

# Experiencia de profesores universitarios en México acerca de sus condiciones de trabajo

ENRIQUE FUENTES-FLORES,<sup>1</sup> LUIS FELIPE GARCÍA Y BARRAGÁN,<sup>2</sup>  
GABRIELA NAVARRO-CONTRERAS,<sup>3</sup> JUDITH LÓPEZ-PEÑALOZA<sup>4</sup>



## Resumen

Las condiciones de trabajo son las circunstancias y características provistas por las instituciones para sus colaboradores. Éstas tienen efecto en el desempeño de los individuos, la manera en la que perciben su rol y su labor en la organización, así como en su bienestar físico y mental. El objetivo de esta investigación es explicar la forma en que las condiciones de trabajo son vividas por profesores universitarios de dos instituciones mexicanas de educación superior. La estructura que se sigue es la propuesta por Blanch *et al.* (2010), quienes consideran: regulación, desarrollo, entorno material y social, ajuste organización-persona y ajuste persona-organización. Entre los resultados se encuentra que la regulación y el desarrollo son percibidos de manera positiva como elementos que ayudan al crecimiento de los profesores en las universidades. El entorno material es percibido de manera distinta por los profesores de ambas universidades por los recursos que se les proporcionan, mientras que el entorno social se ve como una fuente de satisfacción pero también de conflicto. El ajuste organización-persona y el ajuste persona-organización se perciben como recíprocos.

*Palabras clave:* Condiciones de trabajo, Profesores universitarios, Estrés laboral, Bienestar físico y psicológico.

## Experience of University Teachers in Mexico about their Working Conditions

### Abstract

Working conditions are the circumstances and characteristics provided the institutions for their employees. These have an effect on the performance of individuals, the way they perceive their role and their work in the organization, as well as their physical and mental well-being. The purpose of this research is to explain the way in which working conditions are experienced by university professors from two Mexican institutions of higher education. The structure followed is the one proposed by Blanch *et al.* (2010), who consider: regulation, development, material and social environment, organization-person adjustment and person-organization adjustment. Among the results is found that regulation and development are perceived positively as elements that help the growth of professors in universities. Material environment is perceived differently by the professors of both universities because of the resources provided to them, while social environment is seen as a source of satisfaction but also of conflict. organization-person adjustment and person-organization adjustment are perceived as reciprocal.

*Key Words:* Working Conditions, University Professors, Work Stress, Physical and Psychological Well-Being.

Recibido: 30 de septiembre de 2020  
Aceptado: 1 de noviembre de 2020  
Declarado sin conflicto de interés

- 1 Universidad de Guanajuato, Campus León. División de Ciencias de la Salud, Departamento de Psicología.  
Contacto: efuentesflores@gmail.com
- 2 Universidad de Guanajuato.
- 3 Universidad de Guanajuato
- 4 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

## Introducción

El ser humano desempeña su actividad laboral dentro de un medio que facilita o dificulta su desempeño, el cual provee determinadas condiciones de trabajo. Éstas se definen como “el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales” (Blanch, Sahagún & Cervantes, 2010). De acuerdo con esta definición, apreciamos que las condiciones de trabajo no solamente incluyen las características contractuales, de espacio o de remuneración, sino que tienen que ver con la forma integral en la que el individuo se relaciona con su puesto de trabajo.

Santana (2012) expone el papel que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud, ya que las condiciones de trabajo se han ido deteriorando a lo largo del tiempo y esto supone un mayor número de riesgos para la salud. Esto es un fenómeno complejo que involucra determinantes políticos, económicos y sociales, aumentando los estresores psicosociales, pero también la exposición al deterioro de la salud física, debido a los riesgos biológicos, físicos, químicos y ergonómicos.

Para su estudio, Blanch y sus colaboradores (2010) han clasificado las condiciones de trabajo en organización y método (regulación y desarrollo); organización y entorno (entorno material y entorno social) y organización-persona (adaptación persona-organización y adaptación organización-persona). A través de esta clasificación se sintetizan las condiciones de trabajo, abordando elementos tanto materiales como psicosociales propios de la situación laboral y la manera en la que el individuo las percibe. La claridad de esta clasificación ayuda a que en esta investigación estos temas puedan explorarse de manera cualitativa para poder entender la manera en la que el profesorado vive estas condiciones.

