



**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**

Maestría en Dirección de RRHH

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DE LA CALIDAD DE VIDA
EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN PRIVADA FACULDADE DO TAPAJÓS
(FAT-FACULTAD DE TAPAJÓS) EN ITAITUBA/PA –
BRASIL: Expectativas y Posibilidades de Enfoque en el
Área de Recursos Humanos**

AUTORA:
ELZANIRA SOUSA DE OLIVEIRA

PROFESORA GUÍA:
CRISTINA GUTIERREZ, ESP.

BUENOS AIRES – AR
ABRIL, 2016
DEDICATORIA

A los profesores, que muchas veces no cuentan con el debido reconocimiento y no gozan de la calidad de vida que merecen. A mi esposo, **Robinson Moura de Almeida**, por la paciencia, tolerancia, compañerismo, comprensión y amor. A mis hijos, **Alessandro e Robinson Jr.**, razón de mis luchas y conquistas, que renunciaron a mi compañía para la realización de este trabajo. A mi madre, **Eulália Sousa**, por la fuerza, cariño y amor aún a la distancia. A mi **padre, Benedito Sousa**, que aun sin estar presente, siempre sirve de guía por sus enseñanzas. A mis hermanos, **Edcarlos, Erivelto, Erica, Edineia e Erivaldo**, por el apoyo y cariño. A todos los que directa o indirectamente contribuyeron para la realización de este estudio, el que muchas veces pensé abandonar; pero incluso sin hablar, solo con gestos, me impulsaron a seguir.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la vida que me brinda gratuitamente;

A la Directora General y amiga Jussara Whitaker por la comprensión, incentivo y acompañamiento;

A Joenevan Silva, por el acompañamiento, por los viajes, divisiones de cuentas y juegos que marcaron nuestro curso;

A Claudia da Mata, amiga distante geográficamente, que me inspiró profundamente para la conclusión de este estudio;

A la profesora Caroline Angélica, por el apoyo y por utilizar sus conocimientos para construir las tablas;

Al profesor Charlene por utilizar sus conocimientos para realizar la revisión gramatical y por su acompañamiento;

A las profesoras Sonia y Elenilda, por la fuerza, coraje e incentivo durante mi trayectoria; A la profesora Isabel Jauregui por la comprensión, paciencia y que, aun no siendo mi orientadora, siguió de cerca mi estudio;

A mi orientadora Cristina Gutierrez, que aun a la distancia y con todas las adversidades supo conducir mis pasos, en la construcción de este estudio;

A todos los profesores de la institución que se dispusieron a dar su contribución a este estudio;

A mis alumnos, por los preciosos momentos de aprendizaje que engrandecen la reflexión sobre mi práctica pedagógica, contribuyendo, así, a mi maduración profesional y personal.

A todos los míos, muchas gracias!!!

El capital intelectual de una institución de enseñanza superior necesita ser mejor aprovechado. Pocas organizaciones logran reunir tantos profesionales con un elevado grado de conocimiento como las de enseñanza superior. Finalmente, ¿no son ellas las que forman los futuros profesionales del mercado y traen mayor competitividad a las organizaciones en tiempos de globalización? Es necesario aumentar la inversión en el capital humano, no solo financieramente, sino también en la credibilidad en el potencial de las personas, incentivando su capacitación y perfeccionamiento constantes, así como sus condiciones de trabajo y remuneración

RESUMEN

Este estudio tiene por objetivo evaluar la percepción de los docentes respecto a la calidad de vida en el trabajo en la institución privada de enseñanza superior Facultad do Tapajós. Para ello se realizó un estudio descriptivo, cuantitativo, de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario sociodemográfico y la Escala de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo a partir de la Percepción del Profesor (EECVTPP), desarrollada por Petroski (2005) y basada en los estudios de Walton (1972/1973). La escala fue adaptada y aplicada sobre 23 profesores. Los resultados permitieron concluir que: con respecto al perfil de los profesores participantes 52% (n=12) son de sexo masculino y 48% de sexo femenino, con una edad media de 34,89 años. El 87% de los profesores realiza otras actividades laborales, este hecho se refleja positivamente en la calidad de vida en el trabajo, desde los profesores que trabajan en otras actividades se sienten más profesionalmente. Con respecto a la calidad de vida en el trabajo en la FAT, las necesidades de los profesores; por los resultados obtenidos cómodamente dentro de las ocho dimensiones en estudio, la institución causa satisfacción en el profesor, siendo las dimensiones de: oportunidad para el uso y el desenvolvimiento de las capacidades humanas; oportunidad futura de crecimiento y seguridad; integración social en la organización del trabajo; relevancia social de vida en el trabajo, los docentes presentaron satisfacción, o sea, existe dentro de este ámbito organizacional calidad de vida para el profesional que en él actúa porque permite que los profesores desarrollen sus capacidades, sientan que pueden crecer profesionalmente y ocupar otra función y principalmente, porque su trabajo es reconocido frente a la sociedad de Itaituba. A pesar de esto, en algunos puntos relevados y ya citados, la insatisfacción predominó: remuneración y compensación; condiciones de trabajo; constitucionalismo en la organización del trabajo; trabajo y espacio total de vida. Debido a los resultados en relación con algunas insatisfacciones encontradas, por ser destacadas, se sugiere que la institución en estudio FAT: elabore y programe nuevas estrategias para evidenciar la calidad de vida en el trabajo del profesor.

Palabras-Clave: Docentes. Enseñanza Superior. Calidad de Vida en el Trabajo. Satisfacción.

ÍNDICE DE GENERAL

<u>ÍNDICE GENERAL</u>	6
<u>ÍNDICE DE CUADROS</u>	8
<u>ÍNDICE DE GRÁFICOS</u>	9
<u>ÍNDICES DE TABLAS/FIGURAS</u>	10
<u>1 INTRODUCCIÓN</u>	11
<u>2 OBJETIVOS</u>	16
<u>2.1 OBJETIVOS GENERALES</u>	16
<u>2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	17
<u>3 MARCO TEÓRICO</u>	17
<u>3.1 VISIÓN CONTEMPORÁNEA ACERCA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL MUNDO GLOBALIZADO</u>	17
<u>3.1.1 El trabajo y la Globalización</u>	19
<u>3.1.2 Trabajo del Docente</u>	22
<u>3.1.3 Trabajo: Factores de Riesgo para la Salud</u>	25
<u>3.1.4 Los Estudios Relevantes sobre el Comportamiento Humano en Relación a la Satisfacción del Individuo en el Trabajo</u>	28

<u>3.1.4.1 Maslow: La satisfacción a partir de las necesidades</u>	29
<u>3.1.4.2 McGregor: Una Propuesta de satisfacción en el trabajo</u>	31
<u>3.1.4.3 Herzberg: La teoría de la motivación-higiene</u>	34
<u>3.2 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (QVT- CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO)</u>	35
3.2.1 <u>Evolución Histórica de la CVT</u>	35
3.2.2 <u>Conceptos de la CVT</u>	41
<u>3.2.3.1 Modelo de Walton (1973/1974)</u>	46
<u>3.2.3.2 Modelo de Lippitt (1978)</u>	50
<u>3.2.3.3 Modelo propuesto por Westley (1979)</u>	52
<u>3.2.3.4 Modelo propuesto por Huse e Cummings (1985)</u>	53
<u>3.2.3.5 Modelo de Nadler y Lawer (1983)</u>	55
<u>3.2.3.6 Modelo Presentado por Thériault (1980)</u>	56
<u>3.2.3.7 Modelo de Werther y Davis (1983)</u>	57
<u>3.2.3.8 Modelo de Hackman et al. (1975)</u>	59
<u>3.3 FENÓMENOS HUMANOS Y ORGANIZACIONALES</u>	63
3.3.1 <u>Gestión de Calidad de Vida en el Trabajo (G-Cvt)</u>	64
<u>4 METODO/PROCEDIMIENTOS</u>	66
<u>4.1 MÉTODO E TÉCNICAS</u>	66
<u>4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN</u>	67
<u>4.3 LUGAR DE LA INVESTIGACIÓN</u>	69
<u>4.4 POBLACIÓN</u>	70
<u>4.5 INSTRUMENTO</u>	70
4.5.1 <u>Validación del instrumento</u>	73
<u>5 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS</u>	73
<u>5.1 CARACTERIZACIÓN DEL SUJETO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	74
<u>5.2 CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA DE LOS INVESTIGADOS</u>	74
5.2.1 <u>El Perfil del Profesor a partir de los datos encontrados</u>	80
<u>5.3 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT)</u>	81
5.3.1 <u>Media y Desvío Estándar de las afirmativas analizadas</u>	81
5.3.2 <u>Resultado de las Dimensiones evaluadas</u>	83
<u>5.4 DISCUSIÓN SOBRE EL TEMA: LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN PRIVADA DE ENSEÑANZA SUPERIOR FACULTAD DE TAPAJÓS EN RELACIÓN A LA CVT.</u>	95
<u>6 CONCLUSIONES</u>	97

<u>7 REFERENCIAS</u>	103
<u>APENDICE</u>	111
<u>ANEXOS</u>	121
<u>ANEXO A: ORIENTACIÓN EN CUANTO A LA RESPUESTA AL CUESTIONARIO</u>	122
<u>ANEXO B: CUESTIONARIO A PARTIR DE LA EECVTPP DE PESTROSKI (2005)</u>	123
<u>ANEXO C: CUADRO : INDICADORES DE LAS DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT) Y RESPECTIVAS AFIRMATIVAS ENCONTRADAS A PARTIR DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LA CVT.</u>	125

ÍNDICE DE CUADROS

<u>CUADRO 1: DEFINICIONES EVOLUTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.</u>	45
<u>CUADRO 2: LAS DIMENSIONES Y LOS FACTORES DE CADA UNA DE ELLAS DE ACUERDO CON WALTON</u>	46
<u>CUADRO 3: DIMENSIONES Y VARIABLES A PARTIR DE LIPPETT</u>	51
<u>CUADRO 4: RAÍCES DE LA CALIDADE DE VIDA EN EL TRABAJO CONFORME WESTLEY</u>	53
<u>CUADRO 5: TRANSACCIONES LIGADAS A CUESTIONES DE REMUNERACIÓN Y SUS CORRESPONDENCIAS.</u>	57
<u>CUADRO 6: FACTORES AMBIENTALES, ORGANIZACIONALES, COMPORTAMENTALES QUE INFLUYEN EL PROYECTO DE CARGOS Y A LA CVT.</u>	60
<u>CUADRO 7: DIMENSIONES PARA EL ANÁLISIS DE LA CVT SEGÚN BELANGER (1973)</u>	60
<u>CUADRO 8: ESCALA DE EVALUACIÓN DE LA CVT ORIGINAL Y SUS MODIFICACIONES</u>	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<u>GRÁFICO 1: EL CRECISMENTO EN EL NÚMERO DE MAGÍSTERES EN BRASIL DE 1998 A 2013</u>	77
<u>GRÁFICO 2: EL CRECIMIENTO EN EL NÚMERO DE DOCTORES EN BRASIL DE 1998 A 2013</u>	77
<u>GRÁFICO 3: REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN</u>	84
<u>GRÁFICO 4: CONDICIONES DE TRABAJO</u>	85
<u>GRÁFICO 5: OPORTUNIDAD INMEDIATA PARA EL USO Y DSENVOLVIMIENTO DE CAPACIDADES HUMANAS</u>	86
<u>GRÁFICO 6: OPORTUNIDAD FUTURA DE CRECIMIENTO Y SEGURADAD</u>	87
<u>GRÁFICO 7: INTEGRACIÓN SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO</u>	89
<u>GRÁFICO 8: CONSTITUCIONALISMO EN LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO</u>	91
<u>GRÁFICO 9: TRABAJO Y ESPACIO TOTAL DE VIDA</u>	93
<u>GRÁFICO 10: RELEVANCIA SOCIAL DE LA VIDA EN EL TRABAJO</u>	94
<u>GRÁFICO 11: PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES DE LA FAT EN RELACIÓN A LA CVT</u>	96

ÍNDICES DE TABLAS/FIGURAS

<u>FIGURA 1: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO X PRODUCTIVIDAD</u>	55
<u>FIGURA 2: MODELO COMPLETO DE LAS DIMENSIONES BÁSICAS DE LA TAREA</u>	62
<u>TABLA 1: REPRESENTACIÓN DE LA FRANJA ETÁREA DE LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN</u>	74
<u>TABLA 2: MEDIOS DE TRANSPORTE UTILIZADOS POR LOS PARTICIPANTES</u>	75
<u>TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES</u>	76
<u>TABLA 4: OTRAS ACTIVIDADES</u>	79

1 INTRODUCCIÓN

Las innumerables transformaciones que han ocurrido en los últimos años en el escenario mundial, dentro de ellos la propia globalización, han obligado a las empresas a buscar formas para tornarse más competitivas. Por lo tanto, las inversiones en tecnología, marketing y calificación profesional son cada vez más requeridas en este nuevo contexto empresarial. De esta forma, las maquinas, equipamientos y software tienen gran relevancia para que las empresas alcancen el éxito deseado. No obstante, las personas que trabajan en las organizaciones siguen siendo responsables de conducir y producir los resultados. Debido a las necesidades de desarrollo y crecimiento, las instituciones comienzan a percibir a las personas como su recurso más valioso, es lo que algunos autores como Chiavanato (2008) denominan capital humano o intelectual

Aun con tantos cambios ocurridos en el mundo empresarial, el trabajo todavía es visto como la forma de garantizar la supervivencia, pero es perceptible que el ser humano busca, más allá de salarios, algo que garantice la satisfacción y calidad de vida dentro y fuera del ambiente organizacional. De acuerdo con Macedo (1990) frecuentemente son identificadas en las organizaciones algunas manifestaciones de satisfacción e insatisfacción con algunas variables relacionadas al trabajo, siendo que estas variables tienden a fortalecer o

debilitar la Calidad de Vida, en tanto tienen influencia directa en la productividad del empleado, y consecuentemente en el desempeño organizacional.

El trabajo docente también está sufriendo transformaciones significativas, tales como la incorporación de nuevas tecnologías y nuevos recursos didácticos. La adaptación a esta nueva forma de enseñanza/aprendizaje, exige que los profesionales que actúan en este campo de trabajo, se capaciten de forma continua, más allá de las exigencias impuestas desde el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), porque está determinado que dichos profesionales deben, para ejercer su rol en la educación superior, poseer al menos el título de una maestría, y deben además obtener de forma continua más saberes que le permitan la permanencia en las aulas. De esta forma, el docente está bajo una frecuente presión y si bien esto puede producir satisfacción por el reconocimiento recibido, puede también ser una fuente de estrés, insatisfacción y desmotivación.

Dejours (1997) afirma que el trabajo docente es una profesión de sufrimiento, que provoca desgaste físico y mental, debido a las constantes exigencias dispuestas sobre los profesionales, tanto en el ambiente de trabajo como por la propia legislación, que establece una constante capacitación de los docentes. Estos aspectos impactan en la calidad de vida en el trabajo, puesto que influyen directamente en el proceso de enseñanza/aprendizaje.

En este sentido, es preciso identificar las variables que causan desequilibrio e insatisfacción dentro de las instituciones, para así saber cuáles son las responsables de mantener el equilibrio de la dinámica relación entre las personas y las organizaciones. Esta evaluación permite, de acuerdo con las necesidades, elaborar y desarrollar estrategias específicas para mantener, perfeccionar o eliminar las variables presentadas, con el fin de que la relación entre organización y empleados promueva el desarrollo y la satisfacción de las partes involucradas.

Según Contes (2003) una de las formas para mantener el equilibrio entre crecimiento organizacional y el bienestar del colaborador es la calidad de vida en el trabajo, para aumentar las expectativas de obtención de la calidad de vida personal, social y familiar, a pesar de que se considera que estas esferas tienen y desempeñan papeles diferentes en la vida del individuo, tal como el propio autor lo señala. De esta manera, las discusiones y las evaluaciones acerca de la temática de la calidad de vida ganan espacio para la preservación de la veracidad del concepto y de su aplicabilidad dentro de los ambientes organizacionales.

La calidad de vida en el trabajo (CVT) pasó a ser una de las grandes preocupaciones de las organizaciones, por la relación entre condiciones adecuadas para la realización del trabajo y la productividad. Mc Gregor (1980), en la década del cincuenta expuso las primeras

teorías que vinculaban la productividad con la satisfacción del trabajador. Fundamentalmente, se pensaba que no era posible unir la productividad a la satisfacción, o cómo el buen desempeño del trabajador le proporcionaba satisfacción y realización. (RODRIGUES, 2009).

En este sentido, se destaca la importancia de la calidad de vida en el trabajo, porque la comprensión y aplicación de este concepto en el ambiente organizacional y la promoción de un ambiente seguro, armonioso y saludable, podrá proporcionar mayores condiciones para que el trabajador pueda desenvolver su potencial, aumentar la eficacia de sus contribuciones y los éxitos en sus resultados, los cuales serán percibidos por todos los que necesitan del rendimiento organizacional.

La necesidad de actuar más profundamente en la valoración de las condiciones del trabajo en lo que refiere a los procedimientos de la tarea en sí, el ambiente físico y los patrones de convivencia, impacta en la Calidad de Vida en el Trabajo. (Limongi-França, 2001). Frente a este contexto, las personas asumen un rol principal, como fuente de creación y diseminación del conocimiento, se vuelven uno de los dos recursos más importantes de las organizaciones. No obstante proporcionar un ambiente de trabajo propicio al desarrollo de las personas, las organizaciones requieren consecuentemente, un trabajo continuo y estratégico por parte de los gestores, pues estos deben saber lidiar con los distintos números de elementos en cada contexto organizacional.

Las organizaciones están compuestas por personas y dependen de estas para alcanzar sus objetivos. Estos grupos de individuos, denominados personal, pasan la mayor parte de su tiempo realizando actividades dentro de estas organizaciones y las ven como medios para alcanzar sus objetivos personales. Por lo tanto, ambos están envueltos en una interacción compleja y continua. Las organizaciones educativas desempeñan un papel central en el desenvolvimiento de los individuos y de las sociedades. Este estudio articula: educación-trabajo-calidad de vida-recursos humanos.

Cuando las personas comenzaron a percibir una mayor importancia en las instituciones de enseñanza superior, se observó un cambio en los términos de conceptos y prácticas, principalmente en lo que respecta a la gestión del personal. No se considera válido para los administradores de recursos humanos, ver a las personas como pasivos agentes productivos o meramente recursos. La tendencia evidente en las organizaciones exitosas es la de invertir en personal, ofertando al profesional en constante perfeccionamiento a través de formación y cursos, una recompensa tanto monetaria como de estatus por medio de planes de

carrera, garantizando así una mayor productividad. Esto permite decir que para las instituciones, el docente es su mayor patrimonio.

Con esta tendencia en las organizaciones es necesario verificar la calidad de vida de los funcionarios como condición para su desarrollo y productividad, puesto que antes la preocupación teórica y práctica en el área de la calidad comprendía esencialmente el problema de la calidad del producto para atender las necesidades los alumnos, sus familias, etc. No obstante, con el tiempo se ha observado que la calidad de los productos y servicios no producía calidad de vida en el trabajo.

Y así, las transformaciones sufridas por la sociedad producen nuevos valores exigidos por la calidad de vida y calidad de vida en el trabajo (CVT). Por lo tanto, el hombre es visto como la pieza más importante del sistema de producción y de prestación de servicios, teniendo en cuenta la calidad de vida en el trabajo, siendo este un asunto de gran importancia para las instituciones de pequeño o gran porte, las cuales ya están comenzando a adoptar abordajes que proporcionen mayor bienestar entre sus profesores.

Las organizaciones educativas implementarán los conocimientos relacionados con la calidad de vida si obtienen beneficios tanto para ellas mismas como para las vidas de sus profesores. Estos beneficios incluyen: menor ausentismo, aumento de la productividad, reducción de la fatiga, actitud positiva en el trabajo, satisfacción en el trabajo, salud y seguridad, entre otros.

Por este motivo, este estudio busca investigar y analizar la calidad de vida en el trabajo del profesor y las consecuencias en caso de tener una baja calidad de vida en este. El presente estudio tendrá como foco de investigación la institución privada de enseñanza superior Facultad de Tapajós (FAT). Una organización constituida para satisfacer la demanda de la ciudad de Itaituba, Estado de Pará, la cual ofrece cursos de grado en las áreas de administración y de pedagogía, además de ofrecer especializaciones también en dichas áreas.

A pesar de ser una institución pequeña y todavía muy joven en el escenario educativo del estado de Pará, en la región norte de Brasil, donde está localizada, es la tercera institución mejor conceptuada de acuerdo a los criterios de evaluación MEC (2013) en lo que respecta a rendimiento de los alumnos que cursan el nivel de grado. Una de las evaluaciones a la que el MEC somete a los alumnos de grado es el Examen Nacional de Desempeño de Estudiantes (ENADE), que busca evaluar tanto a los académicos ingresantes como a los graduados, en lo que concierne a los contenidos programáticos de los cursos que son ofrecidos en las organizaciones de enseñanza superior.

La FAT tiene como misión: ofrecer educación innovadora con calidad en el contenido y en los medios de enseñanza, buscando la formación del ciudadano y la contribución para promover el desarrollo regional. Sus metas a partir de esa misión son: Emprender un proceso educativo que favorezca el desarrollo de los individuos, dotados de capacidad crítica, de autonomía intelectual y comprometidos con la resolución de los problemas sociales; Incrementar la calificación del cuerpo docente y técnico, con vistas a viabilizar la asociación entre el máximo de calificación académica y el máximo compromiso profesional de la institución; Promover la calificación de formación continua y permanente tanto de profesores como de técnicos administrativos, solidarios y comprometidos con la visión institucional para actuar en la comunidad; Proporcionar la producción de conocimiento, a través de la acción-reflexión-acción, pasando por la enseñanza, en la perspectiva de extenderlo a la comunidad, o sea, más que producir conocimiento, busca la formación de ciudadanos libres y capaces, porque entiende una sociedad solidaria, dentro de otros¹.

Es necesario entonces, analizar la calidad de vida en el trabajo del cuerpo docente de la institución para que esta logre alcanzar sus metas y continúe su desarrollo. Dada esta relevancia, se busca investigar, analizar y describir cómo es la calidad de vida del profesional que ejerce diariamente su actividad, y establecer las condiciones necesarias para que la institución pueda continuar el camino para alcanzar las metas propuestas y permanecer en el escenario educacional como una institución destacada ante los órganos reguladores y frente a la sociedad. Por lo tanto, las preguntas orientadoras en torno a la temática en estudio, son: ¿cuál es el nivel de calidad de vida en el trabajo percibida por los profesores de la FAT? ¿De qué forma el departamento de recursos humanos puede contribuir a la mejora de la CVT de estos profesionales?

Los estudios sobre la CVT a lo largo del tiempo, vienen siendo discutidos de forma creciente, dado que la calidad de vida de las personas se constituyó como algo de extrema importancia para que las organizaciones tengan éxito y los individuos se sientan parte del proceso organizacional; y de igual manera, los investigadores de gestión de recursos humanos también han dedicado más tiempo a analizar e investigar este tema, teniendo en cuenta que el ser humano pasa más tiempo dentro de las organizaciones, conviviendo con otros profesionales de su área, sobrecargados de actividades y responsabilidades, que con su propia familia. Por esto, este estudio fue concebido para demostrar y despertar la necesidad y la

¹ Site oficial de la institución FAT: <http://www.faculdaadedotapajos.edu.br/um-pouco-da-historia/>

preocupación para con el área de trabajo, mostrando la importancia de la CVT como condición indispensable para la supervivencia, la satisfacción y la mejora continua de los individuos y de la sociedad.

Así, el estudio se debe a razones sociales, científicas y profesionales inherentes a la temática, porque existe la necesidad de detectar si los profesores dentro de la institución están realmente satisfechos con las cuestiones salariales, estatutarias, organizacionales y se sienten parte del proceso de enseñanza/aprendizaje y en consecuencia, si estos poseen calidad de vida en el trabajo y una consecuente realización profesional y personal. Esta razón creo que justificación trabajo la institución debe conocer la opinión civil de sus profesores en el marco organizacional, ya que tienen una carga significativa de actividades y responsabilidades en su trabajo, pasan más tiempo dentro de las organizaciones, en convivencia con otros colegas de su área, que con su núcleo familiar, deben adaptarse a nuevas exigencias y retos tecnológicos, y todo esto puede afectar su salud con un impacto desfavorable en su función socializadora y educativa con sus alumnos, autores Palfrey e Gasser (2011) resaltan resaltan que son innumerables las denominaciones creadas con el propósito de describir las nuevas enfermedades psicológicas que surgen en la era digital.

El presente estudio pretende contribuir a que la sociedad realice una reflexión acerca de la realidad de los profesionales de la educación, en lo que respecta a la calidad de vida en el trabajo, y colaborar para que las organizaciones y sus profesores puedan conocer algunos factores que influyen en la CVT y que causan alteraciones en el perfil y desenvolvimiento organizacional; así como contribuir con la comunidad científica, proporcionando recursos para el incremento del saber conceptual y empírico, con el fin de profundizar el conocimiento sobre el tema y contribuir a futuras investigaciones. Además de colaborar con los profesionales de gestión en recursos humanos, en la actualización de los conocimientos con respecto a la temática, más allá de proporcionar elementos valiosos para la práctica como profesor y especialista en recursos humanos, auxiliando a dichos profesionales a mejorar el conocimiento sobre el tema central de estudio.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivos Generales

En diversas clases sociales se están realizando estudios para verificar la calidad de vida en el trabajo. En el campo de la educación también se dan estos estudios con frecuencia;

se puede citar por ejemplo, los estudios realizados por Dias (2001); Petroski (2005); Pereira (2006); Serra (2006); Lourenço (2009), dentro de otros; todo ellos buscando los caminos que permitan evaluar la percepción del docente respecto a la calidad de vida en el trabajo. Frente a los estudios ya mencionados, ésta investigación tiene como objetivo central: Evaluar la calidad de vida en el trabajo de los docentes en esta institución de enseñanza superior Facultad de Tapajós (FAT).

2.2 Objetivos Específicos

Para alcanzar el objetivo central del estudio, se hace necesario trazar caminos para la investigación y por tanto se explicitan los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Evaluar y presentar la percepción y sensibilidad de los profesores en relación a las prácticas de gestión de la CVT en la institución;
- ✓ Identificar y describir los niveles de satisfacción de los profesores de enseñanza superior con su CVT;
- ✓ Verificar la influencia de las variables sociodemográficas sobre el nivel de satisfacción global de los profesores con su CVT.

3 MARCO TEÓRICO

En este capítulo es presentado el marco teórico referencial acerca de la temática, dividiendo la teorización en secciones, las cuales traen: las primeras manifestaciones del hombre en la producción; esta sección tiene por objetivo central introducir un breve análisis histórico sobre las relaciones del individuo y el trabajo, destacando el trabajo del docente; y además de trazar un breve abordaje sobre el trabajo y los factores de riesgo y salud, son abordadas las relaciones entre estrés, el ambiente del trabajo y sus repercusiones sobre la salud y el desempeño del trabajador. Contempla además, la calidad de vida en el trabajo con un historial sobre el tema, conceptualizaciones según la visión de diversos autores, modelos desarrollados alrededor del concepto de CVT y la Gestión de la CVT.

3.1 Visión Contemporánea acerca de la Calidad de Vida en el Mundo Globalizado

En las últimas décadas el tema de la calidad de vida viene siendo muy discutido, teniendo en cuenta los cambios ocurridos en el mundo moderno y su impacto en los sujetos y

organizaciones. Bispo (2008) sostiene que la preocupación hacia la CVT se destaca en los debates corporativos en función de la fuerte relación entre la salud de los empleados y la salud de la empresa, que no es más que la supervivencia y el crecimiento organizacional.

Las nuevas definiciones, los nuevos modelos de organización y gestión en el mundo del trabajo han acelerado este proceso de búsqueda incesante por el conocimiento y la mejora de la vida. Para dar soporte a esta nueva visión sobre el trabajo, los avances tecnológicos han contribuido a la mejora en las condiciones de trabajo y consecuentemente, en la vida de las personas. Estos pueden ser algunos de los motivos por los que esta temática está tan de relieve en el mundo globalizado.

Por lo tanto, un factor crucial para la supervivencia de las organizaciones es la competitividad empresarial, pues el aumento de la competencia ganó amplitud en el inicio de la década de 1990, con la progresiva apertura comercial y la desregulación de los mercados. La innovación adquirió una posición central en la estrategia de las organizaciones que desean mantener o expandir sus porciones del mercado, traducidas principalmente en las formas de producir u ofrecer el producto o servicio. A partir de este abordaje, se puede configurar la proximidad de los temas innovación, competencia y CVT, para el éxito de una organización (Maximiliano, 2007).

Por otro lado, las personas tienen la sensación a partir del uso de las nuevas tecnologías durante su jornada laboral, que su tiempo fue reducido, en muchos casos no consiguen realizar tantas actividades y funciones en el tiempo determinado, en su horario de trabajo, provocando que el individuo esté cada vez más envuelto en su rutina laboral, mientras el tiempo con su familia, o el dedicado al placer y al deporte, entre otros, se reduce y en muchos casos hasta se torna inexistente, lo que causa un gran insatisfacción en relación con la calidad de vida en el trabajo. El sistema educativo en el cual el profesor está inserto provoca que él subsista con muchas de sus necesidades insatisfechas, y debido a la calidad de vida que los profesores actualmente poseen, esta profesión ha disminuido en la significación de ser deseada/estimada.

Las constantes cargas impuestas a los trabajadores del conocimiento exceden las fronteras del lugar de trabajo y la calificación profesional aumenta todos los días, independientemente del área en que el profesional actúa. Todo este procedimiento industrial de innovación tecnológica para crear y desarrollar un producto de calidad, no crea más tiempo disponible para los trabajadores (Pilatti, 2007).

3.1.1 El trabajo y la Globalización

Pero no solamente en el presente es que el individuo mantiene una relación antagónica en lo que respecta al trabajo; ya de amor, ya de odio según lo que señalan los autores Benthán² apud Hunt e Sherman (1986) quienes destacan que el trabajador posee aversión al trabajo y que “las emociones como el amor o el deseo son ocio” Matheus (1946) nos recuerda que el trabajador vivía de forma inhumana, con jornadas laborales que duraban hasta dieciocho horas diarias. Así muchas veces el trabajador percibía al trabajo como algo indeseado, fuente de desgaste y sufrimiento, pero por otro lado, también fuente de realización, reconocimiento, y que otorga sentido a la vida y trae dignidad al individuo.

En el inicio del Siglo XVIII se dio un gran cambio en los procesos industriales. La población mundial crecía aceleradamente, el mercado consumidor estimulaba la producción en gran escala e inducía el mejoramiento tecnológico. La mano de obra se volvía abundante debido a factores determinantes como: el crecimiento de la población y otra parte de la población que provenía del medio rural.

Inglaterra detentaba la hegemonía tecnológica. Con la conquista de las colonias y el dominio de los mares, tenía lo indispensable para activar sus industrias: el mercado consumidor y el transporte. Las industrias se modernizaban. Con los inventos de John Key (la lanzadera volante), Hargreaves (la “spinning Jenny”), Richard Arkwright (el telar hidráulico), James Watt (la máquina a vapor), se hacía necesario un cambio en los procesos productivos para dinamizar la manufactura. (Smith, 1794; Barbeiro, 1976).

El liberalismo clásico servía de soporte teórico y filosófico sobre la naturaleza y el comportamiento del hombre, y como orientación de los procesos productivos. La “acumulación de capital” era la palabra de orden de los dueños de las fábricas y comerciantes (Trevelyan, 1794 apud Hobsbaw, 1981). En este contexto, surgirán las primeras preocupaciones con la racionalización de la producción y con el trabajador ante sus tareas.

Smith (1794) citado por Petroski (2005) fue uno de los grandes incentivadores de la racionalización de la producción, el autor visualizó ese proceso como un medio eficiente para la mayor destreza de los trabajadores y la minimización del tiempo de producción. Comulgando con esa visión deshumana, Ricardo (1946) citado por Rodrigues (2011) comenta sobre la remuneración que los operarios recibían: “el salario debe ser el precio necesario para que el trabajador subsista y perpetúe su clase, sin aumento o reducción” (p.188). Hunt y Sherman (1986) apud Sant’Anna, Kilimnik, Moraes (2011), son contundentes en afirmar que

² Benthán, Jeremiy apud Gverz, H.K. (1963) The evolution of liberalism. Nova York: Collier.

“el hambre no ejerce apenas una presión mansa, silenciosa e incesante, sino que también obliga a los más intensos esfuerzos” (...) solamente el aguijón del hambre lleva a los trabajadores hacia el trabajo” (p.5) El trabajador tenía así una vida en el trabajo donde sus necesidades básicas no eran consideradas.

Hunt y Sherman³ (1986) fueron probablemente los primeros dueños de fábrica en “proporcionar condiciones decentes de trabajo, salarios aceptables y educación para los hijos de los operarios” (p. 78) La mejor calidad de vida en las fábricas fue en aquel momento correlacionada, de forma práctica, como el mejor desempeño productivo. En el relevamiento bibliográfico que se ha realizado, Owen aparece como el pionero con métodos para humanizar las condiciones de trabajo hacia el interior de la fábrica.

La eficiencia de la producción continuó siendo muy cuestionada en el Siglo XIX. La división de tareas, a través de la especialización fue defendida por Mill (1965) citado por Rodrigues (2011) que sugirió un salario proporcional a la producción de cada trabajador. Incluso sin afectar la práctica de los procesos productivos, el trabajador pasó a ser motivo de preocupación y cuestionamiento. La motivación económica, la mejora del ambiente del trabajo y la monotonía con la especialización, factores que afectaban directamente la vida del trabajador en el lugar de trabajo, pasaron a ser teorizados tímidamente y en algunas pocas empresas considerados de forma práctica.

