



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Facultad de Psicología

Subdirección de Estudios de Posgrado



Maestría en Psicología Laboral y Organizacional

**“Percepción de la Calidad de Vida del personal Docente de una
Dependencia Universitaria Pública en Nuevo León”**

PROYECTO FINAL DE CAMPO

Para obtener el Grado de Maestría

Por

Cristina Alejandra García Rodríguez

Director:

Dr. Eduardo Leal Beltrán

Enero 2012; Monterrey, Nuevo León

Índice

Capítulo 1	1
1.1 Introducción.-	1
1.2 Historia de la dependencia; Facultad de Psicología de la UANL.	2
1.3 Planteamiento del problema.	4
1.4 Justificación del estudio.	4
1.5 Objetivos de la investigación.	6
1.6 Alcances y limitaciones.	7
1.6.1 Alcances.	7
1.6.2 Limitaciones.	7
Capítulo 2	8
2.1 Calidad de Vida.	8
2.2 Calidad de Vida / bienestar.	11
2.3 Calidad de Vida Laboral; Modelos de Calidad de Vida Laboral.	13
Capítulo 3	24
3.1 Diseño.	24
3.2 Hipótesis.	24
3.3 Definición de Variables	24
3.4 Institución.	25
3.5 Sujetos.	26
3.6 Escenario.	26
3.7 Instrumento.	26
3.8 Procedimiento.	28
Capitulo 4	29
4.1 Interpretación a nivel general:	29
4.2 Interpretación por dimensiones:	30
4.3 Graficas Comparativas:	36
4.3.1 Relevancia de Áreas y Tendencia General de CVL.	36
4.3.2 Tendencia General, Comparativo Solteros y Casados.	37
Capitulo 5	38
5.1 Conclusiones:	38
ANEXOS:	39

Dedicatoria.

A mi madre, por apoyarme y procurar que nunca me faltara nada a lo largo de estos dos años en la Maestría.

A mi padre quien me motivó para emprender esta aventura académica, y por darme un ejemplo de esfuerzo y superación.

A mis hermanas y a mi hermano, porque siempre pude contar con ellos.

A mi familia a la que quiero y siempre está ahí; por su amor incondicional

A Ricardo, por su comprensión y apoyo incondicional en cada paso que doy.

Agradecimientos.

Primero que nada, Gracias a Dios por sus Bendiciones y el permitirme llegar a este momento de satisfacción por cumplir una meta más

Al Mtro. Armando, por su apoyo para la culminación de la Maestría y para llevar a cabo este proyecto.

Al Dr. Eduardo, por la confianza y apoyo que me brindo desde el inicio de la Maestría, hasta el día de hoy en el término de este proyecto.

A los Catedráticos que a lo largo de estos dos años, transmitieron conocimientos y experiencias las cuales dejaron un aprendizaje en mi.

A Liliana Romo, por brindarme su confianza y permitirme poner en práctica los conocimientos adquiridos.

A mis compañeros de la Maestría, que han sido muchos, y de los cuales aprendí por medio de su experiencia y conocimientos.

Cristina Alejandra García Rodríguez

Resumen.

El presente trabajo habla de Calidad de Vida, sus concepciones y variantes desde el enfoque de la Psicología Organizacional; donde se revisaran factores que la determinan como lo son aspectos personales, familiares y laborales.

Para este estudio se ha considerado al personal Docente de una Institución Universitaria Publica del Estado de Nuevo León, donde se indago sobre la percepción del Docente en cuanto a sus actividades recreativas, familiares, el uso del transporte, la seguridad personal, además de la relación con terceros; factores que determinan la Calidad de Vida.

Por tanto podemos decir que esta investigación es un 360º, ya que toma en cuenta aspectos de las áreas determinantes que correlacionadas influyen en la Calidad de Vida Laboral.

Capítulo 1

1.1 Introducción.-

A lo largo de la historia y en la actualidad, la Psicología Organizacional fue definida como: “la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” (Zepeda, 1999).

La Calidad en la vida laboral es un concepto multi-dimensional utilizado en diferentes contextos. Heskett (1994) y Fernández Ríos (1999) aseguran que la Calidad de Vida laboral es el grado de satisfacción que el mismo trabajo le genera a la persona, considerando el ambiente de trabajo, las percepciones del individuo y el nivel de motivación. Por ello, este estudio, ha centrado su fuerza en las relaciones interpersonales a los distintos niveles que el individuo establece dentro de la organización, sin considerar factores externos a ella como lo son la familia, las relaciones sociales y la cultura que la persona manifiesta.

En la presente investigación se consideran varios conceptos de la Calidad de Vida, tomando como base el establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), definiéndola en 1948 como "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo

complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno”

La investigación busca identificar los factores externos a la organización, pero relacionados directamente a la Calidad de Vida de los Docentes de una Dependencia Universitaria (Pública), sin dejar de lado el contexto laboral. Para lo anterior, se tomarán en cuenta factores como: el ambiente físico, educación, recreación y pertenencia o cohesión social.

1.2 Historia de la dependencia; Facultad de Psicología de la UANL.

La creación de la Facultad de Psicología se remonta al año 1966, se desprendió en un principio de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Ciudad Universitaria, en el Municipio de San Nicolás de Los Garza. Siendo el fundador y director de esta nueva carrera, el Dr. Agustín Basave Fernández del Valle. Iniciando su primer curso en el mes de Septiembre del mismo año, egresando la primer generación en 1971.

Transcurridos un par de años, en 1973 la Carrera de Psicología se desprende del cobijo de la Facultad de Filosofía y Letras, independizándose por completo y cambiando sus instalaciones al campus del área de la salud, hasta donde pertenece actualmente. La dependencia a partir de este momento instala el plan de estudios tipo semestral, con una duración de la carrera de cinco años.

En un principio la Facultad de Psicología tenía como instalación un sólo edificio, incluyendo en él el área administrativa, biblioteca y los salones. No fue sino hasta 1974 que se inició la construcción de un edificio con el objetivo de dar consulta externa a pacientes por parte de los estudiantes que realizaban sus prácticas clínicas, además de la instalación de departamentos como el de Psicometría y el de Orientación.

Actualmente, a 45 años de su creación, la Facultad de Psicología amplía su panorama, estableciéndose Objetivos, Misión, Visión y una Política de Calidad que le permite seguir avanzando.

Tal avance se refleja en la creación de Subdirecciones como la de Posgrado, que ofrece cerca de 7 Maestrías y un Doctorado. Además de la subdirección de Investigación que fomenta dicha práctica, ofreciendo un crecimiento a los alumnos a la vez que al prestigio de la Institución.

Actualmente la Facultad de Psicología de la U.A.N.L, cuenta con una Planta Docente con aproximadamente 193 Docentes. De este total, 65 son Docentes de tiempo completo (TC), 13 de medio tiempo (MT), 17 por horas (XH), 87 por contrato (XC) y 11 pertenecientes a nómina interna (NI). Cabe mencionar que los pertenecientes a la categoría de “por contrato” y “nómina interna” son variables, ya que dependen de la carga académica y asignación de clases por semestre.

1.3 Planteamiento del problema.

La Calidad de Vida es un factor que a lo largo de los años se ha estudiado desde diferentes enfoques, siguiendo esta premisa, la abordaremos con una visión holística, basada en la perspectiva Organizacional, que nos permita ver de cerca los factores independientes a la organización que afectan la Calidad de Vida del individuo.

De acuerdo lo anterior se propone la siguiente pregunta de investigación:

- ✓ ¿Se pueden identificar factores externos a la organización, relacionados con esta, que influyan en la Calidad de Vida de profesionales de una Dependencia Universitaria de la UANL?

1.4 Justificación del estudio.

La situación actual de una vida laboral sumamente activa y en una ciudad industrial, hacen que las exigencias diarias de la vida de las personas se torne estresante afectando la salud, bienestar y Calidad de Vida. Siendo pues factores importantes para lo anterior la familia, el tiempo de convivencia familiar, la seguridad en sus traslados, el lugar donde vive y donde trabaja, la propia alimentación, tiempo de recreación, vida familiar e incluso la satisfacción con lo que se hace en el trabajo.

No es tarde para comenzar a voltear a ver otras cosas que hace que las personas puedan bajar su efectividad y productividad, tomando en cuenta, no solo los factores dentro de la organización. Ya que las actividades diarias de las personas cuentan para la actitud que esta tome al comenzar sus labores.

Al hablar de calidad y teniendo en cuenta la subjetividad que se da al confundirse con bienestar, podemos decir que la Calidad de Vida es una cualidad o propiedad que posee una persona, la cual le permite diferenciarse de los demás. Diferente al concepto de bienestar, que se basa en un conjunto de cosas que se necesitan para estar bien, como el dinero, la salud y relaciones afectivas sanas; por esto el bienestar pertenece entonces a los factores de la Calidad de Vida, la cual posee características más específicas haciendo el concepto más complejo, y mas al ubicarlo en un ambiente organizacional.

