

Claves para el abordaje de la calidad de vida laboral con perspectiva de género en instituciones de educación superior

VANESSA RIVAS-DÍAZ DE SANDI,¹ DAVID ELICERIO CONCHAS²



Resumen

El estudio de la Calidad de Vida Laboral (CVL) tiene su origen en la década de los sesenta, principalmente en los países de Europa y en Estados Unidos de América; es un concepto que implica diferentes categorías de análisis en las organizaciones e instituciones y que ha sido poco abordado en relación al género en la educación superior. Este artículo tiene como objetivo presentar una propuesta conceptual integral, para analizar la CVL en mujeres, vinculada a la actividad administrativa en instituciones de educación superior. Se considera que esta propuesta puede ser empleada para estudiar la calidad de vida laboral de las mujeres empleadas en otro tipo de organizaciones.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Mujeres administrativas, Perspectiva de género, Instituciones de Educación Superior.

Keys to Approaching the Quality of Working Life with a Gender Perspective in Higher Education Institutions

Abstract

The study of the Quality of Work Life (QWL) had its origins in the 1960s, mostly in European countries and the USA. It is a concept that involves different dimensions of analysis in organizations and institutions. The main objective of this article is to present a comprehensive proposal to address the QWL analysis in women, adding a specific category linked to administrative activity in higher education institutions, which, in turn, can be replicated in the study of employed women considering other categories.

Key Words: Quality of Work Life, Administrative Women, Gender Perspective, Higher Education Institutions.

Recibido: 2 de marzo de 2021
Aceptado: 29 de mayo de 2021
Declarado sin conflicto de interés

1 Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Departamento de Psicología Aplicada. vanessa.rivas2823@academicos.udg.mx

2 Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Departamento de Psicología Aplicada. david.elicerio@academicos.udg.mx

Introducción

El significado del concepto *calidad de vida en el trabajo* se encuentra estrechamente vinculado con el contexto social y económico de los países y las sociedades donde se utiliza. En algunos países desarrollados, como Inglaterra, toman como marcos referenciales diferentes situaciones de estrés laboral que afectan la salud de los trabajadores, entre ellas se encuentran aspectos como la insatisfacción laboral, la autoestima, la falta de motivación, el clima y ambiente organizacional adverso, la inequidad y la injusticia laboral.

La CVL, como concepto multidimensional, ha sido abordado por diferentes autores (García *et al.*, 2011; Arévalo, 2004; Navajas, 2003; Infante y Sunke, 2004; Martínez y Ros, 2010 y Fernández, Jiménez, y Casado, 2007) quienes, generalmente lo han asociado con la satisfacción que el trabajo produce al empleado. Este tipo de estudios ha generado gran influencia en la nueva gestión de los recursos humanos (Cañón y Galeano, 2011) y generalmente abordan la CVL desde el punto de vista del bienestar psicológico del trabajador o desde una perspectiva más individual del trabajador (Bonilla Franco y Trinidad, 2012).

Aunque desde los años sesenta se iniciaron los estudios sobre CVL, fue hasta finales del siglo XX que los estudios formales sobre el tema aumentaron de manera exponencial. Ello se debió a que en el marco de la industrialización emergieron nuevas dinámicas de trabajo, donde los empleados experimentaron diferentes problemáticas en salud laboral, condiciones de trabajo inadecuadas, estrés laboral, dinámicas de grupos que afectaban el clima organizacional, desempleo, entre otros. Estas situaciones dieron paso a la observación internacional, a la implementación de leyes y recomendaciones y a nuevos esquemas de trabajo, que, en el afán de modernizarlos, paradójicamente también afectaron negativamente las condiciones laborales de los trabajadores, por ejemplo, la disminución de la protección por cambios en las condiciones contractuales (Grassi, 2009).

Los acercamientos al estudio de la CVL se fueron diversificando según las necesidades del entorno laboral imperante y retomaron como unidad de análisis diferentes elementos que se especificarán más adelante; sin embargo, pese a los esfuerzos académicos y científicos, a la fecha aún no es posible contar con un andamiaje y/o enfoque que permita la exploración desagregada por categorías de la CVL, mismo que es de suma importancia, pues en los microproce-

sos se inserta el núcleo de los malestares tanto a nivel individual como a nivel colectivo, que finalmente afectan la estructura organizacional.