Un ejemplo notable en los Estados Unidos hacia el final del Siglo XIX: la expansión de las entradas de hierro en el territorio americano se constituyó en uno de los mayores emprendimientos de la época. Poor⁴ apud Lodi (1978), el coordinador de este emprendimiento tomó como directriz para una mayor eficiencia tres factores: la organización, la comunicación y la información. A partir de su “modelo”, Poor proporcionó a sus trabajadores una gran motivación y, se puede afirmar, una relativa satisfacción en el trabajo.

La fácil comunicación entre los trabajadores de los diversos niveles, la explicitación constante de los grandes objetivos de los senderos transitados, los salarios proporcionales al desempeño de cada trabajador y un ambiente de trabajo, que inducía la libertad y a abrirse un camino, hicieron que los trabajadores sintiesen que estaban realizando algo significativo y que estaban siendo valorizados. Esto sin duda alguna, motivó satisfacción al trabajador de la época.

³ El enfoque hecho por Hunt e Sherman tiene como base la obra de M. Beer, *Life of Robert* (Nova York, Knopf, 1920, p.

⁴ Poor, H.. (1962) *Men is business*. In. Miller, W.. Nova York: Herper & Row.

En Europa, en particular en Inglaterra, como recuerda Matheus (1946), se vivía, en la época, una crisis de desempleo que motivo que millares de trabajadores migrasen a los Estados Unidos (Remond 1961; Coriat 1980). El mercado y la expectativa para el consumo de productos industrializados, interna y externa, existían. La mano de obra no especializada era abundante y barata. Había un gran problema: los procesos productivos.

A partir de los métodos empíricos, Taylor estableció y compuso técnicas para una administración, volcada hacia la producción individual. Empíricamente, él investigó métodos y dedujo métodos más eficientes en el desarrollo de las máquinas y de los trabajadores. Fue a través de los principios introducidos por Taylor, o sea, la división del trabajo en tareas simples y previamente definidas, que la utilización de mano de obra especializada paso a ser ampliamente posible y viable. De esta forma, la industria asumió el control del proceso y pudo aumentar sustancialmente su productividad y producción, utilizando mano de obra del trabajador no especializado.

La filosofía propuesta era la racionalización de la producción, alcanzando como producto final, la productividad y la motivación económica del trabajador. En cuanto a la “prosperidad” del trabajador, en la administración científica, según Taylor (1987) va más allá de salarios más altos que los recibidos por los obreros de su clase, consiguiendo el aprovechamiento de los hombres de forma más eficiente y habituándolos a desempeñar tipos de trabajo más elevados, para los cuales tenían aptitudes naturales, atribuyéndoles, siempre que fuera posible, ese género de trabajo.

Ford, que fue adepto del taylorismo, entendía que una de las necesidades básicas para la “prosperidad” del trabajador, eran los aspectos físicos del lugar de trabajo. Él defendía que una “condición esencial para conseguir extraer lo mejor de la producción humana es disponer de instalaciones amplias, limpias y debidamente ventiladas”

El Taylorismo y el Fordismo proporcionaron a los trabajadores de la época mejores condiciones de trabajo. Tanto en los aspectos motivacionales como en la proyección del ambiente físico de trabajo, Taylor valoraba al trabajador y le otorgó condiciones para ganar proporcionalmente a su producción. La forma racional de ejecución de tareas, presentadas por el taylorismo, llevó al trabajador a un desgaste físico casi deshumano, en una visión actual, pero sin duda se constituyó como una tarea más significativa.

Los valores traducidos en el período del taylorismo aparentemente proporcionaron al trabajador, en la época, una mejor calidad de vida en el trabajo y sirvieron de base para los estudios del comportamiento humano en el trabajo. Hoy, las críticas a este método de trabajo y principalmente, hacia la forma en cómo el taylorismo abordó el trabajo son constantes.

Algunas de ellas intentan entender a Taylor en el contexto actual, y con este marco, se critica su administración científica, introducida en el inicio del Siglo.

En el presente, la motivación económica propuesta por Taylor, no es ya suficiente para mantener al trabajador comprometido con la eficiencia y productividad organizacional, o llevarlo a tener satisfacción en el trabajo. De todas formas, las ideas del economista aún están vivas, con otros rótulos o implícitamente insertas en las diversas escalas sociales o de la producción.

Actualmente, las personas viven la era del conocimiento tal como asegura Demo (2011). En este momento, es preciso considerar la “intensa” característica del conocimiento, donde todo gira en torno al saber de las grandes conquistas tecnológicas, que más de una vez saca a la luz el tema del conocimiento. En el cual, el docente cobra relevancia y al mismo tiempo, una sobrecarga de trabajo, visto que él precisa formar personas aptas para las nuevas exigencias del mercado. Siendo también que, junto con este aumento, las responsabilidades, las tareas que acumulan y la rentabilidad financiera está disminuyendo. La búsqueda por una calidad de vida mejor se volvió una constante para todos los individuos, tal como lo corrobora Savater (2007) al afirmar que se exige mucho de los profesores pero que ellos, en casi todos los países, se encontraban un poco abandonados por la sociedad. Se exige mucho a los profesores, pero ellos no son ni se sienten valorados, sin disfrutar, en la mayoría de los casos, de la dignidad y del bienestar social.

3.1.2 Trabajo del Docente

Tardif (2000) aclara que si una persona ejerce por un buen tiempo una actividad, no hace simplemente una cosa, “su actividad acarrea las marcas de su propia actividad y una buena parte de su existencia es caracterizada por su actuación profesional” (p.1) Así, la profesión que más se asemeja a esta definición es la actividad del profesor, puesto que una vez que el ser humano pasa a ejercer esta profesión, las características de la misma pasan a formar parte de su personalidad, de su identidad.

Según Cunha (2008), la docencia es una profesión compleja, por ello sólo se podrá avanzar en procesos de calificación más efectivos, cuando sea reconocida esa complejidad. Pues tal actividad requiere conocimientos particulares que tienen un fuerte componente de construcción en la práctica. En tanto, una práctica nunca es igual a otra, es siempre única. En consecuencia, son necesarias diversas capacidades para enfrentar situaciones adversas.

En la trayectoria de vida personal, especialmente profesional, el docente de enseñanza superior interiorizó distintos saberes, creencias y valores, los cuales componen su personalidad y sus relaciones con los otros (especialmente con los alumnos) y esos son actualizados de manera poco reflexiva, pero con gran convicción, en la práctica.

De entre las diversas acepciones empleadas para el trabajo, las que más se adecúan a la conceptualización del trabajo del profesional docente es la idea presentada en el diccionario Houaiss⁵ “conjunto de actividades, productivas o creativas, que el hombre ejerce para llegar a un determinado fin; actividad regular, remunerada o asalariada; ejercicio efectivo de esta actividad humana que, con auxilio o no de máquinas, se caracteriza como un factor esencial en la producción de bienes y servicios”. La palabra trabajo puede ser definida como todas las actividades ejercidas de forma regular, directamente por el ser humano, remunerada, utilizando o no equipamiento que resultaron en la producción o en una transformación de algo.

Debido a este trabajo, por muchos años la figura del profesor, la función del docente, disfrutó de una imagen bien conceptualizada, entendiendo que sus virtudes están expresadas en la devoción, dedicación, sabiduría, paciencia y sacrificio (Fonseca, 2001). Hoy, sin embargo es percibida una nueva concepción acerca de este profesional, debido a que el término está asociado a la profesionalización, autonomía y revalorización, la cual demuestra de qué forma el escenario educacional está pautado últimamente, tratando al individuo como un profesional, que simplemente debe desenvolver su trabajo como cualquier otro profesional, representando el estado precario en el que se encuentra el sistema educacional en todo el mundo.

El sistema educacional en el que el profesor está inserto, produce que él sobreviva con muchas de sus necesidades insatisfechas. Es una profesión que dejó de ser deseada, debido al descontento por la calidad de vida que ellos viven actualmente. González (2008) citado por Guevara y Domínguez, (2011) complementa reforzando que este profesional es marcado por sus necesidades básicas insatisfechas, relacionadas con el alto costo de vida, el aumento de la inflación y falta de recursos para adquirir medicamentos, forzándolo a vivir de crédito para conseguir mantenerse. Por otra parte, tiene dificultades para adquirir la tan soñada casa propia, porque los salarios no son reajustados, lo que le impide el acceso al crédito en bancos privados hipotecarios. Algunas frases tales como “yo creo que nuestra

⁵ Houaiss, A. **Dicionário Houaiss [on line]**. Exclusivo para suscriptores. Da Universo On line – Uol. Disponible en el site: <http://houaiss.uol.com.br>

calidad de vida es terrible” o “antes de ser profesor universitario fui altamente requerido”, sirven de ejemplo para ilustrar este punto.

Schwartz e Bittencourt (2012) sostienen que es preciso resaltar que el profesor no se constituye solamente a partir de lo que él piensa de sí mismo, sino que es fuertemente construido por las cualidades que la sociedad atribuye y espera de él. Siendo así, imágenes como la del profesor que ama su profesión, que nació con un don para ejercerla, que es responsable de cambiar el mundo, de transformar la sociedad, son recurrentes en los discursos académicos y del sentido común, los cuales de tan repetidos terminan siendo naturalizados y no cuestionados.

Esta nueva visión acerca del trabajo docente es responsable de la situación de insatisfacción y descalificación profesional, a la cual los profesores están siendo expuestos actualmente. Esta situación deriva, por un lado, del progresivo deterioro de los salarios y, por otro, de la disminución del estatus social y de las precarias condiciones de trabajo (Fonseca, 2001). De este modo, el mismo autor resalta que en la mayoría de los países en desarrollo, el docente es un individuo de nivel socio económico bajo, su formación es en general insuficiente (fruto de la mala calidad de enseñanza que se ofreció en las escuelas públicas), la formación profesional es precaria (o inexistente) y posee un escaso contacto con la producción científica, la tecnología y los libros y, consecuentemente, con el uso de esos recursos.

Rodrigues (2011) afirma [...] que “los profesores universitarios” entregan el producto”, “operacionalizan la entrega” y “facilitan el aprendizaje de los clientes”, dentro de un régimen de “gestión de calidad” en el cual, los académicos vieron clientes seleccionando módulos de forma aleatoria, en las universidades, “el desarrollo de la habilidad técnica” gana importancia en detrimento del pensamiento crítico.

Por otro lado, esta desvalorización del trabajo del docente no hace desmerecer la visión de dependencia que existe de las demás profesiones que diariamente necesitan del profesor para que se concreten. El docente asumió y continua asumiendo un papel de gran relevancia, puesto que este profesional precisa poseer, exponer y revisar su conocimiento, siempre con mucha dedicación; como señala Marques (2009), el profesor es un profesional de magisterio, encargado de transmitir personalmente, conocimientos y educar al alumno. Estas son tareas complejas que cada día son exigidas al docente.

Para enseñar no basta el conocimiento técnico científico de la materia sino que también es necesario: revisar y actualizar dicho conocimiento, tener dominio del aula, tratar al alumno con respeto y, al mismo tiempo, con autoridad; saber elaborar las evaluaciones y

evaluar a los alumnos, prepararlos para la vida, ayudarlos a madurar de acuerdo a las etapas de su existencia. Con tantas atribuciones y responsabilidades dentro y fuera del ambiente organizacional, el docente pasa mucho de su tiempo trabajando, lo que provoca muchas veces, el padecimiento de ese profesional, debido especialmente a la aparición de estrés. En este sentido, Pérez Jaúregui (2005) sostiene que el riesgo de estrés aumenta considerablemente en estos profesionales, alcanzando una importancia preocupante, que puede producir la aparición de un síndrome específico llamado Síndrome de Burnout.

3.1.3 Trabajo: Factores de Riesgo para la Salud

La humanidad vive parte de su tiempo en función del trabajo, lo cual puede ser un indicador determinante para fragilizar su salud. En la actual coyuntura de trabajo, donde el ser humano está cada vez más sobrecargado, en una carrera incesante, el estrés es la dolencia que más afecta al individuo en el mundo entero; siendo así, los estudios están cada vez más enfocados en la salud en el trabajo.

Reyes (2002) destaca que el estado de alerta permanente del profesor, las tensiones interpersonales hacia el interior de los conflictos de naturaleza profesional en el aula, las necesidades administrativas del establecimiento educacional, el esfuerzo constante y permanente para determinados caminos, objetivos muy específicos para períodos específicos de tiempo, la escasa percepción, realización y gestión permanente del tiempo en periodos limitados, son la razón suficiente para generar estrés entre otras dolencias llamadas profesionales.

Se define por dolencia profesional⁶ “la lesión corporal, perturbación funcional o dolencia, que sea consecuencia necesaria y directa de la actividad ejercida por el trabajador y no represente normal desgaste del organismo”, es aquella que resulta directamente de las condiciones de trabajo y en nada se distingue de las otras dolencias, salvo por la falta de tener un origen en factores de riesgo existente en los propios sitios de trabajo, lo que deja a cualquier individuo vulnerable.

Para Guevara y Domínguez (2011) el padecimiento ha afectado a estos profesionales, debido a que la angustia del trabajo prevalece como consecuencia de las exigencias excesivas a las que están sometidos. La tensión está presente en estos profesionales cuando ellos esperan algún tipo de beneficio ya sea legal o contractual, este no es atendido de la manera que

⁶ Decreto-Ley n.o 503/99 de 20 de Noviembre en el Art. 3, ratificado en el Decreto Reglamentario n.º 76/2007, de 17 de Julio.

debiera serlo y las aspiraciones ocasionales de los docentes se frustran. Hay una desproporción entre la percepción de dinero y el nivel profesional. El estrés que es causado por enfrentar situaciones que el ejercicio de sus funciones y responsabilidades involucran, en muchos casos termina causando un accidente de trabajo.

El Accidente de trabajo “ ocurre por el ejercicio de trabajo al servicio de la empresa, o también por el ejercicio de trabajo de los asegurados especiales, provocando lesión corporal o perturbación funcional que causa la muerte, la pérdida o reducción de la capacidad para el trabajo tanto permanente como temporario”.⁷ Siendo que, tanto los accidentes y las dolencias profesionales causan daños no sólo de vida al ser humano sino también a la sociedad

Frente a esta prerrogativa, son necesarios estudios sobre el perfil epidemiológico de los trabajadores en relación con la carga de trabajo, la llamada “exigencia o demandas psicobiológicas del proceso de trabajo” (Grecco, Oliveira y Gomes, 1996, p.61). Así, la carga de trabajo es la exigencia permanente a la cual está sujeto el trabajador, en determinado tiempo, que pueden requerir ciertas capacidades biológicas o psicológicas. Siendo que esta ocupa un papel destacado en lo que se refiere a la salud y a la calidad de vida del individuo.

De este modo, las cargas de trabajo son parte del profesor, las cuales se pueden mencionar: cargas psíquicas- estas hacen referencia a la disposiciones psicológicas que son materializadas en el propio cuerpo y son refractadas por medio de él (relaciones emocionales), cargas físicas – hacen exigencias en la materialidad externa, en las cuales la mutación ocurre en la interacción con el cuerpo (interacción ambiental), y que son reflejadas directa o indirectamente en la salud y en la vida del docente.

En las investigaciones en las Universidades Federales do Sul do Brasil sobre la caracterización de cargas de trabajo entre profesores en los años 2001 y 2005, Lemos y Cruz (2005), identificaron distintos aspectos de las condiciones de trabajo responsables de causar malestar físico y psicológico entre los docentes, de los cuales merecen ser destacados: la sobrecarga física debido a la necesidad de acarrear innumerables materiales didácticos; la falta de disponibilidad de materiales/equipamientos para administrar aulas con más calidad; los excesos de trabajo extra clase (preparación de material de aula, revisión bibliográfica, corrección de pruebas), ruidos causado por las conversaciones paralelas (haciéndose necesario la alteración en el tono de voz para hacerse oír), cumplimiento del tiempo institucional (una vez que éste profesional debe cumplir con un cronograma específico determinado por la institución, el cual contempla entre otros, el deber de entregar notas en la fecha estipulada),

⁷ Michel, O. (2001) *Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais*. 2. ed. rev., ampl. São Paulo: Ltr.

además acarrea con el desinterés por parte de los alumnos en torno del contenido presentado. Cabe resaltar que la insatisfacción por el salario recibido, corresponde al ítem de mayor descontento por parte de los profesores. De esta forma se percibe que estos ítems están directamente relacionados a la calidad del trabajo docente, así como la propia salud de este trabajador.

Silva (2006), en los más recientes estudios que abarcan la temática, constató la preocupación en entender/comprender la salud física y mental de los docentes, el proceso de padecimiento que los afecta, como también a las relaciones entre ciertas patologías y las características del trabajo docente. En la mayoría de los estudios, el padecimiento se caracteriza como una de las formas de expresión de la insatisfacción hacia la profesión y del desgaste físico y mental, que afectan a los profesores en forma de Síndrome de Burnout en sus distintas dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y bajo compromiso emocional en el trabajo.

Por ocupar un lugar destacado en el proceso social y productivo, atendiendo directamente la demanda (a través de la actividades de asistencia interpersonal y de la dedicación en el aprendizaje de los otros), por persistir en la profesión, muchos de los docentes han manifestado señales de padecimiento tanto físico como psicológicos donde los diagnósticos son siempre conocidos, sin embargo las causas son ignoradas.

Los profesionales de esta área son más vulnerables a los denominados trastornos psicosociales en el trabajo, asociados a los agravantes en la condición física (por ejemplo, las Lesiones por Esfuerzos Repetitivos - LER). Algunos de estos trastornos psicosociales del trabajo son: neurosis del trabajo, estrés y síndrome de Burnout, fatiga psicológica. Estas dolencias están asociadas por los factores generadores de problemas físicos y psíquicos, esto se justifica según Reis et al. (2006), por el hecho de que enseñar es una actividad altamente estresante que refleja directamente en el desempeño profesional, en la salud física y mental del profesor.

En general, los profesores que dedican años de su vida a la profesión, sufren desgastes, que pueden acarrear problemas en la salud y sólo son percibidos cuando presentan algunas señales de estrés; Reyes (2002) llama la atención sobre este punto, en tanto sostiene que para el profesor con años de trabajo, las razones de estrés son el exceso de trabajo, la carga de tiempo administrativo, la alta exigencia que produce la obligación de tener innumerables calificaciones en determinado periodo, la falta de tiempo para un buen desenvolvimiento de su trabajo profesional y de las ocupaciones personales, y la falta de

recursos económicos que puede producir endeudamiento. Cualquiera de estos factores puede causar padecimiento en el profesional de la docencia debido al estrés que ellas generan.

3.1.4 Los Estudios Relevantes sobre el Comportamiento Humano en Relación a la Satisfacción del Individuo en el Trabajo

En el inicio de los años 20, surgieron las primeras manifestaciones científicas sobre la influencia de las condiciones físicas del lugar de trabajo en la productividad industrial. En este sentido, el primer experimento, en la tentativa de correlacionar las dos variables, ocurrió entre 1924 y 1927, en la “Western Electric Company”⁸, debido a la preocupación de la empresa por el bienestar de sus empleados, que si bien mantenía salarios altos y preservaba el ambiente de trabajo, buscó también despertar la vocación de sus empleados, a fin de asignarlos en funciones compatibles. De esta forma, la empresa presentó algunas innovaciones en las condiciones materiales de trabajo, se trataba de “una empresa bien progresista, con planes de pensiones, beneficios en el caso de dolencias y numerosas facilidades racionales y otras” (Brown, 1972, p.66). Así mismo, según resaltó el autor, las quejas e insatisfacciones continuaban.

A partir de entonces, innumerables investigaciones fueron realizadas; dentro de las cuales se destacan la realizada por Elton Mayo⁹. Este nuevo estudio tenía por objetivo el estudio de los efectos de la fatiga y la monotonía, tuvo inicio en abril de 1927 (Mottez, 1973). El estudio fue realizado con seis alumnas de enseñanza media, dividida en dos etapas; la primera fue realizada en la sala de teste de montaje de relés y la segunda, en el programa de entrevistas. El proceso se dio a través de la observación del supervisor que revisaba todo el movimiento, posicionamiento y comentarios que las alumnas escogidas hacían, en relación con el trabajo.

Miller e Form citado por Brown (1972) presentaron algunas conclusiones en relación a las investigaciones iniciales de Mayo en Hawthorn: el trabajo es una actividad grupal; la necesidad de reconocimiento y seguridad, y el sentido de pertenencia son más importantes en la determinación de la moral del funcionario y de la productividad de lo que lo son las condiciones físicas bajo las cuales él trabaja; el trabajador es una persona cuyas actitudes y

⁸ A Western Electric Company se encontraba en Hawthorne próximo a Chicago y fabricaba equipamientos para la Bell Telephone. En el inicio del experimento, esta industria tenía aproximadamente 30.000 trabajadores de 60 nacionalidades diferentes (Brown, 1972; Neto, 1977).

⁹ George Elton Mayo, australiano de Adelaide, nació en 1880, se formó en Psicología da Universidad de Adelaide, e a partir de 1926, ocupó el cargo de departamento de Investigación Industrial Harvard.

eficiencia son condicionadas por las demandas sociales. Mayo continuó con las investigaciones, sólo cambió el foco ya que se orientó a las actitudes y aspiraciones de los trabajadores.

En este sentido, montó el programa de entrevistas que alcanzaría a todos los empleados; sin embargo, este ambicioso plan no fue ejecutado. En el período de 1923 a 1930, fueron entrevistados 21.126 empleados (Trewamatha & Newport, 1979). Los estudios fueron realizados hasta 1932, siendo paralizados por la recesión provocada por motivos económicos que se abatió en aquel período.

Varias críticas fueron hechas a los experimentos realizados por Mayo, las cuales fueron contestadas por Homans (1973) con respecto a las críticas hechas por Bendix y Fischer (1973), al decir que ellos “desatendieron los descubrimientos concretos de las investigaciones” (p.130), ya que no hablaban de ellos en sí, sino “sobre sus interpretaciones más amplias”

Las contribuciones de las investigaciones realizadas por Mayo son irrefutables para el estudio del comportamiento humano y la calidad de vida en el trabajo. Factores introducidos o descubiertos en la fábrica “Western Electric Company”, son hoy analizados, estudiados y discutidos en los grupos sociales.

3.1.4.1 Maslow: La satisfacción a partir de las necesidades

Lopes (1980) revela que Abraham Maslow fue el “primero en relacionar las necesidades en un cuadro teórico amplio en su teoría de motivación humana, basada en una jerarquía de las necesidades humanas básicas” (p. 34). El trabajo de Maslow fue presentado de forma general, pero su estudio aquí se hace necesario pues tal teoría sirvió de apoyo a otros científicos sociales, tal como Douglas McGregor, que la utilizó para analizar las condiciones de vida y las necesidades del individuo en el trabajo.

En una primera visión, puede decirse que el individuo tiene necesidades viscerogénicas o sea, necesidades innatas tales como: hambre, sed, oxígeno, sexo; y necesidades psicogénicas; también se destacaron las necesidades adquiridas o sea, aprendidas a lo largo de la vida como; el amor, la asociación, el reconocimiento, el respeto, el poder. Lo que en la concepción de Moscovici (1980), son necesidades inductoras de “motivación de deficiencia” y de “motivación de crecimiento”. Además de que también existe una segunda clasificación amplia hecha por Trewatha & Newport (1979), que las categorizan como: fisiológicas, psicológicas y sociológicas.

Maslow (1971) afirmaba que [...] el hombre está dotado de necesidades, las cuales están organizadas en una jerarquía de valor o preminencia. Siempre habrá una manifestación de otra necesidad, cuando la necesidad anterior sea satisfecha. Siendo el ser humano un animal que está siempre deseando algo, todas las necesidades están interligadas, no habiendo deseo aislado uno de otro; de esta forma, toda y cualquier necesidad se encuentra interligada con el estado de satisfacción de otras necesidades.

La “jerarquía de necesidades” de Maslow (1971) está compuesta por cinco necesidades fundamentales: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización. Inicialmente fue propuesta por el autor de forma secuencial. De esta forma, las necesidades pueden aparecer de manera consciente e inconsciente, siendo la segunda, la más frecuente. Davis y Newstrom (2002) resaltan que cuando el asunto es el trabajo, difícilmente las necesidades fisiológicas dominan, ya que se encuentran razonablemente satisfechas, excepto en casos de secuencia en las rutinas de trabajo, en la cual el trabajador podrá estar días sin dormir, por ejemplo.

Davidoff (2001) describe que: cuando las necesidades fisiológicas del individuo están saciadas, las necesidades de seguridad emergen, dada la necesidad de protección, de sentirse libre de peligro, y de percibir un ambiente seguro y estable. Así, el individuo necesita cuentas bancarias, seguros de vida, y adopta preceptos religiosos y filosóficos para orientar su vida. Actualmente, los empleados muestran desconfianza en relación a las acciones incoherentes y arbitrarias por parte del empleador. Esto origina una permanente sensación de inestabilidad e inseguridad en el trabajador en lo que respecta a su permanencia en el empleo, o así mismo al futuro dentro de la organización, evidenciando un gran desgaste psicológico.

Megginson, Mosley y Pietri Jr. (1998) afirman que cada necesidad emerge del deseo de satisfacción, así cuando el individuo satisface la necesidad de seguridad, surgen las necesidades sociales, de afecto, de amar y ser amado, de tener amigos, familia y una buena relación con los colegas en el ambiente de trabajo. De la misma forma, cuando estas necesidades no están siendo suficientemente satisfechas el individuo se vuelve avieso, hostil en relación a las otras personas que lo rodean.

Una vez satisfechas las necesidades sociales, el ser humano pasa a las necesidades de estima, que contemplan el deseo de ser respetado y querido por las otras personas y por sí mismo. De este modo, el deseo de sentirse valorado en el hogar, en el trabajo y en la comunidad emerge en el individuo (Davidoff, 2001). La contemplación de estas necesidades conduce a sentimientos de autoconfianza, independencia, de valor, poder, capacidad y

utilidad, en tanto que su frustración causa sentimientos de inferioridad, flaqueza, dependencia y desamparo (Chiavenato, 1993; Megginson; Mosley; Pietri Jr, 1998)

Davidoff (2001) concluye afirmando que, cuando todas las necesidades anteriores están satisfechas, el individuo buscará la autorrealización, que comprende las necesidades humanas más complejas, pues es preciso esforzarse para desenvolver nuevas habilidades, capacitarse aún más, tomar decisiones para conseguir realizar sus ideas. Sin embargo, según Megginson, Mosley y Pietri Jr. (1998), aunque las organizaciones en general, han evolucionado, no propician aún un ambiente que posibilite la autorrealización de los trabajadores.

Maslow (1971) quien posteriormente, admitió que su jerarquía en realidad, era menos rígida de lo que había sido sugerido por otros autores, ejemplifica que [...] Cuando es satisfecha una necesidad, luego surgirá otra necesidad. Esta visión da a entender que otra necesidad aparecerá cuando la anterior fue totalmente satisfecha, ocasionando una visión errónea de las necesidades humanas, siendo que en realidad, en nuestra sociedad la mayoría de las personas se encuentran parcialmente satisfechas y parcialmente insatisfechas en todas sus necesidades fundamentales. Ejemplificando en números inexactos, se puede decir que el ciudadano medio satisface tal vez un 85% de sus necesidades fisiológicas, 70% de las de seguridad y un 10% de las de autorrealización.

De este modo, el ser humano no necesita estar totalmente satisfecho para que emerja otra necesidad. El individuo puede por ejemplo, ansiar la realización de seguridad aunque las necesidades fisiológicas no estén totalmente satisfechas, y así sucesivamente. Es evidente que el ciclo de necesidades/comportamiento es apenas uno de los factores que influyen en las acciones individuales, pero también es uno de los puntos más significativos en el análisis de la calidad de vida del individuo en el trabajo.

3.1.4.2 McGregor: Una Propuesta de satisfacción en el trabajo

McGregor (1980) afirma que la administración científica atiende las necesidades básicas del individuo, sin embargo ofrece “pocas oportunidades de satisfacción de las necesidades egoístas, principalmente para las personas situadas en los niveles inferiores de jerarquía” (p. 45). En la percepción del autor, las necesidades egoístas engloban la autoestima (auto respeto y confianza, autonomía, realización, competencia y conocimiento) y la propia reputación (estatus, reconocimiento y aprobación).

De este modo, la falta de realización de las necesidades egoístas, causan importantes consecuencias comportamentales. El individuo en el trabajo atiende en la administración tradicional, apenas las necesidades básicas, sistematizadas por Maslow, obteniendo las necesidades egoístas fuera del ambiente profesional, o sea, fuera del lugar de trabajo. Así, McGregor (1980) asevera que “para muchos asalariados el trabajo es una forma de punición, el precio a ser pagado por los varios tipos de satisfacción obtenidos en el trabajo” (p.47). Luego, la organización no crea una estructura ni da medios para que el individuo tenga un buen nivel de calidad de vida en el trabajo. Eso hace que se comporte en el trabajo “con indolencia, pasividad, mala voluntad para aceptar responsabilidades, resistencia al cambio, tendencia a adherirse a los demagogos y exigencias exageradas de beneficios económicos” (McGregor 1980, p.48). Para justificar tales comportamientos humanos y organizacionales, el autor agrupó las ideas relacionadas al individuo- trabajo, debido a la gestión científica, y las denominó como Teoría X, como son presentadas abajo:

1. El ser humano, de modo general, tiene aversión esencial al trabajo y lo evita siempre que es posible;
2. Debido a estas características humanas de aversión al trabajo, la mayoría de las personas precisa ser coaccionadas, controladas, dirigidas, amenazadas con una punición para que se esfuerce en el sentido de la consecución de los objetivos ;
3. El ser humano, de modo general, prefiere ser dirigido, quiere evitar las responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y quiere garantías por encima de todo (Ibíd., 1980, p. 41).

La teoría supone que el hombre es considerado un ser perezoso y apático, que se desvía de las responsabilidades, que necesita ser coordinado, comandado, controlado y dirigido, resultando de tal modo, la obligación de la gerencia de articular todo su trabajo, a fin de controlar firmemente todas las acciones de los individuos en el universo organizacional. Para que los deberes sea cumplidos, la gerencia utiliza mecanismos como: amenazas, sanciones, penalidades, coerción y hasta pudiendo llegar asimismo a castigos físicos para que el individuo realice lo que le fue determinado (McGregor 1992).

En esa teoría, las opiniones y las necesidades de las personas son completamente ignoradas, y el trabajador es tratado como mero recurso o medio de producción, como asevera Chiavenato (1993) “[...] la teoría X refleja un estilo de administración dura, rígida y autocrática, que se limita a hacer que las personas trabajen dentro de ciertos esquemas y patrones previamente planeados y organizados, teniendo en vista exclusivamente los objetivos de la organización” (p.550).

Frente de esta teoría, McGregor propone otra visión en relación al individuo dentro de un ambiente organizacional, afirmando que las características del ser humano no son consistentes con los presupuestos de la teoría X, y para contraponer las creencias vigentes de la administración científica, propuso la teoría Y, que se presenta a continuación:

1. El dispendio de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso;
2. El control externo y la amenaza de punición son los únicos medios de estimular el trabajo con vista a los objetivos organizacionales. El hombre está siempre dispuesto a auto controlarse al servicio de los objetivos con los que se compromete;
3. El compromiso con los objetivos depende de las recompensas asociadas a su ejecución;
4. El ser humano común aprende, bajo condiciones adecuadas, no sólo a aceptar responsabilidades como también a procurarlas;
5. La capacidad de usar un grado relativamente alto de imaginación, de ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales es más ampliamente distribuida en la población de lo que generalmente se piensa;
6. En las condiciones de vida industrial moderna, las potencialidades intelectuales del ser humano están parcialmente usadas (McGregor, 1980, p. 54).

La propuesta de esta teoría es ofrecer condiciones al individuo para que las necesidades atendidas solamente fuera del trabajo, pasen también a ser satisfechas dentro del mismo. El principio fundamental derivado de la teoría Y es de integración: la creación de condiciones tales que permitan a los miembros de la organización alcanzar mejor sus propios objetivos, dirigiendo sus esfuerzos para el éxito de la empresa. (McGregor, 1992)

La propuesta de este autor fue explicitar que el trabajo no necesita ser un mal. La teoría Y fue la forma encontrada para operacionalizar su propuesta que, sin duda, se constituye como un gran avance en la calidad de vida en el trabajo. Ya en 1967, el autor enfatizaba que: [...] a menos que el propio empleo sea satisfactorio, a menos que se creen las oportunidades en la situación de trabajo, que permitan hacer de él la propia diversión, jamás lograremos conseguir que el personal dirija voluntariamente sus esfuerzos en pos de los objetivos organizacionales. (McGregor, 1980, p.36)

Entonces, el individuo difícilmente adherirá a los propósitos de la organización sin que sus necesidades sean tenidas en consideración. Todavía hoy, varias de las dimensiones apuntadas por McGregor son analizadas y consideradas en estudios o programas de calidad de vida en el trabajo.

3.1.4.3 Herzberg: La teoría de la motivación-higiene

La teoría de Frederick Herzberg fue formulada en base a un estudio empírico, realizado inicialmente a 200 ingenieros y contadores de nueve industrias de fabricación de metales. Después de una revisión y análisis de teorías y pensamientos relacionados con el comportamiento de los individuos en el trabajo, Herzberg (1964) citado por Sant'Anna, Kiliminik e Moraes, (2011) suscitó la hipótesis de los “dos factores”. Esta hipótesis sugería que los factores que producen satisfacción en el trabajo son distintos de aquellos que producen insatisfacción.

El autor, en su hipótesis, considera que el “opuesto de la satisfacción en el trabajo no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción con él e igualmente el opuesto de la insatisfacción, sería ninguna insatisfacción con el trabajo” (Ibid, 2011, p.3). Los factores que causan la insatisfacción fueron denominados por el autor como higiénicos, en una “analogía de la forma en que el plazo es usado en la medicina preventiva”. Los factores citados por los mismos expresan “impulso natural para evitar el sufrimiento causado por el medio ambiente, pero los impulsos adquiridos se vuelven condicionados a las necesidades biológicas básicas” (p.56). Los factores de higiene citados por el autor son: “la política y administración de la empresa; las relaciones interpersonales con los supervisores; supervisión; condiciones de trabajo; estatus; seguridad en el trabajo” (Sant'Anna, Kiliminik e Moraes, 2011).

