdf>
4. Acosta R. Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Rev salud Bosque*. 2015;5:89-100.
5. Ambra P. Job satisfaction, working conditions and aspirations. *J Econ Psychol*. 2010;31:936-49. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: http://www.researchgate.net/publication/222241678_Job_Satisfaction_Working_Conditions_and_Aspirations
6. Arita BY, Romano S, García N, Félix MR. Indicadores objetivos y subjetivos de la calidad de vida. *Enseñanza e investigación en Psicología*. 2005;10:93-102. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/292/29210106.pdf
7. Bholá SS. A study of quality of work life in casting and machine shop industry in Kolhapur. *Finance India*. 2006;20:202-8. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://search.proquest.com/openview/0de86434cca557871fdb97c07328dcac/1?pq-origsite=gscholar>
8. Casas J, Repullo JR, Lorenzo S, Cañas JJ. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista Administración Sanitaria*. 2002;6:143-60. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://rrhh-esgc.wikispaces.com/file/view/Calidad+de+vida+laboral.pdf>
9. Calle D. Estudio dio a conocer la calidad de vida de los docentes. *ADN*, Bogotá: Casa editorial El Tiempo; 2012, septiembre 9. Fecha de consulta: 02/02/2017. Disponible en: <http://diarioadn.co/medell%C3%ADn/mi-ciudad/estudio-dio-a-conocer-la-calidad-de-vida-de-los-docentes-1.23816>
10. Daud N. Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*. 2010;5:75-82. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/7633/5861>
11. Easton S, van Laar D. QoWL (Quality of Working Life) — What, how, and why?. *Psychology Research*. 2013;3:596-605. Fecha de consulta: 10/01/2017. Disponible en: <http://eprints.port.ac.uk/14307/1/QoWL.pdf>
12. Felce D, Perry J. Quality of life: Its definition and measurement. *Res Dev Disabil*. 1995;16:51-74. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7701092>
13. Garrido J, Uribe A, Blanch J. Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*. 2011;14:27-34. Fecha de consulta: 08/05/2017. Disponible en: http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_7745_v14n2-art2.pdf
14. Gómez M. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá -Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*. 2010;18:225-36. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
15. Gupta B. A study of impact of quality of work life on organizational commitment in manufacturing sector. *Pacific Business Review International*. 2014;7:27-32. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.pbr.co.in/September2014/4.pdf>
16. Johnsrud L. Measuring the quality of faculty and administrative worklife: Implications for college and university campuses. *Research in Higher Education*. 2002;43:379-95. Fecha de consulta: 08/05/2017. Disponible en: http://www.researchgate.net/publication/263757841_Measuring_the_Quality_of_Faculty_and_Administrative_Worklife_Implications_for_College_and_University_Campuses
17. Londoño O. Calidad de vida: surgimiento del término y aplicación al estudio del hábitat. En: Morales M., Mellizo W, editores. *Calidad de vida: enfoques, perspectivas y aplicaciones del concepto*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2004. p. 11-20.
18. Martínez M, Ros R. De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*. 2010;28: 5-55. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.>

- unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/28_AIS/AIS28_01.pdf
19. Mosadeghrad A. Quality of working life and turnover intentions: implications for nursing management. *International Journal of Research in Nursing*. 2013;4:47-54.
 20. Narehana H, Hairunnisab M, Norfadzillah R, Freziame-llad L. The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2014;112:24-34.
 21. Nasl SG, Dargahi H. Study of quality of work life (QWL). *Iranian J Publ Health*. 2006;35:8-14.
 22. Rethinam GS, Ismail M. Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*. 2008;7:58-70.
 23. Rose RC, Beh LS, Uli J, Idris K. Quality of work life: Implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*. 2006;2:61-7.
 24. Schouteten RLJ, De Witte MC. Home situation related differences in the quality of working life in the Netherlands. *Community Work and Family*. 2005;8:379-87.
 25. Selvaraj N. A study on review of quality of work life on employee retention in private companies. *International Journal of Social Science and Humanities Research*. 2014;2:277-81.
 26. Sharma RD, Jeevan J. Impact of quality of work life on job related attitudes: Structural modeling approach. *A Journal of Management Research*. 2014;12:20-34.
 27. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DA. New measure of quality of work life (Qowl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. 2001;55:241-302.
 28. Velarde E, Ávila C. Evaluación de la calidad de vida. *Salud Pública de México*. 2002;44:349-61.
 29. Verdugo J, Guzmán J, Moy N, Meda R, González O. Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*. 2008;18:27-36.
 30. World Health Organization. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL Group). *Social Science & Medicine*. 1995;41:1403-9.
 31. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Banco Mundial. La Educación Superior en Colombia. [Versión para lector digital]. 2012; Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Evaluaciones%20de%20pol%C3%ADticas%20nacionales%20de%20Educaci%C3%B3n%20-%20La%20Educaci%C3%B3n%20superior%20en%20Colombia.pdf>
 32. Banco de la República. La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. Borrado-
res de Economía 2014; Número 808. Fecha de consulta: 04/03/2017. Disponible en: http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/be_808.pdf
 33. Berger P, Luckmann T. La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu Editores S.A.; 2003. p.13-35
 34. Stake R. Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata; 2007. p.11-113 Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.nelsonreyes.com.br/LIVRO%20STAKE.pdf>
 35. Strauss A, Corbin J. Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia; 2002. p. 219-235.
 36. Taylor S, Bogdan R. La entrevista en profundidad. En: Taylor S, Bogdan R. Ed. Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados. Barcelona: Editorial Paidós Básica; 1987. p. 100-132. Fecha de consulta: 08/02/2017. Disponible en: http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Lic_virt/Mercadotecnia/IMMC208/Unidad%203/36_lec_La%20entrevista%20a%20profundidad.pdf
 37. Mella O. Metodología cualitativa en ciencias sociales y educación. En: Orientaciones teórico-metodológicas y técnicas de investigación. Santiago, Chile: Primus; 2003. 260 p.
 38. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki: Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. 2013; Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <http://www.wma.net/es/30publications/10policias/b3/>
 39. Ministerio de Salud. Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; 1993; Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
 40. Segurado A, Agulló E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 2002;14:828-36. Fecha de consulta: 08/02/2017. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
 41. Love L, Crompton J. The role of quality of life in business (Re) location decisions. *Journal of Business Research*. 1999;44:211-22. Fecha de consulta: 08/04/2017. Disponible en: http://agrilife.org/cromptonrpts/files/2011/06/quality_of_life_10.pdf
 42. Ministerio de Educación Nacional. Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente; 2009. Fecha de consulta: 06/01/2017. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf
 43. Ardila R. Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 2003;35:161-4.