Así pues una persona que posee Calidad de Vida desde este estudio, se le puede notar que los beneficios de laborar le dan buenos resultados en su estilo de vida, sus alimentos, en la atención que dedica a la familia, el descanso y recreación, su seguridad día a día (transportación, lugar de trabajo y casa) y finalmente en las relaciones con otros.

Hago notar los anteriores elementos que no se han estudiado a fondo y que son fundamentales para la realización personal de cualquier ser humano, que le permitirán sentirse satisfechos, tener una sensación de bienestar, que al fusionarse puedan alcanzar la Calidad de Vida a la persona; dándole recursos para ser mejor en su vida familiar, laboral, y relaciones interpersonales.

Por lo anterior se le da importancia a estos factores externos a la vida laboral, que influyen directamente con su funcionalidad dentro de la organización y su vida diaria; considerando innovadora la relación establecida entre Calidad de Vida laboral y los factores externos, relacionado con el trabajo, que influyen en la Calidad de Vida de los profesionales laboralmente activos.

Dichos factores se medirán mediante un instrumento de recolección de datos, que permita identificar y establecer claramente estos factores, dejando una herramienta útil para la consideración de los factores externos que influyen en el desempeño de los empleados (Docentes) y se puedan tomar en cuenta para la organización donde se requiera la obtención de datos de este tipo.

1.5 Objetivos de la investigación.

Objetivo general:

Conocer los factores externos al ambiente laboral, relacionados con el trabajo, que pueden influir en la calidad de vida del personal de una Institución de Educación Superior.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores con relevancia, que impacten en la Calidad de Vida de los Docentes de la institución.

- Conocer la correlación entre los factores que influyen e integran la Calidad de Vida de los Docentes de la Dependencia Universitaria.
- Determina las diferencias de opinión sobre la Calidad de Vida entre los Docentes con relación a su edad y género.

1.6 Alcances y limitaciones.

1.6.1 Alcances.

Apertura a un panorama de Calidad de Vida en la Dependencia, desde una perspectiva innovadora, y aplicada al personal Docente de la institución.

Descubrir posibles áreas de oportunidad y potencializarlas con acciones innovadoras para fomentar un desarrollo más íntegro de los Docentes de la Dependencia.

1.6.2 Limitaciones

La participación de una muestra representativa de la planta Docente de la Dependencia Universitaria, limita la generalización de los resultados obtenidos en este estudio.

Capítulo 2

2.1 Calidad de Vida.

Es importante contextualizar que en los inicios de este concepto, las economías capitalistas e industrializadas pensaban que dividiendo y especializando a lo empleados en sólo unas pocas áreas de trabajo, aumentaría su sentir hacia la Calidad de Vida laboral, sin embargo, esto resultó en ausentismo importante, desmotivación y rotación por parte de los empleados, perjudicando así la calidad y la producción de dichas organizaciones.

En primera instancia se debe definir la palabra calidad, debido a la subjetividad que esta posee. La Calidad, esencialmente depende del nivel de satisfacción y conformidad, aceptando o no las condiciones del contexto donde se aplique.

Para la Real Academia de la Lengua Española, Calidad es la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.

A pesar de la antigüedad del concepto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde 1948, considera la Calidad de Vida como el estado de bienestar físico, mental y social, no solo como la ausencia de afecciones o enfermedades. Es decir conjunta tres condiciones del ser humano para obtener la Calidad de Vida, y no solo un estado de bienestar físico por medio de la buena salud.

Partiendo de esto, la Calidad de Vida es un conjunto de propiedades como bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorgan la capacidad de actuación, funcionamiento y/o sensación positiva de su vida; siempre en función de la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo. Tal y como lo propone Heskett (1994) y Fernández Ríos (1999) quienes coinciden que la Calidad de Vida – laboral - es la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador manteniéndose más cercanas a centrarse en el individuo, ambiente de trabajo, percepciones y nivel de motivación.

Además autores como Felce y Perry en 1995, proponen las concepciones sobre la Calidad de Vida de una persona, definiéndola como “la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales”. (ver Figura 1)

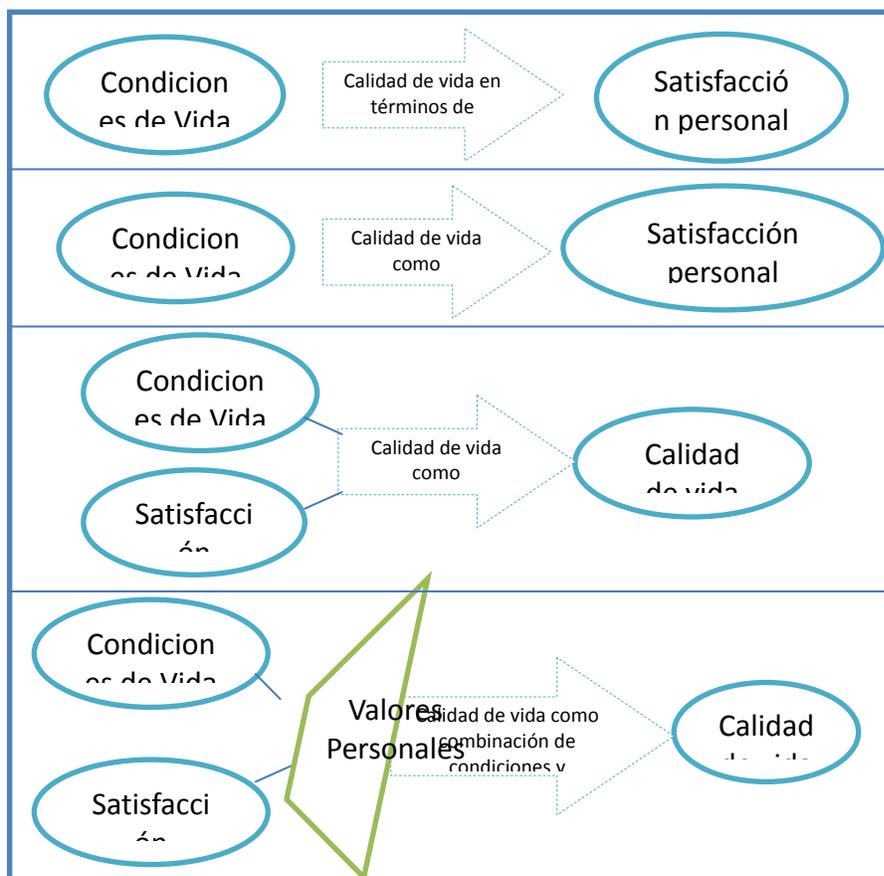


Figura 1. Conceptualizaciones de Calidad de Vida

(Traducida y adaptada de Felce y Perry, 1995)

Entonces y de acuerdo con French, Wendell, 1996, La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del trabajador, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal. (French, Wendell, 1996; 375)

González, Hidalgo y Salazar en el 2007 expone la naturaleza irónica del recurrente uso del termino “Calidad de Vida laboral” el cual, se centra más a aspectos de remuneración y ganancia de las organizaciones que en factores propios al individuo, preguntándose entonces que tanta importancia se le daba al trabajador. Cuestión que compete a este estudio midiendo la percepción que

tienen los Docentes de la Calidad de Vida de manera más conjuntiva, con aspectos personales, familiares, laborales y de su entorno.

Entonces bien, es importante la perspectiva sobre la Calidad de Vida desde los aspectos biológicos pero más aun el conjunto de indicadores de bienestar y satisfacción de las necesidades de las personas (Gómez 2009). Por esto y para su estudio, la Calidad de Vida, se podría dividir en dos aspectos, el primero de ellos el de aspectos objetivos los cuales se centran en condiciones de vida y un segundo aspecto que va hacia aspectos más subjetivos, tomando en cuenta la satisfacción de las necesidades del sujeto, según Bigelow, Mc Farlane y Olson en 1991.

2.2 Calidad de Vida / bienestar.

La Calidad de Vida es influida de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno. Es fácil confundirlo con el sentimiento de bienestar, que comúnmente tiene un sentido hacia la salud física y el dinero que puede satisfacer sus necesidades.

Bienestar se refiere a las actitudes y comportamientos que mejoran la Calidad de Vida y nos ayuda a llegar a un estado de salud óptima, proceso encausado a mejorar el estilo de vida en todas sus dimensiones (Donatell, Snow y Wilcox, 1999, p.7).

El bienestar deseado, entonces, se obtiene mediante hábitos saludables gracias a una adaptación e integración de buenas prácticas; físicas, mentales, sociales, espirituales y emocionales, no importando si se encuentra con salud o enfermedad. Entendiéndose que para experimentar bienestar puede ser en dos estados: en salud o en enfermedad, ya que la salud no es perfecta en ningún caso, solo se encuentra en un nivel óptimo de salud para vivir.