En este trabajo se enfatiza que los estudios sobre CVL generalmente han omitido al género como categoría analítica. Un recorrido por distintos estudios muestra que la CVL de las mujeres se ha tratado de manera homóloga a la de los hombres, sin considerar que los factores sociales, culturales, estructurales y del ambiente laboral, afectan de manera distinta a las personas, según su condición de género.

Particularmente, en el ámbito de las instituciones de educación superior, el género ha sido una categoría analítica ampliamente abordada, sin embargo, se ha descuidado la calidad de vida laboral como elemento de análisis; en su lugar, los estudios del campo han priorizado los análisis sobre liderazgo, equidad, acoso, hostigamiento y violencia (Ordorika, 2015), igualdad (Mayorga, 2018), posición laboral, acciones afirmativas y condiciones laborales (Sánchez y Villagómez, 2012), pedagogías, currículos y producción del conocimiento, sujetos-actores de la educación e instituciones y políticas en torno al género (Ramírez y Bermúdez, 2015).

Este artículo se desprende de una investigación más amplia que inició en 2014 y que en la actualidad continúa avanzando hacia la búsqueda de aproximaciones sistémicas al concepto de la CVL. El documento se compone de tres apartados principales; posterior a esta introducción se encuentra el apartado teórico conceptual de la CVL, donde se destacan dos grandes perspectivas analíticas y se presenta la propuesta que orienta este trabajo. El segundo apartado analiza y argumenta la necesidad de abordar la CVL con perspectiva de género como una de las categorías importantes e imprescindibles en el ámbito del trabajo. Finalmente, el tercer apartado integra la propuesta para abordar la CVL con perspectiva de género en las instituciones de educación superior.

Transición de la calidad de vida laboral hacia enfoques integrales

El concepto CVL está ampliamente vinculado a los de salud y bienestar, ya que, en gran medida, el movimiento de calidad de vida laboral busca asegurar la salud y el bienestar en los espacios de trabajo. Por eso, antes de describir a qué nos referiremos con CVL, es necesario enmarcarnos en la conceptualización que hace la Organización Mundial de la Salud en torno al concepto de salud, entendida como un estado

de completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1956); en ese sentido, la CVL, es un componente del concepto de salud que requiere un análisis más detallado, ya que se refiere al trabajo, es decir, un ámbito de la vida en el que las personas pasamos más de la mitad de nuestra vida en estado vigilia.

El concepto de calidad de vida ha variado a lo largo del tiempo. En primer lugar, con él se refería al cuidado de la salud personal; más adelante, a la salud e higiene pública y, después, a los derechos humanos, laborales y ciudadanos, para posteriormente convertirse en la atención del sujeto sobre su vida social, su actividad cotidiana y su propia salud (Oblitas, 2010).

En la actualidad, el concepto de calidad de vida se refiere a la evaluación objetiva y subjetiva que realiza la persona y la sociedad respecto al bienestar físico, mental y psicológico, integrado por elementos como salud, alimentación, educación, trabajo, vivienda, seguridad social, vestido, ocio y derechos humanos (Robles, R. 2010, citado en Oblitas, 2010). En ese sentido, cuando hablamos de CVL, nos referimos a uno de los espacios de la vida cotidiana en donde las personas experimentan o no experimentan, calidad de vida, es decir, en las organizaciones laborales.

En las organizaciones, las personas esperan encontrar un lugar donde puedan aplicar sus talentos y competencias; un lugar donde se sientan orgullosas y obtengan bienestar físico y psicológico; en donde el salario y los incentivos sean un reconocimiento por el buen trabajo, justos y equitativos; en donde existan oportunidades de desarrollo personal y profesional; un lugar donde encuentren respaldo y apoyo por parte de la organización, seguridad, motivación y en donde exista calidad de vida en el trabajo, entendida como la satisfacción laboral generada por la cultura y el clima organizacional, la idoneidad de las tareas realizadas con relación a las habilidades y capacidades de las personas, compañerismo y oportunidades de desarrollo (Castro *et al.*, 2018 y Chiavenato, 2009).

Los orígenes del concepto de CVL se remontan a los estudios realizados por el Instituto Tavistock de relaciones humanas de Londres. A través de este instituto el concepto de CVL fue estudiado considerando a las empresas como un sistema que incluye tanto aspectos técnicos como sociales, dando origen a las perspectivas socio psicológicas y socio técnicas en las organizaciones. En el marco de este enfoque, surgieron diversas expresiones que solicitaban la consideración de aspectos propios de los trabajadores como parte importante de la relación empresa-empleado;

entre estas expresiones, surgió el Movimiento de la Democracia Industrial en los países escandinavos y con ello, el cambio del pensamiento de la organización del trabajo jerárquico a uno más flexible, en el que se concibe al trabajador como un agente activo y participante en la institución y en el cumplimiento de sus objetivos (Gómez, 2010).