Las condiciones de trabajo han cambiado a través del tiempo, así como lo han hecho los enfoques sobre las mismas. Actualmente existen dos corrientes de estudio: la asociación con fenómenos como el estrés laboral y el desgaste ocupacional, que se orientan a las condiciones de trabajo que son adversas para el desarrollo del individuo y, por el contrario, la consideración de qué condiciones de trabajo favorables pueden ser determinantes para el bienestar, el desarrollo y la permanencia del individuo en su puesto de trabajo

(Blanch *et al.*, 2010). Además de estos temas, el bienestar psicológico puede ser influido por las condiciones de trabajo (Millán, Calvanese & D'Aubeterre, 2017).

En México existen 590 instituciones de educación superior, entre las cuales se encuentran universidades públicas federales, públicas estatales con y sin apoyo solidario, interculturales, politécnicas, tecnológicas, e institutos tecnológicos, según cifras de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2019). Todas estas instituciones coinciden en el propósito de formar recursos humanos para desempeñarse en la sociedad, y por tanto sus esfuerzos y recursos representan una gran importancia en la realidad nacional. Las instituciones mexicanas de educación superior son escenarios en los que el trabajo que se realiza está sujeto a condiciones particulares, específicamente hablando del profesorado de tiempo completo. Las características del puesto hacen que este tipo de personal esté sujeto a exigencias en muchos niveles, pues realizan tareas de docencia, investigación, gestión y extensión. Siendo su labor de suma importancia para la formación de profesionistas y el fortalecimiento de la ciencia, se plantea el interés de conocer las circunstancias en las que se lleva a cabo.

De esta manera, el objetivo del presente estudio es explicar la forma en la que las condiciones de trabajo son vividas por los profesores de tiempo completo de dos universidades mexicanas, teniendo como guía la clasificación hecha por Blanch *et al.* (2010).

El trabajo de los docentes universitarios en México tiene ciertas particularidades que es pertinente describir y tomar en cuenta al momento de realizar investigación acerca de esta actividad. Mientras que en los registros históricos se ha dado cuenta de elementos que han cambiado y otros que se han mantenido constantes en cuanto al papel de los profesores universitarios; sin embargo se ha coincidido en que la labor que desempeña este personal es fundamental para la existencia de las instituciones de educación superior (García, 2008).

El reconocimiento a esta actividad laboral se ha manifestado desde la existencia de las universidades medievales, en las cuales el título de profesor era conferido por pares y autoridades eclesiásticas; en esta época también eran los docentes quienes otorgaban prestigio a las instituciones, las cuales debían contratar y retener a los docentes que demostraban ser eminentes en su ramo como un medio de atracción de estudiantes (García, 2008).

La importancia actual de los docentes universitarios radica en que son ellos quienes forman a los

miembros de las otras profesiones, lo cual los hace elementos clave en el funcionamiento de la sociedad. Además de los aspectos científicos, es esencial en la labor del docente universitario contar con aspectos humanos que estimulen el desarrollo de las personas (García, 2008). Sin embargo, aunque este perfil se cumpla, y de acuerdo a lo que se expone sobre las condiciones de trabajo, es necesario resaltar que el dotar al profesorado con condiciones óptimas para su desempeño representa un factor de fortalecimiento de su identidad institucional y provee las herramientas necesarias para la formación de recursos humanos de calidad.

A escala nacional, los profesores de los niveles básicos son formados en las escuelas normales, las cuales se dedican específicamente a dotar a sus estudiantes con herramientas pedagógicas para la enseñanza. Sin embargo, en los niveles superiores, tradicionalmente se ha funcionado bajo el supuesto de que, si un profesionista puede desempeñarse en su área, debe saber transmitir el conocimiento, propiciando que la educación superior sea guiada por la repetición de esquemas que el individuo que está al frente del aula ha observado y experimentado en su historia formativa (Guevara, 2010).

Por otra parte, Díaz (2009) menciona que el docente universitario deberá al menos tener dos componentes éticos para el ejercicio de su labor: el primero de ellos es la vocación por la enseñanza, que puede manifestarse en un deseo de transmitir sus conocimientos y formar nuevas generaciones de profesionistas. El segundo elemento ético es la actitud, representada por la disposición a formarse en la profesión docente y llegar a un desempeño aceptable.