Finalmente y para cerrar la parte de la conceptualización de Calidad de Vida que utilizaremos para la realizaciones este Proyecto, presento un concentrado de conceptos de dicho término a manera de considerar los más representativos al tema (Ver Tabla 1)

Autor	Concepto Calidad de Vida
Chaturverdi (1991)	Sensación subjetiva de bienestar del individuo.
Quinetto (1992)	Indicador multidisciplinar de bienestar material y espiritual del hombre, enmarcado en un contexto social y cultural.
Felce y Perry (1995)	Satisfacción experimentada por la persona con condiciones vitales, como lo son componentes objetivos y subjetivos, y condiciones de vida y satisfacción personal ponderadas por una escala de valores, aspiraciones y expectativas
The World Health Organization Quality of Life Group (1995)	Es la percepción que una persona tiene de su lugar en la vida, en un contexto determinado y en un sistema de valores, en relación con sus propios objetivos y expectativas. Involucra la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales y las relaciones con su ambiente.
Schalock (1996)	Refleja los deseos de una persona sobre su Calidad de Vida respecto a ocho dimensiones centradas de su vida: Bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.
Ardila (2003, pag. 162)	En general se refiere a una propiedad que tiene el individuo para experimentar situaciones y condiciones del

	ambiente, dependiendo de las interpretaciones y valoraciones que hace de los aspectos objetivos de su entorno.
Schwartzmann (2003)	Noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, estado emocional y vida familiar, amorosa y social, así como el sentido que le atribuye a su vida entre otras cosas.
Gomez (2009, pag. 10)	Percepción que tienen las personas de que sus necesidades están siendo satisfechas o de que se les están negando oportunidades para alcanzar la felicidad o autorrealización con independencia de su estado de salud o de las condiciones económicas.

Tabla 1 Definiciones Calidad de Vida

2.3 Calidad de Vida Laboral; Modelos de Calidad de Vida Laboral.

El individuo por naturaleza es un ser social, con necesidades tanto físicas, intelectuales, espirituales, económicas y emocionales; la mayoría de las personas entiende de manera distinta las necesidades que tiene y la prioridad de estas (Guzmán, Isaac; 1987). Por eso el problema de la definición absoluta de *Calidad de Vida* y su inmensa subjetividad.

Si la Calidad de Vida laboral es buena, esta generará un clima de confianza y respeto en el que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y mejorar su estado psicológico, donde la organización se verá beneficiada, aumentando la motivación del individuo para alcanzar la satisfacción de acuerdo a sus expectativas de vida.

Los modelos presentados a continuación nos hablan del estudio de los factores externos que afectan la Calidad de Vida laboral, cabe mencionar que

son pocos los que toman en cuenta de manera holística las dimensiones materiales, culturales, psicológicas y espirituales del individuo.

Turcotte, Pierre R. (1986) nos habla de la existencia de dos entornos ligados a la Calidad de Vida del trabajo, el primero de ellos es el entorno extra-organizacional el cual ejerce influencia sobre el entorno intra-organizacional creando presiones y peticiones (necesidades) a las que deben responder las organizaciones, dirigidas básicamente al comportamiento de los miembros, los afectos de los mismos, en la satisfacción del trabajo, la tensión y la ansiedad, que sin duda se relacionan y afectan directamente en la salud individual, desarmonizando la percepción de la Calidad de Vida.

En este mismo sentido, según el Modelo de Calidad de vida Laboral de Walton, existen ocho factores que afectan a la Calidad de Vida laboral.

Factores	Descripción
Compensación justa y adecuada	La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Incluye las dimensiones jornadas de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.
Empleo y desarrollo de la capacidad	Proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su

	autonomía, autocontrol y obtener información.
Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad	Proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo.
Integración social en la organización	Eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.
Reglamentación	Se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.
Trabajo y espacio total de vida:	El trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, es detrimento de su vida familiar y particular.
Importancia social de la vida en el trabajo	El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

Tabla 2.- Modelo de Calidad de Vida Laboral de Walton

La diversidad del concepto de Calidad de Vida reside en las diferentes percepciones de la satisfacción personal, ya que considera diferentes dimensiones de la vida, siempre en un contexto cultural, social y de valores, donde interactúan cotidianamente las personas.

Una propuesta interesante sobre la Calidad de Vida, es la del Grupo de Investigación de la Asociación Internacional para el Estudio Científico de las

Discapacidades Intelectuales (IASSID). Propuso formalmente en agosto del año 2000 en Seattle (EEUU), el Documento que plantea los siguientes cinco principios conceptuales:

1. Para personas con discapacidad intelectual se compone de los mismos factores y relaciones que son importantes para aquellos que no la tienen.

2. Se experimenta cuando las necesidades de una persona están satisfechas, y cuando se tiene la oportunidad de perseguir una vida enriquecida en los contextos principales de la vida.

3. Tiene componentes objetivos y subjetivos; pero es primordialmente la percepción del individuo la que refleja la Calidad de Vida que él o ella experimenta.

4. Está basada en las necesidades individuales, elecciones y control.

5. Es un constructo multidimensional influenciado por factores ambientales y personales como las relaciones íntimas, la vida familiar, amistades, trabajo, vecindario, ciudad de residencia, casa, educación, salud, estándar de vida, y el estado de la nación de cada uno.

Gracias a estas posturas podemos ver que el concepto de calidad presenta variantes que redundan en lo mismo, satisfacción, bienestar, percepción de necesidades, cumplimiento de estas, tanto de manera personal, familiar y laboral. Y damos paso al análisis de sus componentes que llamaremos indicadores.

Otro modelo importante es el orientado a la obtención simultáneamente del éxito y la felicidad, manteniendo un equilibrio vital, entre la vida personal, la

familia, el trabajo y la relación e intercambio con el mundo (*Casares & Siliceo, 1984*).

Algunas sugerencias importantes para obtener dicho equilibrio, es considerar criterios que a continuación se presentan, y que van enfocados hacia el logro de la satisfacción del personal, con respecto a sus necesidades (*Mahon, Herberto; 1991*).

- Remuneración suficiente. Pagar de manera equitativa por los servicios ofrecidos permite mantener un estándar social aceptable para vivir de manera honesta y con una buena Calidad de Vida.
- Seguridad y bienestar en el trabajo. Establecer condiciones de trabajo que disminuyan el riesgo de accidentes, enfermedades y daños, la edad establecida en los reglamentos del trabajo es una condición fundamental para el logro de los objetivos asignados.
- Desarrollo de las capacidades humanas. Respetar la autonomía y las habilidades múltiples de las personas. La retroalimentación de los resultados de una actividad como una forma de autorregulación.
- Crecimiento continuo. Facilitar en el cumplimiento de tareas, los compromisos educativos para mejorar las condiciones del trabajador, con nuevas oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo.
- Integración social. Buscar un estado de igualdad y equilibrio en la asignación de cargas de trabajo, con mayor apertura interpersonal, y la formación de equipos de trabajo.

- Equilibrio en el trabajo y la vida. Mantener una distribución equitativa en los requerimientos de trabajo, el programa de trabajo, los presupuestos financieros, los asuntos urgentes y la parte de placer, los viajes, el tiempo libre y el tiempo familiar, sin considerar los frecuentes cambios de ubicación geográfica laboral.

La teoría de las Jerarquías de Necesidades de Hajiran (2006) postula diferentes niveles de necesidades y que cuando un conjunto de esas se han cumplido, dejan de ser importantes para la satisfacción de vida. Esta teoría muestra claramente que un grupo de necesidades superiores pueden tomar el lugar de necesidades inferiores que han sido satisfechas; por consiguiente se torna más difícil satisfacerlas. Es decir que elementos como salarios cómodos para vivir, la seguridad en el trabajo y todos aquellos elementos objetivos de lo que ya hablamos, pasan a un nivel de confort (logrado y estable), haciendo presentes con exigencia cosas importantes como la autorrealización, descanso, familia, y actividad social.

De este modo se lograra integrar varios modelos donde se traten criterios específicos, que permitan considerar los aspectos personales, como la familia, la superación personal, laboral, descansos, comodidad en el trabajo, acceso a medios de transporte entre otros; se nos permitiría una visión más amplia de la Calidad de Vida de las personas global y específica.

2.4 Indicadores de Calidad de Vida.

Basándonos en la propuesta de Gómez en el 2009, donde habla que la Calidad de Vida debe evaluarse en un contexto cultural y el sistema de valores en el que un individuo se desarrolla, identificando las siguientes áreas que describen aspectos fundamentales de la Calidad de Vida (*Figura 2*)



Figura 2. Áreas primordiales de la Calidad de Vida (Gómez 2009)

Estas áreas nos permiten sin duda desmembrar la subjetividad que rodea la Calidad de Vida, para dar pie a una revisión y análisis del concepto, de una manera más clara. Además da la facilidad de adaptarlo al área laboral u organizaciones y conjuntarla con otros aspectos de la vida de las personas. Por otro lado da pie de prestar atención e intervenir para procurar un nivel de vida y no sólo tener un estado de bienestar.