Epistemológicamente, la CVL descansa en las funciones y en las estructuras de las organizaciones. Algunos autores (Granados, 2011; Segurado y Agulló, 2002) mencionan que el concepto de calidad de vida laboral ha sido liderado desde finales de los años sesenta y principios de los años setenta por la fundación Ford y el Ministerio de Trabajo de los EE.UU., debido a la alineación del trabajador en la planta, toma de decisiones, cierta autonomía en sus labores, la disposición del trabajo con la idea del progreso y la mejora de las condiciones de vida para las clases trabajadoras (Grassi, 2009).

Sin embargo, Huerta *et al.* (2011) afirman que el estudio de la calidad de vida laboral comenzó a finales de los años sesenta, con estudios en dimensiones sobre la calidad de la relación entre el trabajador y el ambiente laboral; asimismo, señalan que la calidad de vida laboral para las organizaciones es un proceso de respuesta hacia los empleados que deriva en la toma de decisiones y el diseño de las vidas en el trabajo, ya que las personas constituyen el recurso más importante en la organización laboral.

Dentro del mismo estudio, consideraron que los elementos más importantes son la satisfacción laboral, el involucramiento de los empleados, el sistema de recompensas, la seguridad laboral y los resultados que se arrojan en la organización. Concluyeron que existen elementos de calidad de vida laboral para cada una de las dimensiones, como las compensaciones, las oportunidades laborales inmediatas, el desarrollo de las capacidades humanas, las oportunidades de crecimiento profesional, la integración social en las organizaciones, la relevancia social de la vida laboral, la seguridad y la constitución de la organización (Somarriba y Pena, 2005).

Otros abordajes incorporan el concepto dentro del área de la Psicología de las Organizaciones y su origen también en los años sesenta (Gellerman, 1960); sin embargo, existe información sobre abordajes de la CVL en contextos educativos en los años treinta, que estudiaron los diferentes tipos y estilos directivos en las instituciones escolares (Martínez y Ros, 2010).

No obstante, uno de los acercamientos contemporáneos insoslayables al concepto de CVL es el que

Cuadro 1. Perspectivas de la Calidad de Vida Laboral

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

Fuente: Segurado y Agulló (2002).

realizó Segurado y Agulló (2002) pues constituye un documento que compila las definiciones más importantes de la calidad de vida en el trabajo y agrupa, en dos enfoques generales (ver Cuadro 1) los principales acercamientos al estudio de la CVL. Asimismo, identifica y agrupa las principales categorías (ver Cuadro 2) que orientan el desarrollo de estudios sobre CVL y, finalmente, expone una propuesta integral para abordar el concepto.

El Cuadro 2 muestra dos grandes perspectivas que orientan los estudios sobre CVL, la primera trata la perspectiva psicológica y centra su análisis a escala micro, es decir, su unidad de estudio es el trabajador y explora aspectos como la subjetividad individual a través de las experiencias de las personas; este enfoque tiene como objetivo general el bienestar y salud de los trabajadores a partir de sus experiencias en los

empleos. La segunda perspectiva, centrada en el entorno de trabajo de los empleados, retoma una mirada macro de la CVL, pues el foco de su interés es la organización con toda su estructura y recursos; los aspectos relevantes que estudia son las condiciones de trabajo, el clima organizacional y el medio ambiente de trabajo. El objetivo general de esta perspectiva está dirigido al análisis de la productividad y la eficacia de la organización.

De estas dos grandes perspectivas recientemente ha surgido una tercera, que combina ambos niveles con el objetivo de generar aproximaciones más integrales al constructo de la CVL. Este tipo de trabajos incorporan en su análisis tanto elementos propios de la organización, como aspectos de las experiencias y percepciones de los trabajadores.