Ahora bien, los factores motivacionales que producen satisfacción y que se relacionan con características humanas singulares, -la capacidad de realizar y en consecuencia, de desenvolverse psicológicamente- son: “realización; reconocimiento; el propio trabajo; responsabilidad; crecimiento” (Herzberg, 1968, p.57). De esta forma, Davis y Newstrom (2002) sostienen “la diferencia entre el contenido del trabajo y el contexto de trabajo es semejante a la diferencia entre factores de movilización intrínsecos y extrínsecos en psicología” (p.54).

La teoría descrita por el autor es importante por el hecho de identificar que los factores higiénicos pueden producir insatisfacción; sin embargo, por otro lado, pueden generar motivación a partir de sí mismos. Lo que de hecho puede crear motivación en el individuo son los aspectos intrínsecos en el trabajo. Herzberg (1997) afirma que los factores motivacionales deben ser implantados en las organizaciones a partir del enriquecimiento del cargo, que posibilitará la utilización eficiente en el trabajo y propiciará oportunidades para el desarrollo de la motivación de los empleados; no obstante, el enriquecimiento no puede ser

confundido con una ampliación del cargo, porque esta provoca una expansión horizontal del trabajo.

El autor recuerda que “el enriquecimiento del cargo no es una ocurrencia aislada, pero sí una función continua de la dirección de las empresas” (Herzberg, 1997, p. 62). La adecuación del cargo al trabajador permite una mejor relación entre las personas y sus trabajos, permitiendo nuevas oportunidades para otros cambios en la organización y en la cultura organizacional, y así mejorar la CVT (Chiavenato, 2001).

Las necesidades presentadas por Maslow se interconectan y justifican la visión del trabajador en los diversos niveles de crecimiento, que influyen el acto de hacer hasta hoy. McGregor, con la Teoría X y la Teoría Y, dio inicio a la modificación de las atribuciones de tarea del individuo en el trabajo. Y por fin, Herzberg, introdujo la teoría de los dos factores y la motivación del individuo en base al enriquecimiento del cargo.

De este modo, se tiene una base conceptual que sirve de soporte a las nuevas teorías sobre el comportamiento del individuo, en el desempeño de sus funciones de productividad y de su calidad de vida en el trabajo. Las aspiraciones y límites de los empleados, ya analizadas por Taylor de forma racional, y por Mayo y los seguidores de la escuela de relaciones humanas, de forma poco objetiva, frente a las necesidades de producción, hoy son vistas de forma concreta y objetiva a partir de los soportes teóricos de McGregor y Herzberg.

3.2 Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)

En esta revisión de literatura sobre el tema, se atenderán los temas referentes a este estudio, dividiéndola en cuatro secciones: Se inicia con la evolución histórica de la CVT; sigue por las diversas conceptualizaciones recibidas de innumerables autores, también serán presentadas los factores o dimensiones relacionados con la CVT, donde son descritos los modelos más frecuentemente utilizados en las investigaciones sobre la CVT y la gestión de la CVT con una retrospectiva de la evolución y utilización del departamento de recursos humanos para cada periodo de la calidad de vida en el trabajo.

3.2.1 Evolución Histórica de la CVT

La Calidad de Vida en el Trabajo no es una preocupación exclusiva de los investigadores actuales. Desde los principios de la civilización, el hombre ha buscado formas menos arduas para mejorar la lucha por la supervivencia; la historia y la paleontología por

ejemplo, dieron innumerables pruebas de que este, desde los tiempos más remotos, ha buscado desenvolver artefactos, herramientas y métodos que posibiliten minimizar los desgastes con respecto al trabajo y/o así mismo, tornarlo más placentero. (Sant'Anna, Kiliminik e Moraes, 2011).

Fue, sin embargo, con la Revolución Industrial y la sistematización de los métodos de producción, en los Siglos XVIII y XIX, que las condiciones de trabajo y su influencia sobre la producción y la moral de los trabajadores pasaron a ser estudiadas de forma científica. Aunque bajo una perspectiva eminentemente económica, se pueden encontrar los trabajos de pensadores de la llamada Escuela Liberal, las primeras teorizaciones acerca de las cuestiones sobre la satisfacción del trabajador y su productividad. Adam Smith por ejemplo, en uno de los pasajes de *La Riqueza de las Naciones* en 1776 ya destacaba la influencia de la remuneración sobre la satisfacción de los trabajadores, y consecuentemente, sobre el aumento de la productividad

Smith (1983) apud Sant'Anna, Kiliminik e Moraes, (2011), resaltan que cuando la remuneración atribuida al trabajador es generosa, ocurre un estímulo a la propagación de la especie (humana), en la misma proporción hay un aumento en la productividad. De este modo, el estímulo de la productividad y el salario, el cual cuando es mejorado, incita las cualidades humanas, evolucionando a medida del estímulo que es recibido. (...). Por lo tanto, donde los salarios son altos, habrá siempre empleados trabajando más activamente, con mayor rapidez que donde son bajos (...).

Fue con la llegada de la administración científica, que el estudio del trabajo humano, de sus potencialidades y de su relación con el ambiente ganó una nueva dimensión. El trabajo es entonces detalladamente estudiado, buscando los mejores resultados de los esfuerzos de los empleados. En este sentido, Taylor, compartiendo con Smith la creencia en una supuesta armonía de intereses entre patrones y trabajadores, afirmará que la prosperidad de los empleados está asociada a la prosperidad de los patrones y, de esa forma, explicaría aunque aún bajo un prisma eminentemente económico-racional, la importancia de considerar la cuestión de la satisfacción del trabajador.

Taylor (1987) asegura que la administración tiene como su principal objetivo asegurar el máximo de prosperidad al patrón y al empleado al mismo tiempo. La prosperidad tiende a ser entendida en el sentido más amplio, abarcando no sólo valiosas cantidades para la compañía o empleador, sino también como desarrollo en el más alto grado de todos los ramos del negocio, a fin de que la prosperidad sea permanente. De la misma manera, la expresión máxima de la prosperidad para el empleado debe significar algo más que recibir salarios más

altos que los que reciben habitualmente los trabajadores de su clase, siendo este todavía el factor de mayor estima, que el aprovechamiento de los hombres de modo más eficiente.

A pesar que el gran objetivo de la Administración Científica era garantizar la máxima prosperidad tanto para los patrones como para los empleados, Macedo (1990) comenta que esta preocupación incipiente por la satisfacción de los trabajadores e incluso su desarrollo, cuando menciona por ejemplo, la expresión “trabajos más elevados”, la aplicación de la “Administración Científica”, al contrario de lo que suponía Taylor (1987), terminó resultando en una insatisfacción generalizada en el seno de la clase trabajadora.

Los métodos tayloristas, por promover una gran fragmentación del trabajo y transformar al trabajador en una simple pieza del engranaje del sistema de producción, no tardaron en provocar una serie de reacciones explícitas de descontento entre la cuales se presentan: el ausentismo, el aumento de número de sabotajes, los movimientos huelguistas, y los más diversos conflictos. Fueron innumerables las críticas a la Escuela Clásica y los métodos tayloristas propiamente dichos, que enfatizaban y resaltaban el carácter deshumano; como corrobora Braverman (1977): (...) en cuanto la división social del trabajo subdivide al hombre, y en cuanto la división de la sociedad puede fortalecer al individuo y a la especie, la subdivisión del individuo cuando es efectuada con menosprecio de las capacidades y necesidades humanas es un crimen contra las personas y la humanidad.

Frente a este contexto conflictivo, catalizado por el aumento de los niveles de concientización de la clase trabajadora y por el aumento de movilización sindical, las organizaciones, bien como los investigadores interesados en mayores esclarecimientos acerca de las cuestiones relativas al binomio individuo-organización, se lanzaron a la búsqueda de minimizar los efectos negativos derivados del rigor de los métodos propuestos por la Administración Científica.

Las experiencias en Hawthorne (Estados Unidos), coordinadas por Elton Mayo, y los estudios de Tavistock Institute (Reino Unido), bajo la dirección de Eric Trist, aportaron grandes contribuciones al estudio del comportamiento humano en las organizaciones, a las que señalaron por primera vez, la importancia de los factores psicológicos y sociales en la dinámica de las mismas. (Kiliminik, Sant’Anna, y Barros, 2011).

Sant’Anna, Kiliminik e Moraes (2011) relatan que Mayo (1924), desarrolló experiencias en la fábrica Western Electric Company (Chicago), con el deseo de medir la relación entre la iluminación del ambiente de trabajo y la productividad. Comprobó que los resultados del trabajo humano, más allá de los aspectos técnicos, se vieron concomitantemente afectados por las variables psicológicas y sociales. De acuerdo con sus

estudios, Mayo pudo concluir que los rendimientos del trabajo humano no sufren solamente influencia de los aspectos del ambiente físico-químico, sino también de características particulares de cada individuo, y por las relaciones que él mismo establece con el grupo al cual pertenece.

Ya en Londres, en el presentó un modelo macro que agrupó al trinomio individuo – trabajo - organización, iniciando así un abordaje socio-técnico de la organización del trabajo basado en la satisfacción del empleado con su trabajo (Moraes et al., 1990). Para Trist et al. (1950) citado por Sant’Anna, Kiliminik y Moraes (2006) el diseño de las actividades debía, *pari passu* los aspectos ambientales, considerando los requisitos psicológicos del trabajo para que este pueda ser motivado. Además de los trabajos desarrollados y presentados por Mayo y Trist, considerados clásicos por Schein (1982), que contribuyeron y continúan contribuyendo a la calidad de vida en el trabajo, es necesario destacar los estudios desarrollados por Maslow, Herzberg, y McGregor.

En sus estudios, Maslow (1971), destacó que existen cinco niveles de necesidad que son: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autonomía y de autorrealización. Según el autor, para que los individuos se interesen por los niveles más elevados, necesitan estar con las necesidades de niveles más inferiores razonablemente satisfechas. Sampaio (1999) afirma que los estudios de Maslow dejan por fuera otras necesidades, las cuales otros autores estudian detalladamente en su obra, estas son: necesidades de saber y entender, y necesidades estéticas. El mismo autor también señala, que las necesidades no necesitan estar totalmente satisfechas para alcanzar otros niveles de necesidad; en otras palabras, la jerarquía de las necesidades no es tan rígida según sugieren algunos autores que reproducen la teoría de Maslow.

Desde el punto de vista de Herzberg (1986) citado por Rodrigues (2011) la motivación está compuesta por dos dimensiones no relacionadas: los aspectos y las actividades del trabajo que pueden impedir la satisfacción, y que no motivan a los trabajadores a crecer y desarrollarse (Factores higiénicos); los aspectos y actividades relacionadas al trabajo que efectivamente alientan este desarrollo (factores motivacionales). Mediante la Teoría de la Motivación-Higiene, el autor defiende dos categorías interdependientes de factores que satisfacen las necesidades en el trabajo y que influyen el comportamiento.

La primera corresponde a los Factores de Higiene, que implican los aspectos extrínsecos a la tarea, en otras palabras, aspectos que no constituyen parte de la actividad que se desenvuelve en el trabajo, sin embargo, forman parte del modo en cómo se ejecutan los trabajos, por ejemplo: políticas de organización, la supervisión, las relaciones interpersonales,

las condiciones de trabajo, que aunque no aumentan la satisfacción en el trabajo, su ausencia puede ser causa de insatisfacción. La otra categoría, se refiere a los Factores Motivacionales, aspectos que contemplan la satisfacción propiamente dicha y comprenden las siguientes dimensiones: poder de creación, reconocimiento, responsabilidad, autonomía, posibilidad de crecimiento y desarrollo, relacionados directamente al trabajo. (Sant'Anna, Kilimnik e Moraes, 2011).

Así según Herzberg, los factores que motivan a los individuos están directamente ligados al contenido de las actividades y están relacionados con la sensación de realización y desafío. Es en tanto, que el autor propone como alternativa de motivación el enriquecimiento del cargo (*job enrichment*). Más allá de esto, al destacar el contenido del cargo como elemento de motivación menciona lo mismo de forma indirecta, en integración, pues es por medio del cargo que el trabajador está ligado a la organización.

Ya McGregor (1980), de acuerdo con las investigaciones realizadas, buscó mapear las diversas relacionadas al binomio individuo- trabajo y las agrupó en dos teorías diferentes: la Teoría X, en la cual el autor reunió elementos sobre la naturaleza del individuo, en las que afirma que el ser humano es prejuicioso, indolente, que prefiere ser dirigido, que no tienen interés en asumir responsabilidad y escoge por encima de todo, seguridad. Contraponiendo esta teoría, McGregor agrupó las creencias sobre la naturaleza humana que apuntan a la noción de que el hombre puede ser motivado de forma adecuada, puede comandarse a sí mismo y ser creativo en el ambiente de trabajo.

Frente a sus estudios, McGregor dejó como principal contribución con la búsqueda de la calidad de vida en el trabajo, la idea de que el individuo puede ser motivado cuando el trabajo es una fuente de satisfacción, o crear condiciones que permita desenvolver y atender sus objetivos así como contribuir al éxito de la organización.

Moraes y Kilimnik (1994), dicen que de los tres autores, la mayor contribución para el desarrollo de las teorías la calidad de vida en el trabajo, sin embargo, fue la realizada por Herzberg, al reconocer que el ser humano adquiere sentido de autorrealización y éxito por medio del propio trabajo, no tan sólo por factores de ambiente, y a la asociación de la satisfacción con el contenido del cargo de trabajo.

Otras investigaciones continuaron sin embargo, la calidad de vida en el trabajo como un nuevo abordaje en el campo de la Administración solamente apareció en la literatura de inicio de la década de 1950, como ya se ha relatado en los trabajos de Eric Trist y colaboradores (Huse e Cummings, 1985)

Moraes y Kilimnik (1994) mencionan que será, por lo tanto, en la llamada Escuela de Relaciones Humanas, enfatizando los estudios de los aspectos psicosociales y motivacionales del trabajador, donde la calidad de vida en el trabajo encontró una mayor identificación. Esto sucedió en las décadas de 1950 y 1960, donde el abordaje comportamental fue reconocido como verdadero origen de la calidad de vida en el trabajo.

Con el aumento de la preocupación en torno de los derechos civiles y de temas como la “responsabilidad social de las organizaciones”, registrado en la década de 1960, los movimientos en pro de la calidad de vida en el trabajo fueron impulsados. Los dirigentes empresariales y los científicos organizacionales se vieron obligados a investigar mejores formas de organización y gerenciamiento del trabajo, debido al aumento de la concientización de los trabajadores y por el aumento de las responsabilidades sociales.

En virtud de la crisis del petróleo (1973), las investigaciones en torno del área de la CVT entraron en un impasse considerable, para volver a resurgir en el final de la década de 1970 y a mediados de la década del 80, motivadas entre otras por el crecimiento de la economía japonesa, derivado en gran parte de sus técnicas de organización y de gestión de la fuerza de trabajo, y también por la intensificación de la competencia internacional y por la búsqueda desenfrenada, por parte de las empresas, de incrementos de productividad y competitividad. (Sant’Anna, Kiliminik e Moraes, 2011).

En 1983, Nadler y Lawler procedieron a un análisis de la evolución de los movimientos en torno a la CVT, en el cual concluyeron que, inicialmente tratada como reacción individual en el trabajo, es posteriormente tratada como el vínculo de los proyectos cooperativos de trabajo. La calidad de vida en el trabajo evolucionó y pasó a ser entendida como el medio para el enriquecimiento del ambiente de trabajo y para el alcance de mayores niveles de productividad y satisfacción, aportando nuevos términos como "gestión participativa" y "democracia industrial". (Moraes e Kilimnik, 1994).

Últimamente, la apología de los workaholics (trabajador compulsivo), estereotipo de individuo obsesionado con el trabajo, figura consagrada en la época de 1980, ha sido fuertemente rechazada, y la preocupación con respecto a la calidad de vida ha elevado el número de investigadores que exploran las condiciones globales del lugar de trabajo, en una tentativa de recuperar la humanización del ambiente organizacional, con un enfoque para el cargo, para interacciones de los empleados con los colegas/otros sectores, y para las políticas organizacionales.

“Hoy, el énfasis es una sustitución de sedentarismo y de estrés por mayor equilibrio entre el trabajo y placer que resulte en mejor calidad de vida en el trabajo” (Kilimnik et al.,

1994, p.307). De esta forma, se puede constatar que la actual etapa de la CVT busca sobrepasar los límites intramuros de las organizaciones y trabajar la cuestión del bienestar de los empleados de una forma más global.

En Brasil, está verificado el interés creciente por el tema, a través de la investigación, disertaciones, estudios y consultorías en esa línea, siendo la Empresa Brasileira de Investigación Agropecuaria (EMBRAPA- Brasilia) Universidad Federal do Rio Grande do Sul (UFRS) y la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), núcleos precursores de trabajo en este campo. Entre los autores se destacan: Fernandes (1996); Kilimnik, Moraes e Ramos (1994); Quirino e Xavier (1987); y Rodrigues (1995), entre otros, los cuales han causado bastante repercusión en que concierne a la CVT.

Actualmente, a las organizaciones y al ser humano se les presentan un gran desafío: mantener el equilibrio y la calidad de vida en el trabajo, como ya expresaba De Masi (2000) “El nuevo desafío que marcará el Siglo XXI es cómo inventar y difundir una nueva organización de los trabajadores capaz de elevar la calidad de vida en el trabajo, haciendo palanca sobre las fuerzas silenciosas del deseo de felicidad” (p.330).

3.2.2 Conceptos de la CVT

Torres y Tomás (2002) en general, clasifican el repertorio de las definiciones presentadas por los innumerables autores en dos bloques principales, los cuales dependen del objetivo o la evaluación subjetiva de la CVT. Para los autores, el primero se refiere a la calidad de vida en el trabajo desde el punto de vista de los trabajadores, incluyendo variables como experiencias individuales en el ambiente de trabajo, las percepciones, el nivel de motivación y satisfacción de los individuos. El segundo grupo de definiciones, toman como foco el análisis de la organización en referencia a la participación, la toma de decisiones y la participación de los trabajadores en la dinámica del sistema, las condiciones de trabajo y los aspectos estructurales y estratégicos de la organización.

Así, la calidad de vida en el trabajo ha sido definida por diferentes autores y desde distintos puntos de vista. Sin embargo, prácticamente todas las conceptualizaciones guardan entre sí un punto común, la comprensión de la CVT como un movimiento de reacción en rigor de los métodos tayloristas y en consecuencia, un instrumento que tiene como objetivo central garantizar una mayor humanización del trabajo, con aumento del bienestar de los trabajadores, con una mayor participación de los mismos en los procesos decisivos organizacionales. Bajo esta premisa, Westley (1979) citado por Sant' Anna, Kilimnik y

Moraes (2011), resalta que las mejoras volcadas a la CVT derivan de los esfuerzos en la búsqueda de humanización del trabajo a fin de solucionar problemas generados por la propia naturaleza de las instituciones existentes en la sociedad industrial. Según este razonamiento, Huse y Cummings (1985) entienden la CVT como “Una forma de pensamiento abarcando a las personas, al trabajo y a la organización.” (p. 79). Destacando dos puntos distintos: 1. La preocupación hacia el bienestar de los trabajadores y hacia la eficiencia organizacional; 2. La participación de los trabajadores en las decisiones y problemas del trabajo.

Walton (1973) mencionado por Limongi-França (2002) al conceptualizar la CVT hace algunas críticas a la connotación que viene siendo dada a ella, destacando las apelaciones de la industria para el desarrollo tecnológico y económico, “la expresión CVT ha sido usada con creciente frecuencia, para describir ciertos valores ambientales y humanos descuidados por las sociedades industriales en favor del avance tecnológico, de la productividad industrial y del crecimiento económico”. (p.11).

Guest (1979) mencionado por Sant’ Anna, Kilimnik y Moraes (2011) es más contundente al definir la CVT, enriqueciéndola en detalle sobre cómo se da este proceso tanto para la organización como para el trabajador; es un método, en el cual la empresa intenta aflorar la potencialidad de su personal, permitiendo la participación en el proceso decisivo que está ligado directamente al trabajo y aporta una característica particular del proceso: sus objetivos no están centrados simplemente en lo extrínseco, enfocando solamente la mejora de la productividad y eficiencia en sí sino que también son intrínsecos en lo que se refiere a los fines que el trabajador ve para la autorrealización y el auto crecimiento.

Por su lado Correa (1993) entiende a la calidad de vida como un fenómeno que de a poco se está dando a conocer. Con ese pensamiento, la autora clasifica el movimiento en torno de la Calidad de Vida en el trabajo según cuatro etapas, las cuales resultan de los avances sociales, de la evolución de las teorías administrativas y del grado de desarrollo tecnológico y económico de las sociedades.

Según la misma autora, en cuanto respecta a la primera etapa, se vuelve hacia las condiciones de subsistencia del ser humano, como el salario compatible con la función, la seguridad, la prevención de accidentes, la seguridad social y jubilatoria. Esta dimensión tiene sus presupuestos basados en el marxismo y en las políticas sociales laborales a mediados de Siglo XIX. La segunda es marcada por las ideas de Taylor y Fayol, desarrolladas en los Estados Unidos alrededor de 1890, las cuales destacaban incentivos salariales, la participación en las ganancias y la eficiencia administrativa. Ya en la tercera etapa, se da inicio a los trabajos de las Escuelas de Recursos Humanos del 1930, con repercusión en las dimensiones

orientadas a la calidad de vida en el trabajo: el reconocimiento social, el liderazgo democrático, entrenamientos, participación y la moral de grupo. Por último, enfatiza la auto realización la cual emergió en 1960 basados en las teorías comportamentales y el movimiento de la CVT, y produjo tesis de auto desarrollo, creatividad, flexibilidad de los horarios de trabajo, constitución de pequeños grupos y la latente preocupación hacia el medio ambiente.

Pérez, Cruz y Matamoros (2011) confirman que la calidad de vida del trabajo tiene sus orígenes en el siglo pasado. El interés por la CVT comenzó a mostrarse en algunos movimientos sociales de los años 1930, tocando temas tales como: derechos de los trabajadores y la protección de los jóvenes y las mujeres. En la década de 1950, tratada con abordajes socio-técnicos y de relaciones humanas; un poco más tarde en la década de 1960, son la dirección democrática, el enriquecimiento del trabajo y la participación en los trabajos, los principales temas que focalizan los estudios relacionados al tema.

El concepto de Calidad de vida en el trabajo, aunque amplio, subjetivo y contingente, según Vieira, Hanashiro, y Darcy (1990) puede ser definido como un movimiento orientado, en el sentido de mejorar las condiciones de trabajo, cubriendo todas las funciones de cualquier naturaleza o nivel jerárquico en términos de modificación comportamentales, ambientales y organizacionales, que transcurren justamente con el establecimiento de políticas de recursos humanos, humanizar al funcionario, en el intento de obtener un resultado satisfactorio para las partes involucradas, tanto para el empleado como para la organización, a fin de atenuar el conflicto existente entre capital y trabajo.

Centrándose en el contenido del trabajo como elemento esencial de la calidad de vida en el mismo, los autores Nadler y Lawler (1983) definen a la CVT en un proceso que busca la participación entre el empleado y la organización, que sea capaz de producir un mayor nivel de satisfacción y motivación en la efectividad organizacional y en la preservación de la salud del sistema. Para ellos (...) la CVT es una forma de pensar acerca de las personas, el trabajo y las instituciones, en las cuales los elementos que se distinguen de los demás movimientos son la preocupación sobre el impacto del trabajo sobre los individuos y la participación en la solución de conflictos organizacionales además de en la toma de decisiones.

Hackman y Lawler (1971) citado por Sant' Anna, Kilimnik y Moraes (2011), entienden la calidad de vida en el trabajo como un instrumento que pretende tomar los cargos más productivos y satisfactorios, a través del enriquecimiento de los mismos, además de aumentar los niveles de motivación y bienestar de los trabajadores. Así, (...) los individuos son capaces de obtener una satisfacción personal significativa cuando ellos desempeñan los trabajos con más variantes, autonomía, identidad de la tarea y feedback. Más allá de estas

cuatro dimensiones se propone además la convivencia con los otros y la oportunidad de constituir relaciones de amistad. Todos los esfuerzos de la QVT son hechos a fin de tomar los cargos más productivos y más satisfactorios. No obstante, son utilizadas distintas técnicas bajo el concepto de calidad de vida en el trabajo”, la gran mayoría presenta métodos de reformulación de cargos con la participación de los trabajadores afectados (Sant’ Anna, Kilimnik, y Moraes, 2011)

Así mismo, no habiendo un consenso entre los diversos autores en lo que concierne a la definición de la calidad de vida en el trabajo, esta ha sido entendida como una filosofía humanista, que pretende alterar aspectos del trabajo en un intento de crear un ambiente favorable y de satisfacción para los empleados frente al aumento de la productividad organizacional. En este sentido se puede deducir por la revisión de la literatura sobre el tema, que los elementos claves de la CVT están anclados específicamente sobre cuatro pilares básicos: 1. Resolución de problemas organizacionales con la participación de todos los niveles (participaciones, sugerencias, innovaciones); 2. Reestructuración de la naturaleza básica del trabajo (enriquecimiento de tareas, rediseño de los cargos, rotación de funciones, grupos autónomos o semiautónomos); 3. Innovación del sistema de recompensas (remuneraciones financieras y no financieras); 4. La mejora en el ambiente de trabajo (clima, cultura, medio ambiente físico, aspectos ergonómicos y asistenciales. (Fernandes, 1996).

Se hace necesario estar atento a la utilización indebida de la expresión “calidad de vida en el trabajo” al describir meramente programas centrados en políticas de marketing o de relaciones públicas, o solamente para ilustrar una serie de planes centrados en las mejoras de las condiciones del trabajo, que aunque sean de gran relevancia para el bienestar del trabajador, no deben ser tratadas como condiciones suficientes. Se hace necesaria la división de factores como la responsabilidad, la autonomía y el feedback entre otros, para que sea obtenida la tan deseada calidad de vida en el trabajo.

Fernandes y Becker (1988) resaltan que más allá de esto, es preciso dejar en claro que para la adopción de programas en línea con la CVT, es necesario contar con investigaciones que permitan orientar los modelos a ser empleados en la práctica. También es necesario un cálculo minucioso en los trabajos a fin de adecuar los programas para suplir las necesidades de organización en cuestión, pretendiendo no ser simplemente una reproducción de programas enlatados, comúnmente responsables por los fracasos de innumerables alternativas metodológicas en el campo de la Administración de Recursos Humanos.

Sintetizando las conceptualizaciones con respecto a la calidad de vida en el trabajo, Nadler y Lawler (1983) citados por Chiavenato (2004), en un intento de complementar las

definiciones presentadas por los muchos autores que estudian el comportamiento del ser humano en el ambiente organizacional, presenta el cuadro que se expone a continuación sobre la evolución de la definiciones desarrolladas por los diversos autores en períodos diferentes.

Cuadro 1: Definiciones evolutivas de la Calidad de Vida en el Trabajo.

PERIODO	VISIÓN DE LA CVT	DEFINICIÓN
1959 a 1972	Como una variable	Fue tratada con relación al trabajo o las consecuencias personales de la experiencia del trabajo.. Los estudios estaban enfocados a descubrir las formas sobre cómo mejorar la CVT para el individuo.
1969 a 1974	Como un abordaje	El énfasis estaba en el individuo mismo antes que en el resultado operacional, pero fue visto como un vínculo entre los proyectos cooperativos de trabajo gerencial que buscaban mejorar los resultados tanto para los seres humanos como para la organización
1972 a 1975	Como un conjunto de métodos o técnicas.	Tenía ese prisma, por ser considerado un conjunto de técnicas y métodos para mejorar el ambiente de trabajo y hacerlo más productivo y satisfactorio. La visión transmitida era sinónimo de grupos de trabajo autónomos, enriquecimiento del trabajo y el diseño de nuevas plantas con integración y técnicas sociales de trabajo.
1975 a 1980	Como un movimiento	En este momento la QVT pasó a ser vista como una declaración ideológica sobre la naturaleza de trabajo y la relación del trabajador con la organización. El foco estaba en la administración participativa y la democracia industrial era frecuentemente invocada como ideas de movimientos de Calidad de vida en el trabajo.
1979 a 1982	Como todo	Todos los focos fueron direccionados a la QVT, fue vista como un concepto global, como una manera de hacer frente a la competencia extranjera, los problemas de calidad, las bajas tasas de productividad, las quejas y otros problemas de organización.
Previsión Futura	Como nada	En el caso de que algunos proyectos fracasen, será apenas una moda pasajera. Esto por tener un entendimiento vago de la QVT.

Fuente: Adaptado de la obra de Chiavenato (2004).

Como puede verse en el cuadro de arriba, la calidad de vida en el trabajo pasó por varias fases y visiones, de las cuales el individuo fue el centro de atención, para luego ser coadyuvante. Colocó a las organizaciones como las responsables de la motivación del desenvolvimiento del individuo en el ambiente de trabajo. En un determinado momento, la calidad de vida en el trabajo fue vista como un antídoto para todos los problemas existente en las empresas, pero las previsiones futuras no son muy alentadoras en relación al tema, siendo que no existe un consenso de lo que realmente es la calidad de vida en el trabajo.

3.2.3 Modelos/Dimensiones de la Calidad de Vida en el Trabajo

A partir de la revisión de la literatura sobre el tema, serán presentados los principales abordajes direccionados a la calidad de vida en el trabajo. Aunque complementarios, los trabajos de los diversos autores seleccionados se diferencian, probando que las categorías de

la CVT son dinámicas y varían conforme a los valores culturales de cada época, los contextos sociopolítico-económicos prevalecientes y las experiencias previas de cada investigador.

3.2.3.1 Modelo de Walton (1973/1974)

Entre los diversos métodos desarrollados por los estudiosos, los cuales buscan identificar aspectos presentes en el trabajo y están relacionados a la calidad de vida en el trabajo, el modelo de Walton (1973) será la referencia básica para el estudio propuesto dentro de la investigación en cuestión. La elección se debe a su amplitud, pese a ser una perspectiva más general y a la similaridad entre los ítems formulados por el autor y aquellos adoptados en las investigaciones, en sus primeras versiones.

Para Silva y Tolfo (1995), las ocho dimensiones apuntadas por Walton permiten al investigador presentar los puntos percibidos por los trabajadores como puntos positivos y negativos en la situación de trabajo. Más allá de esto, posibilitan hacer una reflexión acerca del conjunto de condiciones y prácticas organizacionales con aspectos relacionados con la satisfacción y la percepción de los trabajadores sobre los factores positivos en el trabajo.

Walton (1973), buscando proporcionar un método de evaluación de la CVT, desarrolló un rol de ocho puntos básicos, los cuales comprenden el diagnóstico de aspectos tales como: compensación justa y adecuada, seguridad y salud en las condiciones de trabajo, oportunidad inmediata para la utilización y desarrollo de las capacidades humanas, integración social en la organización, constitucionalismo, papel del espacio de trabajo en la vida del empleado y la relevancia social del trabajo.

Cuadro 2: Las dimensiones y factores de cada una de ellas de acuerdo con Walton

DIMENSIONES	FACTORES
1. Compensación justa y adecuada	1.1 Ingresos adecuados al trabajo 1.2 Equidad interna 1.3 Equidad externa
2. Condiciones de trabajo seguras y saludables	2.1 Jornada de trabajo 2.2 Ambiente físico seguro y saludable
3. Oportunidad inmediata para la utilización y desenvolvimiento de las capacidades humanas	3.1 Autonomía 3.2 Significado de la tarea 3.3 Identidad de la tarea 3.4 Variedad de habilidades 3.5 Retroinformación
4. Oportunidad futura de crecimiento continuo y garantía profesional	4.1 Posibilidad de Carrera 4.2 Crecimiento profesional 4.3 Seguridad de empleo
5. Integración social en la organización	5.1 Igualdad de oportunidades 5.2 Relacionamiento 5.3 Sentido comunitario
6. Constitucionalismo	6.1 Respeto a las leyes y los derechos laborales

	6.2 Privacidad personal 6.3 Libertad de expresión 6.4 Normas y rutinas
7. Trabajo y espacio total de vida	7.1 Papel balanceado de trabajo
8. Relevancia social en el trabajo	8.1 Imagen de la empresa 8.2 Responsabilidad social por los servicios 8.3 Responsabilidad social por los empleados

Fuente: Adaptado de la Obra de Walton (1973)

1. Compensación justa y adecuada

De acuerdo con el autor, el fundamento para el trabajo es el de “ganarse la vida”. Teniendo por base esta premisa, la compensación es defendida como aspecto determinante cuando se piensa en la calidad de vida en el trabajo. No obstante, Walton (1973), resalta que la honestidad de la compensación puede ser percibida a través de varios prismas: por la relación entre salario, experiencia y responsabilidad, por la relación entre salario, talentos y habilidades, por el nivel de demanda del mercado de trabajo o a partir de los conceptos de equidad interna y externa. Debido a esto, el autor resalta que las cuestiones de adecuación y honestidad de compensación son parcialmente ideológicas.

2. Condiciones de trabajo seguras y saludables

En lo que respecta a esta dimensión, Walton (1973) atiende y evalúa los siguientes aspectos:(...) la carga horaria más justa de trabajo determinada por una reglamentación del período normal de trabajo más allá de cuales sean las exigencias de pago de horas extra: condiciones físicas de trabajo que reducen al mínimo los riesgos de dolencias y daños; límites de edad impuestos, cuando el trabajo es potencialmente destructivo para el bienestar de las personas abajo o encima de cierta edad; comportamientos que tratan el mantenimiento de la salud del individuo. En este contexto, Fernandes (1996) subdivide los factores en las siguientes dimensiones:

1. Jornada de trabajo: se atribuye al número de horas trabajadas, determinadas por la legislación o por acuerdos firmados por las partes, en lo que respecta a las tareas a ser desempeñadas;
2. Carga de trabajo: cuantificar el trabajo ejecutado en un determinado turno de trabajo;
3. Ambiente físico: lugar de trabajo y condiciones de bienestar (confort) y organización para desempeñar el trabajo;

4. Material y equipamiento: calidad y cantidad de material disponible para la ejecución del trabajo;
5. Ambiente saludable: concierne al local de trabajo y a las condiciones de seguridad y la preservación de la salud, mediante la minimización de los riesgos de accidentes o de dolencias;
6. Estrés: cuantificar la percepción del estrés a la que el empleado está sometido en su jornada de trabajo.