Otros indicadores hacia este mismo sentido, tanto el lado objetivo y subjetivo de la Calidad de Vida son los propuestos por Schalock y Verdugo 2002, que se presentan en la siguiente Tabla 3.

Indicadores de las dimensiones de Calidad de Vida (Schalock y Verdugo 2002)

Dimensión	Indicadores
Bienestar Emocional	1. Satisfacción: Estar satisfecho, feliz y contento. 2. Auto concepto: Estar a gusto con su cuerpo, con su forma de ser, sentirse valioso. 3. Ausencia de estrés: Disponer de un ambiente seguro, estable y predecible, no sentirse nervioso, saber lo que tiene que hacer y que puede hacerlo.
Relaciones interpersonales	4. Interacciones: Estar con diferentes personas, disponer de redes sociales. 5. Relaciones: Tener relaciones satisfactorias, tener amigos y familiares y llevarse bien con ellos. 6. Apoyos: Sentirse apoyado a nivel físico, emocional y económico. Disponer de personas que le ayuden cuando lo necesite y que le den información sobre sus conductas.
Bienestar Material	7. Estatus económico: Disponer de ingresos suficientes para comprar lo que necesita o gusta. 8. Empleo: Tener un trabajo digno que le guste y un ambiente laboral adecuado. 9. Vivienda: Disponer de una vivienda confortable, donde se sienta a gusto y cómodo.
Desarrollo personal	10. Educación: Tener posibilidades de recibir una educación adecuada, de acceder a títulos educativos, de que se le enseñen cosas interesantes y útiles. 11. Competencia personal: Disponer de conocimientos y

habilidades sobre distintas cosas que le permitan manejarse de forma autónoma en su vida diaria, su trabajo, su ocio y sus relaciones sociales.

Bienestar físico

12. Desempeño: tener éxito en las diferentes actividades que realiza, ser productivo y creativo

13. Salud: Tener un buen estado de salud, estar bien alimentado, no tener síntomas de enfermedad.

14. Actividades de la vida diaria: Estar bien físicamente para poder moverse de forma independiente y realizar por sí mismo actividades de auto cuidado, como la alimentación, el aseo y el vestido.

15. Atención sanitaria: Disponer de servicios de atención sanitaria eficaces y satisfactorios.

16. Ocio: Estar bien físicamente para poder realizar distintas actividades de ocio y pasatiempos.

Autodeterminación

17. Autonomía/Control Personal: Tener la posibilidad de decidir sobre su propia vida de forma independiente y responsable.

18. Metas y valores personales: Disponer de valores personales, expectativas y deseos hacia los que dirija sus acciones.

19. Elecciones: Disponer de distintas opciones entre las cuales elegir de forma independiente según sus preferencias, por ejemplo, dónde vivir, en qué trabajar, qué ropa usar, qué hacer en su tiempo libre y quiénes son sus amigos.

Inclusión social

20. Integración y participación en la comunidad: Acceder a todos los lugares y grupos comunitarios y participar del mismo modo que el resto de personas sin discapacidad.

21. Roles comunitarios: Ser una persona útil y valorada en los distintos lugares y grupos comunitarios en los que

Derechos

participa, tener un estilo de vida similar al de personas sin discapacidad de su edad.

22. Apoyos sociales: Disponer de redes de apoyo y de ayuda necesaria de grupos y servicios cuando lo necesite.

23. Derechos humanos: Que se conozcan y respeten sus derechos como ser humano y no se le discrimine por su discapacidad.

24. Derechos legales: Disponer de los mismos derechos que el resto de los ciudadanos y tener acceso a procesos legales para asegurar el respeto de estos derechos.

Tabla 3; Indicadores de Calidad de Vida (Schalock y Verdugo 2002)

Este modelo tiene un enfoque multidimensional, compuesto por factores que en conjunto e integrados darán una perspectiva general y precisa de los detalles a considerar para la Calidad de Vida. Además permite estructurar una nueva propuesta que empate junto a varios de los indicadores propuestos. Debido a este sustento teórico podemos hablar de Calidad de Vida considerando indicadores específicos en el contexto social e histórico donde se aplica el estudio.

Por otra parte y resumiendo, la combinación de los elementos objetivos y subjetivos de manera individual, permiten tener un nivel de Calidad de Vida, este dependiendo de la percepción de la misma y la interacción de la persona con su ambiente, en este caso del trabajo, familia y actividades diarias. Es decir un nivel de equilibrio entre la realización personal y la Calidad de Vida comúnmente percibida.

Congrega a los principales factores estudiados hasta la fecha, para la conformación o estudio de la Calidad de Vida:

1. Bienestar emocional.
2. Riqueza y bienestar material.
3. Saludos cordiales, trabajo y otras actividades productivas.
4. Relaciones familiares y sociales.
5. Seguridad.
6. Integración a la comunidad.

Con esta concepción de Calidad de Vida, se nos permite acercarnos a los objetivos de este estudio, estos seis factores nos hablan de que se debe congeniar y empatar unos a otros para potencializar la Calidad de Vida. Este mismo autor propone que se debe trabajar desde el individuo para la obtención de la Calidad de Vida y este dará resultados en la dimensión objetiva en que generalmente se centran los estudios ya acciones. (Ardila, 2003)

Capítulo 3

3.1 Diseño

Tipo de diseño: Expostfacto, transversal.

3.2 Hipótesis

Conocer los indicadores externos a la organización que son relevantes para la persona y “medir” el nivel de cada factor en relación a la percepción del docente.

3.3 Definición de Variables

Variable dependiente: los niveles de Calidad de Vida obtenidos por los docentes en la encuesta aplicada.

Variables Independientes: Encuesta CVL.

Variable	Indicadores
Alimentación	I. Calidad de los alimentos que consumo. II. Horario para Ingerir mis alimentos. III. Costo de los alimentos que consumo. IV. Lugar donde generalmente ingiero los alimentos. V. Opciones para elegir donde comer.
Transporte	I. Costo del transporte que utilizo. II. Comodidad del transporte que utilizo. III. Tiempo de traslados al trabajo. IV. Seguridad del transporte. V. Accesibilidad a medios de transporte.
Atención a la familia	I. Apoyo de mi familia. II. Oportunidades de comunicación. III. Satisfacción de mi familia. IV. Comprensión y flexibilidad de los jefes. V. Tiempo dedicado a la familia.

Descanso y recreación	I. Tiempo de descanso. II. Descanso efectivo. III. Oportunidades de recreación. IV. Lugares de descanso. V. Oportunidades de recreación con la familia.
Seguridad Personal	I. Zona del lugar de trabajo. II. Rutas de traslados. III. Vigilancia. IV. Seguridad en el transporte. V. Seguridad en donde vivo.
Realización Personal	I. Gusto por mi trabajo. II. Satisfacción por mis logros. III. Oportunidades de innovación. IV. Sentido de pertenencia a la organización. V. Relación con compañeros, jefes y colaboradores.

Tabla 4; Variables independientes..

Variables extrañas: las condiciones del Docente al momento de contestar la encuesta.

3.4 Institución

La elección de esta Institución Universitaria se basó en los siguientes Criterios

- Institución Universitaria Pública.
- De aparente éxito y prestigio.
- Con Docentes certificados.
- Con plantilla de Docentes mayor a 100.

3.5 Sujetos.

Para la elección de sujetos se utilizó la plantilla de Docentes de la Dependencia Universitaria, tomando en cuenta la disponibilidad de horario del Docente.

Género	Muestra
Femenino	27
Masculino	27
Total	54

3.6 Escenario.

El lugar en el cual se llevó a cabo la recolección de datos, fue en las instalaciones de la Institución, Pasillos, Aulas, Departamentos y en el lugar donde el Docente permitiera la aplicación de dicho instrumento, para poder llevarla a cabo de forma cómoda.

3.7 Instrumento.

El instrumento ha sido diseñado a modo de cubrir las variables e indicadores de interés para el estudio, que permiten complementar y conocer la impresión de los Docentes de la Dependencia Universitaria sobre los factores en cuestión, respecto su percepción de la Calidad de Vida. La encuesta tiene dos partes; la primera donde se reflejara la percepción de los Docentes en función e

los indicadores establecidos y la segunda expresara la prioridad o preferencia de los indicadores o factores relacionados con su Calidad de Vida.

Esta herramienta se estructuró bajo los principios de una escala Cuasi-Likert, desarrollando 30 ítems, respecto a las 6 variables definidas y sus respectivos indicadores.