A pesar de estos esfuerzos de generación de apro-

Cuadro 2. Categorías de la Calidad de Vida Laboral

Categoría	Aspectos que explora
Indicadores individuales	Satisfacción laboral Expectativas, motivación Actitudes y valores hacia el trabajo Implicación, compromiso, centralidad del trabajo Calidad de vida laboral percibida
Medio ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo Diseño ergonómico Seguridad e higiene Nuevas tecnologías Análisis de puestos Características y contenido del trabajo
Organización	Organización del trabajo, efectividad y productividad Organigrama, estructura y funcionamiento Cultura y cambio organizacional Participación y toma de decisiones Factores Psicosociales Aspectos Sociales, comunicación, clima laboral
Entorno sociolaboral	Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida Variables sociodemográficas Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral Prevención de riesgos laborales

Fuente: Segurado y Agulló (2002).

ximaciones que recojan la complejidad del concepto, las condiciones atravesadas por el género continúan siendo retratadas de manera superflua, sin considerar las dinámicas extralaborales experimentadas por las mujeres trabajadoras, así como sus implicaciones en los espacios de trabajo, que, a su vez, dependen de las condiciones de los puestos en los que están insertas.

Con base en lo anterior, es crucial integrar expresamente la categoría de género en los análisis de CVL y visibilizar que no es posible englobar a mujeres y hombres dentro de la misma dinámica laboral, ya que, por cuestiones culturales e histórico estructurales, la condición de género es constitutiva y constituyente de experiencias laborales distintas y, por ende, tiene implicaciones diferentes sobre la calidad de vida laboral entre hombres y mujeres. El cuadro que presentamos a continuación representa la categorización más sistematizada e integral que conocemos hasta la actualidad, sin embargo, como se puede apreciar, no incluye el género como categoría analítica.

Por otra parte, en México el concepto de CVL tiene aproximadamente poco más de una década de estudio, por tanto, constituye un concepto que recién ha figurado en los intereses de algunos investigadores (González, Hidalgo & Salazar, 2007, citado en Hernández, Morales y Arriaga, 2017). Ellos que han retomado la división antes presentada mediante dos dimensiones de acercamiento al constructo de CVL, emergiendo una tercera: los acercamientos que combinan tanto la perspectiva del entorno del trabajo, como la psicológica.

Dentro de los esfuerzos por acercarse a la exploración integral de la CVL, González *et al.* (2010) diseñaron un instrumento con siete dimensiones que si bien, para el caso de este artículo, el instrumento en sí mismo no es objeto de análisis, sí lo son las dimensiones propuestas por ellos, pues a partir de ello, y con base en el enfoque integral de Segurado y Agulló (2002) se desprende la propuesta clave.

La perspectiva de género como categoría obligada en el análisis de la CVL

Para comprender el panorama general de la participación de las mujeres en los espacios laborales, es importante conocer el diagnóstico que los organismos internacionales realizan sobre el binomio mujeres-trabajo. En ese sentido, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2016) advierte que aún en la actualidad hay brechas que atender en relación con el trabajo y el género, en principio, porque, aunque ellas

representan poco más de la mitad de la población, son menos del 40% de los trabajadores, porque existe segregación ocupacional; además, los salarios de los hombres son un quinto superior a los de las mujeres por prestar el mismo trabajo y las mujeres atienden el 80% de las actividades del hogar, por lo que su participación en el mercado de trabajo se restringe (OIT, 2019). Estas brechas se han mantenido a través de los años. La OIT afirma que:

Las mujeres tienen más probabilidades de estar desempleadas que los hombres, y las tasas mundiales de desempleo son del 5.5% por ciento en el caso de los hombres y del 6.2% por ciento en lo que respecta a las mujeres. Con la salvedad de Asia Oriental, Europa Oriental y América del Norte, en todas las demás regiones del mundo las tasas de desempleo son inferiores entre los hombres que, entre las mujeres, y la mayor desigualdad de género en lo tocante al desempleo se observa en África Septentrional y los Estados árabes. En Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y en América del Norte, esta disparidad se ha reducido como consecuencia de la crisis financiera, en gran medida debido al impacto de la recesión económica en los sectores dominados por hombres y al aumento de las tasas de empleo de las mujeres casadas, que en algunos contextos están incorporándose al mercado laboral para compensar la pérdida de ingresos familiares causada por el desempleo masculino (OIT, 2016:14).