3. Oportunidad inmediata para la utilización y desenvolvimiento de las capacidades humanas

Las fragmentaciones de las actividades, la súper simplificación del trabajo, el rigor en la separación entre la ejecución y el planeamiento, impuestas por los modelos tayloristas, retiraron prácticamente por completo el significado del trabajo, haciendo que el empleado se volviese apenas un mero apéndice del sistema capitalista. A partir de esto, Walton (1973) apunta cinco requisitos como piezas fundamentales para que el empleado pueda recuperar la posibilidad de aplicación de sus habilidades y conocimientos, adquiriendo un nivel satisfactorio de CVT, siendo ellas:

1. Autonomía en el trabajo: la actividad debe admitir sustancial autonomía y autocontrol, en lo que respecta a la relación con el control externo;
2. Múltiples habilidades: al ejercer su trabajo, el trabajador debe ejercitar una amplia serie de habilidades y capacidades, y no simplemente repetir una misma habilidad;
3. Información y perspectiva: en cuanto al trabajo, el trabajador debe tener acceso a información significativa, más allá de los resultados de su propia acción, o sea un feedback de sus acciones;
4. Tarea completa: el trabajo debe ser desarrollado de forma completa, no siendo permitida la fragmentación innecesaria de la actividad realizada;
5. Planeamiento: la inclusión del planeamiento en el trabajo, así como la implementación de las actividades, son parte del desarrollo de las capacidades humanas:

4. Oportunidad futura para el crecimiento continuo y garantía profesional

En esta dimensión, Walton (1974) resalta la necesidad de una carrera que posibilite al trabajador crecimiento profesional, demostración y desarrollo de nuevas habilidades y

capacidades, obtención de nuevas posibilidades, en un ambiente seguro y con estabilidad profesional:

1. Vislumbrar la posibilidad de crecimiento (desarrollo) profesional: todo proceso productivo del trabajador debe contribuir para mantener y expandir sus capacidades, sin que lo deje conducir a su decadencia profesional, debe existir un proceso de educación continua;
2. Adquirir y aplicar nuevas habilidades y conocimientos: posibilidad del uso de herramientas modernas en el trabajo, aplicación de nuevas habilidades o conocimientos adquiridos o mejorados;
3. Promociones de ascenso: mecanismos para conseguir crecer dentro del ambiente organizacional, a fin de obtener reconocimiento en los más diversos medios, dentro de los cuales están: el familiar, el comunitario y el social, entre otros.
4. Sentirse seguro en el empleo: sentirse confortable (estabilidad) en el empleo, más allá de disfrutar de los beneficios provenientes de su trabajo.

5. Integración Social en la organización.

Para Walton (1974), aspectos como la eliminación de barreras jerárquicas, la posibilidad de movilidad social, la ausencia de preconceitos (en cuanto a color, raza, estilo de vida, apariencia física, y otras), y el apoyo mutuo, más allá del relacionamiento interpersonal, constituyen puntos básicos para el establecimiento de niveles satisfactorios de integración social. Aún más, el mismo autor asevera que tales aspectos constituyen factores clave para el establecimiento de un sentimiento de comunidad dentro de las organizaciones.

6. Constitucionalismo

En lo que respecta a esta dimensión, Walton (1973) subraya la necesidad del establecimiento de normas, principios y reglas que vuelvan claros los derechos y obligaciones de los empleados, protegiéndolos contra las medidas arbitrarias. Según el autor, las principales variables del constitucionalismo son:

1. Privacidad - garantía de la privacidad personal, la vida privada o acciones de su familia;
2. Libertad de opinión - garantía de opinar ya sea de forma contraria o favorable, en relación a sus superiores, sin que reciba represalias;

3. Justicia - derecho al tratamiento justo en todos los aspectos de la vida en el trabajo;
4. Proceso adecuado – derecho a ser gobernado por las reglas de la ley, y no por las reglas de los hombres como: igualdad de oportunidades en todos los aspectos del trabajo, privacidad, divergencia, incluyendo la defensa completa de sus derechos en el sistema judicial.

7. Trabajo y espacio total de vida

Para Walton (1973), el trabajo no debe absorber el espacio de la vida del trabajador, obligándolo a dejar de lado su vida privada, ya sea con su familia, con sus actividades de placer y de convivencia con su comunidad. Al tratar este punto, el autor menciona la necesidad de buscar un punto de equilibrio entre las demandas del trabajo y la vida privada del trabajador.

8. Relevancia social del trabajo

Aquí, Walton (1973) presenta las implicaciones de reputación, de imagen y de las prácticas sobre la CVT. Para el autor, posturas poco éticas y criticables adoptadas por las organizaciones, contribuyen a que los empleados consideren negativamente al trabajo, afectando la autoestima de los mismos.

En resumen, el aumento de la percepción de los trabajadores en términos de estas ocho dimensiones en el siguiente mapeo y análisis de los testimonios prestados por los mismos, permite establecer las prioridades y programas de acción capaces de elevar la calidad de vida de los trabajadores. Al abordar, sin embargo, la relación entre los ocho criterios de la CVT y la productividad, el autor descarta la posibilidad de establecer correlaciones generales entre estas dos variables. Con todo, parece haber una relación entre la productividad y la mayoría de las dimensiones presentadas. Para él, el punto óptimo para la productividad no se encuentra en el punto máximo de calidad de vida en el trabajo, pero sí en su ascendencia.

3.2.3.2 Modelo de Lippitt (1978)

Lippitt (1978) citado por Rodrigues (2011), tomando como base las ocho dimensiones para la calidad de vida en el trabajo propuestas por Walton, las organiza de acuerdo a un esquema conceptual global según el cual, las diversas variables constantes de aquel modelo

son agrupadas en “cuatro factores claves para la CVT”, conforme lo dispuesto en el cuadro a continuación.

Cuadro 3: Dimensiones y Variables a partir de Lippett

DIMENSIONES	VARIABLES
EL TRABAJO EN SÍ	Feedback de performance; Objetivos de trabajos claros; Controles reducidos; Mayor responsabilidad; Involucramiento del individuo en el proceso de toma de decisiones.
EL INDIVIDUO	Enriquecimiento de autoimagen; Posibilidad de aprendizaje; Clima propicio para la amistad; Coherencia entre objetivo de vida y trabajo.
LA PRODUCCIÓN EL TRABAJO	Aumento de responsabilidad; Colaboración intergrupos; Trabajo completo y en unidades; Recompensas por la calidad/innovación; Objetivos mensurables.
FUNCIONES Y ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN	Clima propicio para creatividad; Comunicación adecuada (dos vías); Respeto al individuo; Sentimiento de avance y desarrollo organizacional.

Fuente: Adaptado da obra de Lippitt (1978) por Rodrigues (2011).

Para el autor, este modelo se encuentra orientado al servicio de las necesidades tanto del individuo como de la organización. Sin embargo, a fin de que las empresas alcancen sus objetivos de forma satisfactoria, se hace necesario que las organizaciones: organicen las tareas en función de las características del individuo, generen oportunidades para el aprendizaje y desarrollo del personal involucrado, establezcan poder para la toma de decisiones; valoricen el reconocimiento y posibiliten medios para que cada individuo pueda referir lo que produce.

El autor destaca también que las organizaciones, para llegar al máximo de las potencialidades de las intervenciones en el campo de la CVT, deben gozar del “estado de madurez”, el cual para ser alcanzado, requiere adaptabilidad, flexibilidad, salud e identidad organizacional. Para Lippit (1978), los requisitos para alcanzar el “estado de madurez” deseado, deben atravesar por el desarrollo de una visión acerca del individuo, que tenga como referencia el conocimiento de sus necesidades reales; un nuevo concepto de poder, siendo pautado en colaboración y en el entendimiento, y en modernos valores organizacionales,

mostrando ideas humanísticas y democráticas (...) así “la calidad de vida en el trabajo y las mutaciones de las organizaciones son métodos y filosofías, y no técnicas o proyectos”.

Observando el pensamiento del autor, es notorio que él cree que la madurez necesaria para alcanzar el desarrollo, sólo será posible si las organizaciones pasan por los cambios necesarios y reconocen los programas de calidad de vida en el trabajo como procesos capaces de transformar viejos conceptos, conocimientos, valores organizacionales, en ideas humanísticas, capaces de identificar las reales necesidades, tanto de los individuos como de la propia empresa.

3.2.3.3 Modelo propuesto por Westley (1979)

En la visión de Westley (1979), diversos problemas afectan la calidad de vida en el trabajo y se vuelven un obstáculo para la misma cuando no son solucionados. Estos problemas, según el autor, pueden ser agrupados y calificados en cuatro distintos tipos, que atraviesan por cuestiones políticas, económicas, psicológicas y sociológicas, como se sigue:

1. Políticos: Caracterizados por la sensación de inestabilidad en cuanto a la permanencia en el empleo o por el miedo de ser despedido en forma discriminatoria. La presencia de estos aspectos, según Westley (1979), lleva al sentimiento de inseguridad e inestabilidad;
2. Económicos: Representados por la ausencia de equidad (igualdad) salarial, lo que genera un sentimiento de injusticia;
3. Psicológicos: caracterizados por la deficiencia de posibilidad de autorrealización, lo que lleva a la alienación;
4. Sociológicos: Representados por la no participación activa de los individuos en decisiones directamente relacionadas con el proceso de trabajo, con la forma de ejecución de las tareas y con la distribución de responsabilidad dentro del equipo. La ausencia de ese indicador puede causar el estado de anomia (no se sabe qué norma se debe seguir).

Por lo tanto, “la insatisfacción refleja la remuneración inadecuada; la alienación es un sentimiento de que el trabajo es prejudicial en forma personal; y la anomia, una falta de involucramiento moral” (Westley, 1979, p. 80). Para solucionar o minimizar estos problemas, el autor sugiere que se utilicen técnicas de enriquecimientos de tareas y métodos socio técnicos para la estructuración de grupos de trabajo. Así, para visualizar mejor los problemas y las posibles causas relevadas por el autor, y posibles acciones de soluciones, son

presentadas en la tabla que se muestra a continuación, las cuatro dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, propuestas por Westley.

Cuadro 4: Raíces de la Calidad de Vida en el Trabajo conforme Westley

ESFERA DE TRABAJO	PROBLEMA DEL TRABAJO	RESPONSABLE DE LA SOLUCIÓN	INDICADORES	PROPUESTAS
Económica (1850-1950)	Injusticia	Sindicatos	Insatisfacción Huelgas Sabotajes	Cooperación; División de los lucros; Acuerdos de Productividad
Política (1850-1950)	Inseguridad	Partidos Políticos	Insatisfacción; Huelgas; Sabotajes.	Autos supervisión do trabajo; Consejo de Trabajadores.
Psicología (1950....)	Alienación	Agentes de cambios	Desinterés; Ausentismo; Turnover.	Enriquecimiento de las tareas.
Sociología (1950....)	Anomia	Grupos de Trabajo	Sentimiento de falta de significado; Ausentismo	Grupos de trabajos estructurados socio técnicamente.

Fuente: Adaptado de la Obra Westley (1979).

Este cuadro permite observar, además, como los avances de las organizaciones y sus cambios influyeron en el desarrollo de diversos movimientos sociales (movimientos sindicales, partidos políticos de trabajadores, dentro de otros) y cómo las expectativas de los trabajadores se fueron transformando a lo largo del tiempo, en reivindicaciones de ámbitos cada vez más amplios.

3.2.3.4 Modelo propuesto por Huse e Cummings (1985)

Bajo la perspectiva de Huse y Cummings (1985), se puede entender la calidad de vida en el trabajo como una forma de pensamiento que abarca el trinomio personas-trabajo-organización, con dos aspectos destacados: 1. La preocupación para con el trabajador y la eficacia organizacional; 2. La participación de los trabajadores en las decisiones y problemas inherentes al trabajo. En este sentido, para los autores, la implantación de programas de la CVT debe tener en consideración los siguientes factores:

1. La participación de los trabajadores: para ellos, la operacionalización de la participación de los empleados, puede darse por medio del desarrollo de los mismos,

en Círculos de Control de Calidad (CCCs), comisiones de fábrica, grupos cooperativos o mediante otros canales que les permitan participar de los procesos de toma de decisión en los diversos niveles de la organización.

2. Proyecto de cargos: para los autores, los proyectos de cargos deben estar ajustados a las necesidades de los trabajadores y a las exigencias de la tecnología. En este sentido, en su elaboración, se debe tener siempre en mente, la búsqueda del enriquecimiento del trabajo, teniendo en consideración aspectos como variedades de habilidades, feedback y la constitución de grupos de trabajo auto gerenciados.
3. Invocación del sistema de recompensa: este factor concierne a la revisión de todo plan de cargos y carreras de la organización con vista a buscar un mayor equilibrio entre los diversos niveles salariales y de estatus funcional.
4. Mejora del ambiente organizacional: Para Huse y Cummnings (1985), las mejoras de las condiciones de trabajo, producen efectos positivos sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados. Según ellos, los principales aspectos de esta cuestión son: horarios de trabajo flexibles, modificaciones en el local o en los equipamientos de trabajo y la institución de grupos de trabajo semiautónomos.

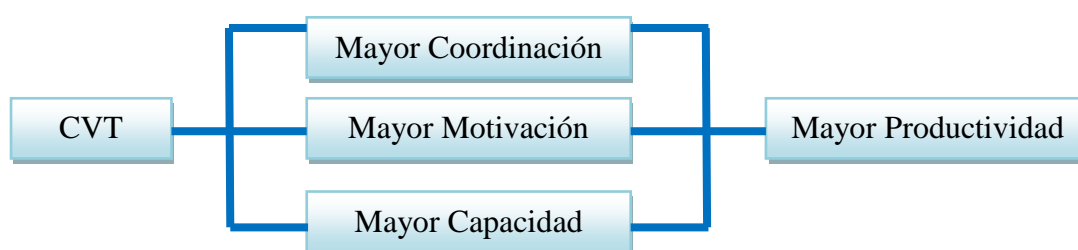
Al respecto de la relación de calidad de vida en el trabajo y productividad, Huse y Cummings (1985) revelan que la premisa de que la CVT, “al aumentar la satisfacción, se eleva la productividad”, fue mostrada de forma bastante simplista y se ha presentado erróneamente. Según los mismos autores, la tecnología de la QVT puede, aunque indirectamente, incrementar la productividad al tener impacto positivo sobre tres aspectos:

1. Comunicación: como resultado del programa de la CVT, a menudo hay una mejor comunicación y coordinación entre empleados y departamentos de organización. Eso, sin duda, “puede incrementar la productividad para ayudar a la integración de diferentes trabajos o departamentos, contribuyendo a la tarea como un todo (Huse y Cummings 1985, p.203).
2. Motivación de los empleados: las intervenciones de la CVT pueden elevar la motivación de los empleados, lo que a su vez puede afectar positivamente el desempeño de los mismos. Para que eso ocurra, sin embargo, es necesario que entre otros factores, los individuos posean las habilidades requeridas para el cargo que ocupan y que la tecnología sea la estructura del trabajo que efectivamente permita el aumento de la performance.

3. Capacitación de los trabajadores: Para terminar, los autores afirman que las prácticas de la CVT pueden aumentar la capacidad de los empleados, o los habilita para un mejor desempeño. (Macedo, 1990).

Los aspectos presentados por los autores, que en suma son las intervenciones de la CVT, pueden tener un efecto directo sobre la productividad, dado por la mejora de la comunicación y coordinación, motivación de los funcionarios y capacitación individual. Tales aspectos también pueden experimentar sus propios beneficios, directamente influenciados por los efectos secundarios de la mejora de bienestar y de la satisfacción de los trabajadores, tal como es descrito más bajo:

Figura 1: Calidad de Vida en el trabajo x Productividad



Fuente: Adaptado de la obra de Huse, Cummings (1985).

3.2.3.5 Modelo de Nadler y Lawler (1983)

En la concepción de Nadler y Lawler (1983) la calidad de vida en el trabajo, cuyas actividades representativas son indicadas como: la participación en las decisiones, la reestructuración del trabajo por medio del enriquecimiento de tareas y grupos de trabajo autónomos, la innovación en el sistema de recompensas que influye en el clima organizacional y en la mejora del ambiente de trabajo en lo que se refiere al número de horas trabajadas, condiciones, reglas y medio ambiente físico, entre otros, constituye una gran promesa en el sentido de que las organizaciones sean capaces de alcanzar niveles de productividad significativos, teniendo en cuenta los aspectos de motivación y satisfacción de los trabajadores. En tanto se señalan seis factores de intervención responsables del éxito en este campo:

- a) La percepción de necesidad;
- b) El direccionamiento del problema que es presentado por la organización;
- c) El proyecto para la identificación y marcha del problema, teoría/modelo de métodos de capacitación y participantes;
- d) Indemnizaciones proyectadas, tanto para los procesos cuanto para los resultados;

- e) Principios múltiples afectados;
- f). Inclusión amplia de la institución.

Teniendo en consideración otras investigaciones, los autores ya referidos apuntan todavía tres factores como determinantes para que el programa de calidad de vida en el trabajo pueda tener éxito: 1. Tener en consideración los diversos niveles de aplicación para el desarrollo de proyectos; 2. Abarcar cambios en el sistema de gerenciamiento y estructura gerencial; 3. Ponderar la necesidad de cambios en el comportamiento gerencial superior.

Nadler y Lawler (1983) agregan todavía, que luego de todos estos factores, el éxito de la practicas de la QVT, a largo plazo, se encuentra condicionado también a la estructura de los procesos participativos creados para su eficacia, debiendo por tanto, tener en cuenta los siguientes puntos:

1. La necesidad de fundamento teórico y una guía para subsidiar a los participantes en el examen y en la comprensión de los problemas;
2. La importancia de los procesos estructurados para soluciones de problemas;
3. La necesidad de entrenamiento de los participantes;
4. Las comprensiones construidas a lo largo de los procesos, teniendo como base los resultados inherentes a las actividades de calidad de vida en el trabajo.

Se hace necesario destacar que en la comprensión de los autores, los programas de la CVT solo alcanzaron el éxito en los casos donde fue reconocida la necesidad real de implantación de este programa, ya que los individuos responsables por el desarrollo del mismo, deben tener conocimiento de la teoría, fijar una hoja de ruta, conocer la secuencia de los procesos, para así garantizar la solución de los problemas que puedan llegar a surgir, además de capacitar a los participantes del programa, tomando en consideración los resultados obtenidos en el programa de calidad de vida en el trabajo.

3.2.3.6 Modelo Presentado por Thériault (1980)

Este autor buscó estudiar la calidad de vida en el trabajo y sus implicaciones sobre la remuneración. Según Thériault (1980) mencionado por Sant' Anna, Kilimnik y Moraes (2011) las intervenciones en el área de la CVT, normalmente, han tenido el mérito de volver a los empleados más responsables y autónomos. Sin embargo, han sido raros los casos en que los sistemas de remuneración fueron aumentados.

Los mismos autores confirmar que “ en la práctica, la mayoría de las intervenciones que buscan la mejora de la calidad de vida en el trabajo son realizadas bajo el principio de la

prudencia, señal de cierto conservadorismo; siendo esto particularmente cierto, cuando se hace referencia a la remuneración” (p.147), De este modo, la variable favorece la CVT, a medida que la cuestión es discutida de forma ecuánime, proporcionando a los individuos y favoreciendo el principio de la democracia industrial, cuyo componente principal es la participación. Él destaca que las cuestiones ligadas a la remuneración son amplias y comprenden cinco tipos de transacciones, siendo ellas:

Cuadro 5: Transacciones ligadas a cuestiones de remuneración y sus correspondencias

TRANSCÇÕES	CORRESPONDENCIA
1. Económica	Bajo este enfoque, el individuo es percibido como factor de producción, al lado de las instalaciones, de los equipamientos, de la materia prima. Dejando al individuo en un plano secundario, siendo que esta transacción toma en consideración exclusivamente los factores monetarios.
2. Psicológica	Bajo la protección de la transacción psicológica, la remuneración representa la contrapartida, para el empleado, del contrato psicológico establecido entre él y la organización, en la cual deja implícito que el ser humano, al exhibir determinados comportamientos y actitudes, recibirá a cambio un determinado salario, beneficios y otros motivos particulares. El foco de esta transacción es orientar al individuo y a su relacionamiento con la organización.
3. Sociológica	Para el autor, aquí el foco está vuelto a la interacción entre los individuos y la organización dentro de un ambiental cultural específico.
4. Política	En el contexto de esta transacción, la remuneración es tomada como resultante de fuerzas de diversos actores sociales involucrados (la propia organización, los sindicatos, o individuo tomado de forma aislada, entre otros). Así, cuanto más poder cada uno de estos elementos detenta, mayor será la posibilidad de que ocurran cambios en su beneficio.
5. Ética	Este tipo de transacción, en verdad, está insertada en todas las cuestiones referentes a remuneración, dado que representa una relación de dependencia con la moral y la justicia. De esta forma, la remuneración puede ser percibida y/o analizada considerándose los principios de igualdad, legalidad, distribución de satisfacción de las necesidades individuales.

Fuente: Adaptado de la obra de Trériault (1980) citado por Sant’Anna, Kilimnik y Moraes (2011).

Por lo tanto, al establecer programas de calidad de vida en el trabajo, se debe reconocer la relevancia, las interrelaciones y las implicaciones consiguientes de todos los aspectos concernientes a la remuneración, y ser conscientes de que las cuestiones culturales impregnan a todos ellos.

3.2.3.7 Modelo de Werther y Davis (1983)

En la concepción de Werther y Davis (1983), diversos factores afectan a la CVT como: la supervisión, las condiciones de trabajo, los proyectos de cargo, entre otros. No obstante, para los autores la naturaleza del cargo constituye la variable que alcanza directamente al trabajador, puesto que los cargos son el enlace entre las personas y las

organizaciones. Así como se necesita la existencia del cargo, esta es la propia razón de que las empresas necesiten de recursos humanos.

De acuerdo a los autores, para la mayoría de las personas una calidad de vida en el trabajo satisfactoria significa un cargo interesante, desafiante y gratificante. Sin embargo, advierten que no toda insatisfacción puede ser reparada por vía de una reestructuración de cargos. De esta forma, al elaborar un proyecto de cargos, se deben considerar tres niveles: el organizacional, el ambiental y el comportamental. Para un mejor entendimiento de los principales factores que abarcan estos niveles, el cuadro siguiente, presenta los principales factores a ser tomados en consideración, en cuanto a los niveles mencionados por los autores:

Cuadro 6: Factores ambientales, organizacionales, comportamentales que influyen en el proyecto de cargos y la CVT.

FACTORES		
Organizacionales	Ambientales	Comportamentales
Propósito	Sociales	Necesidades de RH
Objetivos	Culturales	Motivación
Organización	Históricos	Satisfacción
Departamentos	Competitivos	
Cargos	Económicos	
Actividades	Gubernamentales	
	Tecnológicos	

Fuente: Adaptado de la obra de Warther e Davis (1983).

Los elementos del nivel organizacional se relacionan directamente con la eficiencia, están volcados a la motivación de los empleados para la obtención de la máxima producción posible. Se refieren, fundamentalmente, al flujo y las prácticas de trabajo que buscan minimizar el tiempo y el esfuerzo del trabajador.

Ya los elementos del nivel ambiental muestran que no se puede ignorar los factores externos a la organización, o sea, todos los factores deben ser analizados y considerados, visto que los trabajadores están cada vez más instruidos y exigentes, y de esta forma, ellos tienden a tener expectativas de crecimiento sobre la CVT. En lo que concierne a los elementos comportamentales, deben ser considerados como una forma estratégica, si el objetivo es proyectar cargos, que ofrezcan a los colaboradores una alta calidad de vida en el trabajo.

De acuerdo con Werther y Davis (1983) los principales aspectos que un diseño del cargo debe observar en relación a su nivel son: autonomía (responsabilidad por el trabajo), variedades (uso de diferentes pericias, talentos y habilidades), identidad de la tarea (realización de un trabajo completo, desde el inicio hasta el fin), y por fin, la retro información (obtención de información sobre el desempeño).

Así, al concluir sus estudios, los mismos autores apuntan que diversas barreras pueden comprometer la implantación del programa de la calidad de vida en el trabajo. Para ellos, esas barreras en general son impuestas por los propios trabajadores y por los sindicatos, al considerar que las empresas son las únicas beneficiadas con la implantación de estos programas.

3.2.3.8 Modelo de Hackman et al. (1975)

Turner y Lawrence (1973), citados por Hackman y Oldham (1975) como los precursores del “Modelo de las Dimensiones Básicas de Tarea” por ellos propuesto, investigaron las relaciones entre los atributos de las tareas desenvueltas por los trabajadores, la satisfacción con el trabajo y los niveles de ausentismo. Para aquellos autores, cinco atributos son esenciales en el proceso de evaluación de la CVT: autonomía, interacción exigida, interacción opcional, conocimiento/habilidades exigidas, y responsabilidad.

Hackman y Lawler (1971) citado por Petroski (2005) en una línea de pensamiento semejante, propusieron cuatro dimensiones de tarea, capaces de llevar a los trabajadores a experimentar una significativa satisfacción en el trabajo. Las dimensiones son:

1. Variedades de Habilidades: nivel en que una tarea envuelve una variedad de diferentes actividades y requiere de los individuos una cantidad de diferentes talentos y habilidades;
2. Autonomía: nivel en que una tarea proporciona al individuo sustancial independencia y libertad para planear la ejecución y para determinar la manera de ejecutarla.
3. Identidad de la tarea: nivel en que una tarea requiere que sea concluida toda una porción identificable del trabajo o sea, ejecutar el trabajo de inicio a fin con la intención de obtener un resultado palpable;
4. Feedback: grado en que un trabajador recibe de sus supervisores, colegas y del propio trabajo, informaciones claras sobre su desempeño.

Hackman e Oldham (1975) mencionado por Rodrigues (2011) perfeccionaron y desarrollaron el *Job Diagnostic Surney (JDS)*. En la misma dirección propuso un modelo en el cual destaca cuatro dimensiones para el análisis de la CVT: el trabajo en sí, el crecimiento personal y profesional, las tareas con significado, y las funciones y estructuras organizacionales abiertas.

Cuadro 7: Dimensiones para análisis de la CVT según Belanger (1973) citado por Rodrigues (2011)

DIMENSIONES	VARIABLES
EL trabajo en sí	Creatividad; Variabilidad; Autonomía; Involucramiento; <i>Feedback</i> .
Crecimiento personal y profesional	Entrenamiento; Oportunidades de Crecimiento; Relacionamiento en el trabajo; Papeles organizacionales.
Tareas con significado	Tareas completas; Responsabilidad aumentada; Recompensas financieras/no financieras; Enriquecimiento.
Funciones y Estructuras abiertas	Clima y Creatividad; Transferencias de objetivos.

Fuente: Adaptado de la Obra de Belanger (1973).

Ramos (1995) destaca que los trabajos de los autores citados: Hackman e Lawler (1971), Turner e Lawrence (1973), Belanger (1973) e Hackman e Oldham (1975), se encuentran respaldados en la literatura sobre el tema, por los fundamentos de Herzberg, que considera que la motivación de los trabajadores proviene de la propia tarea que ejecutan y del contenido de los cargos por ellos ocupados. De esta manera, se considera que las variables como la responsabilidad, crecimiento y autonomía cuando están presentes en la tarea, contribuyen al aumento de la motivación de los trabajadores.

Frente a tales modelos, las dimensiones básicas de la tarea, de Hackman y Oldham (1975) citado por Serra (, defienden la idea de que las características de la tarea promueven la emergencia de tres estados psicológicos críticos, los cuales serían capaces de determinar la motivación y la satisfacción del individuo en relación al trabajo. (Hackman, 1983; Nadler, Hackman, Lawler, 1983). Las tres dimensiones son:

1. Significancia percibida: grado en que la persona percibe su trabajo como importante, valioso y significativo dentro de la escala de valores;
2. Responsabilidad percibida: grado en que el trabajador se siente responsable por los resultados del trabajo que ejecuta;

3. Reconocimiento de los resultados: grado en que el individuo conoce y entiende su desempeño efectivo.

Para estos autores, cuanto más presentes estén estos estados psicológicos en los trabajadores, más comprometidos y motivados estarán estos con el trabajo, proporcionando reflejos positivos para las empresas en las que actúan, en términos de servicios prestados, asiduidad y baja rotación de personal.

Según los autores Hackman y Oldham (1975), las dimensiones de la tarea, presentes en su modelo, cuya presencia crea estos estados psicológicos críticos son: **variedad de habilidad (VH)** grado que requiere una variedad de actividades diferentes para su ejecución, las cuales necesitan del uso de varias habilidades y talentos por un mismo individuo. La **identidad de la tarea (IT)**: grado que la actividad requiere para la ejecución de un trabajo “completo”, apuntando a la realización de un trabajo de comienzo a fin, objetivando la identificación de los resultados. Y **significado de la tarea (ST)**: consiste en la identificación de los impactos causados por la actividad en la vida o en el trabajo de otras personas, sea dentro del ambiente organizacional o externo.

En cuanto a la **autonomía**, los mismos autores revelan que: es el grado que proporciona al individuo, sustancial independencia y libertad para programar su trabajo y determinar los procedimientos para su ejecución. Ya en lo que concierne a la retroalimentación (feedback), ellos clasifican: **feedback extrínseco (FE)**, grado en que el individuo recibe informaciones claras acerca de su desempeño por parte de sus superiores, colegas, clientes y proveedores. En lo que se refiere al **feedback del propio trabajo (FPT)**, grado en el que es evaluada la propia ejecución del trabajo, con el fin de proporcionar informaciones directas y claras sobre su desempeño; y por fin, el **inter-relacionamiento (IR)**: grado en que el trabajo requiere que el trabajador lidie directamente con otras personas, inclusive clientes.

Identificar estas variables según Hackman y Oldham (1975), produce un score que refleja el potencial motivador de una tarea, en función de sus características. Este score, denominado “Potencial Motivacional de la Tarea” (PMT), fue adoptado por Moraes y Kilimnik (1994), puede ser determinado tomando la media de la media de las cuatro primeras variables que componen el bloque de las dimensiones básicas de las tareas, sumada a la variable autonomía y la media de las variables feedback extrínseco y feedback del propio trabajo.

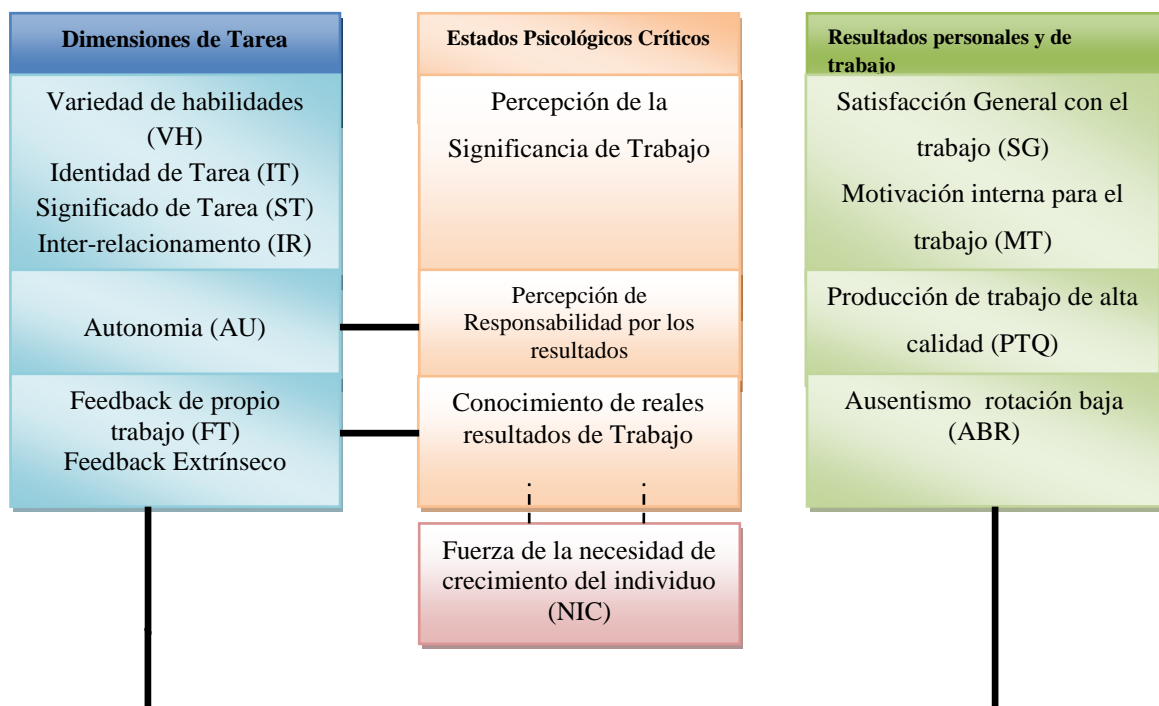
El modelo contempla también otros dos grupos de variables, como citan Hackman y Oldham (1975): El primer grupo contempla los resultados personales y de trabajo que busca

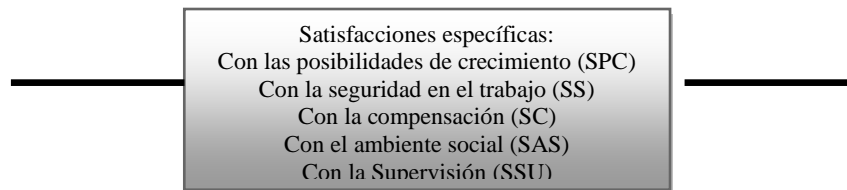
identificar las reacciones afectivas personales o sentimientos que el individuo obtiene al desempeñar el trabajo y generar resultados con producción de alta calidad, bajo ausentismo y rotación. Las variables que componen este grupo son: satisfacción general con el trabajo (SG); motivación interna con el trabajo (MIT); producción de trabajo de alta calidad (PQT) y bajo ausentismo y rotación (ABR). El segundo grupo contempla la Satisfacción contextual que a su vez, busca comprobar el grado de bienestar del individuo en relación a la satisfacción de las siguientes necesidades: posibilidad de crecimiento (SPC); supervisión adecuada (SSU); seguridad en el trabajo (SS); compensación (SC) y ambiente social (SAS).