Sin embargo, en décadas recientes se ha observado que el docente universitario no sólo se desempeña como profesionista dentro de su campo, sino que idealmente cuenta con otro tipo de estudios, como posgrados, capacitación docente y una variedad de opciones educativas diseñadas para fortalecer el desarrollo de la labor del profesor universitario. Sobre el caso de México, ha sido puntualizado que esto es resultado del esfuerzo de las universidades nacionales, tanto públicas como privadas, por cumplir con políticas que se establecieron por instancias como la SEP (Secretaría de Educación Pública, 2019), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT), incluyendo el Plan Nacional de Educación Superior, propuesto por las dos primeras (Hirsch, 1983).

Así, vemos que en México el trabajo del profesor universitario se ha vuelto complejo y ha incluido una cantidad de tareas que van más allá de la docencia, como la investigación, la difusión, la extensión, las tareas administrativas y de gestión. Se han señalado indicadores de desempeño para estas actividades como parte de los reglamentos internos en las instituciones de educación superior, haciéndolos parte también de la evaluación que los docentes reciben y los estímulos para los que son candidatos (Urquidí & Rodríguez, 2010). Esto contrasta con la visión tradicionalista de que un docente de educación superior puede ser un profesionista que sabe hacer lo que su área del conocimiento requiere y así mismo sabrá enseñarlo; podemos ver entonces que el profesor universitario de la actualidad no solamente requiere una preparación que le dé herramientas para la docencia, sino además tendrá que estar listo para enfrentar los retos representados por las tareas adicionales que su puesto de trabajo conlleva.

Martínez y Preciado (2009) identifican que las políticas neoliberales que han sido adquiridas por las universidades como generadoras de condiciones laborales precarias, representan el punto de partida para la manifestación del *burnout* al tornar difíciles las relaciones humanas, siendo éste uno de los trastornos de mayor impacto en los académicos.

Santana (2012) propone que existe una serie de condiciones laborales que influyen en el bienestar de los empleados. El primero de ellos se refiere a los determinantes económicos, pues la tendencia hacia la acumulación del capital ha hecho que la industria exija más esfuerzo a los trabajadores a cambio de sueldos bajos, especialmente en los países en desarrollo. La segunda condición son los contratos de trabajo no tradicionales, que son comunes en las empresas informales y que no proporcionan al empleado servicios de salud para el cuidado de sí mismo. En tercer lugar se mencionan los determinantes políticos, pues el contexto en el que las organizaciones se encuentran es fundamental para saber el tipo de movimientos sociales que se encuentran enfocados a vigilar los derechos del recurso humano, cuál es la situación de los sindicatos, los derechos laborales y el tipo de cuidado que las organizaciones están obligadas a otorgar.

## Método

### Participantes

Se contó con doce participantes de los cuales ocho

fueron mujeres y cuatro hombres. Sus edades están entre los 34 y los 55 años ( $M = 42.25$ ,  $SD = 7.09$ ), con una antigüedad en su puesto de entre 3 y 18 años ( $M = 9.83$ ,  $SD = 4.41$ ).

*Criterios de inclusión.* Profesores-investigadores de tiempo completo de dos universidades mexicanas ubicadas en la zona centro occidente, considerando las escuelas de Psicología de ambas instituciones. Se invitó a quienes tienen un nombramiento de tiempo completo y que su actividad laboral predominante o única sea en la institución educativa.

*Criterios de exclusión.* Personal académico que no reportara nombramiento como profesor investigador, ni quienes contaron con dicho nombramiento, pero al momento del presente estudio se encontraran desempeñando un cargo directivo.

*Consideraciones importantes.* De los doce profesores participantes, ocho pertenecen a una institución y cuatro a la otra. Los pertenecientes a la primera seis son mujeres y dos son hombres.

*Escenario.* La investigación fue realizada en dos universidades públicas mexicanas ubicadas en la zona Centro Occidente, específicamente en las escuelas de Psicología. Ambas universidades cuentan con personal docente de tiempo completo y una estructura similar.