A pesar de que en estos documentos de la OIT (2016 y 2019) se aborda la preocupación por la persistencia de un índice mayor en el desempleo de las mujeres, también muestran que, con el paso de los años, las mujeres han ganado espacios de inserción laboral. En el caso de Latinoamérica y el Caribe, del año 1995 al año 2005 la participación en los espacios laborales de las mujeres aumentó de un 44.5% a un 52.6%. Se advierte que entre los principales factores que impulsaron este aumento se encuentran el mayor nivel educativo, factores relacionados con la salud, programas relacionados con el cuidado de los menores miembros de las familias, así como el descenso de las tasas de maternidad (Busso y Fonseca, 2015; OIT, 2019). Esto último también es objeto de debate, ya que las mujeres se han visto en el dilema de elegir ser madres o trascender en sus trayectorias profesionales, o bien cuando deciden ejercer ambas facetas, se encuentran con múltiples obstáculos y complejidades que no enfrentan los hombres.

Sumado a lo anterior, cuando en las organizaciones laborales se mantienen condiciones de trabajo inadecuadas, las probabilidades de que se presenten alteraciones psicológicas son altas y afectan de manera distinta a hombres y mujeres; particularmente, las mujeres se enfrentan con mayor frecuencia a factores psicosociales adversos, como trabajar sin contrato, baja remuneración, acoso sexual, discriminación, falta de control sobre las tareas y asignación de puestos de baja calificación (Ceballos, Valenzuela y Paravic, 2014).

Los mecanismos que pueden afectar la salud de un trabajador, y en este caso, de las trabajadoras, no sólo están mediados por la respuesta al estrés en diversos niveles: respuestas emocionales (ansiedad, depresión, angustia); reacciones a nivel cognitivo (disminución de la concentración y de la memoria, dificultad para aprender cosas nuevas, ser creativo y tomar decisiones); adopción de ciertas conductas de riesgo para mitigar el estrés (consumo de alcohol, tabaco, drogas, comportamientos destructivos) y respuestas fisiológicas (alteraciones inmunoendocrínicas) (Schwartzmann, 2004), como se consideraba hasta hace unos años; la respuesta también se encuentra transversalizada por las condiciones que desde la organización se ofrecen para el desempeño de las actividades privadas y el disfrute del tiempo libre.

En la actualidad, es importante que las empresas u organizaciones contemplen, dentro de sus políticas y estructura organizacional, el manejo adecuado de los recursos humanos con perspectiva de género y, sobre todo, atiendan y promuevan la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de las personas, ya que estas condiciones se encuentran reflejadas en el hacer diario institucional.

Si bien la participación de las mujeres en el campo laboral ha traído consigo grandes beneficios personales, familiares y organizacionales, en la actualidad, las estructuras y las formas de funcionamiento de las organizaciones no han comprendido e integrado del todo las diferencias en las dinámicas de las mujeres y de los hombres, en muchas ocasiones, perpetuando estas diferencias, a través de la brecha salarial, en puestos y responsabilidades. De acuerdo con el Observatorio de Tendencias Sociales y Empresariales (2018:1):

- En términos generales, se observa que las mujeres presentan mayores niveles de conflicto familia-trabajo, mayores niveles de estrés y agotamiento, más problemas para relajarse y recuperarse luego

de una jornada laboral, y finalmente, mayor prevalencia de problemas emocionales (síntomas de ansiedad, depresión y somatizaciones).

- El 18.6% de las mujeres señalan que no les queda tiempo para realizar sus pasatiempos, mientras que en los hombres esta cifra es un 4.2% inferior.
- El 33.2% de las mujeres señala que “siempre o casi siempre” se encuentran agotadas después de la jornada laboral, mientras que esta cifra se reduce a 25.8% en hombres.
- El 27.2% de las mujeres comunicó que cada vez se les hace más difícil comenzar una nueva jornada laboral, mientras que esta cifra es casi un 10% menor en los hombres (17.6%).
- El 31.6% de las mujeres señala que les resulta difícil relajarse después de un día de trabajo, mientras que este porcentaje disminuye a un 23% en los hombres.
- El 10.8% de los hombres señala que “casi todos los días” siente tensión y dolor muscular, mientras que esta cifra se duplica en las mujeres (23%).
- El 6.8% de los hombres comunica que “casi todos los días” se siente cansado o fatigado, mientras que en las mujeres esta cifra se duplica (13.1%).
- Las mujeres presentan mayores niveles de ansiedad, retardo o agitación motora, problemas de concentración, decaimiento y anteponía (pérdida generalizada del placer o interés).

Lo anterior nos muestra la importancia de integrar la perspectiva de género en los estudios de CVL, desde una mirada más allá de las diferencias biológicas y de maternidad y como una categoría que conlleva brechas importantes en la vida fuera del trabajo que calan en este espacio.