Además de todas estas variables ya citadas, otra variable presentada por este modelo es la denominada Necesidad Individual de Crecimiento (NIC), que permite identificar la relación entre las características de la tarea y las respuestas individuales, siendo que los individuos llegan a la organización con capacidades y necesidades diferentes. En este sentido, cuando el individuo presenta gran necesidad de crecimiento, creatividad, desafío, entre otras, es muy probable que responda más positivamente a la tarea y que ofrezca más significancia, responsabilidad y conocimiento de los resultados, que cuando estas necesidades no son elevadas. El modelo incorpora a NIC por el hecho de mostrar que la relación entre las características de la tarea y las respuestas individuales son contingentes a las necesidades de crecimiento del individuo (Hackman y Lawler, 1983)

Basados en el modelo, puede concluirse según Moraes y Kilimnik (1994): “entender la CVT como una resultante directa de la combinación de dimensiones básicas de tarea, capaces de generar estados psicológicos, que a su vez, resultan en motivación y satisfacción en diferentes niveles, y en diferentes tipos de actitudes y conductas” (p.54)

Figura 2: Modelo Completo de las Dimensiones Básicas de la Tarea





Fuente: Adaptado de la obra Hackman y Oldhman (1975) citado por Moraes y Kilimnik (1994)

3.3 Fenómenos Humanos y Organizacionales

El diferencial de éxito para cualquier organización es sin duda el factor humano, un denominador común entre aquellas que alcanzaron no solamente la eficacia, sino también la eficiencia. Buscar empleados motivados, no es suficiente para la empresa, es necesario también hacer que los empleados se sientan parte del proceso, ofrecer calidad de vida en el trabajo, para que puedan ser insertados en la nueva realidad

Así Rhinow (2001), asevera que las personas surgen como un factor considerable para la competitividad y, en consecuencia, deben ser orientadas de forma bastante cautelosa. De esta forma, los elementos de los programas relacionados con el desarrollo de los individuos se refieren, sobre todo, al alcance del bienestar personal, por el equilibrio entre las características del profesional, en lo que se refiere al nivel de complejidad del trabajo, y los desafíos identificados. De este modo, las personas necesitan desenvolver cinco características que se diferenciarán unas de otras:

- 1. Auto-Estima o Auto-Realización:** Respecto a la valorización personal, devolver el sentido crítico, aprendiendo de sus propios errores, tener el coraje de enfrentar lo nuevo, lo que significa sostener que el éxito es consecuencia de todo lo que se cree y de vivir la vida de manera propia y con un camino propio.
- 2. Visión de Futuro o visión estratégica:** en este sentido se hace necesario percibir que todo lo que se encuentra alrededor se inició a través de la idea de alguien, de esta forma la inspiración siempre viene de alguien, pero debe existir la voluntad de renovación, de “creación”, algo diferente debe brotar para que aparezca el deseo; sin embargo, para alcanzar algo en el futuro, es necesario construir alguna cosa en el presente.
- 3. El compromiso:** las personas creen que para tener éxito es necesario tener talentos extraordinarios, hacer cosas fantásticas, pero están rotundamente equivocadas. No son las competencias y habilidades excepcionales las que vuelven especiales a las personas, pero sí lo es, el compromiso puesto en alcanzar alguna cosa.

4. El Comprometimiento: en la era de la globalización donde la competitividad hace que las empresas luchen entre sí, la confianza está directamente ligada al ansia de conquistar algo de verdad. En este propósito hacer las cosas adecuadas y bien es el camino. Ninguna cosa le dará más confianza que el que usted crea que es especial.

5. El principio de la Contribución: está directamente vinculado al placer de sentirse útil, de estar vivo, de poder contribuir a la realización del propio sueño y de los otros a su alrededor. Personas que verdaderamente modifican y hacen la diferencia, son aquellas que consiguen contribuir a una vida mejor tanto la propia como la de los demás.

Se cree que las personas desmotivadas y sin autoestima, llegan a encontrarse con una enorme sensación de vacío interno. Lo inverso sucede con aquellas personas que son munidas de autoestima, se sienten confiadas, adecuadas a la vida, dignas de éxito. Así, las personas sin autoestima creen ser inadecuadas para la vida, desmerecedoras incluso de lo que adquirieron dignamente. Esto se concretiza una vez que en las organizaciones la autoestima está relacionada con la actitud, la habilidad y la competencia, que pasaron a ser la medida de valor siendo que la suma de actitudes, conocimientos, habilidades y comportamiento, interfieren directamente en los resultados de las empresas en las más diversas situaciones, y es esto lo que realmente interesa a las corporaciones.

3.3.1 Gestión de Calidad de Vida en el Trabajo (G-Cvt)

La calidad de vida en el trabajo es un tema que se discute dentro de la literatura brasilera, aunque existan esfuerzos por parte de algunas organizaciones en implantar y consolidar tales conceptos que buscan la participación de los colaboradores en la institución pero que se distancia mucho de aquello que se observa en la planta de fábrica (Fernandes, 1988 apud Rodrigues, 1997). El autor sin embargo, resalta que solamente a partir de una comprensión completa de qué es la CVT, puede impedirse que se torne una más entre tantas modas de gestión de personas que tienen ciertamente, disminuida la credibilidad de los profesionales de recursos humanos.

La valorización de las relaciones humanas, también llamada “administración de personal”, en el trabajo surgió de la necesidad de considerar la importancia de las variables psicológicas y sociales en la productividad (Lima, 2007). Se considera como el pionero de este movimiento al psicólogo Elton Mayo (1890-1949) que en 1927 en los Estados Unidos, desarrolló una experiencia en el campo del comportamiento humano en el trabajo (Gil, 2014)

En la década del 60, se pasa a utilizar el término Administración de Recursos Humanos (ARH), el cual fue fuertemente influenciado por los conceptos provenientes de la Teoría General de los Sistemas. En el final de la década del 70 es que la ARH pasa a ver a las personas, no únicamente como factores de costo para la empresa sino también como recursos que están a disposición (Davel & Vergara, 2001 apud Lima, 2007, p. 02)

Los cuestionamientos a lo ya existente en el campo de la ARH surgen a mediados del 90; dentro de estos cuestionamientos, se destaca la visión de que las personas significaban costos para la organización y también recursos. El tratamiento de los seres humanos es desprovisto de contenido ético, filosófico y auto reflexivo. Las críticas enfatizaron también la falta de certeza, la variación, las contradicciones y la ambigüedad, inherentes a la función de la Gestión de Personas (Gil, 2014).

Cualquier lugar de trabajo, sea una oficina o un taller, precisa ser agradable y saludable. El ser humano necesita encontrar condiciones adecuadas que puedan proporcionar una protección y al mismo tiempo, satisfacción en la labor. El ambiente debe cumplir con la finalidad social de educar, despertando en el hombre hábitos de higiene y de orden que se expandan hacia su hogar. Un lugar de trabajo es resultado de un complejo de factores, materiales o subjetivos, todos relevantes y que muchas veces, son de fácil entendimiento.

Al observar cualquier ambiente de trabajo es perceptible un gran abanico de informaciones ligadas a la calidad de vida en el trabajo. Existen inquietudes personales y colectivas, en cuanto a las presiones, la conciliación de expectativas en el trabajo, señales de estrés, familia y consumo, hábitos alimentarios y cuidados físicos, estilos de vida, avances tecnológicos. Todos estos elementos despiertan una voluntad de bienestar en el ambiente de trabajo, lo que causa nuevas actitudes dentro del ámbito organizacional en lo que respecta a la vida de las personas, desarrollando discursos acerca de la calidad de vida dentro y fuera del trabajo.

Limongi-França (1996) conceptualiza la Gestión de Calidad de Vida en el Trabajo como “el conjunto de acciones de una empresa que abarcan la implantación de mejoras e innovaciones gerenciales, tecnológicas y estructurales del ambiente de trabajo” (p.8) De este modo la gestión de CVT está relacionada con acciones que buscan promover dentro de la empresa cambios en las prácticas rutinarias que añaden los avances tecnológicos, mejoras en la estructura y en el ambiente de trabajo.

En esta perspectiva, Limongi-França (2011), destaca que las competencias de la Gestión de la CVT, pueden ser identificadas de forma clara en interfaces originarias, especialmente en las áreas de salud, beneficios, gestión de personas, ingeniería de producción,

ergonomía, sistema de gestión de personas, investigación, innovación tecnológica, equilibrio social, marketing y actividades de responsabilidad social. No obstante, estas diversas actividades forman un conjunto difuso, con lagunas y superposiciones que dificultan la localización precisa en *locus* de decisión sobre acciones y programas de calidad de vida en las organizaciones empresariales.

Para superar estas dificultades, se hace indispensable consolidar actividades e interfaces organizacionales relativas a la calidad de vida. Mas allá de que G-CVT se fundamenta en conceptos de calidad, producción, comunicación y estrategia de negocios, es necesario poseer conocimientos sobre la persona, el significado del trabajo, la educación corporativa, las nuevas tecnologías y el propio mercado. De esta forma, se puede reconocer que esta competencia forma el conjunto de habilidades pasibles de unificación por medio de un sistema de gestión avanzado.

4 METODO/PROCEDIMIENTOS

El capítulo contemplará la metodología utilizada en el estudio, con el tipo de investigación usado, dónde la investigación fue desarrollada, el público que fue participante del estudio y el instrumento utilizado para responder las preguntas orientadoras alrededor de este estudio.

4.1 Método e Técnicas

Lakatos y Marconi (2003) lo definen: “(...) el método es un conjunto de actividades sistemáticas y racionales que, con mayor seguridad y economía, permite alcanzar el objetivo-conocimientos válidos y verdaderos-, trazando el camino a ser seguido, detectando errores y auxiliando las decisiones del científico” (p.85), así el método permite al investigador encontrar respuestas a los cuestionamientos de forma segura para tomar decisiones a partir de los datos encontrados.

Cervo y Bervian (2002) afirman que no se debe idealizar un método sino que este depende del elemento de la investigación, dado que toda investigación nace de alguna dificultad observada o sentida. Es por esto que el uso del conjunto de etapas utilizadas es un método científico, que sirve para otorgar recursos precisos en la búsqueda de un resultado para la hipótesis investigada.

De este modo, toda investigación científica deberá adoptar un método para alcanzar los resultados esperados, o sea, el camino a ser seguido, paso a paso, para evitar posibles errores en las decisiones tomadas, a fin de evitar la pérdida tiempo, incluso por las personas que involuntariamente lo utilizan, tal como confirma Galleleu (1986) al mencionar que en las acciones usuales, cualquier persona vive diariamente cercada por métodos, aunque no los perciba. Al limpiar la casa, la persona no pasa primero el paño mojado para después, barrer el piso; al hacer carne asada, el individuo no la asa antes de colocarle la sal y los condimentos; al comer la naranja no la corta en pedazos para después retirar la cáscara; siempre será utilizado un método adecuado para alcanzar un objetivo aunque sea simple. Entonces, todos los investigadores deben adoptar métodos científicos asiduamente, una secuencia lógica para evitar tanto la pérdida de tiempo y esfuerzo como los posibles errores o la toma de decisiones equivocadas.

Así, para que se haga un estudio de una organización, existe la necesidad de la utilización de una metodología. En este sentido, Cervo y Bervian (2002) a fin de establecer lo que significa una metodología, revela que *methodos* consiste en organización, y logo, estudio metódico, investigación, verificación; o sea, la metodología es un estudio dirigido a la organización, que traza caminos a seguir, con el fin de realizar una investigación científica.

De este modo, todas y cualquier investigación científica debe buscar métodos/caminos con etapas definidas, para que pueda alcanzar los resultados deseados o incluso detectar resultados diferentes de los que se esperaban en un primer momento. En esta perspectiva, la metodología deberá ser aplicada, pues se trata de una organización, y los métodos serán necesarios para que se esclarezcan los cuestionamientos en torno a un tema.

4.2 Tipo de Investigación

Entre varios métodos de investigación, el presente estudio contempla tanto la investigación exploratoria como descriptiva puesto que se entiende ste la necesidad de correlacionar algunas variables a fin de medir las características descriptivas en una determinada investigación (investigación descriptiva). Así, se hace necesario destacar que la investigación descriptiva según Gil (1996) y Oliveira (2001), permite no sólo describir las características de determinada población o fenómeno sino también establecer relaciones entre variables. Este tipo de investigación permite al investigador comprender mejor el comportamiento de determinada población y los elementos que pudieran influir sobre tal comportamiento.

Kerlinger (1980) añade que las investigaciones descriptivas posibilitan estudiar las características, opiniones y comportamientos de poblaciones por medio de la recolección y estudio de las características, opiniones y comportamientos de muestras pequeñas y que se presumen representativas de tales poblaciones. En general, estos hechos y fenómenos, cuando están asociados directamente a una población, no están consolidados en documentos y los datos tienen que ser recolectados directamente donde son encontrados, o sea, en la realidad natural de la población investigada (Cervo, Bervian, y Silva, 2007).

De esta manera, la utilización de este tipo de investigación se hace imprescindible debido a la necesidad de un estudio delimitado sobre el tema calidad de vida en el trabajo en la Facultad de Tapajós, delimitando el cuerpo docente de esta institución en un determinado tiempo, sin una ponderación posterior, a fin de evaluar el perfil y calidad de vida dentro y fuera del ambiente organizacional. A partir de esta delimitación, este estudio realiza un corte transversal.

El estudio Transversal es el foco de esta investigación, pues en un único momento se llevarán a cabo todas las evaluaciones, no habiendo por tanto, etapas subsecuentes para medir a los individuos; en otras palabras, la investigadora define en un primer momento, la problemática sobre la que se responde y solamente entonces, escoge la población a ser estudiada, el método adoptado y por fin, define los hechos a ser examinados y los caminos de la investigación de las variables de interés (Rouquayrol y Almeida, 2006). Así, este estudio es direccionado para describir características de la población, en lo que respecta a determinadas variables y los patrones de distribución, más allá de entender que el resultado encontrado en un determinado momento, podrá ser distinto al realizado en otro momento.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es describir la percepción de la calidad de vida en el trabajo de los docentes en un determinado momento. En efecto, este estudio posibilitará un primer momento de análisis de una asociación: Identificados los resultados existentes dentro de una población, se pueden enumerar factores que estén o no asociados en diferentes grados a los resultados obtenidos.

La elección del estudio en corte transversal se dio por presentar innumerables ventajas, dentro de las cuales se destacan: su bajo costo, su fácil realización y la agilidad en obtener el retorno de los datos obtenidos; o sea, el resultado es encontrado más fácilmente. (Coutinho et al., 2008).

Con el fin de elaborar más el presente estudio, fue necesario utilizar un enfoque cuantitativo, ya que el problema involucra elementos estadísticos, tanto de la colección como la transcripción de los datos, con el fin de medir la relación entre las variables y así evaluar el

resultado de la encuesta, sobre las conjeturas de desarrollo de tipo causa y efecto, apoyado por la lógica y los datos recogidos. (Roesch, 1999).

Richardson (1999) afirma que el enfoque cuantitativo se caracteriza por el uso de la cuantificación en métodos de recolección de datos y el tratamiento a través de técnicas estadísticas, que van desde el simple uso de porcentajes, promedio, desviación estándar, el más complejo, en el que el coeficiente de correlación, análisis de regresión, entre otros.

Así, el investigador optó por utilizar este enfoque para cree en relevancia el estudio, con el fin de asegurar la exactitud de los resultados que cuentan, evitando la distorsión de los análisis e interpretaciones acerca de la investigación. Además, cree que en un estudio de descriptivo, el enfoque cuantitativo es el más indicado para encontrar, clasificar la relación entre variables y la relación de causalidad entre fenómenos.

4.3 Lugar de la Investigación

La investigación fue desarrollada en la institución de enseñanza superior Facultad do Tapajós (FAT), localizada en el municipio de Itaituba, estado de Pará. Esta funciona hace diez años dentro del municipio ofertando cursos de grado y posgrado *Latu Sensu*. La institución entiende que muchos temas discutidos hoy en el país, especialmente en la región tapajónica en la que se encuentra, territorio del legado amazónico, y que se refieren al derecho de ciudadanía, al proceso de sedimentación de la democracia plena y participativa, a la comprensión de que es necesario que el hombre absorba la cultura del mundo que está a su alrededor y lo modifique a partir de su reflexión/acción y así lo re-piense y lo reinvente en las medidas de sus necesidades, pasan por la educación¹⁰.

La institución cree que la práctica educacional es, antes que nada, una actitud de construcción que debe estar al servicio de la emancipación humana, una herramienta que prepara al individuo para los desafíos, atendiendo además los deseos de la comunidad, con el objetivo de ofrecer una mejor formación para los profesionales tanto técnica como teórico-científica, y una mayor comprensión ontológica en términos de humanidad, privilegiando saberes locales, que todavía están muy presentes en la pluralidad amazónica representada por las comunidades ribereñas, agrícolas, poblaciones indígenas y *quilombolas*, como para todos aquellos que hacen parte de su economía de exploración.¹¹

¹⁰ Conforme al site de la institución (<http://www.faculdadedotapajos.edu.br/>).

¹¹ Conforme site de la institución (<http://www.faculdadedotapajos.edu.br/>).

Por otro lado, si bien la institución oferta cursos de posgrado, el mejor lugar para realizar la recolección de datos para promover la investigación en desarrollo es el curso de grado puesto que la concentración de profesores en este nivel educacional es sustancialmente mayor de lo que en las especializaciones ofertadas por la institución.

4.4 Población

La cantidad de los participantes de la investigación fue definida según los siguientes criterios de inclusión:

- ✓ Acordar en la participación del estudio;
- ✓ Profesores con un mínimo de un semestre, más de un semestre completo en la institución, ya que este es el tiempo mínimo para la adaptación dentro del ámbito institucional.

La investigación fue realizada en el final del segundo semestre de 2014, considerado el periodo mínimo de adaptación de seis meses o sea, un semestre. De esta forma, el número de profesores con más de un semestre que administran aulas, fue de 38 docentes. El cuadro de docentes está compuesto por: una directora general; tres coordinadores de cursos; un coordinador del núcleo psicopedagógico, cuando solamente 33 profesores ejercen como única función la docencia; de estos, tres fueron excluidos por tener menos de un semestre en la institución, de los 30 restantes, solamente el 77% (23) acordaron participar de la investigación. De esta manera 23 maestros es el total de participantes.

A los docentes que aceptaron ser participantes del estudio les fue distribuido un Término de Consentimiento Libre y Esclarecido (TCLE), en el cual el profesor manifestó su consentimiento a través de la firma del documento, a fin de evitar posibles trastornos, en lo que concierne a indemnizaciones por utilizar la información contenida en el cuestionario a ser respondido (anexo A).

4.5 Instrumento

Con el fin de extraer los datos a ser analizados, los cuales deberán dilucidar las cuestiones que orientan a la investigación, fueron utilizados dos cuestionarios. El primero, trata las cuestiones sociodemográficas (anexo 2); y el segundo, aporta la Escala de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo percibida por los profesores (EECVTPP) (anexo 3).

Los elementos que componen el primer instrumento son los datos sociodemográficos de los participantes, que tienen como objetivo trazar el perfil de los profesores que actúan en la institución en estudio, así como también averiguar posibles variables que influyan en el perfil y consecuentemente, en la calidad de vida en el trabajo de estos colaboradores.

La Escala de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo percibida por los Profesores (EECVTPP), fue desarrollada por Petroski (2005), en su tesis del Programa de Pos graduación en Ingeniería de Producción de la Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial a la obtención del título de Doctor en Ingeniería de Producción-Ergonomía. La elección de este instrumento fue motivada por haber sido desarrollado específicamente para evaluar la QVT de los profesores universitarios, el cual se adecúa al presente estudio.

Petroski (2005) desarrolló este instrumento EECVTPP en base al modelo propuesto por Walton (1973-1974), el cual presenta las ocho dimensiones de la calidad de vida en el trabajo, las cuales ya fueron mencionadas anteriormente. Se trata de un instrumento “auto administrable” con 34 afirmativas, en una escala Likert con siete puntos que van del desacuerdo totalmente al acuerdo totalmente, presentadas de la siguiente manera: 1 – desacuerdo totalmente, 2 – desacuerdo bastante, 3 –desacuerdo un poco, 4 –no acuerdo y ni desacuerdo, 5 – acuerdo un poco, 6 –acuerdo bastante, 7 –acuerdo totalmente.

La percepción de los participantes, en lo que respecta a la calidad de vida en el trabajo fue averiguada por el porcentual (%) relativo a la frecuencia de discordancia (desacuerdo totalmente + desacuerdo bastante +desacuerdo un poco) y concordancia (acuerdo un poco + acuerdo bastante + acuerdo totalmente) de acuerdo con las respuestas de las dimensiones de escala.

A los fines del análisis en esta investigación, fue considerado que cuanto mayor es el porcentual de concordancia, mejor es la percepción de la CVT, y cuanto mayor es la discordancia, peor es la percepción de calidad de vida de los profesionales de esta institución en estudio. Puesto que el instrumento original pasó por modificaciones para atender mejor las necesidades del objeto de estudio de la investigadora, se hace necesario presentar el instrumento de forma original así como las adaptaciones hechas para el presente estudio.

Cuadro 8: Escala de Evaluación de la CVT original y sus modificaciones

AFIRMACIONES		MODIFICACIONES
01	Mi remuneración posibilita vivir dignamente.	La jornada de trabajo en esta institución es suficiente y adecuada para realizar todas las actividades que envuelven mi trabajo.
02	Mi trabajo permite usar mis diferentes habilidades y capacidades, con iniciativa y creatividad.	Mi trabajo permite usar mis diferentes habilidades y capacidades, con iniciativa y creatividad.

03	La UFSC posibilita actualización permanente de sus profesores permitiendo el desarrollo de sus potencialidades.	La FAT posibilita actualización permanente de sus profesores permitiendo el desarrollo de sus potencialidades.
04	En la UFSC el profesor es aceptado y respetado por su trabajo y potencial, sin considerar género, color, apariencia física o preferencia sexual.	En esta institución el profesor es aceptado y respetado por su trabajo y potencial, sin considerar género, color, apariencia física o preferencia sexual.
05	Tengo libertad de criticar y discordar en cualquier asunto sin temor de represalias.	Tengo total libertad de criticar y discordar, inclusive de la jefatura, en cualquier asunto sin temor de represalias.
06	Las actividades profesionales realizadas en la UFSC interfieren (perjudican) en mi vida familiar	Las actividades profesionales realizadas en la institución interfieren (perjudican) en mi vida familiar
07	En UFSC, profesores de la misma clase funcional reciben salarios similares.	Los profesores de la misma formación profesional reciben salarios similares en esta institución.
08	Hay en la UFSC grupos de trabajo o personas que proporcionan auxilio mutuo y soporte socio emocional a los profesores.	Existen en esta institución grupos de trabajo o personas que proporcionan auxilio mutuo y soporte socio emocional a los profesores.
09	Estoy satisfecho con la calidad de feedback que recibo de los colegas.	Estoy satisfecho con la calidad de feedback que recibo de los colegas.
10	Mis lugares de trabajos son saludables y la salud es preservada.	Mis lugares de trabajo son saludables y la salud es preservada.
11	Tengo amplias oportunidades de usar en el trabajo los conocimientos adquiridos en cursos.	Tengo amplias oportunidades de usar en el trabajo los conocimientos adquiridos en cursos.
12	La UFSC (Gobierno Federal) valoriza y respeta a los profesores en el sentido de no depreciar sus trabajos.	Esta institución valoriza y respeta a los profesores en el sentido de no depreciar sus trabajos.
13	Realizo mis actividades con tranquilidad, percibo apenas un estrés estimulado a lo largo del día	Realizo mis actividades con tranquilidad, percibo apenas un estrés estimulado a lo largo de las actividades.
14	Me siento satisfecho profesionalmente con las tareas realizadas como profesor en la UFSC.	Me siento satisfecho profesionalmente con las tareas realizadas como profesor de esta institución
15	La UFSC (Gobierno Federal) respeta los derechos laborales de los profesores con feriado, licencias, cumplimiento de decisiones judiciales, entre otros, incluyendo los derechos del trabajador en la justicia	Esta institución respeta los derechos laborales de los profesores con feriado, licencias, cumplimiento de decisiones judiciales, entre otros, incluyendo los derechos del trabajador en la justicia.
16	En mi percepción, la comunidad tiene orgullo y respeto por el trabajo desarrollado en la UFSC.	En mi percepción, la comunidad Itaitubense tiene orgullo y respeto por el trabajo desarrollado por la institución.
17	Estoy satisfecho con el material disponible para la práctica del trabajo	Estoy satisfecho con el material disponible para la práctica del trabajo.
18	Mi remuneración es justa, considerando mis calificaciones.	Mi remuneración es justa, considerando mis calificaciones.
19	Después del trabajo llego a casa con ánimo y energía, para dar atención a mi familia y/o realizar actividades de placer.	Después del trabajo llego a casa con ánimo y energía, para dar atención a mi familia y/o realizar actividades de placer.
20	Estoy satisfecho con los equipamientos disponibles para el trabajo.	Estoy satisfecho con los equipamientos disponibles para el trabajo.
21	Tengo orgullo y satisfacción en pertenecer al cuerpo docente de esta institución.	Tengo orgullo y satisfacción en pertenecer al cuerpo docente de esta institución.
22	El relacionamiento en la comunidad universitaria se basa en principios éticos, en amistad y cordialidad.	El relacionamiento en la comunidad universitaria se basa en principios éticos, en amistad y cordialidad.
23	Tengo autonomía para planear y ejecutar las actividades de enseñanza, investigación y extensión.	Tengo autonomía para planear y ejecutar las actividades de enseñanza, investigación y extensión
24	Mi remuneración como profesor de esta institución es adecuada para vivir con dignidad.	Mi remuneración como profesor de esta institución y adecuada para vivir con dignidad.

25	Mis lugares de trabajo son adecuadamente ordenados.	Mis lugares de trabajo son adecuadamente ordenados.
26	El derecho del profesor a su privacidad es respetado en esta institución.	El derecho del profesor a su privacidad es respetado en esta institución.
27	Los profesores de esta institución tienen mejor remuneración que los profesores de equivalente posición, en otras instituciones de este municipio.	Los profesores de esta institución tienen mejor remuneración que los profesores de equivalente posición, en otras instituciones de este municipio.
28	De las actividades que realizo recibo feedback suficiente de la jefatura	De las actividades que realizo recibo <i>feedback</i> suficiente de la jefatura
29	En la FAT existen símbolos de status y/o estamentos acentuados en la estructura jerárquica.	En la FAT existen símbolos de status e/o estamentos acentuados en la estructura jerárquica.
30	El profesor de esta institución tiene posibilidad de progresar en la carrera profesional.	El profesor de esta institución tiene posibilidad de progresar en la carrera profesional.
31	En esta institución todos los profesores tienen tratamiento justo en todas las materias, inclusive en la distribución de trabajo.	En esta institución todos los profesores tienen tratamiento justo en todas las materias, inclusive en la distribución de trabajo.
32	Se percibe entre los profesores de esta institución el predominio de un espíritu de colectividad y cooperación en vez de individualismo y competitividad.	Se percibe entre los profesores de esta institución el predominio de un espíritu de colectividad y cooperación en vez de individualismo y competitividad.
33	Esta institución ofrece a los profesores seguridad en cuanto a la recepción del salario	Esta institución ofrece a los profesores seguridad en cuanto a la recepción del salario
34	Mi trabajo es relevante para mí	Mi trabajo es relevante para mí.

Fuente: Adaptado de la obra de Petroski (2005)

4.5.1 Validación del instrumento

La validación del instrumento de la investigación “Escala de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo en la percepción de los Profesores”, se dio por medio de la autorización de la profesora Doctora Isabel Pérez Jaúregui, la cual recibió vía mail, el modelo de la escala a ser utilizado, hizo la evaluación adecuada y finalmente, autorizó la aplicación a los participantes del estudio.

4.6 Limitaciones del Estudio

La información obtenida, en su mayor parte, fue alcanzada a partir de cuestionarios, por lo tanto, la exactitud de la información se limitó a los conocimientos y a la veracidad de las respuestas, así como a los instrumentos utilizados. Como la investigación fue realizada con más del 50% de la población de la institución, es posible generalizar el resultado.

5 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS

Con el fin de atender los objetivos de este estudio, organizarlo mejor y presentar los resultados y la discusión, se organiza en subtemas. De este modo, la estructuración de este

capítulo será contemplada de la siguiente manera: primero, se dará la caracterización del ambiente de la investigación; en segundo término, la presentación de los datos y análisis sociodemográfico de la investigación y por último, la percepción sobre la calidad de vida en el trabajo percibida por los profesores de la institución en estudio.

5.1 Caracterización del Sujeto de la Investigación

A partir de este capítulo serán presentados los datos sociodemográficos y la percepción de los investigados en relación a la calidad de vida en el trabajo, dentro de la institución en estudio. La presentación de estos datos mostrará en un primer momento, el perfil de los investigados, que serán vistos a partir del sexo, la edad, el estado civil, el tiempo de actuación, entre otros puntos. Luego, será presentada la percepción de los profesores de acuerdo con las otras dimensiones de Walton (1973).

5.2 Caracterización Socio-Demográfica de los Investigados

El muestreo de la investigación corresponde a 23 de total de profesores, siendo 12 de sexo masculino y 11 de sexo femenino, resultado igual a los encontrados en los estudios de Dias (2001), Petroski (2005), Pereira (2009) y Lourenço (2009); esto coincide con la realidad de la mayoría de los profesionales que actúan en el nivel superior. Se presenta casi un empate de los porcentajes que corresponden a uno y otro sexo. En cuanto al estado civil, los casados representan al 11 dos 23 profesores, 07 dos 23 profesores son solteros, en tanto el 05 dos 23 docentes representan los otros estados civiles (03 otros; 01 viudo, 01 divorciado)

Con respecto a la edad media fue de 34,89 años, con valores mínimos y máximos de 21 a 60 años, respectivamente. Observado en la tabla nº 01 abajo, la franja etaria con mayor concentración de individuos fue de 31 a 40 años, sendo que 10 dos entrevistados se encuentran nesta faixa etária , y de 51 a 60 años fue la que presentó el menor número de individuos, o qual representam 02 professores.

Tabla 1: Representación de la franja etaria de los participantes de la investigación

FRANJA ETÁRIA	FRECUENCIA	%
≤ 30	8	36
31 – 40	10	43
41 – 50	3	13
51 – 60	2	8

TOTAL	23	100
--------------	-----------	------------

Fuente: Elaborada por la autora a partir del estudio (2015).

De los participantes 12 profesores poseen casa propia, 8 entrevistados viven en inmuebles alquilados, 02 residen con familiares y un no respondieron. Fue percibido también que la gran mayoría, 21 profesores poseen un medio de transporte propio, solamente dos no respondió la pregunta, siendo que el resultado encontrado es coincidente con lo que obtuvo Lourenço (2009) en su estudio, donde la mayoría de los docentes poseen medio de transporte propio. Los medios de transporte se presentan abajo con sus debidos % en la tabla n°02 que sigue:

Tabla 2: Medios de Transporte utilizados por los participantes

MEDIOS DE TRANSPORTE	FRECUENCIA	%
AUTOMÓVIL	13	57
MOTOCICLETA	7	31
BICICLETA	1	4
NO RESPONDIÓ	2	8
TOTAL	23	100

Fuente: Elaborada por la autora a partir del estudio (2015)

En cuanto a la descendencia, 15 de los docentes tienen hijos y el ocho no tienen hijos. Dentro de los que poseen descendencia, todos tienen un máximo de tres, siendo que siete tienen dos, seis tienen un hijo y dos tienen tres hijos, datos diferentes a los que Petroski (2005), Lourenço (2009) encontraron en sus investigaciones. En las referidas investigaciones, la mayoría de los participantes tenía más de tres hijos, hecho este que contradice lo que reveló la investigación hecha por el Instituto Brasileiro de Investigación Geografía y Estadística (IBGE) (2008), la cual mostró la tendencia de los brasileros a tener una media de dos hijos, lo que es comprobado por la presente investigación.

En lo que concierne a los cursos ofertados en la institución FAT (Administración, Ciencias Contables y Pedagogía) en cuanto a formación de los profesores, la mayoría tiene su formación en Pedagogía correspondiente a ocho, Administración e igual porcentaje corresponde a las Ciencias Contables, siendo seis profesores de cada área. Los profesores con formación en Psicología, Derecho y Matemática, representan la menor concentración de formación, en tanto a estas áreas les corresponde 12% como se muestra en la tabla n° 03.

Tabla 3: Distribución de la población en relación a la formación académica de los docentes.