#### *Técnica de recolección de datos*

La entrevista semiestructurada fue la técnica utilizada, teniendo como fundamento la clasificación de las condiciones de trabajo propuesta por Blanch *et al.* (2010): regulación, desarrollo, entorno material, entorno social, ajuste organización-persona y ajuste persona-organización.

#### *Procedimiento y diseño de la investigación*

El estudio es de tipo fenomenológico, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se comenzó con la solicitud a las direcciones de las escuelas de Psicología de las dos universidades que fueron consideradas. Posteriormente se realizaron visitas a las áreas de trabajo para invitar a los participantes y explicarles el proyecto. Se solicitó una cita para entrevistarles por aproximadamente una hora; se obtuvieron doce entrevistas, de las cuales nueve fueron realizadas en las instituciones, dos en ubicaciones externas y una por videoconferencia. Los encuentros se grabaron en audio.

#### *Consideraciones éticas*

Al principio de cada entrevista se preguntó a los

participantes si estaban de acuerdo en que el encuentro se grabara. Todos manifestaron estar de acuerdo y esto quedó registrado en el audio. Se firmó además un consentimiento informado, en el cual se establece que sólo el equipo de investigación tendría contacto directo con la información. Para cumplir con el criterio de confidencialidad, los nombres, instituciones y datos específicos que pudieran revelar la identidad de los participantes han sido omitidos.

#### *Análisis*

El método utilizado fue el análisis temático para encontrar la información referente a los conceptos de interés. Las entrevistas fueron transcritas, identificando posteriormente la información textual que se refiriera a las categorías establecidas previamente, utilizando como herramienta informática el programa Atlas.Ti. Cuando se organizó la información y se revisaron los contenidos de los códigos, fueron encontrándose vínculos y coincidencias entre los testimonios. Esto permitió describir los subtemas que componen los conceptos principales de esta investigación.

## **Resultados**

*Regulación.* La claridad de normas y lineamientos se percibe en general como aceptable. Las especificaciones sobre tipo de contratación, asignación de tareas, resultados esperados, entre otras situaciones, son asequibles. Sin embargo, en una de las universidades, los profesores refieren que recientemente se han visto cambios en sus condiciones laborales. Esto impacta el ambiente laboral y la seguridad y certeza acerca del puesto de trabajo y la manera en la que hasta el momento se ha tenido.

Creo que la situación financiera por la que atraviesa la universidad y las reformas y las políticas de los últimos meses ha enrarecido también el ambiente. O sea, hoy me siento como, bueno, ¿iré a tener trabajo todavía? ¿O sigo planeando proyectos de aquí a unos años? (Mujer, 52 años de edad, 12 años de antigüedad).

Algunas políticas institucionales pueden causar inconformidad en los participantes, en especial las que impactan directamente en la distribución de tiempos y actividades que podrían hacer que se llegue a un estado de saturación:

Ahora, ahora mismo es un lío porque voy regresando de un permiso, entonces de acuerdo a la políti-

ca de la universidad, cuando regresamos de un permiso nos reciben con los brazos abiertos y 6 grupos (Mujer, 38 años de edad, 12 años de antigüedad).

Existe una percepción de que los lineamientos no están sometidos a subjetividades o ambigüedades, lo que significa un elemento que podría facilitar el trabajo y los procesos:

Porque nos dan lineamientos. Cada cabeza es un mundo, y entonces es muy fácil que todo se relaciona con todo, y entonces que mi percepción fue diferente, entonces los lineamientos, la normativa, las pautas para las convocatorias, todo eso es muy claro (Mujer, 37 años de edad, 6 años de antigüedad).

Los lineamientos, al ser aplicables para todos los miembros de la organización, representan una percepción de equidad. Los participantes conocen sus obligaciones y derechos, saben la forma en la que se debe trabajar, los permisos o concesiones a los que pueden acceder y, en general, los mecanismos institucionales que enmarcan el desempeño de su trabajo.

*Desarrollo.* La dimensión del desarrollo se encuentra fuertemente asociada al desenvolvimiento personal que su trabajo permite a los participantes. En este sentido, también la actividad laboral puede llegar a considerarse como una parte del desarrollo personal y del proyecto de vida:

Aunque dentro del trabajo también está como una parte importante de mi desarrollo personal, ¿no? No tanto del artístico como a mí me gustaría, ¿no? O recreativo, pero, este sí de desarrollo personal, ¿no? (Mujer, 40 años de edad, 12 años de antigüedad).