En cuanto al abordaje de estudios empíricos en el ámbito académico, existen innumerables aproximaciones que abordan las implicaciones de ser mujer en el mundo laboral. Por ejemplo, autoras como Zicavo (2013) y Manni (2010), abordan las emociones –cristalizadas en culpa, angustia, generalmente– que las madres profesionistas experimentan al ejercer sus actividades laborales. Asimismo, en otro estudio empírico Sollé y Parelá (2004) coinciden en que los sentimientos de culpa en mujeres madres trabajadoras prevalecen debido a que los imaginarios sobre lo que significa ser madre siguen presentes, aún en mujeres con altos niveles educativos.

Estos acercamientos dan cuenta de las implicaciones que las mujeres sortean al enfrentarse al actual mundo laboral, caracterizado por la competencia y

por una estructura económica demandante que, bajo escenarios de inequidad, afecta negativamente a las mujeres y privilegia a los hombres. De esta suerte, aproximarnos al concepto de calidad de vida laboral, considerando una perspectiva de género, nos permite a nosotros y a otros académicos-investigadores profundizar en las estructuras que construyen la calidad de vida laboral diferenciada entre hombres y mujeres.

Una propuesta para el estudio de la calidad de vida laboral en trabajadoras administrativas de instituciones de educación superior

Entre los intentos de generar una visión multidimensional que acoja la complejidad de la calidad de vida laboral, González *et al.* (2010) identifican siete dimensiones que ayudan a sistematizar el concepto, a saber: 1) soporte institucional, 2) seguridad, 3) integración al puesto de trabajo, 4) satisfacción por el mismo, 5) bienestar conseguido a través de su actividad laboral, 6) desarrollo personal logrado y 7) administración de su tiempo libre. Esta propuesta tiene un alcance profundo y complejo tal como lo requiere el estudio de la CVL, pero aún no se muestra la desagregación necesaria por género, como la necesidad que aquí intentamos justificar.

Por esa razón, con base en las siete dimensiones mencionadas y en el trabajo de Segurado y Agulló (2002) proponemos las siguientes claves insoslayables para el abordaje de la CVL en mujeres administrativas que trabajan en instituciones de educación superior, aunque estas claves pueden utilizarse para abordar la calidad de vida laboral de las mujeres en otro tipo de organizaciones y puestos de trabajo:

1. Es crucial comprender que la actividad laboral de las mujeres administrativas constituye un lazo entre su vida privada y la vida pública, por tanto, es indispensable que cuando se aborde la CVL de las mujeres se reconozca el contexto de vida personal y los aspectos socioculturales que impactan negativamente en la relación de las mujeres con su trabajo y su contexto familiar.
2. El estudio e intervención de la CVL de las mujeres exige reconocer la presencia de factores socioculturales que afectan negativamente la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, como los estereotipos y los roles de género que históricamente se han designado a las mujeres y se reflejan en la responsabilidad que se les asigna frente a las actividades de cuidados familiares y de reproducción.
3. Integrar las implicaciones de la doble jornada labo-

ral femenina en el estudio de la CVL y las afectaciones tanto positivas como negativas, así como las consideraciones de la elección entre ser madre o avanzar en el plano profesional.

4. Situar el contexto de la actividad administrativa ligada a las mujeres, y caracterizar los puestos según la estructura organizacional, con el objetivo de comprender el rol que juegan las mujeres administrativas en dicha estructura, tanto en puestos de altos mandos como en otros. En este sentido, es importante partir del rol de las mujeres dentro de las actividades de administración en una organización.
5. Desasociar la actividad administrativa de las mujeres con actividades de asistencia o de secretariado cargadas de una tradición de cuidados.
6. Identificar los intereses, expectativas y motivaciones de las mujeres en términos de desarrollo profesional, familiar, laboral, personal y social, para que, en función de ello, se definan planes y programas de trabajo que mejoren su CVL.
7. Promover una cultura organizacional que se caracterice por el respeto a la diversidad, la inclusión, la equidad y la justicia en la distribución de las responsabilidades y en la dinámica grupal y organizacional.
8. Diseñar políticas para la gestión de recursos humanos con perspectiva de género.
9. Diseñar puestos de trabajo con perspectiva de género.
10. Identificar y eliminar barreras que obstaculicen el desarrollo y promoción de las mujeres en el ámbito laboral.

Como afirman Segurado y Agulló (2002:834), es crucial atender esta consideración para los estudios de CVL:

La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos.

Aunado a lo anterior, dentro de las mismas reflexiones que propone Segurado y Agulló (2002:834) en

su propuesta integral y sistémica, exponen otra clave importante para la propuesta que nosotros presentamos:

...la calidad de vida en el trabajo no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, sino que se define y se materializa en la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. Fruto de esta interacción el individuo construye y modifica su lugar de trabajo y es este carácter interactivo el que le permite desempeñar su rol como trabajador (que, por ende, afectará a su papel y estatus como agente social).

Con base en lo anterior, es claro ya que la CVL supone un fenómeno complejo y dinámico, que requiere de la atención y estudio mediante metodologías integrales que reconozcan las implicaciones y los procesos que los instrumentos y acercamientos actuales no han recuperado; asimismo, se vislumbra la ausencia explícita de la categoría de género.

Consideraciones finales

A partir de la revisión realizada sobre la calidad de vida laboral, es posible identificar que la gran mayoría de los estudios se enfocan en el impacto de salud física de las personas en general y de la cultura o productividad de la organización; algunos otros estudios analizan o describen las condiciones laborales y algunas enfermedades mentales producidas por el trabajo en condiciones de un ambiente estresante. Sin embargo, aún no hay suficientes estudios que permitan comprender la relación entre calidad de vida laboral y género, o sobre CVL, género y educación superior.

Por otro lado, los estudios sobre salud física y psicológica de mujeres en el trabajo advierten sobre la importancia de equilibrar la vida laboral, familiar y personal de las mujeres, ya que, cuando no existe ese equilibrio, se deteriora su calidad de vida en general, y particularmente en el ámbito laboral.

En relación con los estudios sobre mujeres administrativas de instituciones de educación superior, se ha demostrado que, además del trabajo, gran parte de ellas se hacen cargo del cuidado de los hijos y de las actividades escolares de ellos, así como de las actividades reproductivas y las tareas del hogar. Todas ellas son prácticas que perpetúan la doble jornada y, pese a su importancia, a la fecha no se han incorporado en los análisis de la CVL.

En general, las trabajadoras administrativas de instituciones de educación superior son esenciales para el desarrollo de las funciones sustantivas de las universidades, pues atienden responsabilidades que van desde la limpieza de áreas, hasta la planeación, organización, coordinación, dirección y control de tareas. Sin embargo, a pesar de su importancia, es posible identificar instituciones que no han generado las condiciones idóneas para que las mujeres desarrollen su trabajo en un entorno que asegure la CVL, en donde sus logros sean reconocidos y aplaudidos, pero al mismo tiempo que su trabajo sea remunerado igual que el de los hombres y les brinde la oportunidad de satisfacer sus necesidades personales, familiares, profesionales y sociales.

Finalmente, hay que destacar que las trabajadoras administrativas no sólo juegan el rol fundamental dentro de su área laboral, sino que, al llegar a sus hogares asumen roles sociales, históricos y culturalmente asignados a las mujeres, por lo que la administración de su tiempo libre, como espacio de recreación que favorece su calidad de vida, en algunas ocasiones es invadido por actividades extralaborales y/o adicionales vinculadas con el trabajo.

A modo de cierre y retomando parte de lo afirmado por Segurado y Agulló (2002), es determinante integrar los diferentes procesos que comporta el estudio de CVL, entre ellos, su naturaleza multidimensional (globalidad), interactiva (psicosocial), sistémica (holística e integradora) e histórica (contextualizada), y a partir de esto, operacionalizar las categorías necesarias para un análisis que recoja la complejidad del fenómeno y asegure la calidad de vida de las mujeres en las instituciones de educación superior.

Referencias

- Arévalo, M. (2004). Trastornos psicosociales: Salud mental en el trabajo. *Revista Ciencia y Trabajo. Trabajo, salud y factores psicosociales*. 6 (14): p. A80-A82.
- Bonilla, C.P., Franco, S.A. y Trinidad, A.S. (2012). Calidad de vida laboral de conductores de pasaje foráneo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 13(2): 11-16. Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_2_12/rst02212.htm
- Busso, M., y Fonseca, D.R. 2015. *Female Labor Force Participation in Latin America: Patterns and Explanations*, Documento de Trabajo núm. 187 (Buenos Aires, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata).
- Cañón, S. y Galenano, G. (2011). Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E. *Archivos de*

- Medicina*. 11 (2), 114-126. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273821489004>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K. y Gatica, L. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. 5 (6) 118-128. Recuperado de <http://www.reibci.org/dic-18.html>
- Ceballos, P., Valenzuela, S. y Paravic, T. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería* 32(2): 271-279. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a11.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Fernández, A., Jiménez, C. y Casado, M. (2007). *Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención*. Biblioteca Lascasas.
- García, G., Bermúdez, F. y Puente, D. (2011). Percepción de los trabajadores de Pemex sobre su calidad de vida. *Revista Científica Electrónica de Psicología*. ICSA-UAEH. Recuperado de [file:///C:/Users/fabiolaql/Downloads/209-783-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/fabiolaql/Downloads/209-783-1-PB%20(1).pdf).
- Gómez, M.A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18 (24) 225-236. Medellín, Colombia.
- González, M. J. y Rico, A. (2009). Mujeres administrativas de la Universidad de Guadalajara. En M. A. Chávez Gutiérrez, M. R. Chávez Gutiérrez, E. Ramírez Díez, M. E. Cruz Muñoz & G. K. Cervantes Fuentes (2009). *Género y trabajo en las universidades*. Guadalajara, México: Instituto Municipal de las Mujeres/Universidad de Guadalajara. p. 185.
- González, R., Hidalgo, G., & Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17. 2-5. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M.L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT- GOHISALO". *Ciencia & Trabajo*, 12 (36), 332-340. Recuperado de <http://www.fisoweb.org/imagenes/publicaciones/archivos/3089.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Facultad de Psicología. *Revista IIPSIUN*, 14 (2), 271-276. MSM: Lima, Perú. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf
- Grassi, E. (2009). La normalidad del trabajo, empleos normales y vidas de trabajo: razones para trabajar. *Revista Katalysis*, 12, 226-234. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/12.pdf>
- Hernández J, Morales, M. y Arriaga, M. (2017). *Calidad de vida laboral en docentes universitarios: Más allá de la satisfacción*. XIV Congreso Nacional de Educación Educativa (COMIE).
- Huerta, P.C., Pedraja, L. M., Contreras S.E., Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVII: 658-676.
- Infante, R. y Sunke, G. (2004). *Trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000*. Santiago, Chile: OIT.
- Martínez, M. y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*, 5-55. Recuperado de: http://www.unizar.es/centros/eues/html/archivos/temporales/28_AIS/AIS28_01.pdf
- Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Palermo Business Review*. (18). 137-144. Recuperado de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_07.pdf
- Navajas, J. (2003). *De la calidad de vida laboral a la gestión de calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación*. Universidad de Barcelona. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Oblitas, L. (Coord.) (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México: Cengage Learning.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 44 (174) 7-17. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. OIT: Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo, Perú. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Ramírez, D. y Bermúdez, F. (2015). Avances, retos y desafíos: aproximación al estado del conocimiento de los estudios de género en educación superior en México. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 3 (6) 91-105. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4576/457644944007.pdf>
- Robles, R. (2010). Manejo de enfermedades emergentes crónicas y terminales, en Oblitas, L. (Coord.) (2010). *Psicología de la Salud y Calidad de Vida*. México: Cengage Learning.
- Sánchez, M. y Villagómez, G. (2012). Perspectiva de género en instituciones de educación superior en la región Sur-sureste de México. *Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género*. (11) 7-36. Recuperado de http://bvirtual.ucol.mx/descargables/843_perspectiva_genero_instituciones.pdf
- Schwartzmann, L. (2004). Estrés laboral, síndrome de desgaste (quemado), depresión: ¿Estamos hablando de lo mismo? *Ciencia y Trabajo*. v. 6, n. 14, p. 174-184.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 828-836.
- Somarriba, N. y Pena, B. (2005). Un indicador sintético de

- calidad de vida laboral para las provincias españolas. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 332-343. Recuperado de: www.ruct.uva.es/pdf/RUCT6.pdf
- Universidad Siglo 21. (2018). *Informe brecha femenina en la calidad de vida y bienestar laboral. Observatorio de tendencias sociales y empresariales*: México.
- Manni, Luciana (2010). Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. *La Aljaba*. Segunda época, 14, 135-156.
- Solé, Carlota y Sonia Parella (2004). Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales «exitosas». *RES*, 4, 67-92.
- Zicavo, Eugenia (2013). Dilemas de la maternidad en la actualidad: antiguos y nuevos mandatos en mujeres profesionales de la ciudad de Buenos Aires. *La Ventana*, 38, 50-87.