Para dichos ítems los participantes cuentan con 4 respuestas: Poco Adecuado, Relativamente Adecuado, Adecuado y Muy Adecuado.

Tal diseño y aplicación de este instrumento está en función a la necesidad de conocer y explorar sobre la Calidad de Vida de los Docentes de la Dependencia Universitaria con respecto a indicadores tales cómo: alimentación, transporte, seguridad personal, seguridad en su entorno, descanso y recreación, tiempo a la familia y realización personal. Estos indicadores serán las variables independientes a estudiar, para conformar una variable dependiente: La Calidad de Vida de los Docentes de una Dependencia Universitaria. A continuación se presenta la distribución de ítems para cada variable:

Variable	Ítem Cuantitativo
Alimentación	1, 2, 3, 4 y 5
Transporte	6, 7, 8, 9 y 10
Atención a la familia	11, 12, 13, 14 y 15
Descanso y recreación	16, 17, 18, 19 y 20
Seguridad Personal	21, 22, 23, 24 y 25
Realización Personal	26, 27, 28, 29 y 30

Tabla 5; Ítems

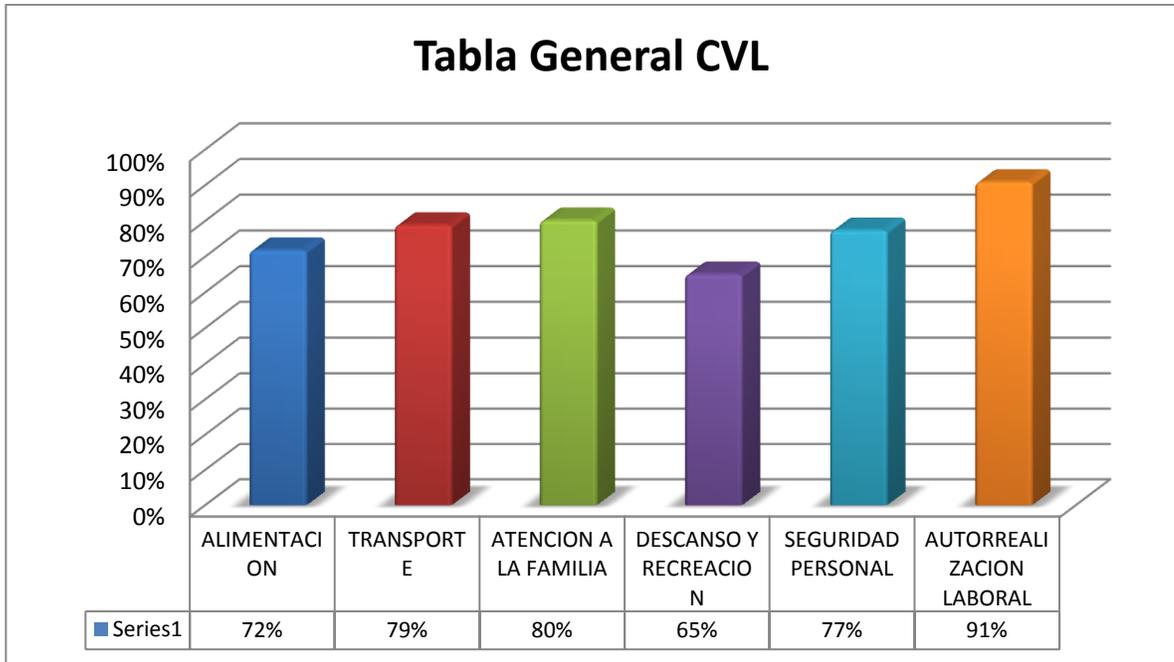
3.8 Procedimiento.

En esta parte se presentan de manera general y en fases lo realizado para el estudio de Calidad de Vida

Fase 1.	Creación de ante proyecto, respecto a los objetivos personales del estudio.
Fase 2.	Búsqueda de estudios sobre Calidad de Vida, lectura y análisis.
Fase 3.	Búsqueda, análisis y formación de Marco Teórico sustentable para el estudio a realizar.
Fase 4.	Establecimiento de objetos de estudios, variables y sujetos.
Fase 5.	Elaboración del instrumento para conocer la percepción de la Calidad de Vida de los sujetos a encuestar.
Fase 6.	Establecer el contacto con una Institución Universitaria que cumpliera con los requerimientos del estudio.
Fase 7.	Búsqueda de la autorización del estudio en la Dependencia Universitaria.
Fase 8.	Aplicación de la Encuesta de Percepción de la Calidad de Vida.
Fase 9.	Revisión de las respuestas de la Encuesta y análisis de los resultados.

Capítulo 4

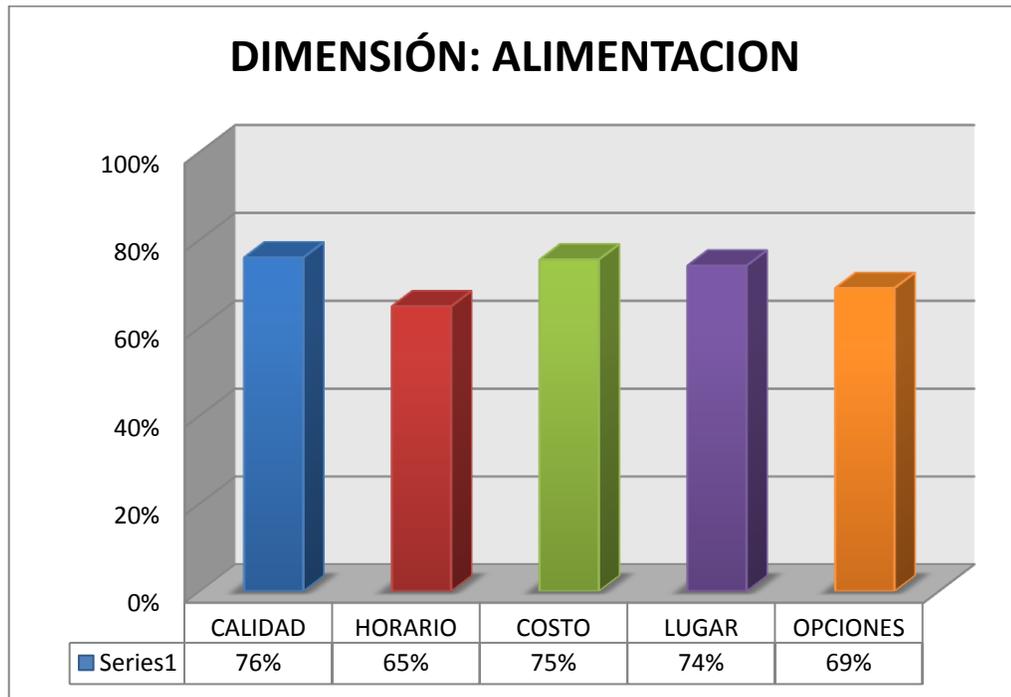
4.1 Interpretación a nivel general:



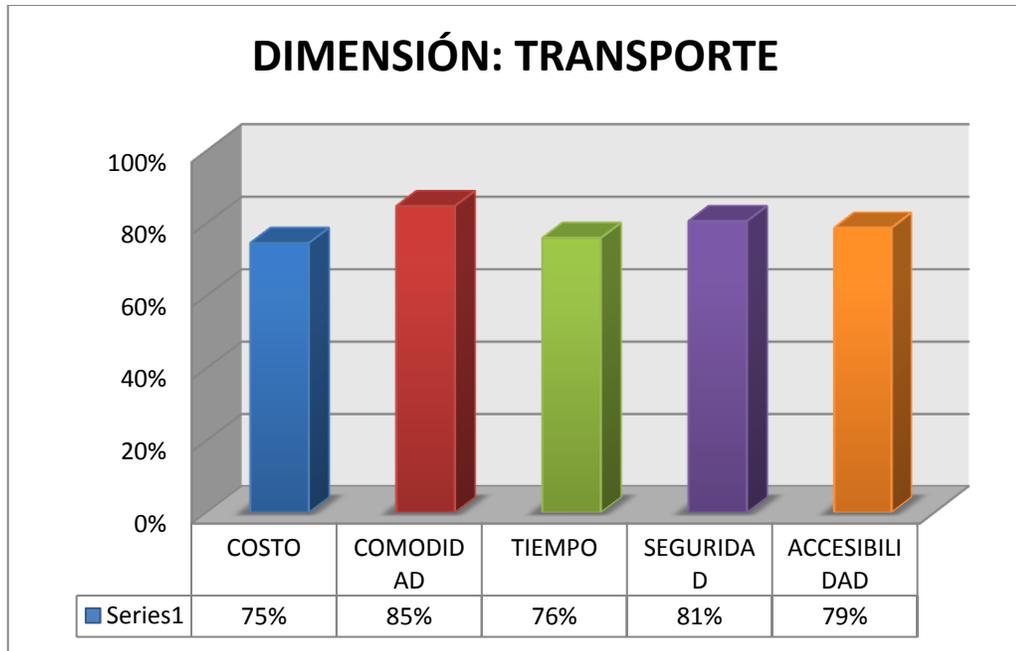
Los docentes de la Dependencia Universitaria presentan un nivel adecuado en las áreas evaluadas, dentro de estas mismas el área “más baja”, en relación a las demás es la de “descanso y recreación”, que refleja la falta de tiempo utilizado por los docentes para esta actividad.