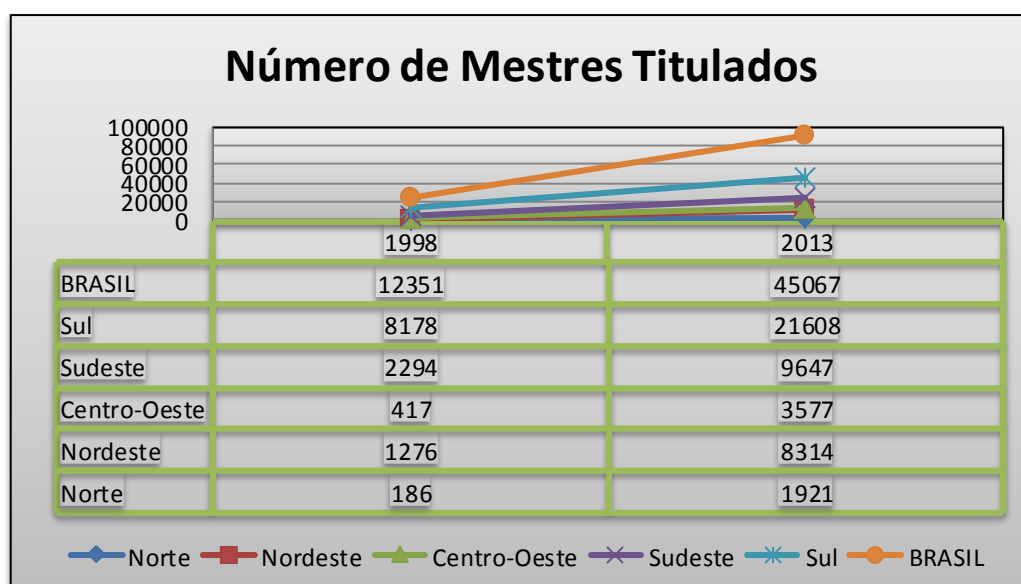
ÁREA DE FORMACIÓN	NÚMERO	%
PEDAGOGÍA	8	36
ADMINISTRACIÓN	6	26
CIENCIAS CONTABLES	6	26
DERECHO	1	4
MATEMÁTICA	1	4
PSICOLOGÍA	1	4
TOTAL	23	100

Fuente: Elaborada por la autora a partir del estudio (2015)

Aun en relación a la formación académica de los docentes, la mayoría son posgraduados con 17 profesores, cuatro solamente con la graduación aunque estaban aún cursando en el momento de la investigación el pos graduación y solo el dos de profesores, poseen el título de una maestría, mientras ninguno de ellos posee el título de doctor. Este resultado es contrario a los encontrados por Dias (2001), Petroski (2005), Pereira (2006). En los estudios hechos por ellos, el predominio fue de los docentes que poseían titulación de doctorado, hecho este que puede ser justificado por la localización demográfica de la institución en estudio, ya que las investigaciones realizadas por dichos autores fueron realizadas en universidades localizadas en el sudeste y sur del país, donde están concentrados el mayor número de cursos para alcanzar el título de una maestría o un doctorado.

La investigación Plan Nacional de Educación (PNE) realizada en el periodo de 1998-2013, reveló un crecimiento de 364% en este periodo, en profesionales que obtuvieron la maestría, dicho crecimiento se expresa en las siguientes cifras: de 12.351 a 45.067 profesionales obtuvieron el título de magister. A pesar de que el norte tiene un crecimiento por encima de la media nacional en términos de profesionales como esta titulación, aún está abajo de las demás regionales, de acuerdo con el gráfico a seguir:

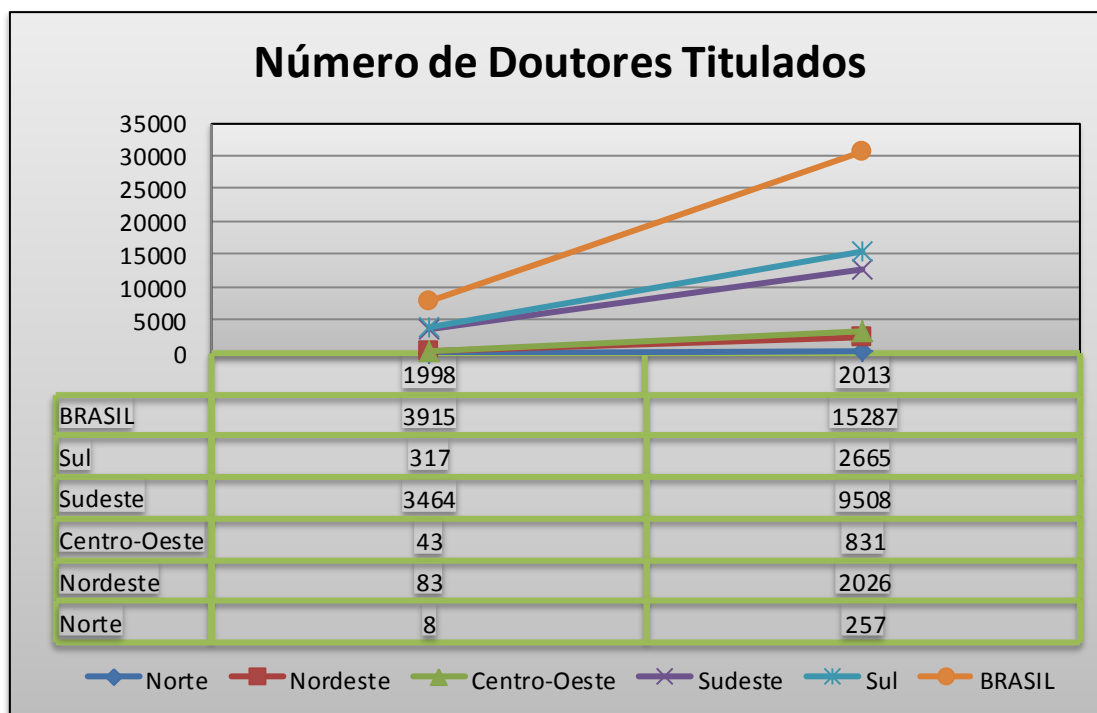
Gráfico 1: El Crecimiento en el número de Magísteres en Brasil de 1998 a 2013.



Fuente: Adaptado de la Investigación PNE (2014)

En lo que respecta a titulación de doctores no es diferente, pues en general, Brasil presentó un crecimiento de 390%. La región norte había obtenido un crecimiento significativo, no obstante, aún está por debajo del número de doctores que actúan en esta región. El PNE obtuvo los presentes datos, de acuerdo con las informaciones de la Geocapes, los presentes datos fueron concedidos por la Coordinación de Perfeccionamiento de Personal de Nivel Superiores (CAPES), como en el siguiente gráfico.

Gráfico 2: El Crecimiento en el número de Doctores en Brasil de 1998 a 2013.



Fuente: Adaptado de la Investigación PNE (2014).

Los datos aquí presentados muestran que hay un bajo número de docentes con titulación superior de especialización, aun siendo un requisito previsto por la ley (9394/96), que todas las instituciones sean compuestas por 33,33% de su cuadro de profesionales con un título de magíster o doctor. Dada la gran deficiencia en la región en que está localizada la institución en estudio, este porcentaje es casi imposible de ser alcanzado. Se hace necesario resaltar que el resultado encontrado en este estudio, retrata la realidad de la mayoría de las instituciones privadas que promueven la enseñanza superior en la región del norte, lugar donde la entidad se encuentra.

Entre los profesores de la Facultad de Tapajós participantes del estudio, la mayoría son titulares, ou seja, 22 profesores són responsables en las disciplinas ofertadas en la institución, siendo que solamente un profesor es auxiliar, lo que contrapone el estudio de Petroski (2005), en el cual solamente (8,7) de los doctores que actúan en la correspondiente universidad, son titulares en las disciplinas que imparten. Este hecho puede ser justificado por la baja demanda de profesores dentro del municipio y así mismo en el estado.

Se constató además, que 88% o sea 20 profesores, la gran parte de los profesores imparten sus clases en aulas correspondientes al grado, el restante (03 profesores o 12%), siendo tres profesores en el posgrado o en cursos preparatorios; este dato coincide con los estudios realizados por Petroski (2005), Lourenço (2009), en los cuales la mayoría también imparten clases en el nivel de grado. Otro dato que debe ser destacado, es la búsqueda por una nueva titulación de los participantes, donde cerca del 65%, o sea, 15 de los participantes de la

investigación se plantea un nuevo título, dentro de los cuales se destaca desde una nueva especialización hasta el título de un doctorado, lo que implica que los docentes a pesar de las dificultades presentadas están en búsqueda de nuevos conocimientos y nuevas titulaciones.

Aunque el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) no hizo referencia en su principal Ley 9394/96, que establece las directrices y bases de la educación nacional, a la docencia, como proceso de formación continua, sin embargo, sí lo hizo como preparación titulada para el ejercicio del magisterio superior. Es preciso mencionar, que si bien no es una exigencia del MEC, los docentes pretenden capacitarse cada vez más con cursos de especializaciones, que contengan disciplinas pedagógicas, como metodología para la enseñanza superior, a fin de facilitar el proceso de enseñanza/aprendizaje. Sin embargo, "aun cuando dichas disciplinas podrían ayudar a resolver el problema, estas no son un requisito de la legislación". (Pimenta y Anastasiou, 2002, p. 41).

En lo que respecta al tiempo de servicios de los profesores de la FAT, tiene un máximo de 8 años y un mínimo de 1 año. La media de ejercicio de la profesión dentro de la institución es de 3,15 años; este dato se corresponde con el hecho de que la institución en cuestión aún es mucho más joven en el escenario nacional, ya que solamente tiene diez años de existencia. Hay 10 de estos profesionales que actúan en otras instituciones, hecho común en el municipio debido a la escasez de profesionales para actuar en el nivel superior. De aquellos que ejercen la función en otras instituciones, ocho trabajan en instituciones públicas y dos en instituciones privadas. Ya en las otras instituciones en que los mismos profesores prestan servicio esta media de años se eleva de 3.15 años a 4,4 años y cuenta con un máximo de 11 años y un mínimo de 1 año.

Es necesario destacar que cerca de 20 de los docentes ejercen otras actividades paralelas a la tarea de profesor, en los más variados trabajos, de los cuales se destacan los servicios públicos, seguridad pública, oficinas contables, entre otros.

De acuerdo con la tabla n°4 que sigue:

Tabla 4: Otras actividades

OTRAS ACTIVIDADES	FRECUENCIA	%
ADMINISTRATIVO	5	22
SEGURIDAD PÚBLICA	4	17
SERVICIOS PÚBLICOS	4	17
SERVICIOS CONTABLES	2	9
ELABORACIÓN DE PROYECTOS	2	9
COMERCIANTE	1	4
MINERÍA	1	4
JURÍDICO	1	4

TOTAL	20	87
--------------	-----------	-----------

Fuente: Elaborada por la autora a partir del estudio (2015)

Este hecho fue igual a los encontrados por Lourenço (2009) en su investigación. Conlleva algunos cuestionamientos, pues la mayoría de los profesores universitarios necesitan ejercer otras funciones para complementar su renta salarial, en tanto necesitan estar en alguna otra actividad antes o después de entrar al aula, lo que provoca más desgaste y un serio riesgo de desenvolver su actividad de docente con menos eficacia y eficiencia; sobre este punto Reyes (2002) argumenta que entonces no es extraño que muchos profesores tengan que realizar actividades paralelas a fin de permitirles acomodar su renta a las necesidades que tienen, lo que significa claramente, un mayor desgaste y una menor chance de desenvolver un trabajo profesional con eficiencia y eficacia.

Es una cuestión que debe ser analizada, ponderada, puesto que el docente es el principal instrumento de una organización educacional, y si tiene que buscar otras alternativas para vivir con dignidad, el rendimiento de este profesional podrá disminuir y como consecuencia, los resultados deseados por la institución podrán estar comprometidos seriamente.

5.2.1 El Perfil del Profesor a partir de los datos encontrados

El profesor que actúa en la institución FAT, en su mayoría está en la franja etaria de 31 a 40 años, así como 11 profesores son casados, y tienen un máximo de tres hijos. Además de poseer casa propia, disfrutan de tener un medio de transporte propio. En cuanto a la formación, la gran mayoría posee una especialización en diversas áreas, que van desde la psicología a la pedagogía.

Los docentes buscan más conocimiento a través de capacitaciones constantes, a pesar de las dificultades ya presentadas anteriormente. En general, ellos son titulares de las disciplinas en las que se desempeñan su función en las aulas, que es justamente objeto de esta investigación: el ejercicio de la docencia en el nivel de grado. En cuanto a la trayectoria dentro de la institución, la media de fue de 3,15 años, la tarea de los mismos en otras instituciones de enseñanza fue de 4,4 años.

Dentro de lo que se analizó, el dato que más llamó la atención fue el hecho de que 87% de los profesores necesiten ejercer otra función paralela a la docencia. Esta información merece destacarse, ya que para complementar la renta familiar el docente

necesita otra actividad laboral. Esto puede causar un desgaste en el desenvolvimiento de la función docente y por consiguiente, alcanzar directamente a los miembros que necesitan de sus servicios como: la organización que tiene sus objetivos de crecimiento comprometidos, los académicos por no disponer de conocimientos necesarios, y la propia desmotivación del profesor, debido a la sobrecarga de responsabilidades y atribuciones.

5.3 Análisis y Discusión de los Datos de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)

Para una mejor apreciación de los datos referentes a la percepción de los profesores en relación a la calidad de vida en el trabajo, las afirmativas fueron agrupadas (01 a 34) de acuerdo con la frecuencia de discordancia y concordancia. A continuación, serán presentados los porcentajes de discordancia y concordancia de los profesores, obtenidos en las dimensiones de la CVT, y posteriormente, el promedio general de las dimensiones, representando la calidad percibida en el trabajo por los profesores en la FAT. Las tablas con la frecuencia y porcentajes de elección en los 34 ítems de la escala de evaluación de la CVT, están el apéndice (p.117).

5.3.1 Media y Desvío Estándar de las afirmativas analizadas.

La tabla de más abajo, retrata las medias y los desvíos estándares encontrados en cada indicador investigado. Se observó, en tanto que la afirmación 26 (El derecho del profesor a su privacidad es respetado en esta institución) fue el que presentó un grado muy elevado de discordancia entre los participantes del estudio; toda vez que la media fue de 1,65 , el desvío estándar fue de 1,901; demostrando la insatisfacción en lo que respecta a su privacidad en el ámbito institucional, hecho este preocupante, visto que ese respeto a la vida privada del profesional, el cual es un derecho fundamental de privacidad e intimidad del empleado amparado constitucionalmente (artículo 5º, inciso X, CF y arts. 20 y 21 del CC), representa un espacio íntimo imposible de ser transpuesto por las intromisiones de terceros, especialmente del empleador.

Cuando este derecho es violado muchas situaciones terminan influyendo en malestar del profesor que afectan la calidad de vida de este, tal como lo explica el ex ministro de TST Marco Aurelio de Farias Mello (2014), “se concienticen los empleadores de que la búsqueda de lucro no se sobrepone jurídicamente a la dignidad del trabajador como ser humano y participe de la obra que encierra el emprendimiento económico”.

En cuanto las demás afirmaciones, todos presentaron grados de concordancia considerables, destacando la afirmativa 27 que presentó mayor media de satisfacción (3,49). Las afirmativas 10 y 11 fueron las que demostraron la media más baja de satisfacción percibida en la calidad de vida en el trabajo de los participantes, llegando casi a un grado de indiferencia en la opinión de los entrevistados.

Tabla 5: Media y Desvío Estándar de las afirmativas

AFIRMACIONES		Media	Desvío Estándar	N
01	La jornada de trabajo en esta institución es suficiente y adecuada para realizar todas las actividades que envuelven mi trabajo.	2,61	1,901	23
02	Mi trabajo permite usar mis diferentes habilidades y capacidades, con iniciativa y creatividad.	1,74	0,752	23
03	La FAT posibilita actualización permanente de sus profesores permitiendo el desenvolvimiento de sus potencialidades.	2,26	1,137	23
04	En esta institución el profesor es aceptado y respetado por su trabajo y potencial, sin considerar género, color, apariencia física o preferencia sexual.	1,35	0,714	23
05	Tengo total libertad de criticar y desacordar, inclusive de la jefatura, en cualquier asunto sin temor de represalias.	2,52	1,702	23
06	Las actividades profesionales realizadas en la institución interfieren (perjudican) en mi vida familiar	1,96	1,430	23
07	Los profesores de la misma formación profesional reciben salarios similares en esta institución.	2,52	1,503	23
08	Existen en esta institución grupos de trabajo o personas que proporcionan ayuda mutua y soporte socio emocional a los profesores.	2,87	1,632	23
09	Estoy satisfecho con la calidad de <i>feedeback</i> que recibo de los colegas.	2,22	1,506	23
10	Mis lugares de trabajo son saludables y la salud es preservada.	1,30	0,735	23
11	Tengo amplias oportunidades de usar en el trabajo los conocimientos adquiridos en cursos.	1,30	0,735	23
12	Esta institución valoriza y respeta a los profesores en el sentido de no depreciar sus trabajos.	1,52	0,898	23
13	Realizo mis actividades con tranquilidad, percibo apenas un estrés estimulado a lo largo de las actividades.	2,83	1,696	23
14	Me siento satisfecho profesionalmente con las tareas realizadas como profesor de esta institución.	1,70	0,973	23
15	Esta institución respeta los derechos laborales de los profesores con feriados, licencias, cumplimiento de decisiones judiciales, entre otros, incluyendo los derechos de los trabajadores en la justicia.	1,96	1,580	23
16	En mi percepción, la comunidad de Itaituba tiene orgullo y respeto por el trabajo desenvuelto por la institución.	1,70	0,765	23
17	Estoy satisfecho con el material disponible para la práctica del trabajo.	2,78	1,085	23
18	Mi remuneración es justa, considerando mis calificaciones.	3,26	1,839	23
19	Después del trabajo llego a casa con ánimo y energía, para dar atención a mi familia y/o realizar actividades de placer.	3,22	1,594	23
20	Estoy satisfecho con los equipamientos disponibles para el trabajo.	3,00	1,507	23
21	Tengo orgullo y satisfacción de pertenecer al cuerpo docente de esta institución.	1,43	1,037	23

22	El relacionamiento en la comunidad universitaria se basa en el principio ético, la amistad y la cordialidad.	1,87	1,424	23
23	Tengo autonomía para planear y ejecutar las actividades de enseñanza, investigación y extensión	1,56	1,037	23
24	Mi remuneración como profesor de esta institución es adecuada para vivir con dignidad.	3,35	1,774	23
25	Mis lugares de trabajo son adecuadamente ordenados.	1,87	1,058	23
26	El derecho del profesor a su privacidad es respetado en esta institución.	1,65	1,901	23
27	Los profesores de esta institución tienen mejor remuneración que los profesores de equivalente posición, en otras instituciones de este municipio.	3,49	1,592	23
28	De las actividades que realizo recibo <i>feedback</i> suficiente de la jefatura	2,96	1,744	23
29	En la FAT existen símbolos de status y/o estratos acentuados en la estructura jerárquica.	3,48	1,533	23
30	El profesor de esta institución tiene posibilidad de progresar en la carrera profesional.	2,13	1,324	23
31	En esta institución todos los profesores tienen tratamiento justo en todas las materias, inclusive en la distribución de trabajo.	2,17	1,268	23
32	Se percibe entre los profesores de esta institución el predominio de un espíritu de colectividad y cooperación en vez de individualismo e competitividad.	2,39	1,233	23
33	Esta institución ofrece a los profesores seguridad en cuanto a la percepción del salario	2,56	1,590	23
34	Mi trabajo es relevante para mí.	1,13	0,344	23

Fuente: Elaborada por la autora a partir de datos del estudio (2015)

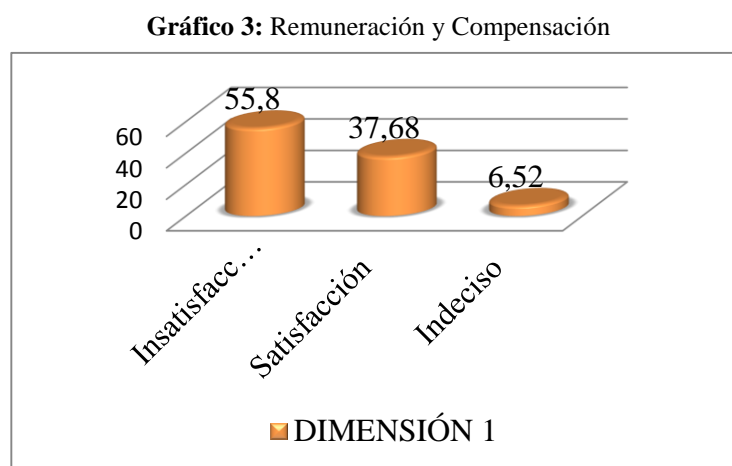
5.3.2 Resultado de las Dimensiones evaluadas

Presentación de los resultados obtenidos a partir de las ocho dimensiones analizadas, conforme Walton (1973) adaptadas por Petroski (2005). A través de este análisis será posible verificar la percepción de la calidad de vida en el trabajo de acuerdo con las respuestas de los participantes “profesores” de la institución.

Dimensión 1 – Remuneración y Compensación

Los datos encontrados revelan que de los profesores de la Facultad de Tapajós (FAT) cerca de 37,68%, o sea 9 profesores están satisfechos con la política de remuneración y compensación que es practicada dentro de la institución, en tanto 13 (55,8%) docentes están insatisfechos, especialmente en las preguntas que contemplan la remuneración, puesto que la mayoría no consigue vivir dignamente con los salarios que reciben como resultado del trabajo realizado en la institución, información está que puede ser observada en la tabla 10 del

apéndice (p. 119). Los porcentuales referentes a remuneración y compensación están debidamente presentados en el grafico a seguir.



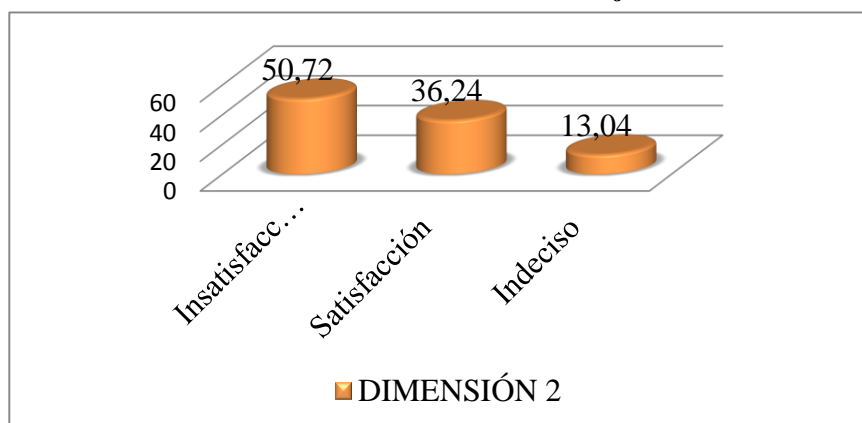
Fuente: Elaborada por la autora a partir de los datos de estudio (2015).

Esta dimensión presentó un resultado de insatisfacción de los profesores dentro de la organización en estudio. Este hallazgo es igual a los encontrados por Petroski (2005) y Pereira (2006), en lo que respecta al estudio aplicado a la institución pública UFV. No obstante, diverge de lo encontrado por Pereira (2006) en cuanto a los datos de la institución privada UNEC y por Dias (2001), resultados estos que manifiestan la satisfacción por remuneración y su compensación dentro de la organización. Ante la confrontación de estudios, se puede percibir que en las instituciones privadas de enseñanza, las cuales son objeto de estudio, los profesionales que allí actúan están más satisfechos con lo que ganan, sin embargo no fue esto lo que reflejó el presente estudio.

Dimensión 2: Condiciones de Trabajo

Este indicador presentó una insatisfacción de 50,72% siendo 12 los profesores en las preguntas que lo componen. La mayor percepción de satisfacción fue presentada en los ítems que proporcionan la disponibilidad de material, equipamientos y laboratorios, entre los cuales la mayor causa de insatisfacción fue la falta de disponibilidad de equipamientos para uso en el aula. El segundo mayor generador de insatisfacción fue la falta de material disponible (acervo didáctico), lo que causa menor insatisfacción; lo que también causa descontento es la jornada de trabajo (poco tiempo para la realización de actividades). El gráfico más abajo muestra los porcentajes encontrados en la dimensión de condiciones de trabajo.

Gráfico 4: Condiciones de Trabajo.



Fuente: Elaborada por la autora a partir de los datos del estudio (2015)

Quintão (2014) señala “Todos los procesos, materiales, recursos y herramientas creados para solucionar algún dilema humano son tecnologías. No es exclusivo de los computadores, tablets, televisores y proyectores, el título de tecnología” (p.3) En el mundo todo gira en torno a la tecnología, estar en el aula con equipamientos dotados de las mismas es de extrema necesidad, toda vez que los académicos conviven diariamente con ellas. De esta forma, tener equipamientos adecuados mejora el proceso de enseñanza/aprendizaje, como ratifica Sturari (2013) “utilizar estos equipamientos dentro del aula, aprovechando los recursos para mejorar el aprendizaje y la interacción entre alumnos y profesores” (p.1)

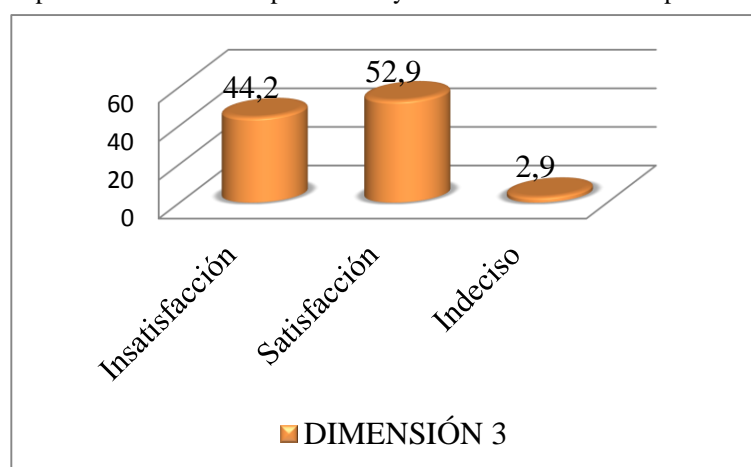
En su estudio Petroski (2005) también encontró insatisfacción en esta pregunta, demostrando que tanto en las instituciones privadas como públicas, los docentes chocan con este gran obstáculo, la falta de equipamientos, que den soporte al proceso de enseñanza/aprendizaje. Se percibe que sin las herramientas actuales, dotadas de tecnologías modernas, los profesores no consiguen alcanzar de manera eficaz, la misión de mediador de conocimiento.

En lo que se refiere a los materiales didácticos es importante señalar que a pesar de que hay libros virtuales, las instituciones deben contener unas colecciones impresas accesibles que satisfagan las necesidades de profesores y alumnos, puesto que no todos tienen acceso a estos libros virtuales y no todos pueden adaptarse a la lectura de medios virtuales, como afirma Sturari (2013) “Muchas editoriales hacen versiones de libros digitales, pero existen alumnos que aún se adaptan mejor a la lectura física de lo que a la tablet o computadora. Esto deja a la rama de los libros tradicionales todavía con mercado y funcionalidad dentro del aula” (p.3)

Dimensión 3: Oportunidad Inmediata para el uso y Desarrollo de Capacidades Humanas

En relación a esta dimensión, los participantes de la investigación mostraron un índice de insatisfacción de 44,02%, o sea diez profesores; en tanto que en el estudio de Petroski (2005) fue de 26% de los profesores. Por otro lado, el nivel de satisfacción de los profesores presentado en la investigación del referido autor es 67%, mientras que en el presente estudio la satisfacción de los docentes corresponde a 52,90%, siendo 12 docentes. Porcentajes presentados en el gráfico, que retrata los resultados de esta dimensión.

Gráfico 5: Oportunidad Inmediata para el uso y Desarrollo de Capacidades Humanas.



Fuente: Elaborada por la autora a partir de los datos del estudio (2015)

Las mayores fuentes de satisfacción para los profesores en esta dimensión fueron los indicadores: autonomía, relevancia de la tarea del profesor, y múltiples habilidades; entre tanto, los temas del indicador información sobre el proceso (realimentación) merecen una atención especial, pues no todos los profesionales se sienten satisfechos con el feedback recibido por la administración, en lo que concierne a las actividades realizadas en la institución. Ese hecho preocupa, ya que los docentes deben tener conocimientos sobre el resultado de sus acciones.

Esto es un indicador de que los profesores tienen que medir de qué forma su trabajo está siendo visto por la dirección y el académico. El feedback ocurre después de un comportamiento, un desempeño o una actitud, consistiendo en la información recibida sobre el esfuerzo desarrollado para alcanzar un determinado objetivo y concretizar una determinada tarea. (Wiggins, 2012 citado por Carvalho e Monteiro, 2015).

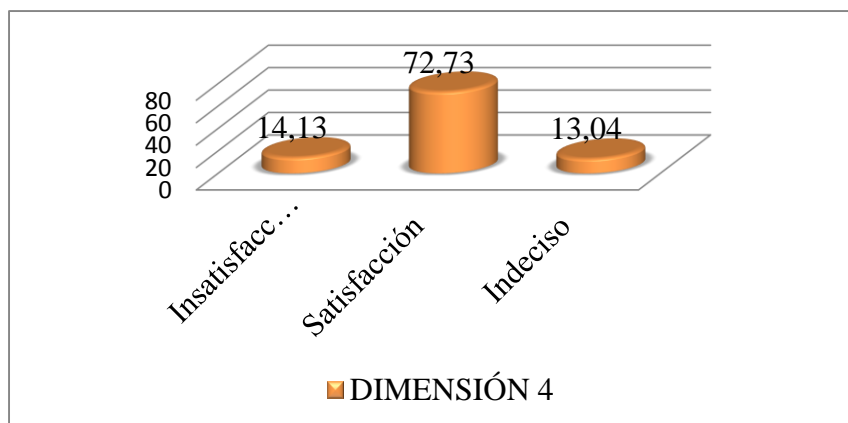
En este contexto del aula, el feedback es resultado de la forma cómo el profesor transmite a los alumnos su conocimiento y su finalidad es proporcionar información relacionada con la tarea o el proceso de aprendizaje, cuyo objetivo es mejorar el desempeño en una tarea específica y/o la comprensión de un determinado asunto. Ya para el autor Hattie (2009) citado por Carvalho y Monteiro (2015), “El feedback busca reducir las discrepancias entre la comprensión y el rendimiento actual, por una parte, y la intención o el propósito del aprendizaje, por otro”. (p.88).

De esta forma, es mucho más importante que la gestión informe a los docentes, de qué forma los alumnos, los demás profesores y hasta la misma gestión está observando/viendo el trabajo desarrollado por el profesor. Esto ayudará a mejorar debido a la necesidad de actualización o a continuar el notorio trabajo que está desarrollando el profesor.

Dimensión 4: Oportunidad Futura de Crecimiento y Seguridad

En esta dimensión, los participantes expresan gran satisfacción en la integración social en el contexto institucional, ya que 72,73%, siendo 17 profesionales de la institución están satisfechos con los ítems que componen esta dimensión, resultado este que converge con los estudios de Petroski (2005) Lourenço (2009) y Dias (2001). En cuanto a la insatisfacción representó en este estudio solamente tres, e indecisos solamente también son tres. Estos índices están presentados en el gráfico siguiente:

Gráfico 6: Oportunidad Futura de Crecimiento y Seguridad.



Fuente: Elaborada por la autora a partir del estudio (2015)

En todos los estudios utilizados como antecedentes para el presente trabajo, los profesionales están satisfechos con las posibilidades de progreso en la carrera, lo que ocasiona un desarrollo profesional y consecuentemente, la aplicación de sus habilidades y potenciales. Esta satisfacción eleva la calidad de vida en el trabajo del individuo, ya que como profesional tiene posibilidad de crecimiento/ascenso dentro de la organización, desenvuelve sus habilidades y competencias con más dedicación y voluntad.

Sin embargo, en los ítems estabilidad y seguridad en el trabajo, los docentes manifestaron insatisfacción y por lo tanto, debe ser revisado dentro del ámbito organizacional, porque un clima de inestabilidad en cuanto a la permanencia dentro de la organización, puede traer consecuencias en el proceso enseñanza/aprendizaje. La falta de certeza para el docente, que no sabe si en el próximo periodo/semestre estará aún en la institución, causa desgaste pues no puede hacer proyecciones futuras en relación a su empleabilidad.

En lo que concierne a la seguridad en la percepción de salarios en fecha, los profesores demostraron gran insatisfacción (hecho este que puede ser comprobado en la tabla X del apéndice 01), porque la falta de pago de la remuneración en el día estipulado se contrapone a lo que establece el Decreto-Ley N.2028/1940 que dispone en su Art. 9º: “Art.9º No será permitido el funcionamiento del establecimiento privado de enseñanza que no remunere dignamente a sus profesores, o no les pague puntualmente la remuneración de cada mes”. También contraría la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT) en la Ley N.5.Decreto-452, de 1º de mayo de 1943, que reafirma lo que el decreto citado más arriba sostiene.

Art. 323 - No será permitido el funcionamiento del establecimiento privado de enseñanza que no remunere dignamente a sus profesores, o no les pague puntualmente la remuneración de cada mes.¹² . En el mismo artículo, en el Párrafo único: “Compete al Ministerio de Educación y Salud fijar los criterios para la determinación de la digna remuneración debida a los profesores así como asegurar la ejecución del precepto establecido en el presente artículo”. (CLT, 1940)

Así, siendo un derecho garantizado en la legislación, los profesionales no están seguros en cuanto a la percepción en fecha de su remuneración, lo que causa malestar y descontento; toda vez que no reciben su remuneración en fecha, no consiguen cumplir con sus compromisos y automáticamente son penalizados con pagos de intereses y multas como

¹² Subrayado de la autora

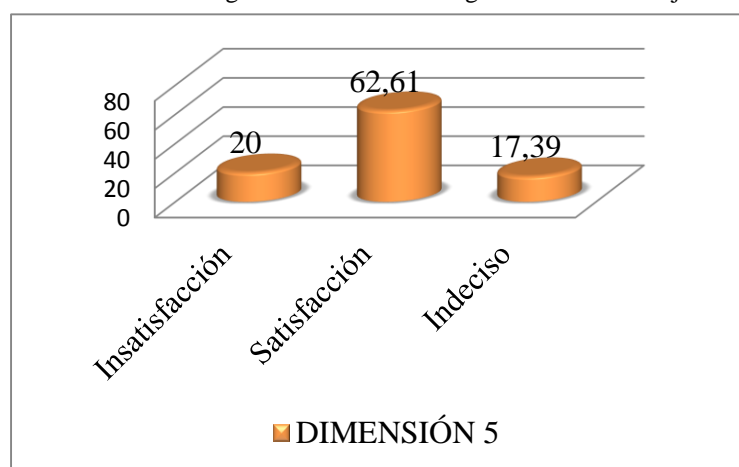
consecuencia de los consecuentes atrasos en el cumplimiento de sus obligaciones económicas, como fue constatado por el Canal del Ejecutivo (2006) citado por Silva (2006): “El atraso salarial es uno de los factores que han interferido a la hora del cumplimiento de los consumidores con sus crédito minoristas” (p.14).