Aunque el trabajo de los participantes se identifica como demandante, reconocen que existe la posibilidad de llevar a cabo actividades importantes en su vida, poniendo mayor importancia en el aspecto familiar:

Y bueno, mi trabajo en la universidad también me ha permitido realizar otras cosas que, que para mí son importantes, ¿no? Por ejemplo, combinar con la familia y la maternidad (Mujer, 43 años de edad, 18 años de antigüedad).

Es importante mencionar que, fuera de las actividades familiares, los profesores reportan que es poco

el tiempo que tienen para involucrarse en otro tipo de actividades, como las deportivas o de esparcimiento. El desarrollo que pueden tener es el que se da dentro de la universidad, en la cual sí se percibe que existe oportunidad de seguirse desarrollando dentro de lo profesional, teniendo acceso a capacitación constante, estímulos para la realización de actividades de investigación y espacios en los que pueden hacer propuestas o intervenir en programas institucionales:

Es un medio a través del cual, este, hago algo que me gusta, que me permite desarrollarme como persona, como profesionista y que contribuye pues a mi forma de ser (Mujer, 49 años de edad, 9 años de antigüedad).

Finalmente, el ámbito profesional se asume como una parte importante del desarrollo profesional y de la identidad, lo cual puede vincularse con la vocación de ser maestro. No sólo se trata de un trabajo, sino de una actividad que en general se percibe como satisfactoria, que ayuda a construir como seres humanos a quienes la realizan y que ven en ella una oportunidad de impactar positivamente a la sociedad.

*Entorno material.* Este es uno de los temas que presentó más variaciones entre los participantes. En una de las instituciones los profesores tienen cubículos propios asignados, mientras que en la otra deben compartir espacios con otros colegas. Esta es una condición determinante acerca de cómo se vive el espacio de trabajo, pues quienes tienen despachos compartidos considerarían conveniente contar con uno propio en el que su trabajo se pudiera desempeñar mejor. Así podrían recibir y atender estudiantes para asesorías, sus colaboradores en las tareas de investigación estarían cerca de ellos y se minimizarían distractores que en ocasiones les impiden avanzar en sus labores como les gustaría:

Siempre se puede estar mejor. Idealmente me gustaría tener un espacio, este, más amplio donde pudiera también tener espacio para mis estudiantes, ¿no? Para que pudieran trabajar ahí mismo (Mujer, 55 años de edad, 12 años de antigüedad).

Otro espacio que resulta relevante en la descripción del entorno material es el salón de clases. Los profesores pertenecientes a una de las universidades manifiestan inconformidad porque las aulas no son apropiadas para el número de alumnos que tienen, carecen de iluminación y ventilación adecuada y no se

encuentran equipadas. En ocasiones ha sido necesario que el profesor adquiriera su propio proyector para poder impartir sus clases. En el caso de la otra institución, no se reporta ninguna inconformidad en cuanto a estas áreas de trabajo.

Por ejemplo a mí me toca dar clases en la tarde. Los salones donde me toca de repente son muy reducidos, obviamente no hay aire acondicionado y en la tarde hace un calorón (Mujer, 40 años de edad, 12 años de antigüedad).

Las declaraciones obtenidas nos dan cuenta de que el mismo recurso puede ser vivido de manera diferente por las distintas personas. El contexto anterior en el que la persona haya laborado constituye un punto de comparación para su percepción del entorno material actual. Se identifican en este sentido tres perspectivas. La primera es la de quienes consideran que sus recursos son suficientes, ya que han estado en otros lugares de trabajo en los que no han tenido condiciones adecuadas. La segunda perspectiva consiste en ver los espacios y recursos como insuficientes y como un obstáculo al que deben sobreponerse para realizar bien su trabajo. En tercer lugar están quienes consideran las condiciones físicas de su trabajo privilegiadas y se manifiestan afortunados de poder trabajar en el escenario en el que lo hacen:

La verdad es que yo siento que tengo de todo y hasta de más. Creo yo, sin embargo que ese punto de vista depende mucho del contexto anterior que tengas. Tengo colegas que vienen de instituciones más grandes y que me dicen “me falta esto y aquello, en la otra institución sí lo tenía” (Hombre, 40 años de edad, 9 años de antigüedad).