Con respecto a las áreas de alimentación, transporte y seguridad personal, pueden mejorar a un nivel muy adecuado, que le permita mejorar su percepción en cuanto a su calidad de vida.

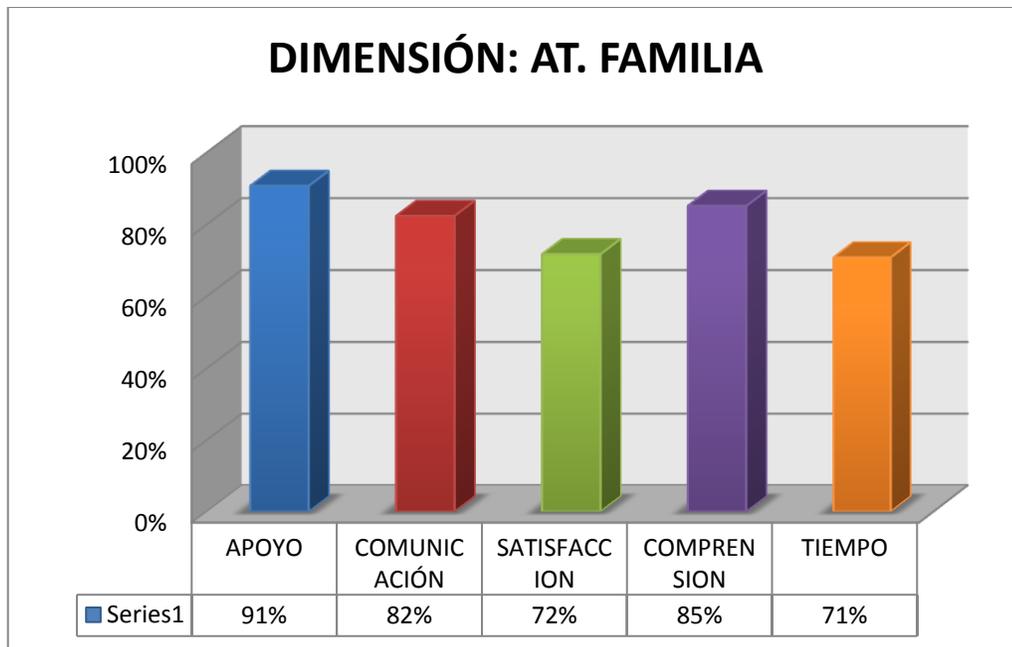
4.2 Interpretación por dimensiones:



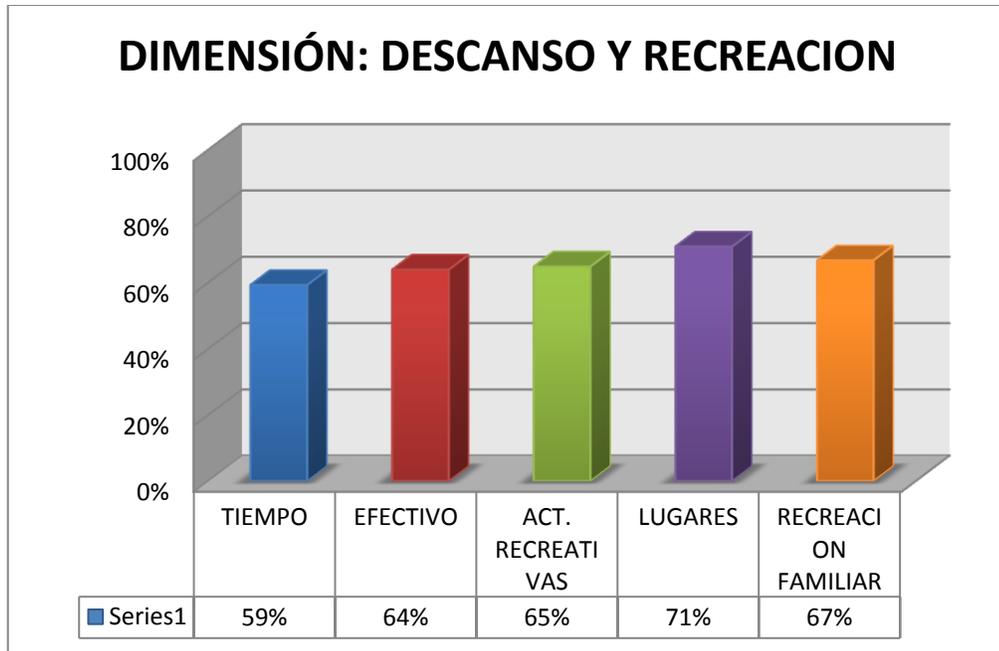
En torno a los factores que conforman la dimensión de Alimentación, podemos destacar que presentan un nivel adecuado, sin embargo los factores de horario y opciones de alimentación se ubican en el límite con el nivel moderadamente adecuado, el cual nos indica que de prestar atención y considerar estrategias que mejoren dicha la percepción, los Docentes estarán mayormente satisfechos en esta dimensión.



Los factores de la dimensión de “Transporte” se sitúa en niveles adecuados, por los cuales podemos justificar ya que la mayoría de los Docentes encuestados cuentan con auto propio, y les permite percibir esta dimensión como favorable para su Calidad de Vida.

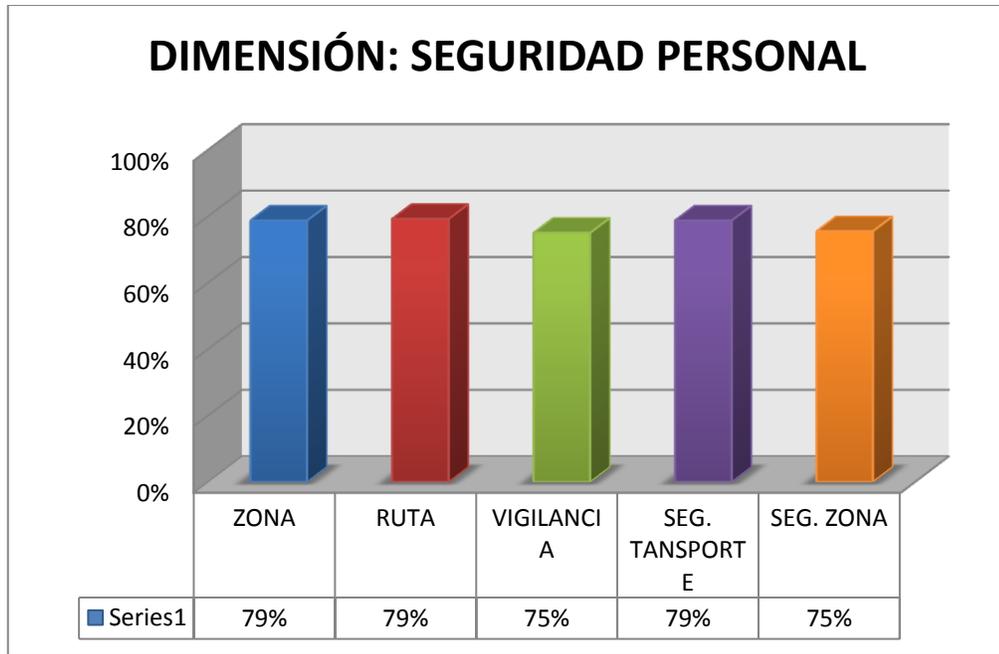


Los niveles adecuados que muestra la dimensión de “Atención a la Familia”, es un reflejo de que los Docentes de la Dependencia, perciben que tienen factores a su favor que le permiten estar en comunión con su familia y trabajo.