Cuando las organizaciones no cumplen puntualmente con el pago, infelizmente no hay un resarcimiento en virtud del atraso en la percepción del salario, hecho este que ocasiona insatisfacción tanto en el cuerpo docente de cualquier institución como en cualquier segmento comercial o de servicio.

Dimensión 5: Integración Social en la Organización de Trabajo

En la dimensión integración social en la organización de trabajo, expresaron satisfacción el 62,61%, siendo 14 de los profesores. Por otro lado, cinco (20%) demostraron insatisfacción en este indicador. El porcentaje de indecisos fue de 17,39%, o sea cuatro profesores, tal como se muestra más abajo en el gráfico. De entre los indicadores de esta dimensión que generaron más satisfacción se destaca, el igualitarismo; todos son tratados de forma igualitaria, independientemente de sexo, credo, color, clase social; en fin, todos los elementos que pueden causar desigualdades son ignorados en el entorno institucional en estudio. Hecho este, idéntico a los encontrados por Pereira (2006), Dias (2001) y Laurenço (2009) en sus investigaciones, en las que se encuentra gran satisfacción en esta dimensión.

Gráfico 7: Integración Social en la organización de trabajo.



Fuente: Elaborada por la autora a partir de los datos del estudio (2015)

Esta constatación de satisfacción en esta dimensión es contraria a los resultados encontrados por Petroski (2005), en el cual la insatisfacción era de 42%, siendo causada en especial por grupos de soporte mutuo y relacionamientos, de acuerdo al mismo autor. Incluso en la unión de todos los indicadores que componen esta dimensión, se hace necesario destacar que en este indicador que trata del relacionamiento en la comunidad universitaria basándose en el principio ético, en la amistad y la cordialidad, 65,22% de los docentes participantes del estudio se mostraron insatisfechos.

Según Castro (2002) las relaciones humanas son transversales e influyen positiva o negativamente todos los procesos existentes dentro del ambiente escolar; al fin, la escuela está constituida de “gente”, fue creada para educar “gente” y solo funciona por la acción de personas, de “gente”. Siendo así las organizaciones necesitan tener un buen relacionamiento para que el proceso enseñanza/aprendizaje realmente acontezca y el profesor pueda mejorar su calidad de vida dentro del ambiente de trabajo, tal como enfatiza la misma autora: “cuanto más placentero es el relacionamiento entre los profesionales que orientan el sector pedagógico y el profesor, más fácil será llegar a un equilibrio, a un acuerdo sobre el proceso de planeamiento adecuado y eficiente.

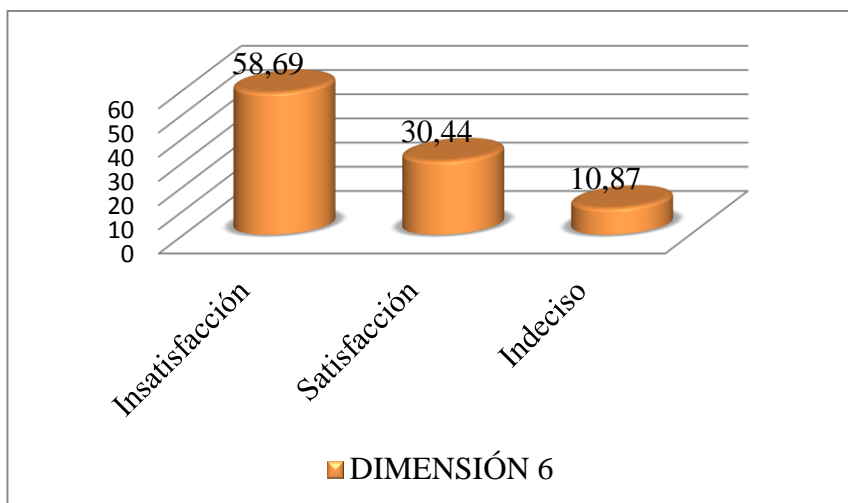
En lo que respecta al soporte social, en general son siempre proporcionados por colegas de trabajo, superiores jerárquicos, amigos y parientes, compañero afectivo y otros. Uchio (2004) apud Queirós (2012) resalta que el apoyo social se refiere a la frecuencia de contacto con los otros; la cantidad de ayuda proporcionada por los elementos de la red social y por último, el apoyo recibido. De este modo, Cobb (1976) citado por Queirós (2012) afirma que el soporte social puede ser dividido en dos dominios, el estructural y el funcional. El soporte social estructural tiene que ver con el contacto con la familia y los amigos, organizaciones y asociaciones (por ejemplo, religiosas) y otros servicios comunitarios. El soporte social funcional tiene que ver con el sentimiento de felicidad y de compañerismo social. En este aspecto, los docentes se declaran muy satisfechos, lo que es un excelente indicativo, ya que los debidos soportes minimizan posibles problemas ocupacionales como el estrés.

Dimensión 6: Constitucionalismo en la Organización de Trabajo

Esta dimensión que aporta el constitucionalismo en la organización de trabajo, reveló una insatisfacción de 58,69%, siendo 13 de los profesores. Sin embargo, 30,44%, o sea siete

de los profesores mostraron satisfacción con el tema. El porcentaje de indecisos fue de 10,87%, siendo tres profesionales de la institución, como demuestra el siguiente gráfico.

Gráfico 8: Constitucionalismo en la Organización de trabajo.



Fuente: Elaborada por la autora a partir de los datos del estudio (2015)

Este hallazgo diverge de los encontrados en los estudios de Dias (2001) y Pereira (2006) en relación a la institución privada investigada; Petroski (2005), Serra (2006), Lourenço (2009). Todos los estudios mencionados por estos autores demostraron satisfacción en esta dimensión.

Dentro de los indicadores que componen esta dimensión uno de los factores que contribuyó para este resultado de insatisfacción fue el apartado relacionado con la libertad de opinión, donde 13 de los docentes no se sienten libres para criticar, demostrar su opinión en relación a ciertos asuntos ni tampoco para contradecir la opinión del gestor, factor este que influye en la calidad de vida en el trabajo.

El profesional, una vez reprimido, incapaz de actuar de acuerdo con su propia determinación, expresar opiniones, hacer elecciones, expresar sentimientos, acaba aislándose de todo y de todos. En el ámbito organizacional, la falta de libertad de manifestación, de opinión, genera rebeldía en el empleado, interfiriendo en su desempeño y bienestar, sugiriendo la existencia de procedimientos arbitrarios en el ambiente de trabajo, lo que perjudica seriamente la QVT en cualquier organización, dado que es un derecho que está incorporado en el Código de trabajo (CT) en la Ley 7/2009, el Art. 14 dispone sobre la Libertad de expresión y opinión lo siguiente: Es reconocida, en el ambiente de la empresa, la libertad de expresión y de divulgación de pensamiento y opinión, con respeto de los derechos

de la persona, del trabajador y del empleador, incluyendo las personas individuales que lo representen, y del normal funcionamiento de la empresa.

Otro punto que merece ser destacado son los derechos laborales de los profesionales de la institución en estudio, pues la mayoría está insatisfecha (65,22%), o sea 15 docentes con las cuestiones relacionadas al cumplimiento de las normas laborales. También se hace necesario destacar el factor que más influyó en el resultado: el derecho a la privacidad dentro del ámbito institucional, visto que el 69,57% se encuentra insatisfecho en esta cuestión. El derecho a la privacidad, a la intimidad son inmensurables, en tanto son para los trabajadores una forma de protección; si tal derecho no se respeta como afirma Barreto (2012): (...) Podrá simbolizar circunstancias vejatorias al funcionario. Injerencia contraria y falta de estímulo laboral del empleado en las actividades que le fueran confiadas; impacto negativo al derecho moral del empleado. Incluso ningún derecho sea único/total, el derecho de la personalidad, además del principio del derecho de la intimidad (honra, imagen), son derechos consolidados, conferidos a cualquier empleado utilizado como instrumento de defensa frente a la presión del empleador.

La violación a los derechos de cualquier profesional, en especial a la privacidad sea ella en el ambiente de trabajo o fuera de él, como está descrito en el Art. 5º, X, de la Constitución de la República (1988), conlleva: que son inviolables la intimidad, la vida privada, la honra y la imagen de las personas, asegurado el derecho a indemnización por el daño material o moral resultante de su violación. Así, el derecho a la privacidad es la facultad que tiene cada individuo, de impedir la interferencia de las personas extrañas en su vida privada y familiar, al mismo tiempo evita el acceso a información sobre la privacidad de cada uno, a fin de impedir la divulgación de informes sobre esta área de la manifestación existencial del ser humano.

En el ambiente de trabajo, tanto el empleador y el trabajador, deben asegurar la privacidad, sea ella institucional o particular independientemente del relacionamiento. Cuando esto no sucede dentro de la organización, el profesional se siente agredido, ridiculizado y desvalorizado, siendo un gran factor para desestimularlo en el ejercicio de la profesión en aquel ambiente de trabajo.

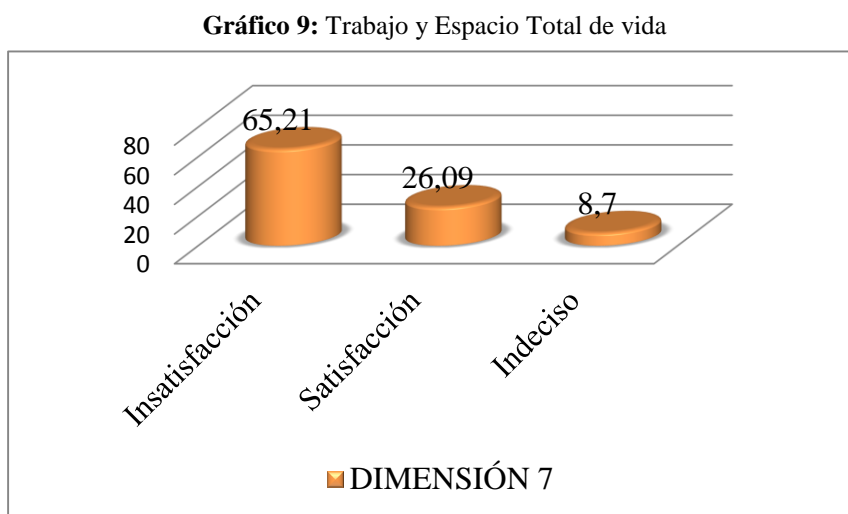
La institución debe primar por la privacidad de sus colaboradores en los aspectos de divulgación y sigilo de las informaciones obtenidas; la protección conferida a la reserva de la intimidad de la vida privada abarca tanto el acceso como la divulgación de los aspectos íntimos y personales del trabajador. Significa que, incluso si el trabajador consiente en dar conocimiento de estos aspectos a la institución, tal consentimiento no se extiende

necesariamente a la divulgación, siendo vedado al empleador revelarlos a terceros sin que para esto haya sido autorizado por el trabajador. (Reis et al, 2013).

El único apartado de esta dimensión que no causa insatisfacción no satisfacción, fue el tratamiento justo y distributivo del trabajo, donde 43,48% de los participantes de la investigación están satisfechos en el mismo porcentaje atribuido a los insatisfechos y 13,04% son indecisos.

Dimensión 7: Trabajo y Espacio Total de Vida

En lo que concierne a los datos de la dimensión trabajo y espacio total de vida mostraron que 65,21%, siendo 15 profesionales están insatisfechos y solamente 26,09%, o sea seis profesores están satisfechos en este indicador. Más allá es importante resaltar que dos participantes (8,70%) se encuentran indecisos, de acuerdo con el gráfico más abajo:



Fuente: Elaborada por la autora a partir de los datos del estudio (2015)

El resultado es igual al encontrado por Petroski (2005), ella resalta que: “los datos de la dimensión trabajo y espacio total de vida, revelaron que 49% de los profesores estaban insatisfechos con el equilibrio que existía entre sus vida en el trabajo, ya que 43% de los profesores estaban satisfechos con el tema y los indecisos representaban 8% (p.86)

Serra (2006) en su estudio encontró el siguiente resultado respecto de esta dimensión. ”En cuanto a la dimensión trabajo y espacio total de vida, se constató que los profesores de las IES.s públicas se mostraron insatisfechos con el factor Rol balanceado en el trabajo,

comparativamente a los de las IES.s privadas, que se mostraron moderadamente satisfechos” (p.114)

Se hace necesario explicar que la insatisfacción en esta dimensión fue común a casi todos los estudios relevados. Este descontento se da en especial con respecto a: las actividades profesionales realizadas en la institución interfieren (perjudican) en la vida familiar, representando el 65,22% de los profesores, por no tener cómo diferenciar las actividades del trabajo de las de la vida en el hogar (familia). Reyes (200) justifica este resultado al destacar que el profesor, por no tener el tiempo y las condiciones suficientes dentro de las horas de trabajo, es forzado a continuar sus tareas educativas fuera de su horario y lugar de trabajo y por con siguiente, dedica parte del tiempo en su hogar a la revisión y preparación de actividades de enseñanza.

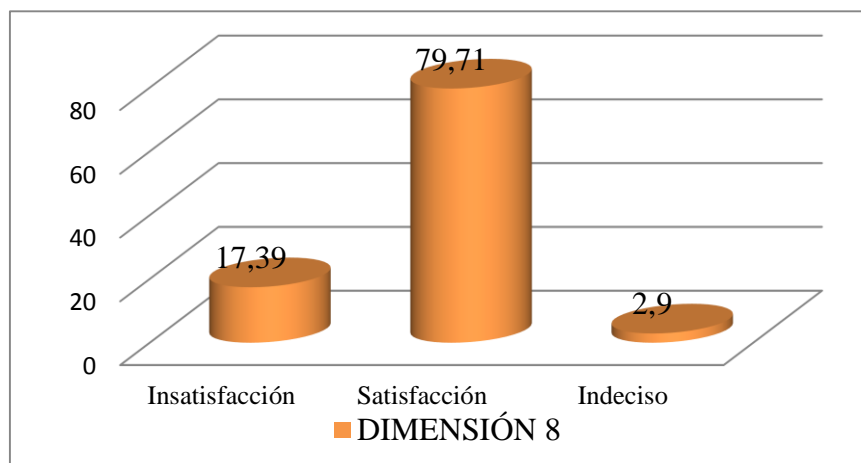
El tema es de gran relevancia pues los profesores necesitan desvincular la vida profesional de la vida familiar a fin de que puedan gozar de la alegría de estar en familia. La organización que permite que sus profesionales puedan separar el ambiente de trabajo de la vida privada (familia, amigos, etc.), es un lugar que causa satisfacción y eleva la calidad de vida en el trabajo según Levering (1986), un buen lugar para trabajar posibilita, entre otras cosas, que las personas tengan, más allá de su trabajo, otros compromisos en sus vidas como la familia, los amigos, entre otras actividades.

Sin embargo, en el mundo globalizado, cada vez más competitivo, el ser humano necesita en todo momento estar atento a todo lo que sucede en el mercado de trabajo aun no estando en el lugar de trabajo. Los trabajadores están atentos a todo, principalmente debido a la necesidad del uso de nuevas tecnologías, que toman cada vez más tiempo a los empleados.

Dimensión 8: Relevancia Social de la Vida en el Trabajo

En la referida dimensión Relevancia social de la vida en el trabajo, 18 (79,71%) de los profesores revelaron un alto índice de satisfacción. Por otro lado, cuatro profesionales (17,39%) se sienten insatisfechos y solamente 2,9% de los profesores se encuentran indecisos en relación a la temática. El grafico muestra el porcentaje de satisfacción, insatisfacción y de indecisos de esta dimensión.

Gráfico 10: Relevancia social de la vida en el trabajo.



Fonte: Elaborada por la autora a partir de los datos del estudio (2015).

Esta dimensión fue la que presentó mayor índice de satisfacción en los otros estudios utilizados como referencia: Petroski (2005), Pereira (2006), Lourenço (2009). No obstante, en el estudio de Serra (2006), las instituciones públicas fueron las que presentaron insatisfacción, pero en las instituciones privadas del mismo estudio también demostraron satisfacción en esta dimensión, situación está también encontrada por Dias (2001) en su investigación comparativa entre una institución pública y una privada.

Se resalta que el indicador, en el cual el 52,18% de los profesores manifestaron insatisfacción en esta dimensión fue: la institución valoriza y respeta a los profesores en el sentido de no despreciar sus trabajos. Puede ser un reflejo que va desde la falta de incentivos y una buena condición salarial de los profesores, hasta la falta de definición de políticas adecuadas de gestión de carreras, planes de formación del cuerpo docente y gestión de recursos y equipamientos necesarios para la práctica docente.

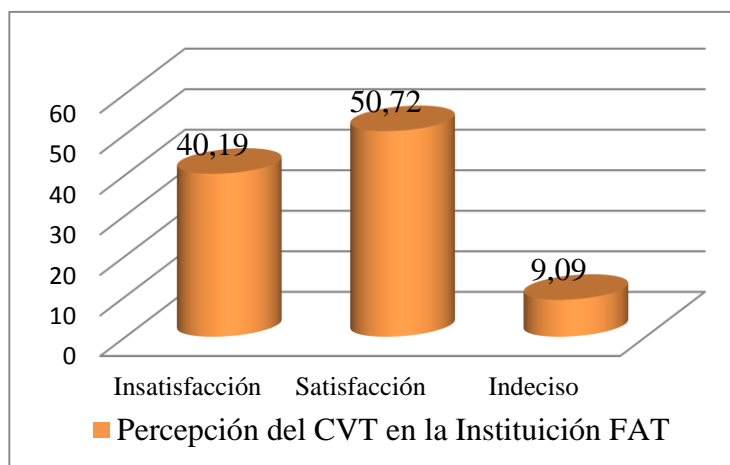
Así se hizo evidente que los profesores necesitan ser respetados y valorizados en sus prácticas, de lo contrario el orgullo de pertenecer a la institución podrá perder el encanto y posiblemente repercutirá negativamente en el desempeño de sus funciones en el ámbito organizacional. Ya en los otros indicadores que componen esta dimensión la gran mayoría de los docentes presento satisfacción.

5.4 Discusión sobre el Tema: la Percepción de los Docentes de la Institución Privada de Enseñanza Superior Facultad de Tapajós en Relación a la CVT.

De acuerdo con los datos presentados en el estudio la percepción de los profesores en relación a la calidad de vida en el trabajo dentro de la institución FAT, nueve profesores (40,19%) de estos se encuentran insatisfechos; por otro lado 12 profesionales (50,72%) están

satisfechos y sólo dos (9,09%) profesores el demuestran estar indecisos en relación a la CVT. Como se puede observar en el gráfico que sigue:

Gráfico 11: Percepción de los profesores de la FAT en relación a la CVT.



Fuente: Elaborada por la autora a partir de los datos del estudio (2015)

Las dimensiones que presentaron insatisfacción fueron: trabajo y espacio total de vida (65,215); constitucionalismo en la organización del trabajo (58,69%); remuneración y recompensas (55,80%) y por fin, condición de trabajo (50,72%). Así se hizo evidente que los docentes de esta institución están preocupados con respecto a esta dimensión, dado que tener tiempo para el placer, estar con la familia, descansar, tener libertad de expresar sus opiniones ya sea en relación a los colegas como así al gestor, gozar del derecho a la privacidad fuera o en el ambiente de trabajo, poder utilizar el equipamiento, materiales que den soporte al proceso de enseñanza/aprendizaje y la garantía de otros derechos como percepción de salarios en fecha, remuneración justa en relación con su función y calificación, son fundamentales para la satisfacción y tener calidad de vida.

No obstante, en las dimensiones que siguen los docentes presentaron gran satisfacción revelando un gran índice de CVT: relevancia social de la vida en el trabajo (79,71%), oportunidad futura de crecimiento y seguridad (72,73%), integración social en la organización de trabajo (62,61%), oportunidad inmediata para uso y desarrollo de capacidades humanas (52,90%). De este modo, se percibe que los profesores están satisfechos en cuanto a la responsabilidad social que la organización tiene en relación con la comunidad en la cual está inserta, lo que despierta en este profesional orgullo de ser parte de la misma. También cree en el desarrollo personal y progreso en la carrera, además de ser tratados igualmente, independientemente de credo, color, raza, sexo, entre otros, demostrando sus habilidades y sintiendo que el trabajo desarrollado en el ambiente organizacional es relevante. Esto produce

en los profesionales, satisfacción por percibir que son parte del contexto organizacional y son respetados.

La percepción de los profesores sobre la institución en estudio, es igual a la percibida en los estudios de Petroski (2005), Lourenço (2009), Pereira (2006), Dias (2001), Serra (2006), por demostrar satisfacción en la mayoría de las dimensiones; sin embargo, lo que llamó la atención en comparación con los demás estudios sobre la satisfacción de los docentes sobre la calidad de vida en el trabajo en la institución en estudio, es que ocurre un empate en la cantidad de dimensiones de satisfacción e insatisfacción. Este factor precisa ser analizado con un poco más de cautela.

Las dimensiones en las que la insatisfacción de los docentes fue perceptible fueron las que con el transcurrir del tiempo terminaron causando desgaste y consecuentemente, desmotivación, desinterés y bajo rendimiento que podrán ser sentidos por los alumnos y por la comunidad en la cual la organización toma parte. Esas dimensiones son: remuneración y compensación (55,8%); condiciones de trabajo (50,72%); constitucionalismo en la organización de trabajo (58,69%); trabajo y espacio total de vida (65,21%).

Se destaca que, aún en las dimensiones que eran de satisfacción, la insatisfacción predominó en varios indicadores; frente a esto, el departamento de recursos humanos puede contribuir para mejorar o sanar parte de los conflictos aquí presentados, visto que es en este departamento que algunas situaciones que desmotivan al profesional podrán ser ajustadas, a fin de contribuir al crecimiento y desarrollo tanto del profesor como de la entidad.

El Departamento de Recursos Humanos dado los resultados presentados pueden elaborar estrategias para mejorar el nivel de calidad de vida laboral de los profesores de la institución, que abarquen los aspectos intrínsecos (contenido) y extrínsecos (contexto) de la función del docente, ya que la CVT puede afectar actividades personales y comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, tales como: motivación para el desarrollo de la función, adaptabilidad a los cambios ocurridos en el trabajo, la voluntad de innovar o aceptar los cambios, y principalmente agregar valor a la organización, que en este caso consigue alcanzar sus metas y objetivos deseados.

6 CONCLUSIONES

Este estudio intenta contribuir a la mejora de las investigaciones desarrolladas en torno de la CVT, dado que se refiere al: Estudio Descriptivo de la Calidad De Vida En el Trabajo de los Docentes De La Institución Privada Facultad Do Tapajós (Fat) En Itaituba/PA

– Brasil: Expectativas y posibilidades de abordaje. Frente a los resultados encontrados, pueden realizarse las siguientes conclusiones, interesantes para el área de RRHH.

Es preciso destacar que los datos sociodemográficos (sexo, edad, hijos, tiempo de servicio, medio de transporte utilizado, tipo de vivienda, área de formación, titulación académica, titulares o adjuntos) sometidos al test de Kruskal Wallis no presentaron diferencias significativas. Dentro de las variables sociodemográficas, el factor que sin embargo, llamó la atención en el perfil de los docentes fue que el 87%, que corresponde a 20 participantes de un total de 23 profesores, ejercen otras actividades paralelas a la docencia, mientras que sometidos al test de Kruskal Wallis los valores indicaron diferencias significativas comparativamente a los profesores que apenas se dedican a la docencia.

De este modo, cuando se hace la relación de la CVT en la docencia y otras actividades paralelas, este hecho puede ser causa de satisfacción en cuanto al ejercicio de la profesión, dado que la docencia puede ser conciliada con otra profesión, haciendo que el profesional pueda suplir las necesidades pues existen otras fuentes de ingreso. Sin embargo, también se verificó a través de éste y otros estudios (Petroski, 2005; Dias 2006; Toscano, 2012), que los profesores que desarrollan otra actividad profesional además de la docencia, se mostraron más satisfechos con su CVT. Estas diferencias pueden deberse al hecho de que, por un lado, los profesores que desarrollan otra actividad más allá de la docencia, poseen más fuentes de ingresos que les permiten satisfacer más rápido sus necesidades personales. Por otro lado, estos profesores tienen mayores oportunidades de adquirir experiencia y desarrollar sus competencias profesionales, dado que están en dos contextos profesionales diferentes (Serra, 2006).

En lo que respecta a la calidad de vida en el trabajo en la FAT, cuando se realiza el entrelazamiento de las dimensiones, el resultado sobre la percepción de los profesores en relación a la CVT dentro de la organización en estudio es el siguiente: la satisfacción (51%, representando 12 de los 23 participantes) prevaleció en la mayoría de las dimensiones, demostrando que los profesionales de la institución se encuentran satisfechos con la calidad de vida en el trabajo adquirida a partir de la labor ejercida en la institución. Este fue el resultado arrojado también en los estudios de Petroski (2005), Loureço (2009), Fernandes (2013). De esta manera, se hace necesario destacar que las dimensiones que contribuyeron directamente para este resultado fueron:

- Los docentes indican que la dimensión con predominio de satisfacción es relevancia social de la vida en el trabajo (79,91%), representando 18 profesores del universo de 23. En tanto que en los estudios de Dias (2001), Lourenço (2009) este punto también fue

destacado. En el caso de la institución en estudio, aun sin una infraestructura adecuada para una mejor práctica de enseñanza/aprendizaje con materiales didácticos, equipos y salas disponibles para realizaciones de otras actividades paralelas a la docencia, y la falta de feedback de la gestión en relación a las actividades desarrolladas, los participantes consideran su trabajo relevante para la comunidad, y esto les causa satisfacción, principalmente por la profesión que ejercen, por el placer de ser docentes (Pereira, 2006). La búsqueda de una vida plena de sentido y socialmente emprendida por los seres sociales para su auto realización individual y colectiva, y esa misma búsqueda, encuentra en el trabajo su locus primero de realización (Antunez, 2007)

- Otra dimensión que debe ser mencionada es la oportunidad futura de crecimiento y seguridad (72,73%) de los 23 profesores, 17 están satisfechos. La mayoría entiende que al estar en la organización tiene posibilidad de crecimiento profesional, se sienten seguros en sus cargos. Esto es muy bueno porque la estabilidad y seguridad hace que sus funciones de enseñanza/aprendizaje sean desenvueltas con mucho más placer y dedicación, garantizando que el alumnado disfrute de lo mejor que los profesores tienen para ofrecer. Entonces, la profesión es vista como un intercambio entre el profesional y la organización, donde él (profesional) se dedica siendo fiel al trabajo desenvuelto y como recompensa recibe seguridad y estabilidad (Bendassoli, 2009).

- En lo que se refiere a la dimensión “integración social en la organización de trabajo” (62,61%) lo que corresponde a 14 del total de los entrevistados, resultado encontrado en la investigación de Dias (2001), se afirma que en un ambiente de integración entre los profesores, existe un clima de cordialidad y compañerismo, siendo reconocido por la mayoría de los consultados. Este punto es muy positivo para el desarrollo de las actividades de enseñanza/aprendizaje, pues para que el trabajo pueda cumplir su papel, las personas que lo ejecutan necesitan que el ambiente tenga un clima favorable y agradable tanto para los colegas profesores como para los alumnos.

Es siempre importante para la organización hacer un análisis de su ambiente interno a fin de percibir cómo es la integración y si existe algún factor que la influye. El análisis organizacional del ambiente es necesario, puesto que este se trata de un conjunto de elementos que pueden caracterizar la satisfacción o insatisfacción de los empleados (profesionales del área) en la institución y de las demás personas que forman parte del contexto organizacional (Gomes, 2002).

Finalmente, otra dimensión que se destacó en satisfacción fue la oportunidad inmediata para el uso y desarrollo de las capacidades humanas (52,90%), o sea 12

profesionales; hallazgo igual al de la investigación de Petroski (2005). Todo ser humano necesita y gusta de utilizar sus habilidades para mejorar cada vez más en el desarrollo y crecimiento de su profesión. Necesita demostrar sus conocimientos y desarrollar acciones siempre que sean necesarias. La profesión que tiene estas prerrogativas en su ambiente de trabajo, con certeza consigue contribuir de manera significativa tanto para su propio desarrollo como para todo lo que lo circunda (empresa, colegas de trabajo, alumnos). La institución de trabajo debe ofrecer a los empleados la posibilidad de realizar algo que tenga sentido, de practicar y desenvolver sus juicios y su libre arbitrio, de conocer la evolución de sus desempeños y de ajustarse (Morin, 2001).

Aunque el resultado sobre la percepción de los profesores de la Calidad de Vida en el Trabajo sea satisfactorio, en algunas dimensiones está por debajo de las necesidades de los profesores; en tales dimensiones evaluadas, los profesores manifestaron insatisfacción. Este resultado también fue común en las otras investigaciones que abarcan la CVT del profesor. Es perceptible que las cuestiones que abarcan salario, condiciones de trabajo y privacidad de la vida particular influyen en la satisfacción y consecuentemente en la calidad de vida en el trabajo. Así, los profesores de la institución en estudio demostraron insatisfacción en los siguientes ítems, detallados a continuación:

- Del total de 23 profesores, 13 de ellos no están satisfechos con la remuneración y compensación recibida. Este resultado fue similar en los estudios de Dias (2001), Petroski (2005), Lourenço (2009) y Fernandes (2013), y el resultado común se debe a que la profesión de docente en nuestro país (Brasil), no es valorizada como debería serlo; Nevoa (2006) resalta que los profesores nunca tuvieron sus conocimientos debidamente reconocidos. Aun cuando se destaca que su misión es noble, esto no importa, puesto que basta que los docentes tengan la forma para comunicarlos y transmitirlos a sus alumnos. Tal posicionamiento acerca del profesor lleva al desprestigio de la profesión, cuyo saber no tiene ningún valor de cambio en el mercado actual.

- En cuanto a las condiciones de trabajo, 12 de los participantes se manifestaron insatisfechos; esta es otra cuestión que requiere atención, siendo que también refleja insatisfacción en los participantes de las investigaciones de Petroski (2005). Es necesario que haya condiciones para que el profesor pueda desarrollar sus actividades, tales como estructura física, materiales actualizados, equipos electrónicos (computadoras y proyectores de imágenes y sonido). Las condiciones físicas de trabajo engloban aspectos como: ruido, ventilación, humedad, temperatura, disposición física y puesto de trabajo y seguridad (ausencia de riesgos) (Martinez, 2002). Frente a la insatisfacción Dejours (1994) asegura que ciertas condiciones de

trabajo hacen “emerger un sufrimiento que puede ser atribuido al choque entre una historia individual, portadora de proyectos, de esperanzas y de deseos, y una organización de trabajo que los ignora”.

- En la dimensión constitucionalismo en la organización del trabajo, 14 participantes sobre un universo de 23 presentaron insatisfacción, resultado también arrojado por el estudio de Fernandes (2013), ya que está directamente ligada a los derechos y deberes de los empleados, los derechos de los profesores deben ser tomados en consideración: privacidad, libertad de expresión, equidad, proceso justo. La investigación reveló que la mayoría de los profesores considera que estos derechos no son respetados dentro de la institución. A pesar de ser empleados, esto no implica que se les respeten sus derechos. En tanto que el punto de partida es que el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada, aunque esa inserción modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto desenvolvimiento de la actividad productiva, reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración constitucional (Miguel, 1995).

- En lo que respecta al trabajo y espacio total de vida (65%), 15 de los profesores del total de 23 manifestaron insatisfacción, resultado también encontrado en los estudios de Lourenço (2009). Este ítem es importante, ya que el profesor necesita tiempo para estar con la familia, disponer tiempo de ocio, y dentro de la institución en estudio este profesional no dispone del tiempo necesario para practicar otras actividades que no estén relacionadas con la docencia, lo que da como resultado un profesional muy cansado y desestimulado, consecuentemente insatisfecho y con bajo rendimiento. Un buen lugar para trabajar, es aquel que posibilita entre otras cosas, que la persona tenga otros compromisos más allá del trabajo, como la familia, amigos, hobbies (Levering, 1986).

Durante el estudio pudo ser percibido que los profesores, aun cuando en algún momento manifestaron insatisfacción en algunos puntos anteriormente descriptos, rebelaron satisfacción en la mayoría de los casos, lo cual es muy importante pues la calidad de vida en el trabajo está compuesta por un grupo de elementos que deben satisfacer tanto a la organización como, principalmente, al individuo que forma parte de todo el proceso. De este modo, un conjunto de definiciones equipara la CVT con la existencia de cierto conjunto de condiciones y prácticas organizacionales, tales como: cargos enriquecidos, participación de los empleados en los procesos de toma de decisiones, condiciones seguras de trabajo, etcétera. Otro abordaje equipara la CVT con los efectos visibles que las condiciones de trabajo tienen

sobre el bienestar de un individuo como por ejemplo, la manifestación de satisfacción en el lugar de trabajo, el crecimiento y desarrollo de los empleados, la capacidad de atender a toda gama de necesidades humanas (Martins, 2005).

Así puede concluirse que la percepción de los profesores en relación a la gestión de la CVT dentro de la institución en estudio es satisfactoria, en tanto que la mayoría de las dimensiones analizadas presentaron elevados índices de satisfacción, resultado igual al de las innumerables investigaciones realizadas sobre el tema. Se espera que este estudio pueda contribuir a la mejora del escenario de la institución y aliente en cuanto a la necesidad de implementación de programas que promuevan aún más la CVT para sus docentes beneficiando la mejora y sustentabilidad de las relaciones, mejorando cada vez más el gusto y el orgullo de ser parte de esta institución de enseñanza superior. Debido a los resultados en relación con algunas insatisfacciones encontradas, por ser destacadas, se sugiere que la institución en estudio FAT: elabore y programe nuevas estrategias para evidenciar la calidad de vida en el trabajo del profesor, como:

- ✓ La satisfacción con el trabajo realizado;
- ✓ Posibilidades de crecimiento en la organización;
- ✓ Reconocimiento por los resultados obtenidos;
- ✓ Salarios más justos con beneficios no sólo monetarios;
- ✓ Ambiente estructural adecuado;
- ✓ Libertad para opinar y tomar decisiones acerca de sus responsabilidades.