*Entorno social.* En cuanto a este tema existen diferentes puntos de vista. Por un lado están quienes consideran que existen posibilidades latentes de conflicto con otras personas de acuerdo con los distintos intereses que se tienen, sobre todo en el aspecto administrativo. Las personas perciben que sus compañeros están en constante vigilancia de que nadie reciba un trato especial y eso puede traer problemas. Llegan a presentarse también conflictos entre grupos opuestos, los cuales dan lugar a que los profesores sientan que si se llevan bien con los integrantes de un grupo, automáticamente serán señalados o relegados por el otro.

Complicado. Este, ha cambiado mi percepción acerca del ambiente laboral. Creo que en los primeros años lo percibía como mucho más cordial

que ahora (Mujer, 52 años de edad, 12 años de antigüedad).

Las relaciones sociales constituyen también un factor de reconocimiento. El encontrarse en la universidad y ver caras conocidas que tienen una actitud cordial resulta reconfortante para los profesores y da cuenta de que el trabajo que realizan ha dejado huella.

Si tú me ves caminar en los pasillos de mi facultad, pues vamos saludando profesores, vamos saludando alumnos, de semestres pasados, de semestres presentes... (Mujer, 49 años de edad, 9 años de antigüedad).

Finalmente el entorno social se percibe como el de cualquier lugar, en donde existen distintos niveles de afinidad e interacción entre los miembros de la organización.

Como en toda interacción humana pues hay algunos que son un nivel de cercanía mucho mayor, con otros, menos; otros, ninguna (Hombre, 48 años de edad, 9 años de antigüedad).

*Ajuste organización-persona.* Una de las condiciones que resulta atractiva para los profesores es la posibilidad de realizar su trabajo en casa, no necesariamente teniendo que estar en las instalaciones de la universidad. Así se facilita compaginar las ocupaciones personales con la realización del trabajo, pues el horario por lo regular es adaptable, a diferencia de otros puestos dentro de la institución que cuentan con un horario fijo.

Puedo estar trabajando, eh, pero no es lo mismo trabajar en casa a trabajar en la oficina, a trabajar en, este, en el salón de clase” (Hombre, 40 años de edad, 9 años de antigüedad).

Sin embargo, la dinámica de poder adaptar el horario y espacio de trabajo a las necesidades de los profesores puede traer como consecuencia que al final dediquen más horas a sus labores, situación que es común. Existen quienes prefieren ajustar sus actividades a horas de oficina con el propósito de cumplir con sus responsabilidades familiares y personales:

Pues yo creo que ahorita sí he de estar muy cercana a las 40 horas. Y que en otros momentos las he excedido y ahorita por el momento de vida en el que estoy ya tengo otras prioridades que me han permitido poner límites aquí (Mujer, 40 años de edad, 12 años de antigüedad).

El tema del horario de trabajo es bien percibido por los profesores como un factor en el que la organización se ajusta a sus necesidades. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que los profesores, aunque no se encuentren en la oficina, regularmente terminan sus pendientes en casa y eso puede significar que al final de la semana las horas que hayan dedicado excedan las estipuladas en su contrato.

*Ajuste persona-organización.* Los participantes manifiestan que en repetidas ocasiones han tenido que realizar acciones para ajustarse a las necesidades de la institución. En algunos de los casos, esto consiste en no poder negarse a alguna petición y tener que ajustar su tiempo para poder cumplir con las tareas asignadas:

Yo te digo que yo hago todo, nada más que no necesariamente tiene la calidad esperada (Mujer, 49 años de edad, 9 años de antigüedad).

Las labores de gestión representan retos en los que muchas veces se tiene que aprender desde cero una tarea o el funcionamiento de un proceso. Por ello, en la mayoría de las ocasiones representan una necesidad de adaptación y de aprendizaje y que de esa manera se pueda tener un desempeño que cumpla con los objetivos:

En mi caso, pues ahí creo que me he estado ajustando a las comisiones (Mujer, 55 años de edad, 16 años de antigüedad).

Sin embargo, también es notoria una resistencia a la realización del trabajo administrativo, pues se percibe como desconectado de las labores que los profesores consideran fundamentales. Puede verse que entienden la existencia y el valor de este tipo de tareas, pero preferirían no desempeñarlas o que alguien más las hiciera:

Que no existiera el trabajo administrativo. Bueno, sí que existiera porque alguien lo tiene que realizar. Digo, entiendo el valor de ello pero no quiero hacerlo yo (Mujer, 36 años de edad, 3 años de antigüedad).

## Discusión

Las condiciones de trabajo fueron percibidas de diferentes maneras entre los participantes. Hay elementos que proporcionan matices sobre aspectos de gran importancia sobre la forma en que las personas viven su puesto de trabajo. En primera instancia, la

regulación, que muestra que en las organizaciones existen lineamientos claros que son conocidos y de fácil acceso para el personal; sin embargo, no siempre son tan benéficos como ellos desearían. El desarrollo que se promueve en las instituciones se entiende como la posibilidad de crecimiento profesional, pero en cuanto a la posibilidad de desempeñarse en otros escenarios, como la vida familiar y social, esta posibilidad se percibe como más limitada.

El entorno material es percibido con más variaciones entre los profesores de una universidad y de la otra. En una de ellas, los profesores comparten cubículos y no cuentan con salones totalmente equipados para dar sus clases, mientras que en la otra cada quién tiene su espacio de trabajo y las aulas sí cuentan con equipamiento. Esto origina la percepción, en el primer caso, de que los recursos son insuficientes, mientras que en el segundo caso son evaluados de manera positiva. Existe más uniformidad en cuanto al entorno social. A pesar de que llegan a existir situaciones en las que se presentan desacuerdos con compañeros de trabajo, las relaciones en general se perciben como cordiales.

El ajuste organización-persona y el ajuste persona-organización son elementos que están conectados, pues los individuos perciben que en gran medida la organización les escucha y atiende sus necesidades laborales, por lo que ellos también brindan de sí para cumplir con lo que la institución les exige, generando una interacción recíproca entre ambos tipos de ajuste.

La clasificación que ha sido explicada en este trabajo está en la línea de la propuesta de Blanch *et al.* (2010), quienes han considerado aspectos propios de la organización en la que se desempeña el trabajo. Sin embargo, vale la pena no descartar lo dicho por Santana (2012), quien manifiesta que las condiciones de trabajo también tienen determinantes políticos, económicos y sociales, lo cual va más allá de lo vivido dentro de las instituciones. En este sentido, es fundamental puntualizar que las condiciones de trabajo que se han descrito tienen que ver también con el contexto en el que se encuentran las instituciones públicas de educación superior en México.

## Referencias

- Blanch Ribas, J., Sahagún, M. & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 175-189.

- Cárdenas Rodríguez, M., Méndez Hinojosa, L. & González Ramírez, M. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302.
- Díaz, D. (2009). Hacia un desempeño ético del profesor universitario. *Crónica de una realidad modificable. Casa del Tiempo*, 2 (20), 12-21.
- García, C. (2008). Prólogo. En M. Parra, *Las intimidades de la Academia. Un estudio cuanti-cualitativo sobre la dinámica de la profesión académica*. Mérida: Universidad del Zulia, Ediciones del Vice Rectorado Académico.
- Guevara, H. (2010). Integración tecnológica del profesor universitario desde la teoría social de Pierre Bourdieu. *Apertura. Revista de Innovación Educativa*.
- Hirsch, A. (1983). Panorama de la formación de profesores universitarios en México. *Revista de la Educación Superior*, 12 (43).
- Martínez Alcántara, S. & Preciado Serrano, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de los académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19 (2), 197-206.
- Millán, A., Calvanese, N. & D'aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU Revista de Docencia Universitaria*, 15 (1), 195-218.
- Santana, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud Colectiva*, 8 (2), 101-106.
- Secretaría de Educación Pública (2019 de diciembre de 2019). *Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2018-2019*. Obtenido de Secretaría de Educación Pública:  
[https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica\\_e\\_indicadores/principales\\_cifras/principales\\_cifras\\_2018\\_2019\\_bolsillo.pdf](https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2018_2019_bolsillo.pdf)
- Urquidi, L. & Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21.