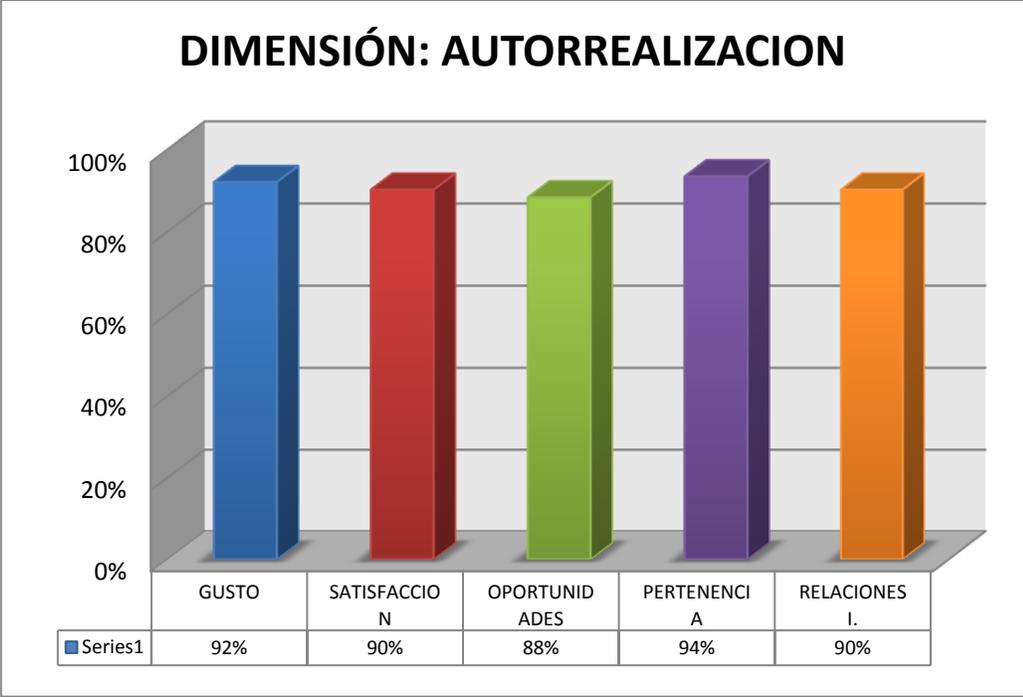


Podemos puntualizar que los factores incluidos en esta dimensión, los docentes perciben que no dedican suficiente tiempo al descanso y a la recreación, por tanto los momentos dedicados a dichas actividades no son efectivos.

Respecto a las opciones en las actividades recreativas y familiares pueden presentarse mejoras, que beneficiaran en las percepciones de la dimensión de “descanso y recreación”.



El caso de esta dimensión los factores se muestran adecuados, y por ello no se puede destacar oportunidades de desarrollo, sin embargo pueden sugerirse ciertas medidas preventiva, que permitan seguir manteniendo estos niveles.

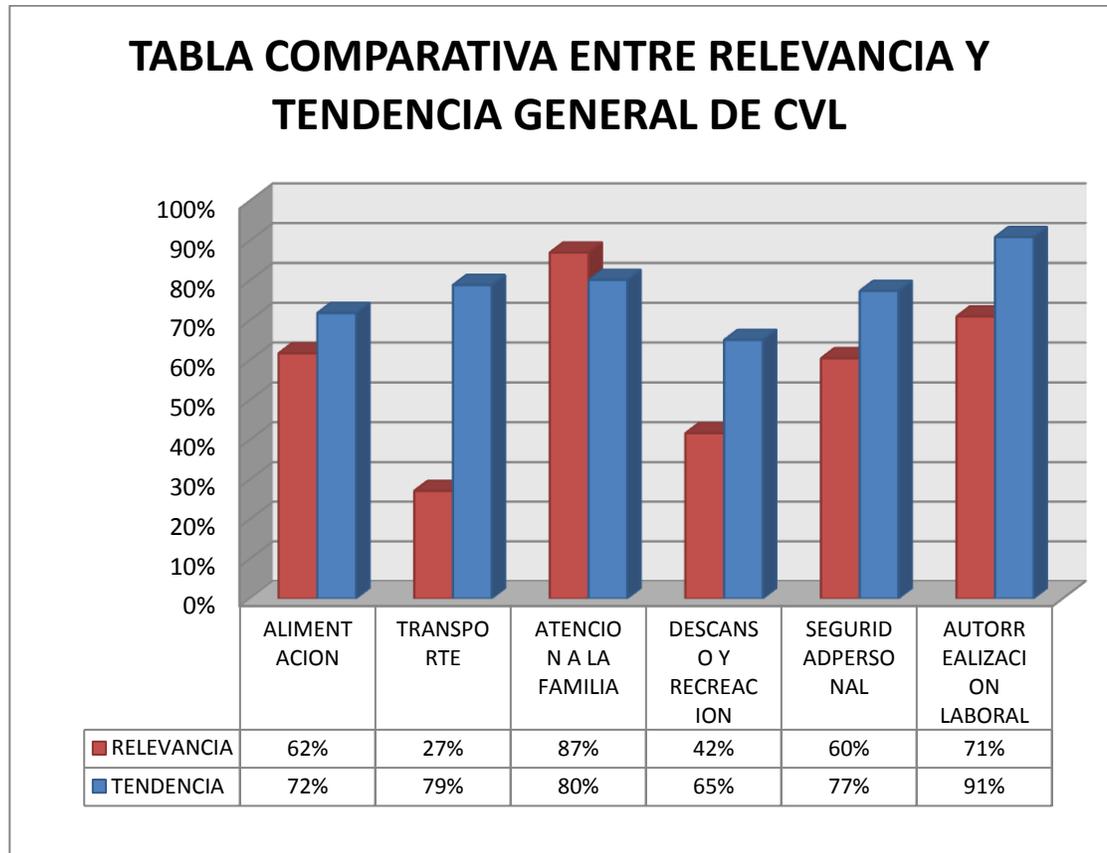


La dimensión de Autorrealización, es la mejor percibida por los Docentes encuestados.

Se puede inferir que estos resultados reflejan un nivel adecuado gracias a que los Docentes de la Dependencia tienen sentido de pertenencia a esta; por esto una satisfacción y gusto por el trabajo que realiza. Cabe destacar las oportunidades con la que los Docentes cuentan para su capacitación, lo que favorece directamente con la Autorrealización y ampliar sus relaciones interpersonales en otras áreas.

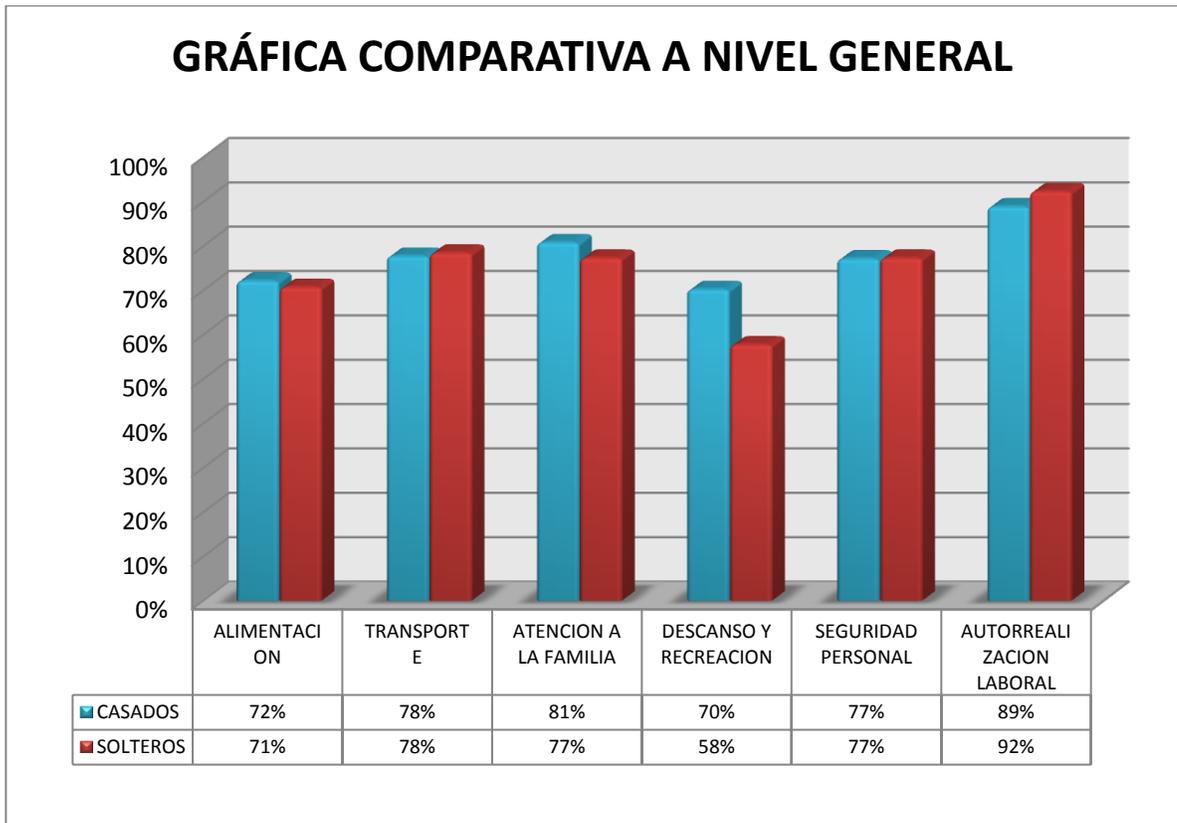
4.3 Graficas Comparativas:

4.3.1 Relevancia de Áreas y Tendencia General de CVL



Podemos inferir que los Docentes de la Dependencia muestran una correlación directamente proporcional entre la relevancia que ellos le dan a las áreas y la tendencia mostrada en la encuesta. Con respecto a la dimensión de “Transporte” se puede resaltar que como la mayoría posee auto propio, la relación de la importancia y la tendencia no son proporcionales.