7 REFERENCIAS

Antunes, R. (2006). A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: Antunes, R. (ORG). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.. São Paulo: Boitempo.

Barbeiro, H. (1976). *História geral*. São Paulo: Moderna.

Barreto, G. (2012). *Danos morais no ambiente de trabalho decorrente de sistema de monitoramento: violação ao direito de imagem, privacidade e intimidade do trabalhador*. Disponível em <http://www.abcdodireito.com.br/2012/04/danomoraltrabalhosistemamonitoramento.html>

Bendassolli, P. F. (2009). *Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira*. Revista de Administração de Empresas- RAE, v. 49, n. 4, pp. 387-400.

Bendix, R., Fisher, L. H. (1973). *As perspectivas de Elton Mayo*. In: Etzioni, A. *Organizações complexas*. (pp. 91-103). São Paulo: Atlas.

Bispo, P. 2008. *A saúde das pessoas afeta as empresas*. Disponível em: <<http://www.RH.com.br>>. Acesso em 10 Ago 2015.

Brasileira de Saúde Ocupacional. (2013). Vol 25, p. 1975. Disponível em <http://www.metodista.br/rroonline/noticias/educacao/2013/08/dispositivos-moveis-ajudam-no-aprendizado-em-sala-de-aula>

Braverman, H. (1980). *Trabalho e capital monopolista*. (3a ed.) rio de Janeiro: Zahar.

Brown, J. A. C. (1972). *A psicologia social da indústria*. São Paulo: Atlas.

- Carvalho, C.; Monteiro, C. (2015). *Reflexões em torno do feedback do professor em aulas de Estatística*. Disponível em <http://www.estadis.net/3/actas/PON/06.%20Reflex%C3%B5es%20em%20torno%20do%20feedback%20do%20professor%20em%20aulas%20de%20Estat%C3%ADstica.pdf>
- Castro, C. A. P (2002). *Sociologia aplicada a Administração*. São Paulo: Atlas.
- Cervo, A. L. Bervian, P. A.(2002) *Metodologia científica*. (5a ed.) São Paulo: Prentice Hall.
- Cervo, A. L.; Bervian, P. A.; Silva, R. (2007) *Metodologia Científica*. (6a ed.) São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (1993). *Introdução à teoria geral da administração*. (4a ed.). São Paulo: Makron Books.
- Chiavenato, I. (2001). *Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho*. (5a ed.) São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsever.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (3a ed.) Rio de Janeiro: Elsever.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais*. Revista Fae Business. N. 7, p.32-34 Nov/2003. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Geral/ConviRH>.
- Coriat, B. (1980). *A gerência científica e a dimensão estratégica do Taylorismo*. Belo Horizonte: Cedeplar/UFMG [mimeo].
- Corrêa, R. A. A. (1993) *Qualidade de vida no trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade*. Revista de Administração Pública. (1993).
- Coutinho, L M S; Scazufca, M; Menezes, P. R. (2008) *Métodos para estimar razão de prevalência em estudos de corte transversal*. Revista. Saúde Pública, São Paulo, Vol. 42, n. 6.
- Cunha, M. I. da. (1994). *O bom professor e sua prática*. (4a ed.). Campinas, SP: Papirus.
- Davidoff, L. (2001). *Introdução à psicologia*. (3a ed). São Paulo: Makron Books.
- Davis, K.; Newstrom, J. W. (2002) *Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional*. V.1 São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- De Masi, D. (2000). *O futuro do trabalho – fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. (3a ed.). Rio de Janeiro: José Olympio.

Dejours, C. A. (1997). *A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia no trabalho*. São Paulo: Oboré.

Demo, P. (2008). *Metodologia para quem quer aprender*. São Paulo: Atlas.

Dias, G. S. (2001) *Qualidade de vida no trabalho de professores de administração de empresas: a relação entre instituição pública e privada*. Disponível em <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2843/000326837.pdf?sequence=1>*directions*. Organization Dynamics: Winter>.

Fernandes, D. F. B. (2013). *Políticas Públicas de Recursos Humanos na Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco e a Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores da Gerência Regional Recife Norte Recife*. Disponível em: <http://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/12345678910854/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Danielle%20de%20Freitas%20Bezerra%20Fernandes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.

Fernandes, E. C. Becker, J. (1988). Qualidade de vida no trabalho: a realidade do CPD's. In: *ANPAD. Anuais*. (pp. 1.775-1792). Belo Horizonte: ANPAD.

Fonseca, C. C. O. (2001). *O Adoecer psíquico no trabalho do professor de ensino fundamental e médio da rede pública no Estado de Minas Gerais*.

Gil, A.C. (2007). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (4a ed.) São Paulo: Atlas.

Gil, A. C. (2014). *Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. (1a ed. – 15 reimpr.). São Paulo: Altas.

Greco, R. M.; Oliveira, V. M.; Gomes, J. R. (1996). *Cargas de trabalho dos técnicos operacionais da escola de enfermagem da Universidade de São Paulo*. Revista

Guevara, H. R.; Domínguez, A. M. (2011). *Aproximaciones teóricas a la calidad de vida del profesor universitario*. Revista de Bioética Latinoamericana 2011; vol. 8(1):61-74. Disponível em <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789340403/articulo6.pdf>

Herzberg, F. (1997). Mais uma vez: como motivar seus funcionários? In: VROOM, V. H. (Org.). *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus, cap. 4.

Hobsbawn, E. J. (1981). *Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Homans, G. C. (1971). As pesquisas na Western Electric. In: Balcão, Y. F., y Cordeiro, L. L. *O comportamento humano na empresa*. Rio de Janeiro: FGV.

Hunt, E.K., Sherman, H. J. (1986). *História do pensamento econômico*. Petrópolis: Vozes.

Huse, E. F., y Cummings, T. (1985). *Organization development and change*. (3a ed.). São Paulo: Ed. Minn.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2008). *Projeção da população do Brasil por sexo e idade: 1980-2050*. Revisão 2008. Estudos e Pesquisas DPE, IBGE, n. 24.

Kerlinger, F. N. (1980). *Metodologia da pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: E.P.U.

Kilimnik, Z. M, Sant'Anna, y Barros. (2011). Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho: expectativas em relação à transição profissional e metáforas sobre carreira e competências para a carreira docente. In: Sant'Anna, A. S., y Kilimnik, Z. M (org). *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos* (pp. 156-173). Rio de Janeiro: Elsevier.

Kilimnik, Z. M. et al (1994). O estado da arte da qualidade de vida no trabalho no Brasil. In *ANPAD Anuais*. (pp. 302-325). Florianópolis.

Kilimnik, Z. M.; Morais, L. F. (2000). *O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional*. Revista da Angrad (2000) São Paulo.

Lakatos, E. M., y Marconi, M. de A. (2003). *Fundamentos da metodologia científica*. São Paulo: Atlas.

Lemos, J. C. e Cruz, R. M. (2005). *Condições e cargas de trabalho da atividade docente*. Revista Plural, n. 14, ano 11.

Levering, R. (1986). *Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Lima, H. K. B. (2007). *Gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho: Limite e perspectivas*. Tese de Mestrado. Julho.

Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Educação de Administração (FEA): São Paulo.

Limongi-França, A. C. (2001). *Treinamento e Qualidade de Vida*. São Paulo: FEA/USP.

Limongi-França, A. C. (2003). *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Atlas.

Limongi-França, A. C. (2011). *Qualidade de Vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas de sociedade pós-industrial*. (2a ed. – 7. reimpr.) – São Paulo: Atlas.

Lodi, J. B. (1972). *História da Administração*. São Paulo: Pioneira.

Lopes, T. V. M.(1980). *Motivação do trabalho*. Rio de Janeiro: [s.e].

Lourenço, N. C. F (2009). *Qualidade de Vida no Trabalho de uma faculdade privada do município de São Paulo*. Disponível em:
<http://tede.ung.br/bitstream/123456789/2301/Neisa+Castells+Fontes+Lourenco.pdf>

Macedo, D. (1990). *Qualidade de vida no trabalho: uma aplicação do modelo das características da tarefa para análise intersetorial no banco do Brasil S.A.*

- Malthus, T. R. (1946). *Princípios de economia política*. México: Fundo de Cultura Econômica.
- Marques, G. O. (2009). *Professor do direito brasileiro: orientações fundamentais de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Método.
- Martins, C. O. (2005). *Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório*. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Maslow, A. H. (1971). Uma teoria de motivação humana. In: Balcão, Y. F., y Cordeiro, L. L. *O comportamento humano na empresa*. (pp. 337-366) Rio de Janeiro: FGV.
- Mayo, E. (1959). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Galares, Nueva Visión.
- Maximiliano, A. C. A. (2007). *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Atlas.
- Mcgregor, D. (1980). *O lado humano da empresa*. São Paulo: Martins Fontes.
- Mcgregor, D. (1992). *O lado humano da empresa*. (2a ed.) São Paulo: Martins Fontes.
- Megginson, L. C.; Mosley, D. C.; y Pietri Jr., P. H. (1998). *Administração – conceitos e aplicações*. (4a ed.). São Paulo: Harbra.
- Miguel, C. R. (1995) *La configuración constitucional del derecho a la intimidad*. Madri: Ed. Tecnos.
- Ministério da Educação e Cultural. (2012). *Divulga nota dos cursos superiores no Enade 2012*. Disponível em <http://noticias.terra.com.br/educacao/mec-divulga-nota-dos-cursos-superiores-no-enade-2012,58717d60ca491410VgnVCM10000098cceb0aRCRD.html>
- Ministério do Emprego e Planejamento. *Consolidação das Leis do trabalho*. (1993). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Moraes, G. T. B. (2006). *Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo sobre prazer e sofrimento em uma multinacional na cidade de Ponta Grossa - PR*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa.
- Moraes, L. F. R, y Kilinnik, Z. M. (1994). *Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnostico comparativo*. (Relatório de pesquisa). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte.
- Moraes, L. F. R. de et al. (1990). Qualidade de Vida no Trabalho; uma pesquisa de diagnostico com administradores cujo trabalho é mediado pelo computador. In: *ANPAD. Anuais*. Belo Horizonte: ANPAD.

- Morin, E. M.(2001). Os Sentidos do Trabalho. In Revista de Administração de Empresas – RAE, v.41, nº 3, jul./set.
- Moscovici, F. (1980). *Desenvolvimento interpessoal: leituras e exercícios de treinamento em grupo*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- Moscovici, F. (1988). *Renascença organizacional*. Rio de Janeiro: Livro Técnico e Científico.
- Mottez, B. (1973). *A sociologia industrial*. São Paulo: Difusão Europeia.
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983) *Quality of Work Life: Perspectives and*
- Nevoa, A.(2006). *O Professor e o novo espaço público da educação. Educação e sociedade: perspectivas educacionais no século XXI*. Santa Maria (RS) – UNIFRA.
- Oliveira, J. O. (2004). *Gestão da qualidade: tópicos avançados*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Oliveira, S. L. (2001) *Tratado de Metodologia Científica*. São Paulo: Thomson Learning.
- Palfrey, J.; Gasser, U.(2011). *Nascidos na era digital - entendendo a primeira geração de nativos digitais*. (trad. Magda França Lopes). Porto Alegre: Artmed.
- Pereira, O. A. V. (2006). *Qualidade de vida no trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais*. Disponível em: http://bibliotecadigital.unec.edu.br/bdtdunec/tde_arquivos/22/TDE-2007-08-21T143737Z-24/Publico/Orcione%20Aparecida%20Vieira%20Pereira.pdf
- Pérez Jáuregui, I. (2005). *Estrés laboral y síndrome de Burno-out: sufrimiento y sinsentido en el trabajo e Estrategias para adordarlos*. (1a ed) Buenos Aires: Psicoteca Editorial.
- Pérez, A. A. M.; Cruz A. M. G.; y Matamoros. Y. (2011). *La Calidad De Vida Laboral En La Facultad de ciencias económicas de la universidad de Las Tunas*. Disponível em <http://www.eumed.net/rev/ced/26/pcm.htm>
- Petroski, E. C. (2005). *Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Pilatti, L. A. (2007) Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: Vilarta, R.; Gutierrez, L.; Carvalho, T. H. P. F.; Gonçalves, A. (Orgs). *Qualidade de vida e novas tecnologias*. Campinas: Ipes Editorial.
- Pimenta S. G.; Anastasiou, L. (2002). *Docência do ensino Superior* (2a ed.). São Paulo: Cortez.
- Prestes, M. L. M. (2012). *A pesquisa e a Construção do Conhecimento Científico: do planejamento aos textos, da escola à academia*. (4a ed.). São Paulo: Rêspel.

Queirós, M. F. B. (2012). *Depressão geriátrica e suporte social percebido*. Disponível em <http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/87/2/TMPS%2014%27.pdf>.

Quintão, P. (2014). *Tecnologia em sala de aula (E a grande questão que está por trás de tudo... O Propósito)*. Disponível em <http://equiparparavencer.com.br/tecnologia-em-sala-de-aula-e-a-grande-questao-que-esta-por-tras-de-tudo-o-proposito/#sthash.ABjR6wPf.dpuf>

Reis, J. F. et al. (2006) *Docência e exaustão emocional*. *Educ. Soc.* [online], Vol.27, n.94, pp. 229-253.

Reis, J. P. (colab.) et. al. (2013) *Direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador*. Disponível em http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf?id=9

Remond, R. (1961). *História dos Estados Unidos*. São Paulo: Melhoramentos.

Reyes, G. G. (2002). *Impacto de la Calidad de Vida en la Disposición del Profesor para Realizar su Trabajo Profesional*. Disponível em <http://www.revistadocencia.clpdf20100729235720.pdf>

Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. (3a ed.) São Paulo: Atlas.

Rhinow, G. (2001). *Inovando e competindo por meio da gestão de pessoas*. São Paulo: RAE - *Revista de Administração de Empresas/FGV*, Jan./Mar/2002, pp. 2-7.

Roesch, S. M. A. (1999) *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. (2a ed.). São Paulo: Atlas.

Rodrigues, C. M. C. (1997). *Qualidade de vida no trabalho (QVT) e sua influência na filosofia de qualidade total: Estudo realizado a nível gerencial em indústrias frigoríficas*. Cruz Alta. Rio Grande do Sul. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1997_T2610.PDF

Rodrigues, M. V. (2009). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. (12a ed.) Petrópolis, RJ. D. Vozes, 2009.

Rodrigues, M. V. (2011). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. (13a ed.). Petrópolis - RJ: Vozes.

Rouquayrol, M.Z; Almeida Filho, N. (2006). *Epidemiologia e saúde*. (6a ed.). Guanabara Koogan, Rio de Janeiro.

Sampaio, J. R. (Org.) (1999). *Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sant'Anna, A.S, Kilimnik, Z. M, y Moraes, L.F. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: Sant'Anna, A. S., y Kilimnik, Z. M (org). *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos* (pp. 4-30). Rio de Janeiro: Elsevier.

- Savater, F. (2007). *Abertura para o mundo*. Revista Educação, dez/2007, pp. 6-8.
- Schein, E. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall.
- Schwartz, S.; Bittencout, Z. A. (2012). Quem é o “Bom Professor” Universitário? Estudantes e Professores de Cursos de Licenciatura em Pedagogia dizem quais são as (Ideais) Qualidades Deste Profissional. Disponível em <http://www.ucs.bretconferenciasindex.phpanpedsul9anpedsulpaperviewFile1423976>
- Serra, A. C. F. (2006). *Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo comparativo entre o corpo docente de instituições públicas e privadas de Moçambique*. Disponível em <http://www.saber.ac.mzbitstream10857167215.%20Dissertacao%20Andrea%20Serra.pdf>
- Silva, M. E. P. (2006). *Burnout: por que sofrem os professores*. (Estudos e pesquisas em psicologia). Universidade Federal do rio de Janeiro. Rio de Janeiro.
- Silva, N.; Tolfo, S. (1999). *Qualidade de Vida no Trabalho e Cultura Organizacional: Um estudo no ramo Hoteleiro de Florianópolis*. Revista Convergência. Disponível em <http://148.215.4.212/rev/105/10502010.pdf>
- Silva, R. J. F. (2006). *Inadimplência: Um Estudo de Caso no Mercado Primavera*. Disponível em <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/680/2/20294215.pdf>
- Smith, A. (1974). *Invertigación de la natureza y causa de la riqueza de las naciones*. Barcelona: Casa Editorial Bosh.
- Sturari, H. (2013) *Dispositivos móveis ajudam no aprendizado em sala de aula*. Disponível em <http://www.metodista.br/rronline/noticias/educacao/2013/08/dispositivos-moveis-ajudam-no-aprendizado-em-sala-de-aula>
- Tardif, M. (2008). *Saberes docentes e formação profissional*. (9a ed.) Petrópolis: Vozes.
- Taylor, F. W. (1987). *Princípios de administração científica*. (7a ed.) São Paulo: Atlas.
- Tribunal Superior do Trabalho. (1987). *Recurso de Revista*. 1ª T., Ac. 3.879, RR 7.642/86, Rel.: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello.
- Torres, A. S.; Tomás, E. A. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Disponível em <http://www.psicothema.compdf806.pdf>
- Trewatha, R. L., Newport, M. G. (1979). *Administração: funções e comportamento*. São Paulo: Saraiva.
- Vieira, D. F. V. B.; Hanashiro, D. M. M. (1990). *Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho*. Revista Gaúcha de Enfermagem.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? Sloan Management Review, v.15, n. 1. In: Limongi-França, A. C. et al. *As pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente (2002).

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, May/June/1974.

Werther, W. M.; Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e de recursos humanos*. São Paulo: McGraw Hill.

Westley, W. A. (1979). *Problems and solutions in the quality of working life*. In: *Humans Relations*, London.

La jornada de trabajo en esta institución es suficiente y adecuada para realizar todas las actividades que abarcan mi trabajo.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	1	4,35
Acuerdo bastante	5	21,74
Acuerdo un poco	5	21,74
Desacuerdo bastante	9	39,13
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Desacuerdo un poco	2	8,70
Total General	23	100,00

Tabla 1

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 2

Mi trabajo permite usar mis diferentes habilidades y capacidades, con iniciativa e creatividad.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	10	43,48
Acuerdo bastante	9	39,13
Acuerdo un poco	4	17,39
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 3

La FAT posibilita actualización permanente de sus profesores permitiendo el desarrollo de sus potencialidades.	Frecuencia	%
--	------------	---

Acuerdo Totalmente	7	30,43
Acuerdo bastante	7	30,43
Acuerdo un poco	6	26,09
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	8,70
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 4

En esta institución el profesor es aceptado y respetado por su trabajo y potencial, sin considerar género, color, apariencia física o preferencia sexual.

	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	17	73,91
Acuerdo bastante	5	21,74
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 5

Tengo total libertad de criticar y discordar, inclusive de la jefatura, en cualquier asunto sin temor a represalias.

	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	9	39,13
Acuerdo bastante	5	21,74
Acuerdo un poco	2	8,70
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Desacuerdo un poco	2	8,70
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	17,39
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 6

Las actividades profesionales realizadas en la institución interfieren (perjudican) en mi vida familiar.

	Frecuencia	%
Acuerdo un poco	2	8,70
Desacuerdo bastante	3	13,04
Desacuerdo totalmente	14	60,87
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	13,04
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 7

Los profesores de la misma formación profesional reciben salarios similares en esta institución

	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	10	43,48

Acuerdo bastante	2	8,70
Acuerdo un poco	1	4,35
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	9	39,13
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 8

Existen en esta institución grupos de trabajo o personas que proporcionan auxilio mutuo y soporte socio emocional a los profesores.

	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	6	26,09
Acuerdo bastante	5	21,74
Acuerdo un poco	4	17,39
Desacuerdo bastante	2	8,70
Desacuerdo un poco	2	8,70
Ni acuerdo o ni Desacuerdo	4	17,39
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 9

Estoy satisfecho con la calidad del feedback que recibo de los colegas.

	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	10	43,48
Acuerdo bastante	6	26,09
Acuerdo un poco	3	13,04
Desacuerdo bastante	1	4,35
Desacuerdo un poco	2	8,70
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 10

Mis lugares de trabajo son saludables y la salud es preservada.

	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	19	82,61
Acuerdo bastante	2	8,70
Acuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 11

Tengo amplias oportunidades de usar en el trabajo los conocimientos adquiridos en cursos.

	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	19	82,61
Acuerdo bastante	2	8,70

Acuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir das respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 12

Esta institución valoriza y respeta los profesores en sentido de no despreciar sus trabajos.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	16	69,57
Acuerdo bastante	3	13,04
Acuerdo un poco	3	13,04
Desacuerdo un poco	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración da autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 13

Realizo mis actividades con tranquilidad, percibo apenas un estrés estimulado a lo largo de las actividades.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	1	4,35
Acuerdo bastante	3	13,04
Acuerdo un poco	1	4,35
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Desacuerdo bastante	7	30,43
Desacuerdo un poco	6	26,09
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	17,39
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración da autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 14

Me siento satisfecho profesionalmente con las tareas realizadas como profesor de esta institución.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	13	56,52
Acuerdo bastante	6	26,09
Acuerdo un poco	2	8,70
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	8,70
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 15

Esta institución respeta los derechos laborales de los profesores con feriados, licencias, cumplimiento de decisiones judiciales, entre otros, incluyendo los	Frecuencia	%
---	------------	---

derechos de los trabajadores en la justicia.		
Acuerdo Totalmente	16	69,57
Acuerdo bastante	1	4,35
Desacuerdo un poco	3	13,04
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	13,04
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 16

En mi percepción, la comunidad de Itaituba tiene orgullo y respeto por el trabajo desarrollado por la institución.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	10	43,48
Acuerdo bastante	11	47,83
Acuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 17

Estoy satisfecho con el material disponible para la práctica del trabajo.	Frecuencia	%
Acuerdo bastante	1	4,35
Acuerdo un poco	1	4,35
Desacuerdo bastante	12	52,17
Desacuerdo un poco	7	30,43
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	8,70
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 18

Mi remuneración es justa, considerando mis calificaciones.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	4	17,39
Acuerdo bastante	6	26,09
Acuerdo un poco	4	17,39
Desacuerdo bastante	3	13,04
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Desacuerdo un poco	2	8,70
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	13,04
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 19

Después del trabajo llego a casa con ánimo y energía, para dar atención a mi familia y/o realizar actividades de placer.	Frecuencia	%
--	------------	---

Acuerdo Totalmente	2	8,70
Acuerdo bastante	7	30,43
Acuerdo un poco	7	30,43
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Desacuerdo bastante	1	4,35
Desacuerdo un poco	4	17,39
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración del autor

Tabla 20

Estoy satisfecho con los equipamientos disponibles para el trabajo.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	1	4,35
Acuerdo bastante	1	4,35
Acuerdo un poco	3	13,04
Desacuerdo Totalmente	4	17,39
Desacuerdo bastante	6	26,09
Desacuerdo un poco	5	21,74
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	13,04
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 21

Tengo orgullo y satisfacción en pertenecer al cuerpo docente de esta institución.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	18	78,26
Acuerdo bastante	3	13,04
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 22

El relacionamiento en la comunidad universitaria se basa en el principio ético, en la amistad y cordialidad.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	14	60,87
Acuerdo bastante	4	17,39
Acuerdo un poco	2	8,70
Desacuerdo bastante	1	4,35
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 23

Tengo autonomía para planear y ejecutar las actividades de enseñanza, investigación y extensión	Frecuencia	%
---	------------	---

Acuerdo Totalmente	16	69,57
Acuerdo bastante	3	13,04
Acuerdo un poco	3	13,04
Desacuerdo un poco	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 24

Mi remuneración como profesor de esta institución es adecuada para vivir con dignidad.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	2	8,70
Acuerdo bastante	6	26,09
Acuerdo un poco	8	34,78
Desacuerdo totalmente	3	13,04
Desacuerdo un poco	2	8,70
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	8,70
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración da autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 25

Mis lugares de trabajo son adecuadamente ordenados.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	10	43,48
Acuerdo bastante	9	39,13
Acuerdo un poco	2	8,70
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 26

El derecho del profesor a su privacidad es respetado en esta institución.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	16	69,57
Acuerdo bastante	4	17,39
Acuerdo un poco	1	4,35
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	1	4,35
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 27

Los profesores de esta institución tienen mejor remuneración que los profesores de equivalente posición, en otras instituciones de este municipio.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	4	17,39

Acuerdo bastante	3	13,04
Acuerdo m poco	2	8,70
Desacuerdo bastante	2	8,70
Desacuerdo un poco	4	17,39
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	34,78
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 28

De las actividades que realizo recibo feedback suficiente de la jefatura	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	3	13,04
Acuerdo bastante	11	47,83
Acuerdo un poco	2	8,70
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Desacuerdo bastante	2	8,70
Desacuerdo un poco	2	8,70
Ni acuerdo ni desacuerdo	2	8,70
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 29

En la FAT existen símbolos de status y/o estratos acentuados en la estructura jerárquica	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	1	4,35
Acuerdo bastante	7	30,43
Acuerdo un poco	3	13,04
Desacuerdo totalmente	1	4,35
Desacuerdo bastante	2	8,70
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	8	34,78
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 30

El profesor de esta institución tiene posibilidad de progresar en la carrera profesional.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	12	52,17
Acuerdo bastante	2	8,70
Acuerdo un poco	3	13,04
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	26,09
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 31

En esta institución todos los profesores reciben tratamiento justo en todas las materias, inclusive en la	Frecuencia	%
---	------------	---

distribución del trabajo.		
Acuerdo Totalmente	9	39,13
Acuerdo bastante	7	30,43
Acuerdo un poco	2	8,70
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	4	17,39
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 32

Se percibe entre los profesores de esta institución el predominio de un espíritu de colectividad y cooperación en vez de individualismo y competitividad.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	8	34,78
Acuerdo bastante	4	17,39
Acuerdo un poco	5	21,74
Ni acuerdo ni desacuerdo	6	26,09
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 33

Esta institución ofrece a los profesores seguridad en cuanto a la percepción del salario.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	7	30,43
Acuerdo bastante	7	30,43
Acuerdo un poco	3	13,04
Desacuerdo bastante	2	8,70
Desacuerdo un poco	1	4,35
Ni acuerdo ni desacuerdo	3	13,04
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

Tabla 34

Mi trabajo es relevante para mí.	Frecuencia	%
Acuerdo Totalmente	20	86,96
Acuerdo bastante	3	13,04
Total General	23	100,00

Fuente: Elaboración de la autora a partir de las respuestas de los participantes, 2014.

ANEXOS

ANEXO A: ORIENTACIÓN EN CUANTO A LA RESPUESTA AL CUESTIONARIO

**ESCALA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO A
PARTIR DE LA PERCEPCIÓN DEL PROFESOR**

Orientaciones para llenar

Marque con “x”, en las columnas al lado de la lista de las afirmaciones, la alternativa que mejor corresponde a su opinión en cuanto a la **Calidad de Vida en el Trabajo percibida por usted Profesor**, considerando:

- (1) Desacuerdo totalmente
- (2) Desacuerdo bastante
- (3) Desacuerdo un poco
- (4) No acuerdo ni desacuerdo
- (5) Acuerdo un poco
- (6) Acuerdo bastante
- (7) Acuerdo totalmente

Siendo que en cada ítem deberá constar apenas una respuesta.

Recuerde que **no hay respuestas erradas**, siempre que corresponda a lo que usted realmente piensa.

Muchas gracias!

Elzanira Sousa de Oliveira
Investigadora responsable/Maestranda

ANEXO B: CUESTIONARIO A PARTIR DE LA EECVTPP DE PESTROSKI (2005)

**ESCALA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO A
PARTIR DE LA PERCEPCIÓN DEL PROFESOR**

- (1) Desacuerdo totalmente
 (2) Desacuerdo bastante
 (3) Desacuerdo un poco
 (4) No acuerdo ni desacuerdo
 (5) Acuerdo un poco
 (6) Acuerdo bastante
 (7) Acuerdo totalmente

AFIRMACIONES		PERCEPCIONES						
01	La jornada de trabajo en esta institución es suficiente y adecuada para realizar todas las actividades que abarcan mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
02	Mi trabajo permite usar mis diferentes habilidades y capacidades, con iniciativa y creatividad.	1	2	3	4	5	6	7
03	La FAT posibilita actualización permanente de sus profesores permitiendo el desenvolvimiento de sus potencialidades.	1	2	3	4	5	6	7
04	En esta institución el profesor es aceptado y respetado por su trabajo y potencial, sin considerar género, color, apariencia física o preferencia sexual.	1	2	3	4	5	6	7
05	Tengo total libertad de criticar y discordar, inclusive de la jefatura, en cualquier asunto sin temor de represalias.	1	2	3	4	5	6	7

06	Las actividades profesionales realizadas en la institución interfieren (perjudican) en mi vida familiar	1	2	3	4	5	6	7
07	Los profesores de la misma formación profesional reciben salarios similares en esta institución.	1	2	3	4	5	6	7
08	Existen en esta institución grupos de trabajo y personas que proporcionan auxilio mutuo y soporte socio emocional a los profesores.	1	2	3	4	5	6	7
09	Estoy satisfecho con la calidad de <i>feedeback</i> que recibo de los colegas.	1	2	3	4	5	6	7
10	Mis lugares de trabajo son saludables y la salud es preservada.	1	2	3	4	5	6	7
11	Tengo amplias oportunidades de usar en el trabajo los conocimientos adquiridos en cursos.	1	2	3	4	5	6	7
12	Esta institución valoriza y respeta a los profesores en el sentido de no despreciar sus trabajos.	1	2	3	4	5	6	7
13	Realizo mis actividades con tranquilidad, percibo apenas un estrés estimulado a lo largo de las actividades.	1	2	3	4	5	6	7
14	Me siento satisfecho profesionalmente con las tareas realizadas como profesor de esta institución.	1	2	3	4	5	6	7
15	Esta institución respeta los derechos laborales de los profesores con feriados, licencias, cumplimiento de decisiones judiciales, entre otros, incluyendo los derechos de los trabajadores en la justicia.	1	2	3	4	5	6	7
16	En mi percepción, la comunidad de Itaituba tiene orgullo y respeto por el trabajo desenvuelto por la institución.	1	2	3	4	5	6	7
17	Estoy satisfecho con el material disponible para la práctica del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Mi remuneración es justa, considerando mis calificaciones.	1	2	3	4	5	6	7
19	Después del trabajo llego a casa con ánimo e energía, para dar atención a mi familia y/o realizar actividades de placer.	1	2	3	4	5	6	7
20	Estoy satisfecho con los equipamientos disponibles para el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
21	Tengo orgullo y satisfacción en pertenecer al cuerpo docente de esta institución.	1	2	3	4	5	6	7
22	El relacionamiento en la comunidad universitaria se basa en el principio ético, en la amistad y cordialidad.	1	2	3	4	5	6	7
23	Tengo autonomía para planear y ejecutar las actividades de enseñanza, investigación y extensión.	1	2	3	4	5	6	7
24	Mi remuneración como profesor de esta institución es adecuada para vivir con dignidad.	1	2	3	4	5	6	7
25	Mis lugares de trabajo son adecuadamente ordenados.	1	2	3	4	5	6	7
26	El derecho del profesor a su privacidad es respetado en esta institución.	1	2	3	4	5	6	7
27	Los profesores de esta institución tienen mejor remuneración que los profesores de equivalente posición, en otras instituciones de este municipio.	1	2	3	4	5	6	7
28	De las actividades que realizo recibo <i>feedeback</i> suficiente de la jefatura	1	2	3	4	5	6	7
29	En la FAT existen símbolos de estatus y/o estratos acentuados en la estructura jerárquica.							

30	El profesor de esta institución tiene la posibilidad de progresar en la carrera profesional.	1	2	3	4	5	6	7
31	En esta institución todos los profesores tienen tratamiento justo en todas las materias, inclusive en la distribución de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
32	Se percibe entre los profesores de esta institución el predominio de un espíritu de colectividad e cooperación en vez de individualismo y competitividad.	1	2	3	4	5	6	7
33	Esta institución ofrece a los profesores seguridad en cuanto a la percepción del salario	1	2	3	4	5	6	7
34	Mi trabajo es relevante para mí.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO C: CUADRO : INDICADORES DE LAS DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT) Y RESPECTIVAS AFIRMATIVAS ENCONTRADAS A PARTIR DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA DE LA CVT.

DIMENSIONES	INDICADOR	AFIRMATIVAS (ANEXO EN EL INSTRUMENTO)
1 – Remuneración e Compensación Justa	Remuneración Adecuada	24
	Compensación Justa	7,18 e 27
2– Condiciones de Trabajo	Jornada de trabajo	1
	Ambiente Saludable	10 e 25
	Estrés	13
	Disponibilidad de Material, equipamientos e laboratorios.	17 e 20
3 – Oportunidad inmediata para uso y desenvolvimiento de la capacidad humana	Autonomía	23
	Múltiples Habilidades	2
	Información sobre o proceso (feedback)	9 e 28
	Relevancia de la tarea del profesor	14 e 34
4 – Oportunidad Futura de Crecimiento y seguridad	Desenvolvimiento Personal	3
	Perspectiva de Aplicación	11
	Progreso en la Carrera	30
	Estabilidad y seguridad	33
5 – Integración Social en la Organización de Trabajo	Ausencia de preconcepción	4
	Igualitarismo	29
	Grupo de Soporte Mutuo	8
	Relacionamientos	22 e 32
6 – Constitucionalismo en la Organización de Trabajo	Privacidad	26
	Libertad de Opinión	5
	Justicia no Tratamiento	31
	Derechos laborales	15
7 – Trabajo y Espacio de Vida Total	Papel Balanceado en el Trabajo	6 e 19

8 – Relevancia Social de la Vida en el Trabajo	Responsabilidad Social de la Institución pelos Empleados	12
	Responsabilidad Social de la Institución por los servicios	16 e 21

Fuente: Adaptado del estudio Petroski (2005).