4.3.2 Tendencia General, Comparativo Solteros y Casados.



Esta grafica proyecta la diferencia en la percepción de los solteros y casados con respecto a las dimensiones evaluadas, mismas que tienen un nivel adecuado.

Dentro de estas mismas podemos resaltar que la dimensión con mayor discrepancia es la de “Descanso y Recreación” donde los casados perciben un mejor descanso y actividades recreativas.

Capítulo 5

5.1 Conclusiones:

Las dimensiones evaluadas permiten identificar el apoyo brindado por la Dependencia Universitaria a los Docentes para su desarrollo personal y profesional. Se puede resaltar la correlación que existe entre las dimensiones de atención a la familia y autorrealización, las cuales son áreas mejor percibidas, por tanto se puede inferir que la relación existente entre estas dos áreas principalmente, es igual, a la buena percepción de su calidad de vida.

Así mismo se encuentra que los Docentes aprovechan al máximo las oportunidades, con respecto a los planes y programas implementados por la Dependencia Universitaria, para su realización personal y profesional, siendo este factor importante para mantener en óptimo estado al Docente.

Debido a lo anterior podemos decir que estos dos factores mejor percibidos pertenecen a dos áreas, una a la interna a la Institución y otra al Docente mismo, y que dichos factores están correlacionados con la buena percepción de la Calidad de Vida.

Finalmente se pudo notar que en el área de Descanso y Recreación, los Docentes casados muestran mayor satisfacción que los solteros. Infiriendo que los Docentes casados, quienes cuentan con una estabilidad laboral les permite una mejor distribución de sus tiempos, para realizar actividades como la Recreación y el dedicar parte de este al Descanso.

ANEXOS:

Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Psicología
Subdirección de Posgrado.

Fecha: ___/___/___.

Factores sobre Calidad de Vida

Notas aclaratorias:

- ✓ El siguiente instrumento de recolección de datos tiene como finalidad conocer su sentir en relación con la Calidad de Vida.
- ✓ Es importante mencionarle que este instrumento cuenta con un código denominado Núremberg. El cual consiste en respetar el anonimato y privacidad del encuestado, es por ello que si considera que algún dato de identificación es comprometedor para usted, por favor no lo conteste.
- ✓ Se recomienda llenar con total espontaneidad este instrumento, con el objeto de asegurar la confiabilidad de los resultados

I.- Datos de identificación del encuestado.

• Estado civil: Soltero(a) Casado(a)	• Genero: Masculino Femenino
• Hijos(as): Si No	• Edad: _____.
• Auto propio: Si No	

II.- Por favor señale en la escala del lado derecho de cada frase, el grado en el que usted considere que se encuentra en la actualidad.

Alimentación.-

Ítem	Poco adecuado (a)	Relativamente adecuado (a)	Adecuado (a)	Muy adecuado (a)
1. Calidad de los alimentos que consumo				
2. Horario para Ingerir mis alimentos				
3. Costo de los alimentos que consumo				
4. Lugar donde generalmente ingiero los alimentos				
5. Opciones para elegir donde comer				

Transporte.-

Ítem	Poco adecuado (a)	Relativamente adecuado (a)	Adecuado (a)	Muy adecuado (a)
6. Costo del transporte que utilizo				
7. Comodidad del transporte que utilizo				
8. Tiempo de traslados trabajo – casa y casa – trabajo				
9. Seguridad del transporte que utilizo				
10. Accesibilidad a medios de transporte				

Atención a la familia.-

Ítem	Poco adecuado (a)	Relativamente adecuado (a)	Adecuado (a)	Muy adecuado (a)
11. Apoyo de mi familia con respecto a mi trabajo				
12. Oportunidades de comunicación con mi familia en horas de trabajo.				
13. Satisfacción de mi familia por mi carga de trabajo				
14. Comprensión y flexibilidad de mis jefes para poder dar soporte a mi familia				
15. Tiempo que dedico a la familia				

Descanso y recreación.-

Ítem	Poco adecuado (a)	Relativamente adecuado (a)	Adecuado (a)	Muy adecuado (a)
16. Tiempo que dedico al descanso				
17. Descanso efectivo				
18. Oportunidades de recreación, como: cine, paseos, lectura, etc.				
19. Lugares para descansar				
20. Oportunidades de recreación con la familia				

Seguridad Personal.-

Ítem	Poco adecuado (a)	Relativamente adecuado (a)	Adecuado (a)	Muy adecuado (a)
21. Zona donde se encuentra mi lugar de trabajo				
22. Ruta que usualmente toma para mis traslados				
23. Vigilancia en el lugar donde trabajo				
24. Seguridad en el transporte que utilizo				
25. Seguridad de la zona donde vivo				

Autorrealización laboral.-

Ítem	Poco adecuado (a)	Relativamente adecuado (a)	Adecuado (a)	Muy adecuado (a)
26. Gusto por mi trabajo				
27. Satisfacción por los logros en mi trabajo				
28. Oportunidades de innovación y aportaciones personales en mi trabajo				
29. Sentido de pertenencia a la organización				
30. Satisfacción de mi relación con compañeros, jefes y colaboradores.				

II.- De acuerdo a la importancia que tengan las siguientes áreas con respecto a su sentir, asigne un número del 1 al 6, siendo 1 el área más relevante y 6 la menos relevante.

Alimentación	
Transporte	
Atención a la familia	
Descanso y recreación	
Seguridad Personal	
Autorrealización Personal	

Muchas gracias por su aportación.

Referencias

Ardila, Rubén. Calidad de Vida: una definición integradora. Revista Latinoamericana de Psicología, año/vol. 35, número 002. Fundación Universitaria Konrad Lorenz , Bogotá, Colombia. Pag. 161-164.

Casares A. David, Siliceo A. Alfonso. Planeación de vida y carrera. Editorial Limusa. Primera edición, 2ª reimpresión, México, 1984.

Felce, D. y Perry, J. (1995). Quality of life: It's Definition and Measurement. Research in Developmental Disabilities, Vol. 16, Nº 1, pp. 51-74.

Fernández Ríos, M. (1999).Diccionario de RRHH. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.

French, w (1996). Desarrollo Organizacional. 5ª Ed, Editorial Prentice Hall.

Gomez, M.E. (2009). Un recorrido histórico de la salud y Calidad de Vida a través de los documentos de la OMS. TOG (A Coruña). Revista en internet. Recuperado en Marzo del 2011 de: <http://www.revistatog.com/num9/pdfs/original2.pdf>

González, P., Peiró, J.M. y Bravo, M.J. (1996). «Calidad de Vida laboral». En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.). Tratado de Psicología del Trabajo (Vol. 2): Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.

González, R., Hidalgo, G y Salazar, J.G (2007). Calidad de Vida en el trabajo. Un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología de la salud*, 17 (1).

Guzmán Valdivia, Isaac. *Humanismo Trascendental y Desarrollo México*, Editorial Limusa, México, 1987.

Hajiram, H. (2006). How social relation and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75, 169-216.

Heskett, J. et. al. (1994). «Putting the service-profit chain to work». *Harvard Business Review*, March-april, pp. 164-174.

Mahon Heberto. *Excelencia: una forma de vida*. Vergara Editores. 1991.

Mahon, Herberto. *Excelencia: Una Forma de Vida*, Editorial Javier Vergara, Argentina, 1991.

Montero, C. et al. (2001). *Ciudadanía laboral: una nueva mirada al mundo del trabajo*. Colección ideas No. 5, Fundación Chile 21, Santiago, Septiembre 2000.

Schalock, R. y Verdugo, M.A. (2002/2003). *Quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation. [Traducido al Castellano por M.A. Verdugo y C. Jenaro. *Calidad de Vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza Editorial].

Turcotte, P.R. (1985). Calidad de Vida en el trabajo. Madrid: Trillas.

Turcotte, Pierre R., Calidad de Vida en el trabajo: anti estrés y creatividad. México, Trillas, c1986. Pág. 116

Walton, R.E. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericano.

Bigelow, D.A., McFarlane, B.H. y Olson, M.M. (1991). Quality of life of community mental health program clients: Validating a measure. Community Mental Health Journal, 27, 43-55.

ZEPEDA, F. (1999) Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman.