

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**INFLUENCIA QUE EJERCEN LAS CONDICIONES LABORALES, FÍSICAS Y
SISTEMAS DE GESTION DE CALIDAD EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLOGICO DE ENSENADA**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACION

PRESENTA

CARMEN LETICIA COTA SALGADO

Ensenada, Baja California

Mayo del 2010

Para Carlos, mi regalo.

Agradecimientos

A todos los Docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada por su valiosa participación en el desarrollo de esta investigación, al Director Ing. Valente Lares Bocanegra por permitirme desarrollarla y al Lic. Cesar Guerrero Sandoval, Sub Director Administrativo por toda la ayuda e información brindada.

A mi Directora de Tesis, la Dra. Blanca Rosa García Rivera, por todo el apoyo y consejos que para el desarrollo de este trabajo me brindara. A la Dra. Mónica Lacavex Berumen por sus contribuciones para el enriquecimiento de este trabajo. A la Dra. Andrea Spears Kirkland por su guía desde el primer contacto con este proyecto.

Resumen

La certificación ISO 9001:2000 y el inicio de los procesos de acreditación implican cambios en la Calidad de Vida Laboral (CVL) de los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada (ITE), tales como los elementos que integran las condiciones laborales dictadas por seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia; las condiciones físicas integradas por infraestructura, mobiliario y equipo, además de la implementación de sistemas de calidad conformados por los procesos de acreditación de las carreras, certificación y normatividad con la CVL. Se aplicó un instrumento de evaluación de la CVL integrado por 35 *ítems*, para ser calificado en escala de Likert, por el universo de 82 docentes del Instituto, al que el 93.9% respondió, los datos fueron analizados por medio del programa SPSS. Este estudio muestra que el 73.6% de la población entrevistada dice sentirse seguro con su permanencia en la institución al menos por 3 años, se agrega que el 70.2% considera que existe igualdad de oportunidades para su desarrollo sin importar el sexo. El 81.8% dice contar con libertad de cátedra. Por ende, el nivel de seguridad, igualdad de oportunidades e independencia marca condiciones favorables para la CVL, mientras que no ocurre lo mismo con la evaluación de las compensaciones. Por otra parte las condiciones físicas dictadas por infraestructura y mobiliario en general son calificadas favorablemente, no así el equipo y el 80.6% concuerda en que debe prepararse más como producto de los procesos de acreditación y lograr la permanencia dentro del ITE.

Palabras Claves: Calidad de vida laboral, condiciones de trabajo, docentes universitarios.

Tabla de Contenido

Introducción	1
Capítulo 1. Marco Contextual	6
1.1. Certificados de Calidad	6
1.1.1. Certificados en Servicios de Educación	8
1.1.2. Sistemas de Acreditación aplicables a Servicios Educativos	10
1.2. Proceso de acreditación	14
1.2.1. Certificados de Calidad del proceso educativo del Instituto Tecnológico de Ensenada	16
Capítulo 2. Marco Teórico	20
2.1. Calidad de Vida Laboral	
Capítulo 3. Metodología	31
3.1. Características de la población	31
3.2. Descripción del instrumento	36
3.2.1. Análisis de confiabilidad del instrumento	37
3.3. Matriz de congruencia	37
3.4. Objetivos	38
3.5. Hipótesis	39
3.6. Variables	40
3.6.1. Variables y dimensiones	41
Capítulo 4. Análisis y Resultados	46
4.1. Análisis de los datos	46
4.2. Hallazgos	78
4.3. Contraste de hipótesis	92
Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones	94
5.1. Conclusiones	94
5.2. Modelo propuesto	96
5.3. Recomendaciones	97
Anexos	97
Referencias	1xx

Lista de Tablas

Número		Página
1.1	Ocho principios en la calidad de las Instituciones de educación empleados en el Instituto Tecnológico de Ensenada	8
1.2	Organismos responsables de la acreditación en el ámbito nacional	10
2.1	Principales factores determinantes de la calidad de vida en el trabajo	24
2.2	Elementos diversos de la Calidad de Vida Laboral	27
3.1	Sexo del docente	31
3.2	Edad del docente	32
3.3	Grado académico del docente	32
3.4	Tipo de contratación	33
3.5	Sexo del docente y tipo de contratación	33
3.6	Sexo del docente y grado académico	34
3.7	Tipo de contratación y grado académico	34
4.1	Cambios en las proporciones de docentes por sexo	78
4.2	Hallazgos	79
4.3	Correlación bi variada de Pearson	92
4.4	Contraste de hipótesis	93

Lista de Gráficas

Número		Página
3.1	Antigüedad por sexo del Docente	31
4.1	Sexo del Docente y seguridad	48
4.2	Sexo del Docente y compensaciones	49
4.3	Sexo del Docente e igualdad de oportunidades	50
4.4	Sexo del Docente e independencia	51
4.5	Grado académico y seguridad	52
4.6	Grado académico y compensaciones	53
4.7	Grado académico e igualdad de oportunidades	54
4.8	Grado académico e independencia	55
4.9	Tipo de contratación y seguridad	56
4.10	Tipo de contratación y compensaciones	57
4.11	Tipo de contratación e igualdad de oportunidades	58
4.12	Tipo de contratación e independencia	59
4.13	Sexo del Docente e infraestructura	60
4.14	Sexo del Docente y equipo	61
4.15	Sexo del Docente y mobiliario	62
4.16	Grado académico e infraestructura	63
4.17	Grado académico y equipo	64
4.18	Grado académico y mobiliario	65
4.19	Tipo de contratación e infraestructura	66
4.20	Tipo de contratación y equipo	67
4.21	Tipo de contratación y mobiliario	68
4.22	Sexo del Docente y procesos de acreditación	69
4.23	Sexo del Docente y certificación	70
4.24	Sexo del Docente y normatividad	71
4.25	Grado académico y proceso de acreditación	72
4.26	Grado académico y certificación	73
4.27	Grado académico y normatividad	74
4.28	Tipo de contratación y procesos de acreditación	75
4.29	Tipo de contratación y certificación	76
4.30	Tipo de contratación y normatividad	77

Introducción

Con la creciente tendencia en las organizaciones, tanto industriales, comerciales y de servicios, ya sean públicas o privadas, de la obtención de algún tipo de certificación de sus procesos, como las certificaciones de tipo ISO 9000, para lograr un mejor posicionamiento de mercado con respecto a sus competidores, se descuidan aspectos que son de suma importancia para el buen funcionamiento de la empresa. Tales aspectos incluyen el clima laboral en general, o bien las relaciones de las personas en el departamento y con el resto de la organización, los flujos de comunicación se modifican y las formas de colaboración también se ven afectadas como consecuencia de los mismos, aunado a esto, genera modificaciones en las formas y frecuencia de reportes que deben utilizarse en una organización.

La práctica docente y la educación en general, no se encuentran exentas de esta necesidad de certificaciones, sin embargo es un elemento de reciente aparición en las instituciones educativas de nivel superior tanto en México como en el resto del mundo. Particularmente la creación de Consejo para la Acreditación de la Enseñanza en Contaduría y Administración, A.C. (CACECA) en México, como un organismo certificador y de acreditación de la calidad de los programas académicos de las Instituciones de Educación Superior y miembro de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) a quien se otorgan facultades a partir del 28 de enero de 2003 vigente a la fecha por parte del Comité para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), quienes a su vez están facultados por la Secretaría de Educación Pública (SEP) para normar y evaluar distintos organismos de acreditación, en pro de la homogenización y actualización de todos los planes de estudio a nivel nacional. Por otra parte, CACEI o el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de Ingenierías, A. C., recibe su autorización por parte de COPAES el 6 de junio de 2002 y que se encuentra vigente a la fecha.

Debe considerarse que es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) con la propuesta para el libre tránsito de personas y servicios, el factor que brinda la pauta para el surgimiento de organismos especializados en acreditar los programas y planes de estudio de las instituciones de educación superior a nivel nacional, para con ello lograr la homogenización de criterios en torno al significado de la obtención de un grado de licenciatura, maestría o doctorado, tal y como ocurre en el Espacio Europeo de Educación Superior con la firma del acuerdo de Bolonia y que como herramienta cuenta con el *European Consortium for Accreditation in Higher Education* (McCausland, 2009).

El Instituto Tecnológico de Ensenada (ITE), que se encuentra certificado en diversos procesos a través de los sistemas de gestión de calidad por ISO 9001:2000 y en proceso de acreditación de sus carreras por CACECA y CACEI, nace a raíz de detectar la necesidad de atender a los estudiantes que debían desplazarse a la ciudad de Tijuana para continuar con sus estudios a nivel superior en el área de la Ingeniería y de aquellos alumnos que no podían hacerlo debido a su situación económica y se veía privados de la oportunidad de acceso a educación superior. Es con la intención de reducir ese rezago educativo que se establece una extensión del Instituto Tecnológico de Tijuana en Ensenada dentro de las instalaciones del Centro de Enseñanza Tecnológica del Mar. A la fecha, este Tecnológico tiene once años en operación como una institución independiente, con recursos e instalaciones propias y ofrece la formación de profesionistas en las carreras de Ingeniería Industrial, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Sistemas Computacionales y Licenciatura en Administración. Cabe hacer mención que el ITE es uno de los más de 130 Institutos Tecnológicos pertenecientes al Sistema Nacional, distribuidos en todo el territorio mexicano de los que, según estadísticas, han egresado más del 40% de todos los Ingenieros a nivel nacional, de acuerdo a los datos publicados en la página de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica. Actualmente el ITE atiende alrededor de 1400 alumnos en las diversas carreras que ofrece (datos proporcionados por el departamento de Servicios Escolares).

Todo esto genera cambios en el ambiente de la organización, algunos de ellos de características físicas por adecuaciones que deben implementarse, o bien en la estructuración del trabajo docente, lo que origina la siguiente pregunta:

¿De qué manera se ve afectada la calidad de vida laboral del personal docente del Instituto Tecnológico de Ensenada, considerando las condiciones laborales con relación a seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia; las condiciones físicas relacionadas a infraestructura, mobiliario y equipo; el perfil del docente y los sistemas de calidad por la implementación del Sistema de Certificación de la Calidad ISO 9001:2000 y los procesos de acreditación de las diversas carreras por los organismos externos de certificación?

Objetivos

Describir cómo afecta a la calidad de vida laboral, de los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada las condiciones laborales considerando seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia y correlacionarlas con el perfil del maestro y la implementación del sistema de calidad ISO 9001: 2000, y los procesos de acreditación de las diversas carreras en oferta, en los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada.

Objetivos específicos

Describir como impactan en la calidad de vida laboral las condiciones laborales con relación a seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia.

Describir como impactan en la calidad de vida laboral las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo docente considerando infra-estructura, mobiliario y equipo.

Describir como impactan el perfil de los docentes considerando su edad, sexo, grado, categoría y antigüedad en la calidad de vida laboral.

Describir como impactan en la calidad de vida laboral los sistemas de gestión de la calidad y los procesos de acreditación, de certificación, la normatividad y documentación.

La hipótesis general principal que este estudio presenta es que las condiciones laborales de seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia, así como las condiciones físicas de infraestructura, mobiliario y equipo en las que se desarrolla el docente del Instituto Tecnológico de Ensenada con los sistemas de gestión de la calidad implementados tienen una influencia directa tanto de carácter positivo como negativo en la calidad de vida laboral.

Justificación

Este estudio tiene como intención básica ser un vehículo que permita describir la influencia en la calidad de vida laboral del personal docente del Instituto Tecnológico de Ensenada con relación a la implementación del sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2000 y de los procesos de acreditación de las carreras, además de dar a conocer, si existieren inconformidades o sensaciones de rechazo hacia estos programas de certificación de la calidad, así como la descripción de los sentimientos favorables para los mismos.

Esta investigación intenta brindar un elemento de inicio hacia la generación de mecanismos y estrategias de motivación al personal docente y de apoyo para la enseñanza, que permitan mitigar las inconformidades o sentimientos contrarios a la continuidad de la certificación que se presenten, ya sea a través de brindar información más precisa de la importancia del sistema, o bien de los beneficios que esta genera, así como de la contribución que cada uno de los miembros de la organización tiene para el mantenimiento de los programas de estandarización de la calidad.

La descripción de los cambios dentro de las condiciones físicas, permitirán hacer de conocimiento general de las mejoras que en este rubro existieren como producto del proceso mismo de obtención y mantenimiento de las certificaciones, como son las adecuaciones del centro de información, o el programa de mantenimiento preventivo y correctivo de los edificios, entre otros.

Este es un estudio descriptivo y correlacional que permitirá establecer el vínculo entre la calidad de vida laboral de los docentes del ITE y las condiciones laborales dictadas por el nivel de seguridad, las compensaciones, la igualdad de oportunidades y el nivel de independencia percibido; además de las condiciones físicas determinadas por la infraestructura, el equipo y mobiliario y los sistemas de gestión de la calidad definidos por los procesos de acreditación, la certificación ISO 9001:2000 y la normatividad que esta impone, para lo que se diseñó una encuesta de 35 preguntas a la que respondieron 77 de las 82 personas que integran la planta docente del ITE, es decir el 94%.

Esta investigación se encuentra dividida en 5 capítulos, de los cuales el primero atiende al marco contextual acerca de los sistemas de gestión de la calidad en general, y en particular los aplicables en el ámbito educativo, con especial énfasis a aquellos adoptados por el ITE. El segundo capítulo se refiere al marco teórico dentro del cual se analizan a diversos especialistas de la calidad de vida laboral, con el fin de reconocer en plenitud los elementos adoptados para el desarrollo de este trabajo. Dentro del tercer capítulo se abordará la metodología aplicada al análisis de los datos recolectados, presentando la matriz de congruencia y el análisis de confiabilidad del instrumento. Para el capítulo cuatro se consideró el análisis de los datos y la presentación de los resultados. La presentación de las conclusiones y recomendaciones se desarrolla en el capítulo cinco.

De todo lo anterior se tiene que la presente investigación intenta brindar una luz acerca del nivel de afectación que tienen los elementos que integran la calidad de vida laboral como variable dependiente de las condiciones de laborales, físicas y de la gestión de la calidad, según lo perciben los docentes clasificados de acuerdo a su sexo, nivel académico y tipo de contratación o plaza dentro del ITE.

Capítulo 1. Marco Contextual

Los sistemas y procesos de certificación de la calidad son diversos, sin embargo uno de los más utilizados es el otorgado por la Organización Internacional para Estandarización (ISO), que fue fundada en 1946 y tiene su sede en Ginebra, Suiza. A su vez está conformada por 149 países y cuenta con 224 comités técnicos entre los que han editado más de 15,000 normas internacionales. De acuerdo al Comité Europeo de Normalización, estas formas de estandarización nacen a raíz de la necesidad de unificar los criterios de calidad para el establecimiento de modelos o patrones plenamente reconocibles y estables (Anónimo, 2000).

Así mismo, las certificaciones de calidad dentro de la prestación de los servicios más aceptada a nivel internacional, es el conjunto de normas ISO que para los casos en particular aplica la ISO 9001:2000 que, de acuerdo a Franklin (2007), se aplica para la producción y prestación de servicios, además del control de los mismos. Agrega el autor que el proveedor debe llevar a cabo una planeación así como la producción y prestación del servicio en forma controlada y que estos controles deberán ser, cuando cada uno de ellos aplique y son la disponibilidad de la información que describa las características del producto, la disponibilidad de instrucciones de trabajo cuando sea necesario, el uso de equipo apropiado, la disponibilidad y uso de dispositivos de seguimiento, medición y la implementación de actividades de liberación, entrega y posteriores a la entrega.

Sumados a los sistemas de gestión de la calidad, se encuentran los sistemas de acreditación para todas las carreras que se ofrecen dentro del sistema de educación superior. Cabe hacer mención que este proceso puede resultar largo y arduo, pero sobre todo muy costoso para la institución educativa que pretenda ser acreditado.

1.1 Certificación de la Calidad

De acuerdo a Pezzella (2002), la necesidad de obtener certificados de calidad se ve reforzado por el intercambio comercial a nivel internacional dado que, con la finalidad de

ofrecer bases confiables para la estandarización de los bienes y servicios para una competencia justa y sana, cada elemento integrante de un producto debe estar certificado y con ello garantizar un estándar apropiado a todo lo largo de la creación del nuevo producto, esto tiene como consecuencia natural facilitar el intercambio económico entre distintos sectores. Otro de los beneficios que resultan de los procesos de estandarización, normalización y certificación es que los certificados que la empresa obtenga y que hayan sido emitidos por organismos con reconocimiento internacional, se exhiben y aceptan como prueba de compromiso de mejora continua y desarrollo organizacional.

De acuerdo a Gálvez (2006), es posterior a la Segunda Guerra Mundial, particularmente en la década de los años cincuenta cuando en Japón surge la intención del control de la calidad no al final del proceso productivo, pero a todo lo largo del mismo a través de técnicas preventivas del error. Este nuevo concepto es conocido como Calidad Total, incluyendo aquí, la mejora continua en una búsqueda permanente. No es sino hasta los sesentas que estos conceptos se incluyen en la educación en forma generalizada, cuando se impulsan los estudios sobre formación y crecimiento económico con la planificación y evaluación de los sistemas educativos.

Para Harvey y Green, la calidad en la Educación Superior es clasificada en 5 categorías primordialmente; la primera es considerar a la calidad como excepción, en este punto se destaca el prestigio de la universidad, pero carece de elementos precisos, puede considerarse las mejores instalaciones, los mejores maestros, el mejor alumnado, pero sin patrones o estándares cuantificables. La segunda categoría describe a la calidad como perfección o consistencia de los procesos, en esta se considera a los procesos de calidad como aquellos que se ajustan a lo especificado, es decir la calidad es una cultura o proceso de prevención. Sin embargo el problema mayor que enfrenta al tratarse de procesos de educación, es que no se pueden definir la ausencia de defectos. La siguiente categoría es la de calidad como un ajuste de propósitos, donde se consideran las entradas, las metas y los resultados obtenidos y la medida en que estos satisfacen las expectativas y necesidades sociales. Para la cuarta categoría de calidad se considera a la relación del coste – valor que entraña considerar la inversión en dinero de ese sistema en particular

contra los resultados cuantificables que por el se obtienen. La categoría que resta, es la de la calidad como transformación, en este punto debe considerarse que por su naturaleza, los servicios educativos realizan transformación en el cliente y no por él, y por tanto imposible de ser cuantificado y estandarizado dado que cada caso es particular e irrepetible (citado en Gálvez y Hung, 2006).

Para Toranzos (2001), la calidad puede ser una oportunidad de aprendizaje por la conjugación de elementos que se dan, considerando las características internas de la escuela, entre ellas el currículo, los docentes, los directivos y demás actores en el proceso educativo; así mismo se contemplan los elementos externos como son las familias de los educandos, el entorno socio económico y cultural. Agrega Toranzos que un sistema educativo de calidad es el que garantiza igualdad de oportunidades para todos los alumnos, procurando una integración favorable de todos los elementos ya mencionados, para el logro de un mejor aprendizaje.

1.1.1 Certificaciones en los servicios de Educación

El conjunto de normas ISO 9001: 2000 son aplicables plenamente al proceso educativo y se pretende, de acuerdo a lo publicado en la página electrónica del ITE a través del establecimiento de un Sistema de la Gestión de la Calidad que, en primer lugar, se garantice la calidad del aprendizaje del alumno y tener un enfoque de mejora continua en los procesos y servicios de la institución educativa. Aunado a esto, permitir contar con indicadores cuando se implementa y mejora la eficacia del sistema de gestión de calidad para aumentar la satisfacción del alumno mediante el cumplimiento de sus requisitos

Los ocho principios de la calidad ISO 9000 y aplicables a la institución educativa son:

Tabla 1.1 *Ocho principios de calidad de las instituciones educativas empleados por el Instituto Tecnológico de Ensenada*

Enfoque al cliente	Enfoque de sistemas para la gestión
Liderazgo	Mejora continua
Participación del personal	Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones
Enfoque basado en procesos	Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor

Fuente: Instituto Tecnológico de Ensenada (2009).

El principio de enfoque al cliente entraña, en primer lugar, que a quien se define como cliente es el alumno inscrito en la institución educativa, a quien debe proporcionársele un servicio en atención a sus necesidades de formación profesional, a través del cumplimiento de los planes y programas educativos.

Continuando con la descripción de los ocho principios de calidad, Vázquez (2008) explica que el liderazgo se refiere, primordialmente, a mantener un clima organizacional en el cual sea posible el desarrollo de las personas involucradas en el proceso de generación de bienes y servicios. Mientras que el concepto de enfoque basado en procesos corresponde a que el objetivo o las metas que se pretenden alcanzar serán resultan más accesibles si desde el inicio se mantienen claras y todos los recursos y actividades van encaminadas a ese logro como parte de un proceso.

Por otra parte, el enfoque de sistemas para la gestión, de acuerdo a Vázquez (2008), consiste en identificar un sistema donde todos los procesos se encuentren interrelacionados, con el consecuente incremento de la eficacia y eficiencia de la organización. El principio de mejora continua es de corte filosófico preponderantemente, e implica que la organización deberá estar en la búsqueda constante de crecimiento no solo en rentabilidad pero dispuesta a brindar, entre otras cosas, un mejor ambiente

laboral. Se considera también que la toma de decisiones basadas en hechos corresponde a que toda decisión efectiva se fundamenta en el análisis de toda la información disponible. Con respecto a relaciones con los proveedores mutuamente beneficiosas, se debe anotar que una organización y todos sus proveedores son mutuamente interdependientes, por lo que mantener relaciones que beneficien tanto a uno como al otro es garantía de supervivencia en un mundo altamente competitivo.

1.1.2. Sistemas de acreditación aplicables a servicios de Educación

De acuerdo a McCausland (2009), el espacio Europeo de Educación Superior procura la movilidad estudiantil en grados de licenciatura, maestría y doctorado, además de la movilidad nivel profesional a través de la firma de la declaración de Bolonia en 1999, hasta el momento integrada por 46 naciones europeas en un intercambio de experiencias en búsqueda de convergencia.

De acuerdo a Gálvez y Haug, (2006) el proceso de Bolonia pretende conducir a las reformas educativas que, dentro del espacio europeo de Educación Superior, resulten homologables, coherentes pero también competitivas, que cuenten además con niveles de calidad prefijados y acreditados. Es precisamente este punto el que resulta más difícil de conciliar, dado que la mayor parte de los países integrantes de la Unión Europea (UE), han creado agencias de acreditación para la educación propias con influencia a nivel nacional. Por tanto lo que resulta indispensable es la homogenización de los criterios para acreditaciones de cada una de ellas, de forma tal que les permita convertirse en transnacionales, por lo menos que cubran todo el territorio de la UE. En este proceso de la creación de la organización única que funcione para todas y cada una de las naciones integrantes de la UE, es que el *European Consortium for Accreditation in Higher Education* trabaja para extender la validez de las acreditaciones mas allá de las fronteras.

Gálvez y Haug (2006) publican una lista de los organismos responsables de la acreditación para la educación superior y que se muestra en la Tabla 1.2:

Tabla 1.2 *Organismos responsables de la acreditación en el ámbito nacional*

PAÍS	
	UNIÓN EUROPEA
ALEMANIA	Consejo de Acreditación Instituto para el Aseguramiento de la Calidad, la Certificación y la Acreditación (ACQUIN) Conferencia de Rectores de Educación Superior - Aseguramiento de la calidad de proyectos
BÉLGICA	Consejo Interuniversitario Flamenco Consejo de Instituciones Flamencas de Educación Superior
FRANCIA	Comité Nacional de Evaluación Inspectorado General de Educación y Desarrollo (IGAENR)
ITALIA	Comisión Nacional para la Validación del Sistema Universitario
HOLANDA y BELGICA	Organización para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior Asociación de Universidades de Formación Profesional (HBO-Raad) Organización de Acreditación para Holanda y Flandes (NVAO) Aseguramiento de la Calidad en las Universidades Holandesas (QANU)
DINAMARCA	Instituto Danés de Evaluación
IRLANDA	Consejo de Acreditación de Educación y Formación Superior Autoridad en Educación Superior (HEA) Autoridad Nacional de las Cualificaciones
REINO UNIDO	Agencia de Acreditación de la Calidad para la

	Educación Superior (QAA)
GRECIA	En vías de creación de un Consejo Nacional para la Certificación de Calidad y la Evaluación (ESDAP) en Educación Superior
ESPAÑA	Agencia Nacional para la Evaluación de la Calidad y la Acreditación
PORTUGAL	Consejo Nacional de Acreditación de la Enseñanza Superior (CNAVES)
AUSTRIA	Consejo Austriaco de Acreditación Consejo de Acreditación de Estudios Superiores Aplicados Agencia Austriaca para el Aseguramiento de la Calidad (AQA)
FINLANDIA	Consejo Finés de Evaluación de la Educación Superior
SUECIA	Agencia Nacional para la Educación Superior
CHIPRE	Consejo de Acreditación y Evaluación Educativa (CEEAE)
ESLOVAQUIA	Comisión de Acreditación
ESTONIA	Centro para la Acreditación de la Educación Superior
HUNGRÍA	Comité de Acreditación
LETONIA	Centro para la Evaluación de Calidad en Educación Superior
LITUANIA	Centro para la Evaluación de Calidad en Educación Superior (CQAHE)
REP. CHECA	Comisión de Acreditación del gobierno de la República Checa
	PAÍSES CANDIDATOS
RUMANÍA	Consejo Nacional de Evaluación Académica y Acreditación
	EUROPA - ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO

NORUEGA	Agencia Noruega para la Acreditación de la Calidad de la Educación
ISLANDIA	División de Evaluación y Supervisión del Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura
	EUROPA - OTROS PAÍSES
ALBANIA	Agencia Albanesa de Acreditación para la Educación Superior
SUIZA	Centro de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de las Universidades Suizas (OAQ)
RUSIA	Centro de Acreditación Nacional de la Federación Rusa (NAC)
	AMERICA LATINA
ARGENTINA	Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU)
BRASIL	Sistema Nacional de Reconocimiento de la Enseñanza Superior
CHILE	Consejo Superior de Educación (CSE)
COLOMBIA	Consejo Nacional de Acreditación
MÉXICO	Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES)
	OTROS
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	Comisión de Acreditación para Universidades Públicas y Privadas (WASC) (carreras técnicas) Comisión de Instituciones de Enseñanza Superior / Asociación de Nueva Inglaterra de Escuelas y Universidades (NEASC)
CANADÁ	Comisión de Evaluación de la Enseñanza Universitaria (CEEC)
JAPÓN	Asociación de Acreditación Universitaria de Japón (JUAA)

Fuente: Gálvez y Haug (2006).

De todo lo anterior se concluye que el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) es considerado como el certificador de nivel internacional para la calidad de las organizaciones dedicadas a la educación a nivel superior en México.

1.2. Proceso de acreditación

De acuerdo a los manuales aplicables y a la experiencia por la directa participación en el proceso mismo de autoevaluación dentro del ITE, el primer paso que se debe dar en el proceso de la acreditación de las carreras que una institución educativa provea a la sociedad, es la visita de los representantes de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) para someterse a una revisión evaluadora.

Previo a esta primera visita de evaluación, debe desarrollarse una autoevaluación de los recursos de la organización a través de la aplicación de cuestionarios que son llenados dentro de la institución educativa y por personal adscrito a la misma. Para este punto en el proceso, es recomendable que sea el responsable directo de la operación de cada carrera quien lo efectúe, considerados como tales al director o coordinador de la misma, ellos deberá remitir el resultado del autoanálisis a CIEES para que con ello se programe la visita de los evaluadores.

En el momento de la autoevaluación que, para describirlo se usa como apoyo la experiencia en el proceso ya superado por el ITE, es donde se analizan todas las fortalezas y debilidades de la institución educativa, atendiendo a 4 ejes principales, que a su vez contienen 61 indicadores o preguntas generadoras de información y que se encuentran distribuidos en 10 diversas carpetas para facilitar el procesamiento de la misma información así como la integración del respaldo con pruebas documentales de lo declarado en el mismo formato de autoevaluación, en el que se ha participado activamente durante el proceso iniciado por el ITE .

Estos cuatro ejes son:

I **Intencionalidad**, que contempla la normatividad y políticas generales, lo que implica la misión y visión de la institución así como del programa educativo. El segundo punto de

este eje es la planeación y evaluación del programa, que lo integran los planes de desarrollo y mejora continua, además de los programas de aseguramiento de la calidad.

II **Estructura**, dentro de este eje, se contempla el plan de estudios, el modelo educativo, los fundamentos de ese plan de estudios, el perfil de egreso, el cumplimiento temático, los métodos de enseñanza - aprendizaje, la utilización de tecnologías educativas, entre otros. Dentro del apartado de alumnos, se encuentra el ingreso de estudiantes, la trayectoria escolar, programas de titulación y educación continua, así como la movilidad e intercambio estudiantil. En este eje están comprendidas además las evaluaciones que se apliquen a los docentes, estímulos al personal académico, las cargas diversificadas, además de los programas de superación académica. Deberán también describirse los servicios de apoyo a estudiantes como son asesorías durante el proceso de aprendizaje, programas de apoyo para la inserción laboral, entre otros.

III **Infraestructura**, en este apartado se contemplan todas las instalaciones de la institución educativa, entre ellas laboratorios, talleres, biblioteca servicios de cómputo, espacios para profesores, así como los servicios de apoyo y programa de seguridad e higiene.

IV **Resultados e impacto**. Aquí se analiza la trascendencia del programa educativo, la productividad académica tanto en docencia como en investigación, la creación artística, dirección de tesis, tesinas y proyectos terminales o profesionales así como la vinculación con los sectores productivos, vínculos formales y de la sociedad en general.

Una vez que los evaluadores que asigne CIEES visitan las instalaciones y revisan todas las pruebas documentales que soportan la información dada en la autoevaluación, además de realizar entrevistas con algunos miembros de la planta docente escogidos en forma aleatoria, con diversos grados de calificación y distintas formas de contratación, también se entrevistan con alumnos de diversos grados de preparación en la institución educativa, así como con egresados y miembros del sector productivo, empleadores y funcionarios de dependencias gubernamentales, deberán emitir un reporte verbal de salida con el que informan a los representantes de la institución educativa *grosso modo* de la impresión que

tienen de la organización y que, una vez procesada la información, tomará alrededor de dos meses el envío de la calificación obtenida en esta evaluación. Los resultados pueden ser como sigue:

Nivel 3: En este caso, el programa educativo requiere de dos o más años para lograr cumplir con los requerimientos para someterse a un proceso de acreditación por cualquier organismo que aplique, en este nivel se ubican instituciones que requieren tanto de equipamiento, como se fortalecer su normatividad, mejora de la planta docente, entre otros.

Nivel 2: En este caso se requieren de uno a dos años para cumplimentar con los requisitos solicitados en el programa de calidad, podría ser el caso de que la institución educativa requiera mayor preparación para su planta docente.

Nivel 1: Es la calificación más alta que puede recibir una institución educativa en este proceso y es porque cumple con todos los requisitos para que su programa académico sea reconocido dado que atiende a todos los lineamientos establecidos por COPAES.

1.2.1. Certificación de la calidad del proceso educativo del Instituto Tecnológico de Ensenada

La implementación de los sistemas de certificación de Calidad como lo son el ISO 9001:2000, genera modificaciones en las formas y frecuencia de reportes que deben utilizarse en una organización. En el caso particular de una institución educativa, se pueden mencionar como ejemplos los reportes de inicio de semestre, los reportes de avances programáticos, los reportes de calificaciones que se generan en cada evaluación, los de instrumentación didáctica, en el que se describen las actividades que el personal docente pretende desarrollar durante el semestre de trabajos educativos con la finalidad de cumplir con el programa específico de cada materia.

Por lo anterior es que a través de un sondeo utilizando entrevistas con el personal docente del Instituto Tecnológico de Ensenada (ITE), en un primer intento por medir la

calidad de vida laboral, se revela una inquietud por el cambio en el clima de trabajo que se ha suscitado posterior a la implementación del sistema de calidad ISO 9001:2000, particularmente, declaran los entrevistados, las cosas han cambiado por la instauración de estos procesos y ahora se percibe una sensación constante de encontrarse a prueba a través de las revisiones periódicas del desempeño de las que ahora son objeto como parte integral de los diversos procesos certificados a través del sistema de calidad ISO 9001:2000, esta sensación se ve exacerbada por los procesos de acreditación de las carreras que en el ITE se imparten, dado que a raíz de la implementación de la certificación del sistema de Calidad ISO 9001:2000, se han generado modificaciones en el número y forma de reportes que cada miembro del personal docente, sin importar el tipo de contratación por la que se encuentren laborando en el Instituto, debe desarrollar reportes al inicio, durante y al final del semestre. Cada uno de estos reportes consume una cantidad de tiempo considerable en su elaboración. Como ejemplo se pueden mencionar los reportes de avances programáticos que deben consignar información de partida del plan descriptivo de cada materia, con tiempos para atender cada una de las unidades de aprendizaje que la integran de acuerdo a lo que marcan los lineamientos del Sistema de Gestión de Calidad del proceso educativo.

Continuando con otros reportes que deben atenderse previo al inicio del semestre por cada uno de los integrantes del personal docente, se tiene el de instrumentación didáctica, en el que se describen los medios por los cuales se pretende dar a conocer a los alumnos el material que contempla la unidad a estudiar, como ejemplos de estos medios se encuentran la integración de mesas redondas, equipos de trabajo, elaboración de mapas mentales o conceptuales, investigaciones de campo o bibliográficas, tipo de exposiciones que hará el maestro, entre otros, además de asignar un valor porcentual dentro de la calificación de la unidad de estudio a cada uno de estos instrumentos. Debe considerarse que estos reportes iniciales consumen una cantidad de tiempo considerable en su elaboración, además de requerirse una preparación previa a través de un curso de duración de 30 horas, para que cada uno de los maestros sea capaz de requisitarlo en forma apropiada.

Por otra parte la planeación que fue consignada en papel, tiene 3 revisiones durante el curso normal del semestre, es decir, se hacen reportes a cada jefe de departamento académico de los avances reales comparados con el programa con una separación promedio de 1 mes, en el que se describen los resultados de los alumnos en cada una de las evaluaciones por unidad de aprendizaje, estos reportes estarán acompañados de las listas de calificaciones describiendo cada uno de los rubros que se evaluaron con sus respectivos porcentajes en el producto final, además deberá acompañarse de copias de los instrumentos de evaluación aplicados a los alumnos, engrosando con ello el expediente de cada uno de los docentes en forma considerable, agréguese a todo esto el reporte final, que describe las calificaciones de los alumnos y el tipo de evaluación y oportunidad para acreditación de la materia.

Es importante mencionar que el llenado de formatos no es garantía de cumplimiento por parte del personal docente de los objetivos dentro del aula, para lo que dentro del proceso de control interviene la calificación que los alumnos mismos, es decir los usuarios del servicio que provee el personal docente hacen de su desempeño. Por otra parte, el incumplimiento en la entrega de los reportes en tiempo y forma por parte de los docentes de base, acarrea la cancelación del documento denominado de liberación, que le impide solicitar becas al desempeño docente, promociones, entre otros beneficios.

En otro orden de ideas, debe mencionarse que este sistema de reportes resulta incompatible, de alguna forma, con el nuevo modelo educativo de enseñanza centrado en el aprendizaje dado que en él se plantea, son los alumnos quienes deben ser los principales constructores del conocimiento para lo que se debe avanzar al ritmo que estos alumnos requieran y no al ritmo proyectado en papel.

Dentro de los beneficios que la organización contempla para la implementación del sistema de gestión de la calidad están el cumplimiento de los requisitos de los alumnos; Administración basada en enfoque de procesos; Creación de una cultura de servicios y calidad; Capacitación constante de todo el personal; Estandarización de métodos y procedimientos; Establecimiento de proyectos para mejora de los servicios otorgados.

Otro de los certificados en los que el ITE como organización, es decir tanto sus directivos, como su personal docente y de apoyo a la educación pretende obtener, es la acreditación de las carreras que en él se imparten. El avance que en este proceso se tiene es que en octubre de 2008 un grupo de evaluadores de del Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) visitó el ITE para dictaminar el nivel de calificación que la organización educativa alcanza, en esa visita, se logró obtener el nivel no. 2 para las carreras que se sometieron a evaluación, que son Ing. Electrónica, Ing. Electromecánica, Ing. Industrial y Lic. en Administración. El siguiente paso en el proceso es asistir a los cursos de preparación que ofrecen tanto CACECA como CASEI, organismos descritos en el apartado anterior, en la cuarta semana del mes de Octubre de 2009.

Con todo lo anterior es posible apreciar que la carga de trabajo para los empleados de la organización, tanto docentes como de apoyo a la educación, se ve incrementada considerablemente, sin embargo, es a través de todo este nuevo quehacer que se logrará un mejor posicionamiento en el mercado laboral a los egresados del ITE, dado que y de acuerdo con los especialistas, los certificados de acreditación que se buscan actualmente, brindarán una ventaja competitiva a la institución.

Capítulo 2. Marco Teórico

En este capítulo se abordarán elementos que permitan la identificación de la calidad de vida laboral de acuerdo a diversos especialistas reconocidos a nivel internacional, así mismo se justificará la elección de los elementos que se consideran como los más representativos para su evaluación dentro del ITE, razón de este estudio.

2.1 Calidad de Vida Laboral

Dentro de los elementos identificables como integrantes de la calidad de vida laboral de acuerdo a Almudena y Agulló (s.f.), se encuentran el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, la motivación hacia el trabajo, la satisfacción laboral, eficacia y productividad organizacional, condiciones del entorno socioeconómico, bienestar tanto físico como psicológico y social, las relaciones interpersonales, participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas, así como de decisiones sobre su puesto de trabajo, autonomía en la toma de decisiones, entre otros.

La calidad de vida laboral de acuerdo a lo publicado por la Escuela de Ingeniería Civil de la Universidad de Santiago de Chile (s.f.) en su revista Maletín *Gasfiter* se refiere al carácter positivo o negativo del ambiente laboral, y entre los elementos que propone debe comprenderlo, están los sistemas equitativos de premios, el interés por la seguridad de los trabajadores y la participación de los mismos en diseño de los puestos. Otros elementos que resultan deseables para una calidad de vida laboral apropiada son el desarrollo de habilidades, reducción del estrés ocupacional, así como relaciones de cooperación entre la dirección y los empleados.

Si se compara esta definición con lo que plantean Davis y Newstrom (1997) y describen como empoderamiento, se encontrarán elementos en común, primordialmente el de interés que manifiestan los empleados en participar en el diseño de los puestos así como el conocimiento del impacto de su desempeño, especialmente cuando esto es alto, en el producto final. Dentro del mismo proceso estos autores mencionan que, para incrementar

la sensación en el trabajador de su empoderamiento deberá eliminarse, en primer lugar, las condiciones de carencia de poder a través del cambio, el liderazgo, un sistema de retribuciones. Aunado a esto, debe existir una promoción de la eficacia personal en el trabajo a través del dominio de las labores, reforzamiento apoyo y modelos a seguir por el trabajador. Para lograr una percepción de empoderamiento, debe brindársele al empleado un significado en el trabajo que desempeña, otorgándole un alto valor y fomentando el desarrollo de talentos especiales del trabajador.

Para Bateman y Snell (2005), la calidad de vida laboral está determinada por ocho categorías o elementos y estos a su vez, marcan la satisfacción del empleado generando para él un lugar de trabajo más acorde a sus necesidades, creando un lugar de trabajo en el que los empleados aumenten su bienestar. Estas categorías son en primer lugar compensaciones adecuadas y justas conforme a lo que el empleado percibe que es su desempeño y que sean acordes a los que reciben como compensación sus colaboradores y pares. El brindar un ambiente seguro y saludable, libre de elementos de riesgo para el desempeño laboral y de la salud del trabajador. A esto debe agregarse que se permita el desarrollo de habilidades humanas, evitando el convertir al empleado en algo similar a una maquina de ensamble. Otro importante elemento es la existencia de seguridad y posibilidad de crecimiento personal, es decir, permitir al empleado sentir que podrá permanecer en la organización por un periodo largo de tiempo, que pueda sentirse seguro de conservar su empleo y con la oportunidad para lograr su desarrollo personal y laboral a través de la capacitación. El ambiente social libre de prejuicios que estimule la identidad personal, así como el sentido de comunidad y movilidad ascendente, evitando la construcción de *techos de cristal* que impidan el crecimiento para el empleado. El siguiente elemento que se contempla, es el constitucionalismo o derechos de intimidad del personal, disentiimiento y proceso justo, es decir, respeto para los trabajadores, justicia y equidad en el trato.

Continuando con las categorías que determinan la calidad de vida laboral para Bateman y Snell, debe considerarse un punto de trabajo que minimice la reducción del tiempo libre del personal y desatención a las necesidades de la familia, es decir, no incurrir en abusos

en los horarios de trabajo, horas extras, rotación de turno, cambios de domicilio o trasposos a otras unidades estratégicas que obliguen al trabajador a pasar más tiempo en el trayecto a y desde casa, entre otros, aunado a todo lo anterior están las acciones socialmente responsables por parte de la organización, demostrando compromiso más allá del contrato laboral para con los empleados y compromisos con el desarrollo de la sociedad en general como puede ser el caso de la protección al medio ambiente, es decir, ser más ecológica.

Retomando los elementos del concepto de Bateman y Snell (2005), se encuentra que el punto central es la Equidad y con intención de aclararlo se debe anotar que, de acuerdo a Hellriegel, Jackson y Slocum (2005), esta teoría maneja que los empleados juzgan si son tratados con equidad cuando establecen comparaciones entre sus resultados y los de sus compañeros de trabajo considerando el tiempo en el que logran dichos resultados, el nivel de preparación, educación, esfuerzo, así como el compromiso con la organización, entre otros elementos y este conglomerado de atributos es comparado con las compensaciones que ellos reciben por la labor desempeñada, los sentimientos de significado de la tarea, así como la responsabilidad asociada a los empleos, los ascensos de nivel jerárquico y aumentos de salario, entre otros.

El concepto de Calidad de Vida Laboral, de acuerdo a Navajas (2003), se origina en Europa en los años setentas, en lo que se reconoce como una búsqueda de democracia industrial y producto de justicia política considerando para ello aspectos de grupos, poder y democracia. Este mismo autor sugiere que para llegar a la gestión de la calidad es, precisamente, esta procuración de la calidad de vida laboral el primer paso. Como segunda escala antes del desarrollo pleno de la gestión de calidad, se propone la irrupción de los círculos de calidad que tienen énfasis en la producción y a la calidad misma, articulándola como un elemento o herramienta de competencia. Todo lo anterior da lugar a la creación de la gestión de la calidad en pleno y lo describe como el más potente juego de herramientas disponibles para la creación del cambio organizacional (Navajas, 2003). Los sistemas de gestión de calidad que ejemplifica el texto son el conjunto de normas ISO 9000, el sistema *just in time*, además del sistema *lean production*, entre otros.

Es Chiavenato (2005), quien hace coincidir los conceptos de calidad de vida laboral y calidad de vida en el trabajo, dado que la descripción que él hace de la segunda, contempla más o menos los mismos factores clave que los estudiosos de la calidad de vida laboral han propuesto y estos son en primer lugar las condiciones del trabajo que son dadas por limpieza, higiene, orden, protección y seguridad. El siguiente elemento es la salud, que está contemplada por la asistencia al empleado y su familia, la educación y la toma de conciencia de la salud ocupacional. Un tercer factor por el orden expuesto es la moral y la describe como la identidad con la tarea, las relaciones interpersonales, así como el reconocimiento y la retroalimentación, aunado a la orientación hacia las personas. La lista de elementos que se proponen en el documento prosigue con la remuneración considerando que debe ser equitativa tanto a nivel interno de la organización como hacia el exterior y con las demás empresas del giro o competencia. El quinto elemento que menciona es la participación, donde la creatividad, la expresión personal y la repercusión de las ideas aportadas en el ámbito laboral son los elementos que mejor la describen.

La comunicación es, de acuerdo a Chiavenato (2005), el siguiente elemento integral y para describirla se destaca el conocimiento de las metas organizacionales así como el flujo de la información en conductos formales. La imagen corporativa toma el séptimo lugar en esta guía y se le describe como la identificación del empleado con la empresa, la imagen interna y externa así como su responsabilidad comunitaria, y enfoque al cliente.

Los elementos restantes en este catalogo de factores claves para definir la calidad de vida en el trabajo son las relaciones entre el jefe y el subordinado y la organización del trabajo. Para las relaciones jefe – subordinado debe donde el apoyo socioemocional tiene gran importancia lo mismo que la orientación técnica y la igualdad en el trato hacia los empleados, a lo que se suma la administración a través del empleo. Para la organización del trabajo se consideran las innovaciones en la organización, la integración de grupos de trabajo, así como la variedad y el ritmo que se le impongan al mismo.

Para Dessler (1996), la calidad de vida en el trabajo puede ser definida como el grado en que los empleados pueden satisfacer sus necesidades personales importantes en el

trabajo, lo que entraña factores tales como hacer un trabajo digno, condiciones de trabajo seguras e higiénicas, pago y prestaciones adecuadas, seguridad en el puesto, supervisor competente, retroalimentación en el desempeño del cargo, oportunidad de aprender y crecer en el trabajo, oportunidad de avanzar por méritos, clima social positivo y justicia y trabajo limpio.

De acuerdo a Fernández (1995, citado por Chiavenato, 2005), los elementos que conforman el modelo de calidad de vida en el trabajo son:

Tabla 2.1 *Principales factores determinantes de la calidad de vida en el trabajo.*

1ra	Competencia general	Apoyo socio emocional Orientación técnica Igualdad de trato Administración a través del ejemplo
2da	Identificación con la empresa	Identidad con la tarea Identificación con la empresa Imagen corporativa
3ra	Preocupación asistencial por los empleados	Asistencia a los empleados Asistencia a los familiares
4ta	Oportunidad efectiva de participación	Creatividad Expresión personal Repercusión de las ideas aportadas
5ta	Visión humanista de la empresa	Educación/toma de conciencia Orientación hacia las personas Responsabilidad comunitaria
6ta	Equidad salarial	Salarios con equidad interna Salarios con equidad externa

Fuente: Chiavenato (2005).

Mientras que de acuerdo a Koontz y Heinz (2001), la calidad de vida laboral es uno de los métodos de motivación más interesantes, así como un sistema de diseño de puestos y significativo avance para el enriquecimiento de los mismos. Es una combinación de

psicología, sociología industrial y organizacional, así como teoría y desarrollo de organizaciones, conjugación de teorías de motivación, liderazgo y relaciones industriales.

Para González (2006), un elemento fundamental para un alto nivel de calidad de vida laboral es la posibilidad real que tenga el individuo de ejecutar un trabajo en correspondencia con la capacidad y vocación que posee y donde la riqueza de contenido del trabajo esté presente, riqueza que será determinada por los elementos intelectuales que permitan que el trabajo sea un reto, pero con un grado de dificultad dentro de lo realizable, en el que se le permita desarrollar la iniciativa y creatividad, donde el individuo posea autonomía y se le presenten situaciones variadas.

El modelo presentado por González (2006) contempla integrar el respeto a la dignidad individual, donde todos los miembros de la organización deben ser tratados como seres humanos con independencia del puesto que ocupen, en este punto aclara que nadie tiene derecho a maltratar a otro y menos aun, un superior a sus subordinados.

Continuando con los elementos descritos por González se encuentra la libertad de determinar, dentro de las opciones existentes, la labor que más concuerde con las aspiraciones, vocación, capacidad y conocimientos del individuo, sin presiones de ningún tipo. La existencia de condiciones para elevar su calificación profesional y cultural como opción libre y voluntaria y en correspondencia con sus aspiraciones personales, ya sea que esta preparación se adquiriera a través de educación formal o autodidacta. Debe agregarse que para mejorar la calidad de vida laboral es necesario proporcionar el reconocimiento moral y material oportuno y público de los resultados alcanzados.

Para el establecimiento de condiciones laborales adecuadas se consideran, de acuerdo a González (2006), alimentación, transporte, orden, estética, comunicaciones, entre otros. La existencia de un clima laboral sin doble moral, sincero, participativo y de colaboración y ayuda mutua, con la posibilidad de realización de actividades culturales, recreativas y deportivas.

Para garantizar la seguridad de empleo, así como la posibilidad de ascender en correspondencia con la capacidad, conocimientos, resultados y meritos laborales, se contempla la presencia de mecanismos sindicales, políticos y judiciales que impidan la adopción de medidas arbitrarias contrarias a la ética, la moral, la ley y los objetivos del socialismo. Agrega que debe existir una garantía de la continuidad del proceso laboral con los medios y objetos del trabajo requeridos y con una correcta organización, producción y dirección, además de la seguridad y salud del entorno laboral del individuo.

Con relación a las compensaciones, se enmarca que el empleado debe recibir un salario en correspondencia con la calidad y cantidad de trabajo aportado y que le permita satisfacer sus necesidades. Considerando lo que puede ser calificado como empoderamiento, menciona que debe existir la posibilidad real de participación en todos los eventos del colectivo, principalmente en las decisiones que se tomen, teniendo una información clara y oportuna que permitan al individuo fundamentar sus opiniones así como el conocimiento de los resultados del evento.

Para Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño y Fernández (2006), la calidad de vida en el trabajo es una filosofía de gestión que realiza cambios culturales en pro de la mejora de la dignidad del trabajador, conjuntando los esfuerzos por incrementar la productividad y la moral, que pone énfasis en la participación de la gente, intentando eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía de la organización. Es decir, la calidad de vida en el trabajo pretende el desarrollo del trabajador y la eficiencia empresarial, proporcionando beneficios para ambos, entre ellos la evolución y desarrollo del trabajador, incremento en la motivación, disminución de la rotación de empleo, incremento de la eficiencia y satisfacción del trabajo, intentando la disminución de tasas de ausentismo, de quejas, tiempo ocioso, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La calidad de vida laboral es una disciplina muy compleja y desarrollada, con un campo de estudio muy amplio y diversificado de acuerdo con Duro (2003), ya que deben considerarse las características del trabajo, el nivel de satisfacción laboral, las condiciones y el enriquecimiento del trabajo, las características organizacionales, el desarrollo

personal y el clima organizacional. Para determinar esta calidad de vida laboral debe incluirse elementos tales como los intereses sindicales, organizacionales, académicos, socioculturales e individuales. Agrega Duro que pueden contribuir al campo del estudio de la calidad de vida laboral de manera directa o indirecta las aportaciones hechas por la Psicología Industrial desde sus orígenes.

De Miguel (2002), por otra parte, dice que la encuesta de la calidad de vida en el trabajo aplicada a más de 6000 casos en 17 comunidades autónomas en España por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, demuestra que la satisfacción laboral se incrementa cuando los ingresos se incrementan, mientras se alcanza una “posición acomodada”. Después de esto, se consideran factores extraeconómicos como son la disponibilidad de tiempo libre que, a medida que se asciende en la escala laboral, resulta un bien más escaso. Elementos adicionales para el incremento de la calidad de vida en el trabajo se consideran condiciones materiales en las que se labora, es decir la seguridad en el trabajo mismo.

Consideran Ayca y Canungo que la calidad de vida laboral está relacionada en forma directa no tan solo con la no existencia de estrés laboral excesivo, pero también con la satisfacción laboral, además de la implicación en el trabajo, siempre que no se incurra en alineación. Por otra parte Mardarás indica que la calidad de vida laboral está determinada por un trabajo sano en el cual no solo no se produzcan lesiones e intoxicaciones, pero además no provoque desgaste psicológico en los profesionales por excesivo estrés laboral (citado en Rodríguez, Campos, Jiménez y Martínez, 2007).

Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) consideran que la calidad de vida laboral está dictada por condiciones objetivas como son el medioambiente físico entre lo que se considera condiciones de confort y funcionalidad además de las de seguridad e higiene; el medioambiente tecnológico que lo integra la adecuación de equipos e instrumentos y el mantenimiento y suministros. Dentro del medioambiente contractual se consideran al salario, la estabilidad laboral y la cobertura jurídica (seguridad social) el medioambiente productivo contempla horarios y recursos humanos adecuados. El elemento restante de

las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral es el medio ambiente profesional, que se integra por promoción y carrera profesional además de la formación e investigación.

Casas et al. (2002) agregan que la calidad de vida laboral contempla condiciones subjetivas como la interacción afectiva entre lo privado y lo laboral, además de la satisfacción que el individuo experimenta por su trabajo, la autonomía con la que cuenta, la reputación de la que goza, la implicación de su trabajo en los logros organizacionales. Más elementos para considerar son la interacción del individuo con el grupo, sus relaciones de amistad y compañerismo, la cohesión y soporte mutuo, así como la comunicación.

En resumen, las teorías que explican la Calidad de Vida Laboral (CVL) contemplan elementos diversos que se exponen en la tabla siguiente:

Tabla 2.2 *Elementos diversos de la calidad de vida laboral*

Almudena y Arguyó	Universidad de Santiago de Chile	Davies y Newstrom
- Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal - Motivación hacia el trabajo - Satisfacción laboral - Eficacia y productividad organizacional, - Entorno socioeconómico - Bienestar físico, psicológico y social - Relaciones interpersonales - Empoderamiento	-Sistemas equitativos de premios - Seguridad de los trabajadores - Participación en diseño de los puestos - Desarrollo de habilidades - Reducción del estrés ocupacional - Relaciones de cooperación entre la dirección y los empleados.	- Empoderamiento, a través del cambio, liderazgo y sistemas de retribuciones - Promoción por dominio de las labores - Significado del trabajo que se desempeña - Desarrollo de talentos especiales
Bateman y Snell	Navajas	Chiavenato

- Compensaciones adecuadas - Ambiente seguro y saludable - Desarrollo de habilidades humanas - Seguridad y crecimiento personal - Ambiente social con sentido de comunidad - Constitucionalismo - No abusar de los horarios de trabajo - Conciencia ecológica y responsabilidad social	- Concepto que se origina en Europa y tiene 3 etapas de desarrollo, el primer paso es la CVL, el segundo paso es la creación de círculos de calidad y el tercero es la gestión de la calidad en pleno, con herramientas como conjuntos de normas ISO, Just in Time o sistemas de Lean Production	- Condiciones del trabajo - Salud del empleado - Identidad con la tarea - Remuneración equitativa tanto interna como externamente - Participación - Comunicación - Imagen corporativa - Relaciones entre jefes y subordinados - Organización del trabajo
Desler	Koontz y Heinz	González
- Trabajo digno - Condiciones de trabajo seguras e higiénicas - Pago y prestaciones adecuadas - Seguridad en el puesto - Supervisor competente - Retroalimentación del desempeño - Oportunidad de aprender y crecer - Oportunidad de avanzar por méritos - Clima social positivo y justicia - Trabajo limpio	- Método de motivación - Combinación de psicología y sociología organizacional - Conjugación de teorías de motivación, liderazgo y relaciones industriales	- Riqueza de contenido del trabajo -Respeto a la dignidad individual - Labor acorde con vocación y capacidad - Reconocimientos moral y material - Condiciones laborales adecuadas - Seguridad en el empleo - Posibilidad de desarrollo laboral - Garantía de continuidad del proceso laboral - Seguridad y salud del entorno - Compensaciones apropiadas - Empoderamiento
Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño y Fernández	Duro	De Miguel

Filosofía de gestión que pretende: - Desarrollo del trabajador - Eficiencia organizacional Ventajas: evolución del trabajador incremento de motivación y eficiencia y satisfacción del trabajador con disminución de rotación, quejas, tiempo ocioso, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	- Características del trabajo - Nivel de satisfacción - Condiciones y enriquecimiento del trabajo - Características organizacionales - Desarrollo personal - Clima organizacional - Intereses sindicales - Intereses organizacionales - Intereses académicos - Intereses sociales, culturales e individuales	La CVL se incrementa a través de: - Remuneración, hasta el punto en que se llegue a una “posición acomodada” - Disponibilidad de tiempo libre/personal - Condiciones físicas de seguridad en el trabajo
Aycan y Canungo	Mardaráz	Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas
- Ausencia de estrés laboral excesivo - Satisfacción laboral - Trabajo de implicación sin incurrir en alineación	- Trabajo sano que no produzca lesiones o intoxicaciones - Que no provoque desgaste psicológico por excesivo estrés laboral	Objetivas: confort, funcionalidad, seguridad, higiene, equipo, mantenimiento, salario, estabilidad, horarios, promoción, y formación e investigación. Subjetivas: interacción afectiva entre lo personal y lo laboral, satisfacción, autonomía, reputación, implicación, amistad, compañerismo, comunicación.

Fuente: Elaboración propia.

Con todo lo anterior y retomando los puntos más destacados por el conjunto de estudiosos que se analiza, se decide adoptar para esta investigación como los elementos integrantes de las condiciones laborales a la seguridad, las compensaciones, la igualdad de oportunidades y la independencia, mientras que para las condiciones físicas se adoptan a la infraestructura, mobiliario y equipo como determinantes de la calidad de vida laboral.

Capítulo 3. Metodología

Este es un estudio descriptivo correlacional que establece un vínculo entre la calidad de vida laboral de los docentes del ITE y las condiciones laborales dictadas por el nivel de seguridad, las compensaciones, la igualdad de oportunidades y el nivel de independencia percibido; además de las condiciones físicas determinadas por la infraestructura, el equipo y mobiliario y los sistemas de gestión de la calidad definidos por los procesos de acreditación, la certificación ISO 9001:2000 y la normatividad que esta impone.

El desarrollo de esta investigación consiste en la aplicación de una encuesta y el análisis de las frecuencias de calificaciones en escala de Likert de 5 niveles que se otorguen a cada uno de los 35 elementos que integran el cuestionario, con aplicación a manera de censo a la población de 82 docentes del ITE. Este cuestionario contempla además en la primera sección la clasificación de los encuestados por edad, sexo, tipo de contratación y antigüedad en el instituto. Se entregaron 82 cuestionarios para auto aplicación que representan el 100% de la población de docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada, de los que se recibieron 78, 77 utilizables y uno que debió desecharse por la falta de seriedad o compromiso con la investigación manifestado por el docente, dado que respondió “indiferente” a todas las preguntas. Estos 77 cuestionarios representan el 93.9% del universo.

3.1 Características de la población

El 32.5% está representado por personal de sexo femenino, mientras que el 67.5% lo constituye personal del sexo masculino.

Tabla 3.1 Sexo del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	25	32.5	32.5	32.5
	Masculino	52	67.5	67.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Las edades oscilan entre los 27 y los 68 años, cuya media es 44.34 años de edad, la mediana es de 44 años y la moda se encuentra en los 42 años de edad.

Tabla 3.2 Edad del docente

N	Válidos	77
	Perdidos	0
Media		44.34
Mediana		44.00
Moda		42
Percentiles	25	39.00
	50	44.00
	75	50.50

El grado académico de los docentes va desde la licenciatura que tiene una frecuencia del 66.2%, maestría con 27.3% y doctorado que es un 6.5% de la población.

Tabla 3.3 Grado académico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Doctorado	5	6.5	6.5	6.5
	Licenciatura	51	66.2	66.2	72.7
	Maestría	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

El tipo de contratación o plaza de este personal docente a través de la cual se encuentran comprometidos a laborar dentro del Instituto Tecnológico de Ensenada fue clasificado, para efectos de este estudio, en 5 grupos:

- Asignatura.- que representa periodos inferiores a 19 horas de labor semanales
- Medio tiempo.- es decir 20 horas de labor semanales
- Medio tiempo más asignatura.- cuando se superan las 20 horas de labor semanal pero no se llega a la siguiente clasificación de 30 horas
- Tres cuartos de tiempo.- 30 horas de labor semanal

- Tiempo completo.- 40 horas de labor semanal

Tabla 3.4 Tipo de contratación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Asignatura	47	61.0	62.7	62.7
	medio tiempo	3	3.9	4.0	66.7
	medio tiempo mas asignatura	4	5.2	5.3	72.0
	tres cuartos	1	1.3	1.3	73.3
	tiempo completo	20	26.0	26.7	100.0
	Total	75	97.4	100.0	
Perdidos	Sistema	2	2.6		
Total		77	100.0		

En términos generales las labores de los docentes por asignatura comprenden cumplir su tiempo semanal de trabajo frente a grupo, es decir en el aula, mientras que el resto de los contratos contemplan además del tiempo frente a grupo labores en apoyo a la docencia, ya sea a través de asesorías o diseño de programas y material didáctico, entre otras.

La antigüedad de los docentes que se encuentran laborando en el Instituto Tecnológico de Ensenada, va desde un año hasta los 33, donde la media es de 10.8 años laborando en el sistema, la mediana es de 8 años y las modas son 2, 3 y 4 años con frecuencias de 7 docentes nuevos para cada uno de los casos.

El tipo de contrato o plaza del docente por sexo está distribuido de la siguiente forma:

Tabla 3.5 Sexo del docente * Tipo de contratación

		tipo de contratación					Total
		asignatura	medio tiempo	medio tiempo más asignatura	tres cuartos	tiempo completo	
sexo del docente	femenino	20	0	3	1	1	25
	masculino	27	3	1	0	19	50
Total		47	3	4	1	20	75

Estos datos muestran que son 20 mujeres que se encuentran laborando bajo el esquema de asignatura y son 27 hombres en condiciones similares. Son 3 empleados de sexo masculino en contrato de medio tiempo, mientras que son 3 docentes de sexo femenino en plazas de medio tiempo más asignatura y un empleado de sexo masculino totalizando 4 en este esquema. Se cuenta con solo una plaza de tres cuartos de tiempo para una mujer. Las plazas de tiempo completo que se muestran son 20, 19 para empleados de sexo masculino y solo una para el sexo femenino.

El nivel de preparación académica de los docentes por sexo está distribuido de la siguiente forma:

Tabla 3.6 Sexo del docente * Grado académico

		grado académico			Total
		Doctorado	licenciatura	maestría	
sexo del docente	femenino	2	17	6	25
	masculino	3	34	15	52
Total		5	51	21	77

De lo que se desprende que son dos empleadas docentes de sexo femenino que poseen el grado de Doctorado, 6 el grado de Maestría y 17 el de Licenciatura. Mientras que los docentes de sexo masculino, 3 tienen el grado de Doctorado, 15 el de Maestría y 34 el de Licenciatura.

El tipo de contrato o plaza de los docentes con relación al grado académico que poseen se distribuye de la siguiente forma:

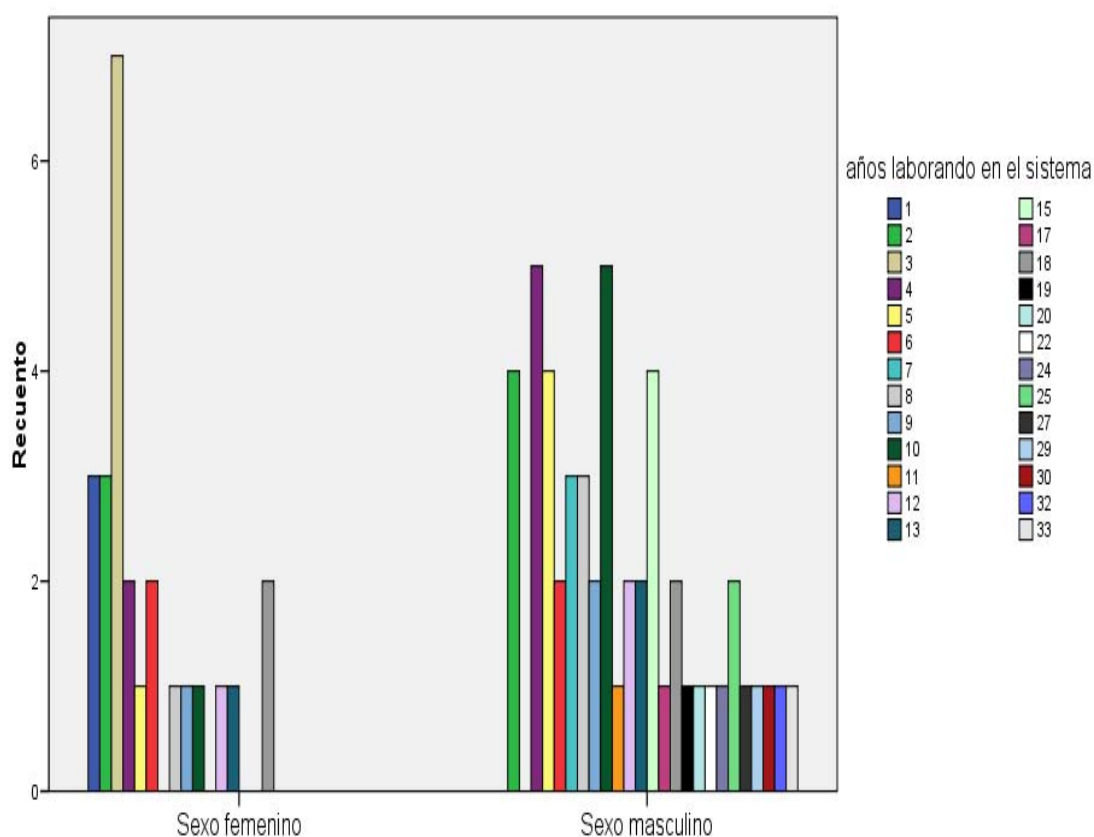
Tabla 3.7 Tipo de contratación * Grado académico

		grado académico			Total
		doctorado	licenciatura	Maestría	
tipo de contratación	Asignatura	1	33	13	47
	medio tiempo	0	3	0	3
	medio tiempo más asignatura	0	3	1	4
	tres cuartos	1	0	0	1
	tiempo completo	3	10	7	20
Total		5	49	21	75

De los empleados contratados por asignatura, 1 tiene el grado de Doctorado, 13 el de Maestría y 33 el de Licenciatura. La totalidad de los docentes de medio tiempo poseen el grado de Licenciatura, mientras que los empleados de medio tiempo más asignatura es 1 con grado de Maestría y 3 con el grado de Licenciatura. El docente de tres cuartos de tiempo tiene el grado de Doctorado. Los docentes de tiempo completo 3 tienen el grado de doctorado, 7 el de maestría y 10 el de Licenciatura.

En la siguiente gráfica de barras se muestra el sexo del docente y la antigüedad dentro del sistema, en el se logra apreciar que en los últimos 5 años han ingresado 29 docentes, de los que 13 son del sexo masculino y 16 del sexo femenino. El punto de mayor ingreso de docentes del sexo femenino es de 7 y está ubicado en el año 2006, por lo que tienen 3 años de antigüedad en el sistema.

Gráfica 3.1 Antigüedad por sexo del Docente



3.2. Descripción del instrumento

El instrumento de evaluación de la calidad de vida laboral de los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada considera a las condiciones laborales que a su vez contempla cuatro elementos, la seguridad, las compensaciones, la igualdad de oportunidades y la independencia, agrega las condiciones físicas integradas por infraestructura, mobiliario y equipo, así como la implementación de sistemas de gestión de la calidad con los que el Instituto cuenta.

Este instrumento de evaluación se encuentra estructurado de forma tal que el sujeto de estudio deberá responder a una escala de Likert de cinco niveles que van desde el totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo para llegar hasta el totalmente de acuerdo. En este caso para el análisis de los datos se aplicará el principio de error o incertidumbre de la distancia y cuando la distancia entre 2 clasificaciones es = 4 se tiene $X = N + - 2$ las calificaciones se muestran a continuación:

Totalmente en desacuerdo	4 – 5 – 6
En desacuerdo	7 – 8 – 9 – 10
Indiferente	11 – 12 – 13 – 14
De acuerdo	15 – 16 – 17 – 18
Totalmente de acuerdo	19 – 20

Aplicando el mismo principio de error o incertidumbre, cuando la distancia de 2 calificaciones sea = 3 se tiene $X = N + - 1$ las calificaciones resultan como sigue:

Totalmente en desacuerdo	3 – 4
En desacuerdo	5 – 6 – 7
Indiferente	8 – 9 – 10
De acuerdo	11 – 12 – 13
Totalmente de acuerdo	14 – 15

3.2.1. Análisis de confiabilidad del instrumento

Para analizar la consistencia interna del instrumento elaborado para la medición de la Calidad de la Vida Laboral de los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada, se recurrió al cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, que indica un nivel de confianza del .882 por lo que se considera de buena calidad y consistencia, sin llegar al punto de incurrir en redundancia.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	63	81.8
	Excluidos(a)	14	18.2
	Total	77	100.0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	35

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Debe considerarse que el número de preguntas contempladas en el cuestionario es 35.

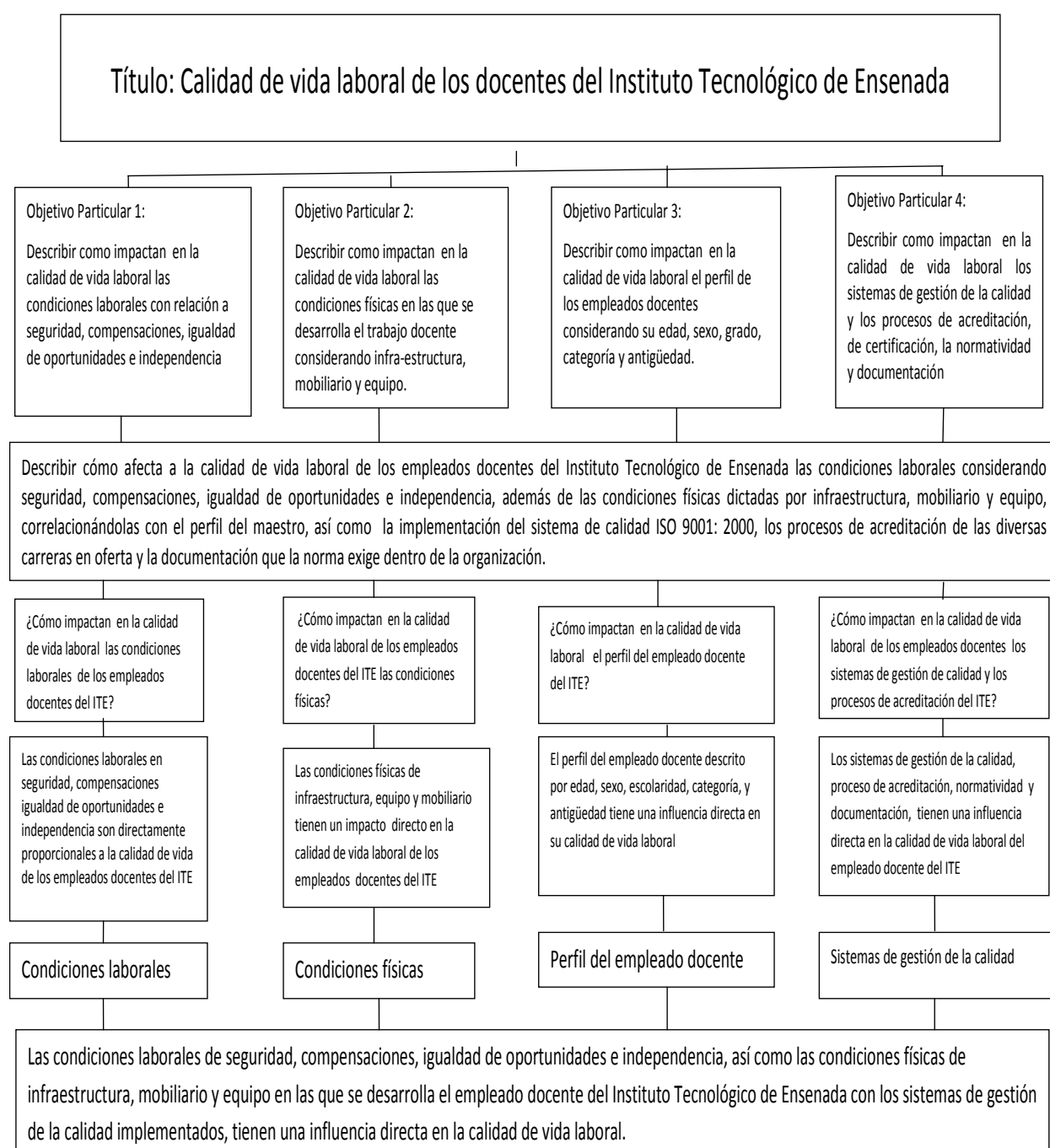
Por otra parte el análisis de correlación bi variada de Pearson indica una magnitud de correlación ascendente de grado alto (.825) entra la Calidad de Vida Laboral (CVL) y las Condiciones Laborales, así mismo muestra una magnitud de correlación ascendente de grado alto (.761) entre las CVL y las Condiciones Físicas. Con respecto a la CVL y los Sistemas de Calidad se muestra también una correlación ascendente de grado alto (.675).

3.3 Matriz de congruencia

En el diagrama *Matriz de congruencia*, se describen el conjunto de objetivos del estudio y como cada uno de ellos contribuye para el objetivo general del desarrollo de esta investigación, así también se muestran las preguntas originales, para el desarrollo de cada

una de las hipótesis y como estas mismas contribuyen a dar forma a la hipótesis general de la investigación actual.

Diagrama 3.1 Matriz de Congruencia



Fuente: Elaboración propia.

La variable dependiente es la Calidad de Vida Laboral, mientras que las variables independientes son las Condiciones Laborales, Condiciones Físicas y Sistemas de gestión de la calidad. Cada una de estas variables independientes se analiza en distintas dimensiones que para las condiciones laborales se consideró seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia. Para las condiciones físicas son infraestructura, equipo y mobiliario. Dentro de los Sistemas de gestión de la calidad las dimensiones consideradas son acreditación, certificación y documentación.

3.4 Objetivos

Describir cómo afecta a la calidad de vida laboral, de los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada las condiciones laborales considerando seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia y correlacionarlas con el perfil del maestro y la implementación del sistema de calidad ISO 9001: 2000, y los procesos de acreditación de las diversas carreras en oferta, en los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada.

Objetivo Particular no. 1: Describir como impactan en la calidad de vida laboral las condiciones laborales con relación a seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia.

Objetivo Particular no. 2: Describir como impactan en la calidad de vida laboral las condiciones físicas en las que se desarrolla el trabajo docente considerando infraestructura, mobiliario y equipo.

Objetivo Particular no. 3: Describir como impactan en la calidad de vida laboral el perfil de los docentes considerando su edad, sexo, grado, categoría y antigüedad.

Objetivo Particular no. 4: Describir como impactan en la calidad de vida laboral los sistemas de gestión de la calidad y los procesos de acreditación, de certificación, la normatividad y documentación.

3.5 Hipótesis

Las condiciones laborales de seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia, así como las condiciones físicas de infraestructura, mobiliario y equipo en las que se desarrolla el docente del Instituto Tecnológico de Ensenada con los sistemas de gestión de la calidad implementados, tienen una influencia directa en la calidad de vida laboral.

Hipótesis no. 1 Las condiciones laborales en seguridad, compensaciones igualdad de oportunidades e independencia son directamente proporcionales a la calidad de vida de los docentes del ITE

Hipótesis no. 2 Las condiciones físicas de infraestructura, equipo y mobiliario tienen un impacto directo en la calidad de vida laboral de los empleados docentes del ITE

Hipótesis no. 3 El perfil del docente descrito por edad, sexo, escolaridad, categoría, y antigüedad tiene una influencia directa en su calidad de vida laboral

Hipótesis no. 4 Los sistemas de gestión de la calidad, proceso de acreditación, normatividad y documentación, tienen una influencia directa en la calidad de vida laboral del docente del ITE

3.6 Variables

En el diagrama *Variables y dimensiones*, se exponen detalladamente las variables, las dimensiones y los indicadores, así como la relación que mantienen para el desarrollo de este estudio.

3.6.1 Variables y Dimensiones

Para medir la calidad de vida laboral de los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada se considerarán cuatro variables; condiciones laborales, condiciones físicas, perfil del docente y los sistemas de certificación de la calidad.

La sección del instrumento que medirá la variable de las condiciones laborales estará integrada por cuatro dimensiones que son:

a) Seguridad

- i. el tipo de plaza por el que está comprometido el empleado con el ITE
- ii. seguridad que percibe el empleado de continuar laborando en el ITE
- iii. cambios que se generan los procesos de acreditación y si estos provocan alguna sensación de inestabilidad
- iv. exigencias con respecto a la preparación del docente y si se siente amenazado por ellas

b) Compensaciones

- i. Consideraciones con respecto al salario que el empleado percibe
- ii. Percepción de justicia en el pago salarial con relación al desarrollo del docente
- iii. Medición de las compensaciones adicionales
- iv. Nivel de satisfacción con relación a la remuneración del empleado

c) Igualdad de oportunidades

- i. Ingreso a integrar la planta docente en igualdad de número por sexo
- ii. Percepción de igualdad de oportunidades de desarrollo con relación al sexo del docente
- iii. Equilibrio de sexos con relación a las diversas plazas o tipos de contratación
- iv. Equilibrio entre hombres y mujeres ocupando puestos superiores

d) Independencia

- i. Libertad de actuación y desarrollo
- ii. Libertad de cátedra
- iii. Autorregulación de la labor docente
- iv. Nivel de independencia que se percibe con relación a los procesos de acreditación

La parte del instrumento que servirá para medir las condiciones físicas estará formada por tres dimensiones:

a) Infraestructura

- i. Iluminación apropiada en las aulas y talleres
- ii. Ventilación adecuada en las aulas que permitan laborar en condiciones cómodas
- iii. Condiciones generales dictadas por espacios cómodos que permitan el desarrollo del trabajo docente

b) Equipo

- i. Condiciones generales del equipo tales como proyectores, computadoras en cantidad suficiente y de calidad apropiada
- ii. Las salas de cómputo cuentan con el equipo apropiado de acuerdo a la percepción del docente
- iii. Percepción con relación a los talleres y laboratorios y su equipamiento
- iv. Opinión en torno a la biblioteca y si presenta cambios sustanciales a partir de los procesos de certificación

c) Mobiliario

- i. Evaluación general del numero de mesa bancos
- ii. Consideraciones en torno a los escritorios
- iii. Condiciones de los pizarrones

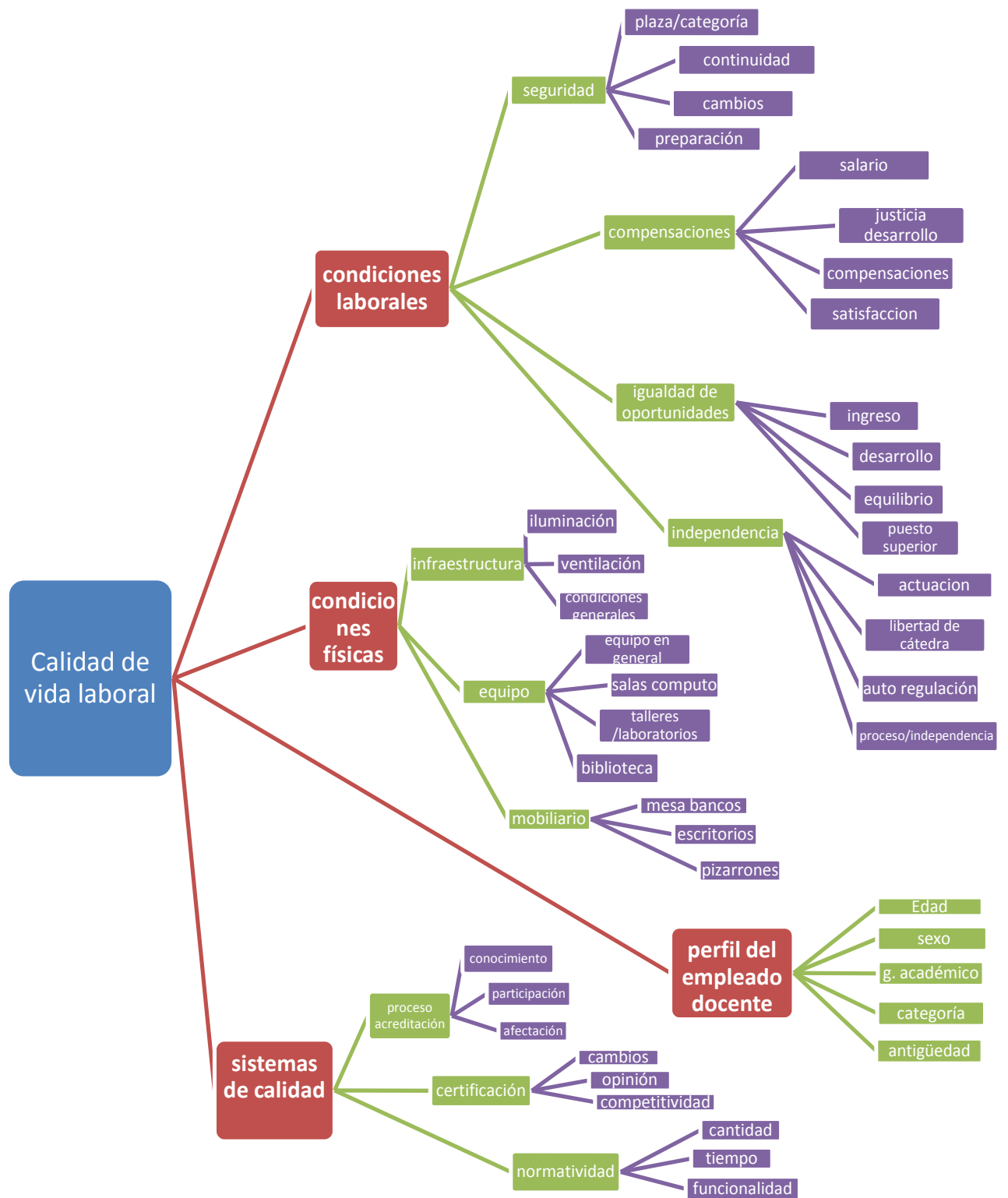
La porción dedicada a definir el perfil del personal docente contempla:

- a) Sexo
- b) Edad
- c) Escolaridad
- d) Plaza
- e) Antigüedad

Para la medición de los sistemas de la gestión de la calidad se considerarán:

- a) Procesos de acreditación
 - i. Conocimiento por parte del docente de los procesos de acreditación
 - ii. Participación de los docentes en el proceso de acreditación
 - iii. Afectación percibida con relación a la calidad de vida del docente
- b) Certificación
 - i. Naturaleza de los cambios percibidos por el docente
 - ii. Opinión del docente con relación al mejoramiento de la calidad de vida laboral a raíz de la certificación
 - iii. Opinión del docente con relación al incremento de la competitividad el ITE a raíz de la certificación de la calidad
- c) Normatividad
 - i. Opinión con respecto al incremento en el numero de reportes que cada docente debe elaborar obligado por el sistema de gestión de la calidad
 - ii. Opinión del docente del tiempo empleado en la elaboración de los reportes requeridos por la norma de gestión de la calidad
 - iii. Opinión con respecto a la funcionalidad de los reportes obligatorios

Diagrama 3.2 Variables y dimensiones



Fuente: Elaboración propia.

De todo lo anterior conviene destacar que el instrumento de evaluación de la calidad de vida laboral de los docentes del ITE está diseñado de forma tal que se responda a una pregunta por cada indicador, que para la primera variable independiente de condiciones laborales contiene 4 indicadores para cada una de las cuatro dimensiones, mientras que para la variable independiente de condiciones físicas serán 10 indicadores que describen las 3 dimensiones y para la variable independiente de sistemas de gestión de la calidad se consideran 9 indicadores, es decir, 3 para cada dimensión. Debe agregarse que el instrumento está diseñado para responder en escala de Likert en 5 niveles, que va desde el totalmente en desacuerdo al totalmente de acuerdo, que el nivel de confiabilidad del mismo, dictado por el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach es de .882 de acuerdo al programa SPSS y se aplica a manera de censo a la planta docente y se clasifican los datos del perfil de cada participante.

Capítulo 4. Análisis y Resultados

En la primera parte de este capítulo se analizarán los resultados a través de distintas combinaciones de los datos recolectados por medio de tablas de contingencia, denominación que reciben de acuerdo al programa SPSS que fue utilizado para tal efecto. Estas tablas de contingencia relacionan algunas de las características de la población entrevistada, que para el caso son sexo, grado académico y tipo de plaza con cada una de las dimensiones consideradas en la investigación, es decir, seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia para la variable condiciones laborales. Para la variable condiciones físicas se consideran las dimensiones infraestructura, mobiliario y equipo. Dentro de la variable sistemas de gestión de la calidad se consideran proceso de acreditación, certificación y normatividad.

En el segundo apartado de este mismo capítulo se consideran primeramente las variaciones de las características de la población docente a través de los años seguido por las frecuencias de respuestas para cada una de las preguntas contenidas en el instrumento aplicado, dichas respuestas se encuentran clasificadas por variables, dimensiones e indicadores.

En la tercera parte de este cuarto capítulo se muestran los contrastes de hipótesis planteadas al inicio de la investigación con el respectivo análisis de correlación bi variada de Pearson para cada una de las variables independientes que en este caso son condiciones laborales, condiciones físicas y sistemas de gestión de la calidad, con respecto a la variable dependiente Calidad de Vida Laboral.

4.1 Análisis de los datos

En el presente apartado se analizarán las correlaciones que surgen de utilizar tres de los cinco datos clasificatorios de los sujetos de estudio, con los indicadores que fueron

determinados que para esta investigación como los que describen la calidad de vida laboral.

Originalmente se consideraron la edad, el sexo, la plaza o tipo de contratación, la antigüedad dentro del sistema y el grado académico de los docentes sujetos del estudio, sin embargo los informes de antigüedad dentro del sistema no resultan utilizables, dado que no se especifica el tiempo ni la forma, en que lograron acceder al tipo de plaza que actualmente ocupa cada uno de ellos. Por otra parte, el dato que concierne a la edad, solo resulta útil para establecer la edad promedio de los docentes en el ITE, pero no arrojan información consistente que permita correlación.

Los elementos clasificatorios de los sujetos de estudio que si fueron utilizados para análisis a través del programa SPSS en tablas de contingencia o combinaciones son sexo, tipo de contratación y grado académico. Estos tres datos de identificación de los docentes fueron destinados para correlacionarlos con los indicadores que para este estudio fueron considerados como los que describen la calidad de vida laboral, que está determinada por las condiciones laborales, condiciones físicas y de sistemas de gestión de la calidad.

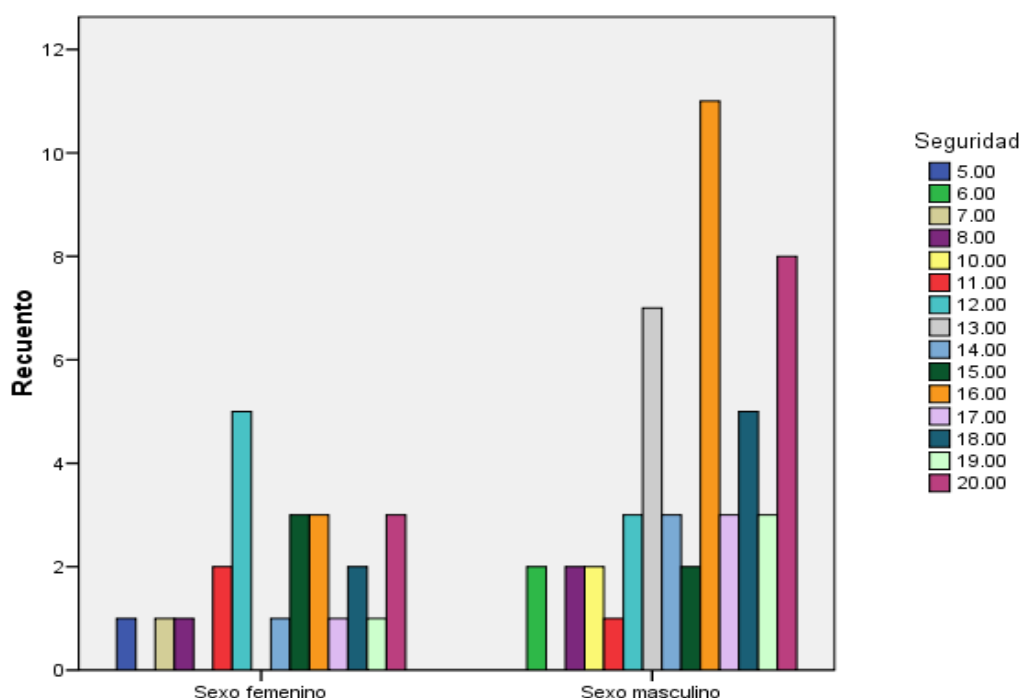
La información que arroja este análisis se presenta en el orden siguiente: tablas de contingencia, descripción breve, seguido de gráficas de barras para las frecuencias de cada combinación entre los datos de identificación y los indicadores de condiciones laborales (seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia), condiciones físicas (infraestructura, equipo y mobiliario) y los sistemas de gestión de la calidad (proceso de acreditación, certificación y normatividad) lo que permite conocer como califican ellos su calidad de vida laboral.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * seguridad	76	98.7%	1	1.3%	77	100.0%

En el aspecto de seguridad se encontró que son utilizables 76 datos, entre los que solo 1 docente de sexo femenino considera estar totalmente en desacuerdo con las condiciones en el área de seguridad, 2 están en desacuerdo, 8 son indiferentes, mientras que 9 están de acuerdo y las 4 restantes están totalmente de acuerdo con las condiciones de seguridad. Dentro del grupo de docentes del sexo masculino 2 opinaron que están totalmente en desacuerdo con las condiciones de seguridad, 4 manifestaron estar en desacuerdo, 14 se mantienen indiferentes, 21 están en acuerdo y los restantes 11 están totalmente de acuerdo con las condiciones de seguridad que el Instituto les brinda, tal y como se puede apreciar en el gráfico siguiente:

Gráfica 4.1 Sexo del docente y Seguridad



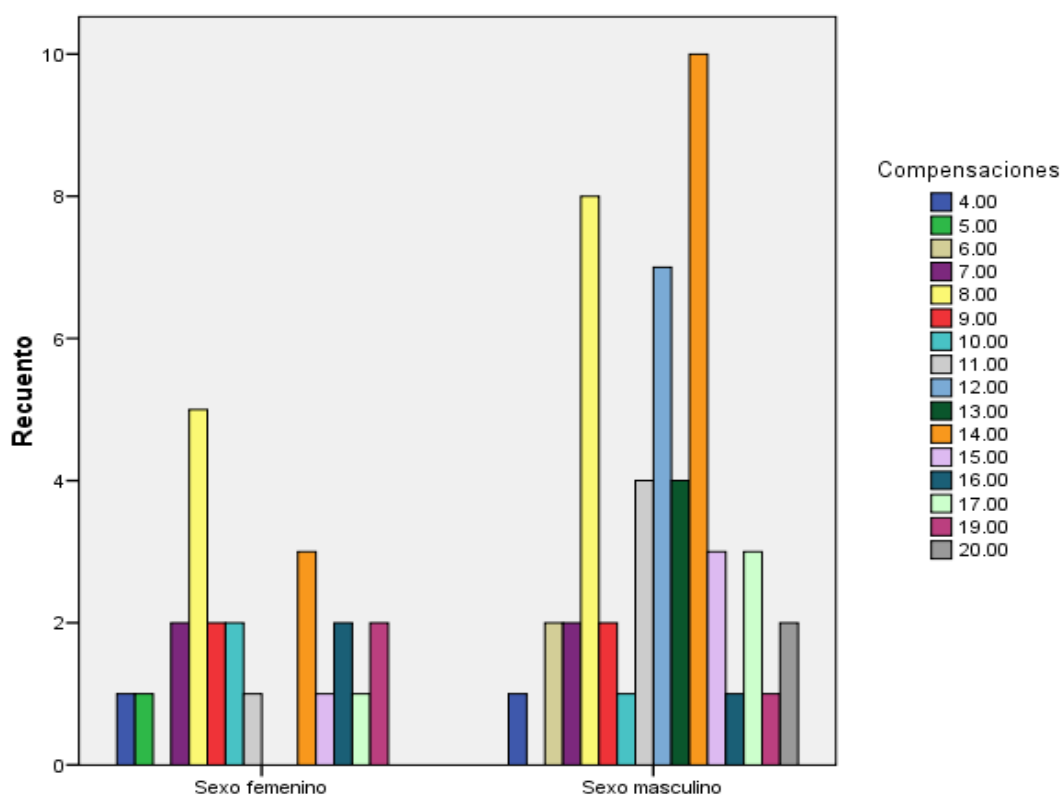
Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * compensaciones	74	96.1%	3	3.9%	77	100.0%

Con relación a las compensaciones se recibieron 74 respuestas en las que 2 docentes de sexo femenino respondieron estar totalmente en desacuerdo, 11 en desacuerdo, 4 son indiferentes, 4 estás de acuerdo y las restantes 2 se consideran totalmente de acuerdo con sus compensaciones.

Del grupo de docentes de sexo masculino 3 dijeron estar en total desacuerdo con las compensaciones que reciben, 13 en desacuerdo, 25 son indiferentes, 7 están de acuerdo y 3 están en total acuerdo. Tal como se muestra en el siguiente histograma.

Gráfica 4.2 Sexo del docente y Compensaciones



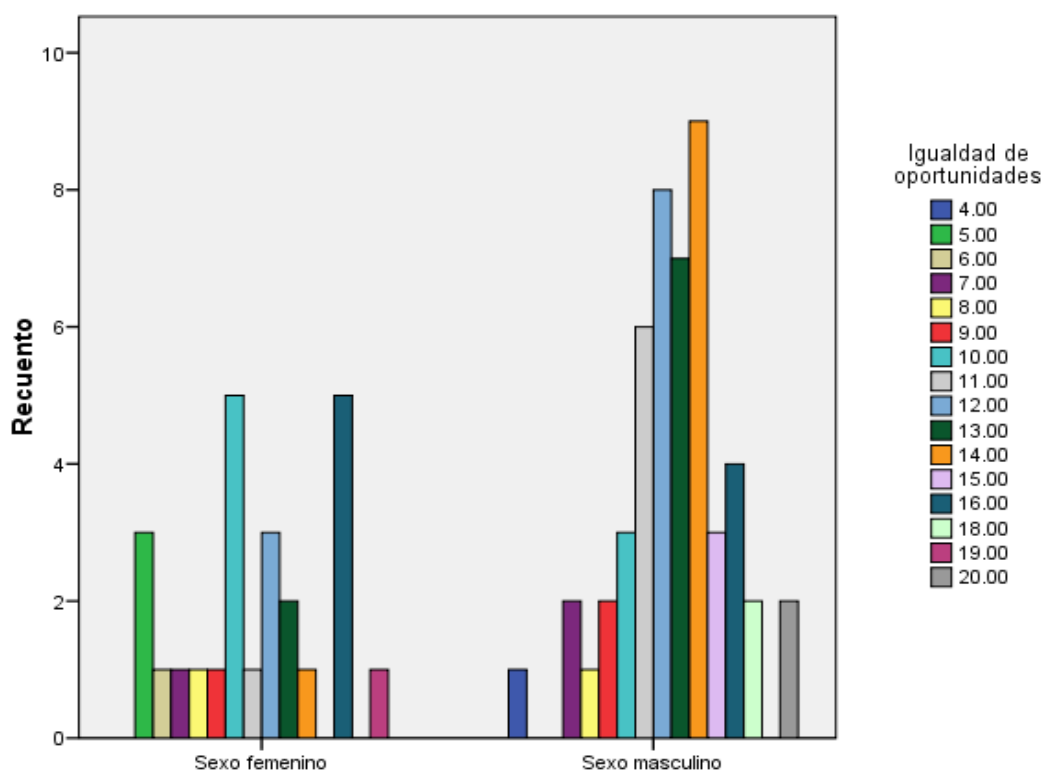
Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * igualdad de oportunidades	75	97.4%	2	2.6%	77	100.0%

Con relación a la igualdad de oportunidades se cuenta con 75 datos utilizables de los que los docentes de sexo femenino consideran estar en total desacuerdo, 8 en desacuerdo, 7 son indiferentes, 5 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo.

Por otra parte, los empleados del sexo masculino manifiestan estar 1 totalmente en desacuerdo, 8 en desacuerdo, 30 son indiferentes, 9 están de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo, tal como se muestra a continuación:

Gráfica 4.3 Sexo del docente e Igualdad de oportunidades



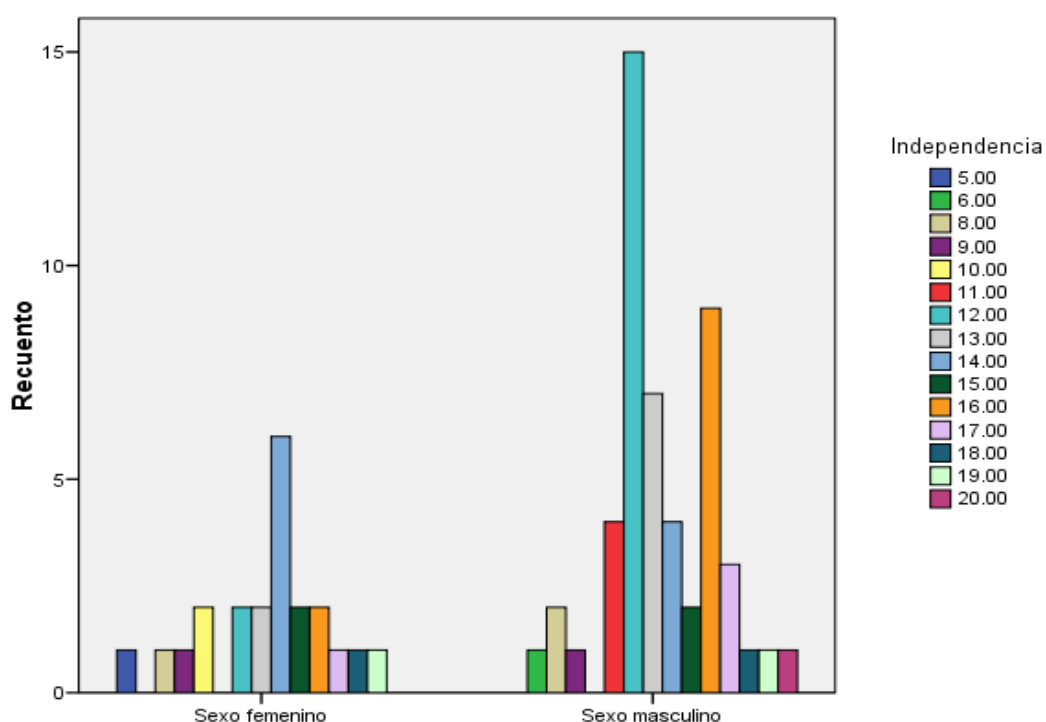
Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * independencia	73	94.8%	4	5.2%	77	100.0%

Relacionado a la independencia, como cuarto factor determinante de la calidad de vida laboral, tenemos que los docentes de sexo femenino 1 manifiesta estar totalmente en desacuerdo, 4 en desacuerdo, 10 son indiferentes, 6 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo.

Mientras que los docentes de sexo masculino dicen 1 está totalmente en desacuerdo, 3 están desacuerdo, 30 son indiferentes, 15 están de acuerdo y 2 están totalmente de acuerdo. Ver siguiente gráfica.

Gráfica 4.4 Sexo del Docente e Independencia

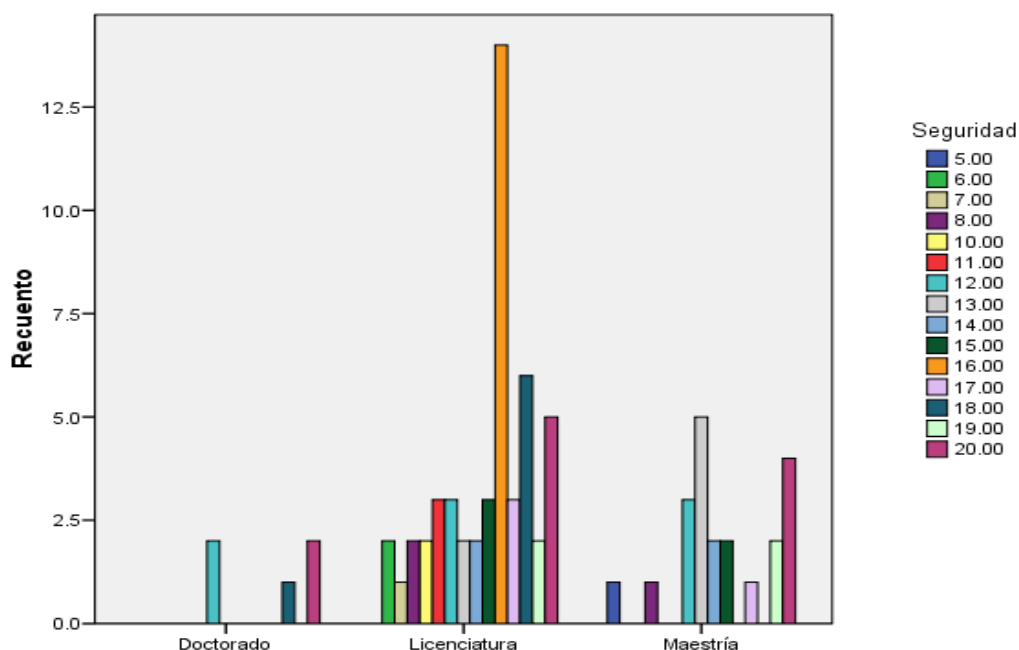


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * seguridad	76	98.7%	1	1.3%	77	100.0%

La correlación de los datos para describir el grado de seguridad de los docentes con el grado académico muestra que solo 76 datos son utilizables entre los cuales, aquellos que tienen grado de Licenciatura 2 manifiestan estar totalmente en desacuerdo, 5 están en desacuerdo, 10 son indiferentes, 26 se encuentran de acuerdo y 7 están totalmente de acuerdo con la seguridad en la conservación de su empleo. Con relación a los empleados que tienen grado de Maestría, 1 manifiesta estar en total desacuerdo, 1 dice estar en desacuerdo, 18 son indiferentes a los indicadores de seguridad, 4 dicen estar de acuerdo con el nivel de seguridad y 6 están totalmente de acuerdo. Entre los docentes con grado de Doctorado 2 dicen ser indiferentes a los indicadores de seguridad, mientras que 1 está de acuerdo y los 2 restantes están totalmente de acuerdo.

Gráfica 4.5 Grado académico y Seguridad

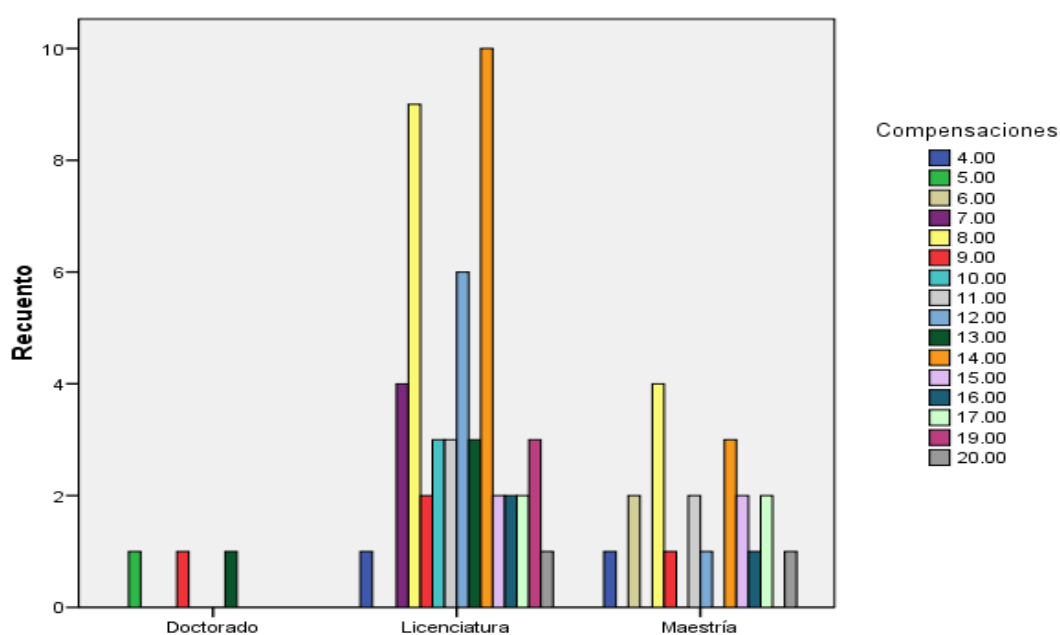


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * compensaciones	74	96.1%	3	3.9%	77	100.0%

Correlacionando el grado académico de los docentes del ITE con la percepción que tienen con respecto a sus compensaciones, tenemos que entre aquellos que tienen el grado de Licenciatura 1 está totalmente en desacuerdo, 18 están en desacuerdo, 22 son indiferentes a los indicadores de compensaciones, 6 manifiestan estar de acuerdo y 4 están totalmente de acuerdo. 3 de los docentes que tienen el grado de Maestría manifiestan estar totalmente en desacuerdo, 5 en desacuerdo, 6 son indiferentes, 5 dicen estar de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. Mientras tanto, 1 de los empleados que tienen grado de Doctorado dice estar totalmente en desacuerdo con el sistema de compensaciones, 1 manifiesta estar en desacuerdo y 1 más, es indiferente a los indicadores.

Gráfica 4.6 Grado académico y Compensaciones

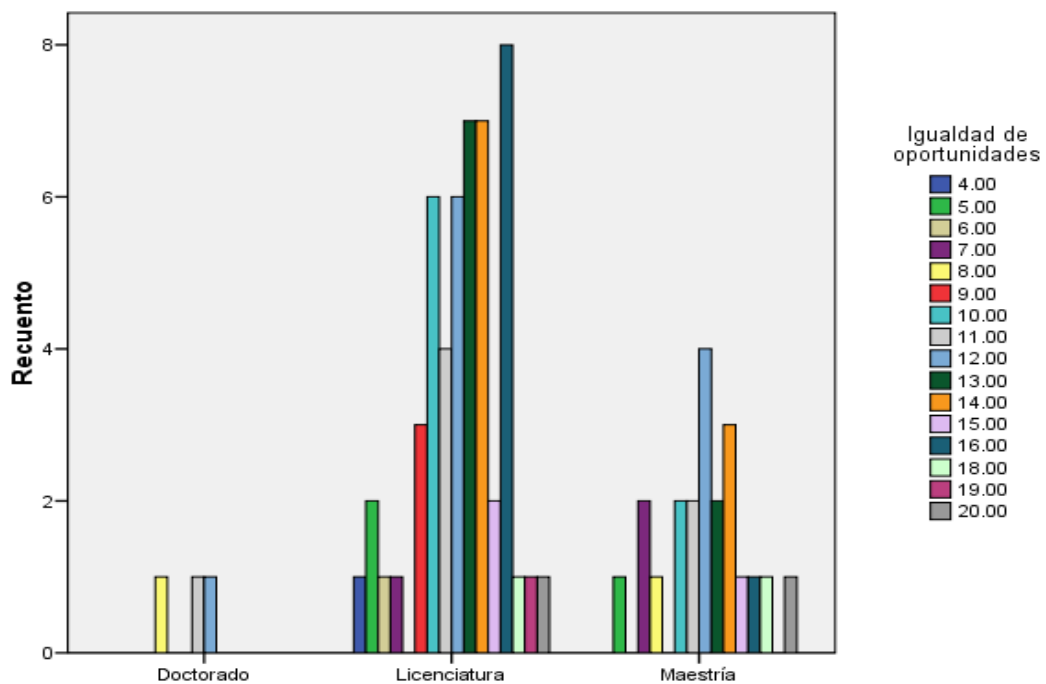


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * igualdad de oportunidades	75	97.4%	2	2.6%	77	100.0%

Con respecto a la igualdad de oportunidades y de acuerdo a como lo perciben con relación al grado académico, los docentes que cuentan con el grado de Licenciatura dicen 4 estar totalmente en desacuerdo, 10 están en desacuerdo, 24 son indiferentes, 11 están de acuerdo. Mientras que el grupo que tiene el grado de Maestría dice 1 estar totalmente en desacuerdo, 5 están en desacuerdo, 11 son indiferentes, 3 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. Por otra parte, los docentes que tienen el grado de Doctorado manifiestan 1 estar en desacuerdo y 2 son indiferentes. Los resultados se muestran en el gráfico siguiente.

Gráfica 4.7 Grado académico e Igualdad de oportunidades

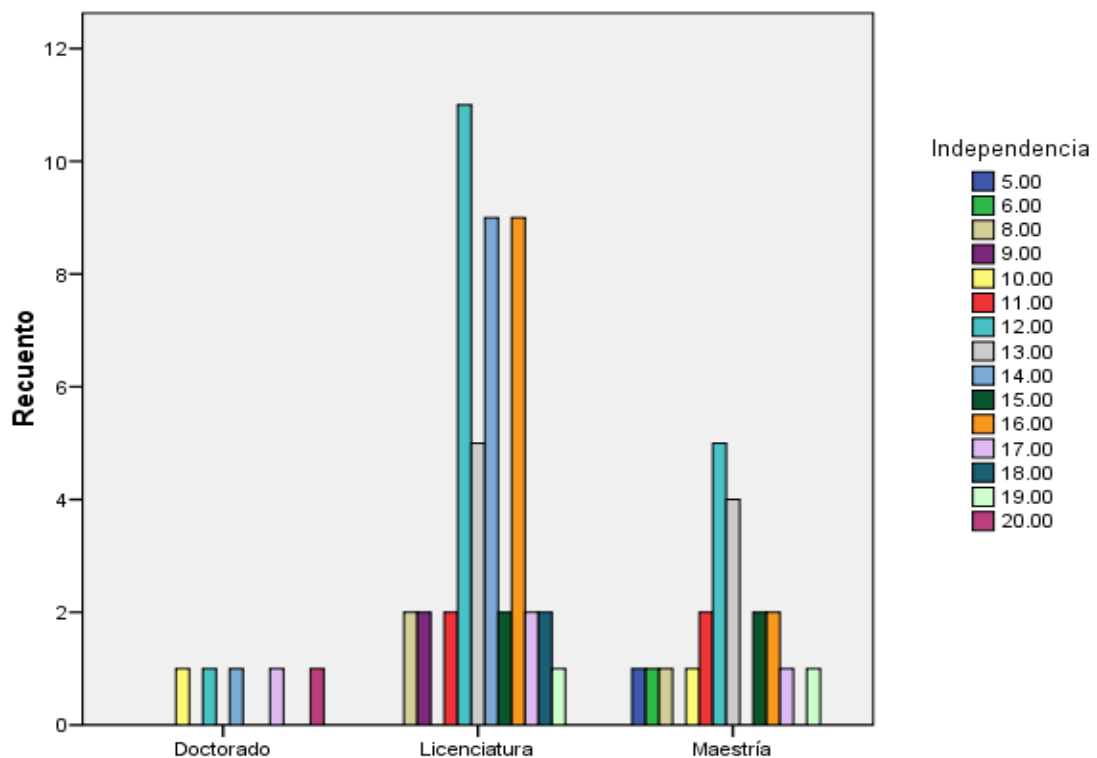


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * independencia	73	94.8%	4	5.2%	77	100.0%

En el rubro de independencia los resultados arrojan que los docentes que cuentan con el nivel de Licenciatura 4 opinan estar en desacuerdo, 27 son indiferentes, 15 dicen estar de acuerdo con las condiciones de independencia y 1 está totalmente de acuerdo. El grupo de docentes que poseen el grado de Maestría dicen 2 estar totalmente en desacuerdo, 2 están en desacuerdo, 11 son indiferentes, 5 están de acuerdo y 1 dice estar totalmente de acuerdo. El grupo que posee el grado de Doctorado dice 1 estar en desacuerdo, 2 son indiferentes 1 está de acuerdo y 1 más está totalmente de acuerdo.

Gráfica 4.8 Grado académico e Independencia

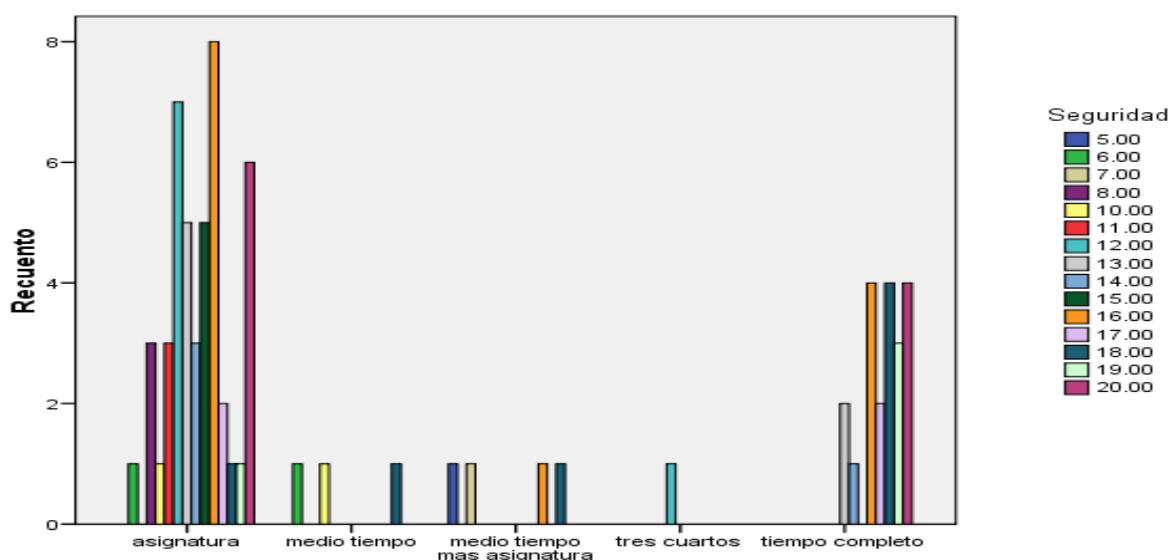


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * seguridad	74	96.1%	3	3.9%	77	100.0%

La correlación de los datos del tipo de plaza o contratación del docente con los indicadores de seguridad laboral indican que aquellos con plaza de asignatura, es decir, hasta 19 horas de labor semanales sugieren que 1 está totalmente en desacuerdo, 4 están en desacuerdo, 18 son indiferentes, 16 están de acuerdo y 7 están totalmente de acuerdo. Los empleados de medio tiempo manifiestan estar 1 totalmente en desacuerdo, 1 en desacuerdo y 1 de acuerdo. El grupo de empleados que tienen medio tiempo más asignatura, es decir un periodo superior a las 20 horas laborales por semana pero inferior a 29 dicen 1 estar totalmente en desacuerdo, 1 en desacuerdo y 2 están de acuerdo con las condiciones de seguridad. El docente de tres cuarto de tiempo, es decir 30 horas laborales por semana declara ser indiferente a las condiciones de seguridad, mientras que los docentes de tiempo completo 3 manifiestan ser indiferentes a los indicadores de seguridad, 10 están de acuerdo con el nivel de seguridad y 7 están totalmente de acuerdo.

Gráfica 4.9 Tipo de contratación y Seguridad

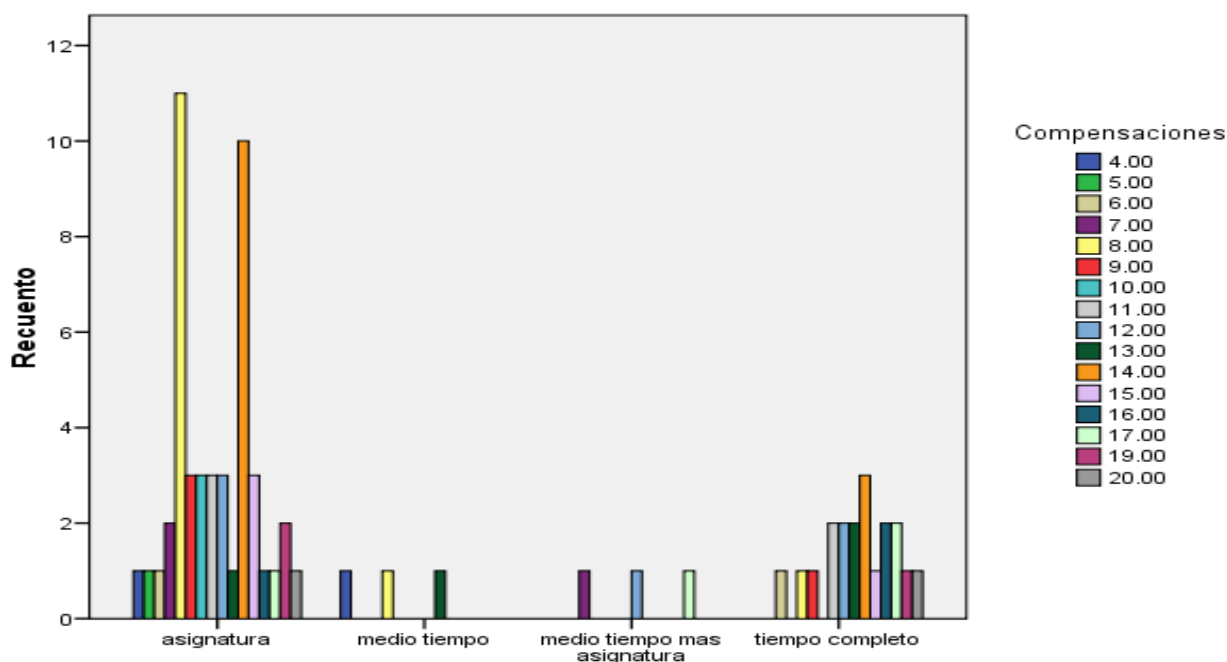


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * compensaciones	72	93.5%	5	6.5%	77	100.0%

Considerando las compensaciones por cada uno de los grupos marcados por el tipo de contratación o plaza, el estudio arroja que entro los docentes de asignatura 3 están totalmente en desacuerdo con las compensaciones, 19 están en desacuerdo, 17 son indiferentes, 5 están de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo con las compensaciones que reciben. De los docentes de medio tiempo 1 está totalmente en desacuerdo, 1 está en desacuerdo y 1 más es indiferente a los indicadores. Mientras tanto, los docentes de medio tiempo más asignatura 1 está de acuerdo, 1 en indiferente y 1 está de acuerdo con las compensaciones. Los empleados de tiempo completo opinan 2 estar en desacuerdo, 9 son indiferentes, 5 están de acuerdo y 2 están totalmente de acuerdo con las compensaciones recibidas.

Gráfica 4.10 Tipo de contratación y Compensaciones

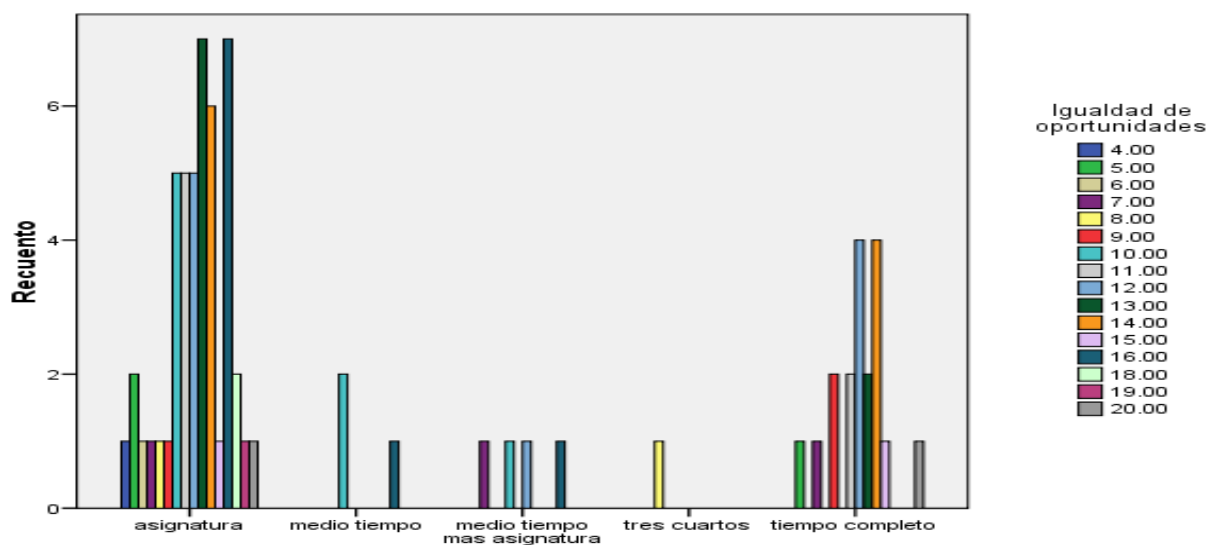


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * igualdad de oportunidades	73	94.8%	4	5.2%	77	100.0%

Con relación a la igualdad de oportunidades consideran los empleados docente contratados por asignatura 4 están totalmente en desacuerdo, 8 en desacuerdo con las condiciones de igualdad, 23 son indiferentes, 10 consideran que si están de acuerdo y 2 están totalmente de acuerdo. Los docentes de medio tiempo dicen 2 estar en desacuerdo con las condiciones de igualdad de oportunidades y 1 está de acuerdo. 2 de los docentes de medio tiempo más asignatura dicen estar en desacuerdo con las condiciones de igualdad de oportunidades, 1 es indiferente y 1 más está de acuerdo. Con respecto al docente contratado en el modelo de tres cuartos de tiempo o 30 horas, están en desacuerdo con las condiciones de igualdad de oportunidades. Los que constituyen el grupo de tiempo completo opinan 1 estar totalmente en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 12 son indiferentes a las condiciones de igualdad de oportunidades, 1 está de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo son las mismas.

Gráfica 4.11 Tipo de contratación e Igualdad de oportunidades

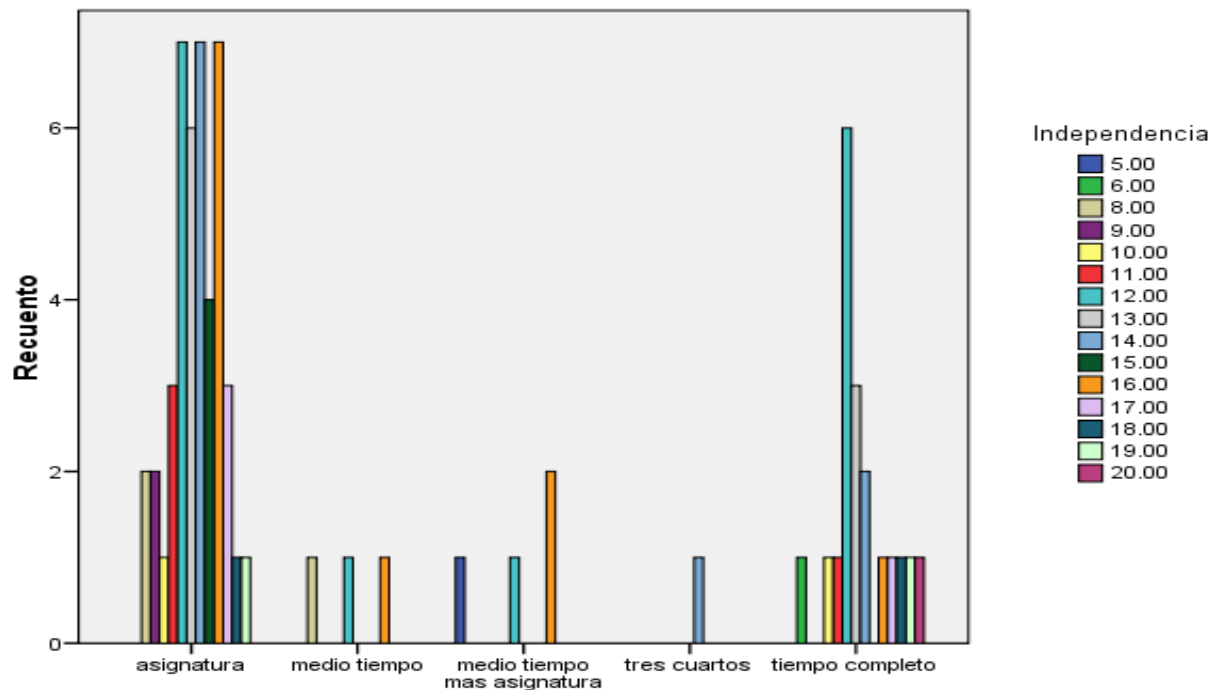


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * independencia	71	92.2%	6	7.8%	77	100.0%

Respecto a la independencia, la opinión de los docentes contratados por asignatura es que 5 están en desacuerdo, 23 son indiferentes, 15 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con las condiciones de independencia. Los docentes de medio tiempo consideran 1 estar en desacuerdo, 1 es indiferente y 1 está de acuerdo. El grupo de medio tiempo más asignatura 1 opina estar totalmente en desacuerdo, 1 es indiferente y 2 están de acuerdo. El docente de tres cuartos de tiempo es indiferente a los indicadores de independencia. El grupo formado por los docentes de tiempo completo manifiestan 1 estar totalmente en desacuerdo, 1 en desacuerdo, 12 son indiferentes, 3 están de acuerdo y 2 están totalmente de acuerdo.

Gráfica 4.12 Tipo de contratación e Independencia

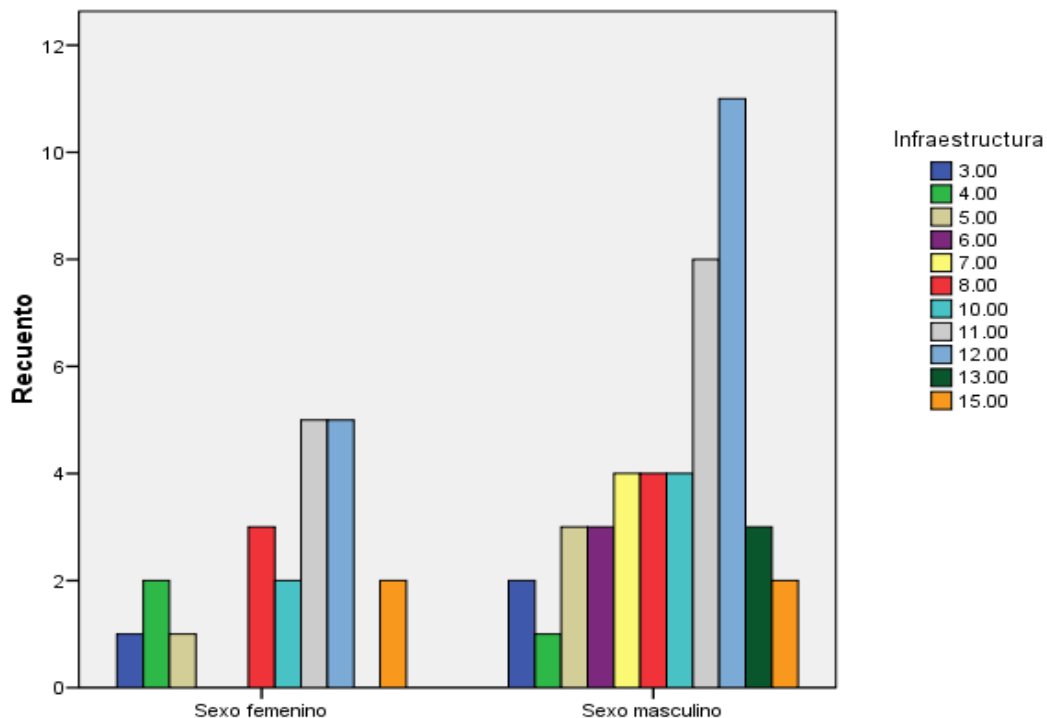


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * infraestructura	66	85.7%	11	14.3%	77	100.0%

Del conjunto de elementos que integran las condiciones físicas fue evaluada en primer término la infraestructura y 3 docentes de sexo femenino están totalmente en desacuerdo, 1 en desacuerdo con las condiciones de la infraestructura, 5 son indiferentes, 10 están de acuerdo y 2 está totalmente de acuerdo. Del grupo de docentes del sexo masculino 3 opinan que están totalmente en desacuerdo, 10 en desacuerdo con las condiciones de la infraestructura, 8 son indiferentes 22 están de acuerdo y 2 están totalmente de acuerdo con ellas.

Gráfica 4.13 Sexo del Docente e Infraestructura



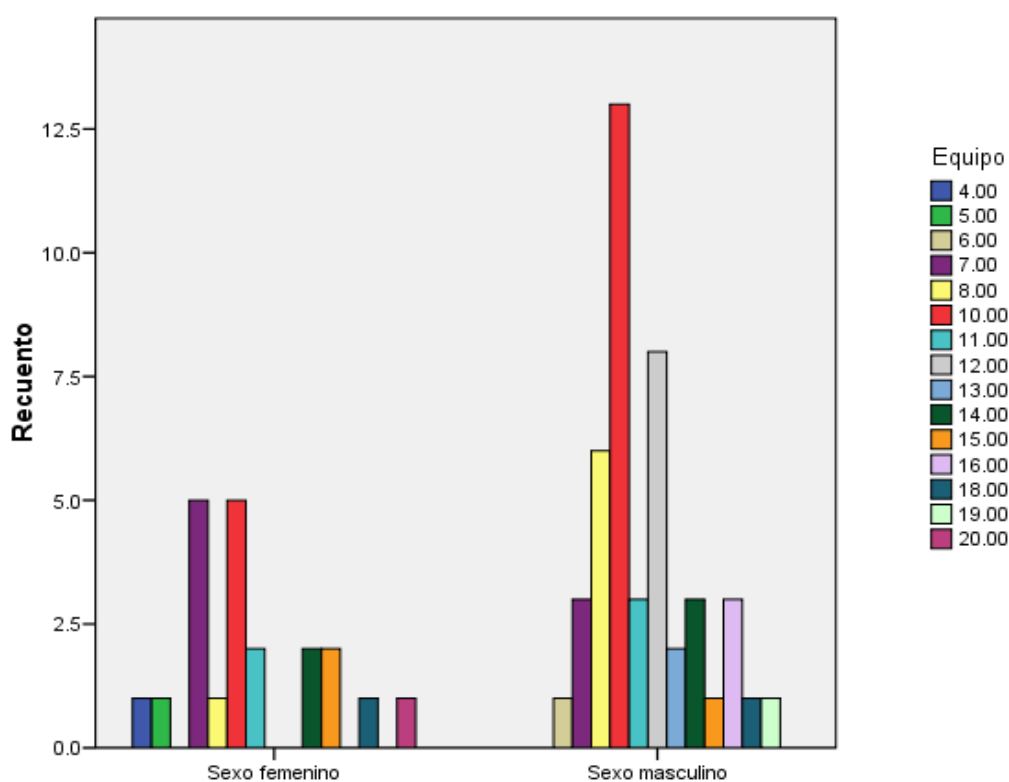
Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * equipo	66	85.7%	11	14.3%	77	100.0%

Relacionado a la calificación del equipo con el que se cuenta, los docentes de sexo femenino manifiestan 2 estar totalmente en desacuerdo, 11 en desacuerdo, 4 son indiferentes, 3 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo.

Mientras que los docentes de sexo masculino dicen 1 está totalmente en desacuerdo, 22 están de acuerdo, 16 son indiferentes, 5 están de acuerdo y 1 están totalmente de acuerdo. Los resultados se muestran en el siguiente gráfico.

Gráfica 4.14 Sexo del Docente y Equipo

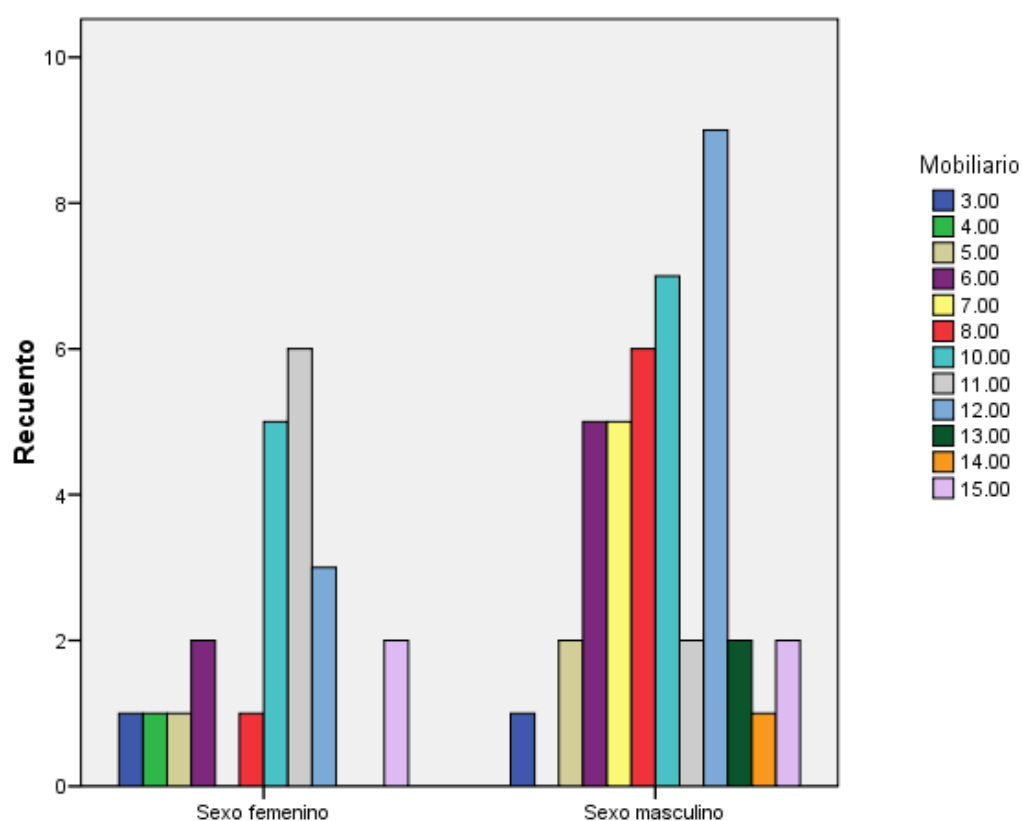


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * mobiliario	64	83.1%	13	16.9%	77	100.0%

Con relación al mobiliario se recibieron 64 respuestas en las que 2 docentes de sexo femenino respondieron estar totalmente en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 6 son indiferentes, 9 estás de acuerdo y las restantes 2, consideran estar totalmente de acuerdo con las condiciones del mobiliario. Del grupo de docentes de sexo masculino 1 dijo estar en total desacuerdo con las condiciones del mobiliario, 12 en desacuerdo, 13 son indiferentes, 13 están de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo. Tal como se muestra en el siguiente histograma.

Gráfica 4.15 Sexo del Docente y Mobiliario

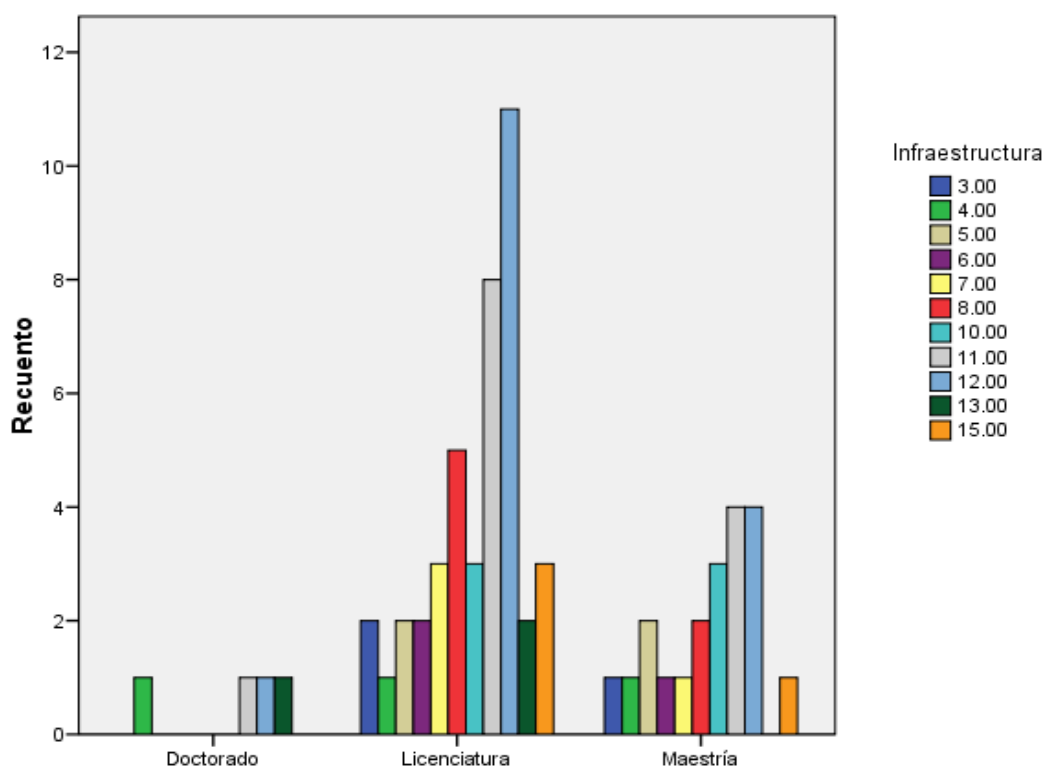


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * infraestructura	66	85.7%	11	14.3%	77	100.0%

Con respecto a la infraestructura y de acuerdo a como lo perciben con relación al grado académico, los docentes que cuentan con el grado de Licenciatura dicen 3 estar totalmente en desacuerdo, 7 están en desacuerdo, 8 son indiferentes, 21 están de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo. Mientras que el grupo que tiene el grado de Maestría dicen 2 estar totalmente en desacuerdo, 4 están en desacuerdo, 5 son indiferentes, 8 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. Por otra parte, los docentes que tienen el grado de Doctorado manifiestan 1 estar en total desacuerdo y 3 están de acuerdo. Los resultados se muestran en el gráfico siguiente.

Gráfica 4.16 Grado académico e Infraestructura

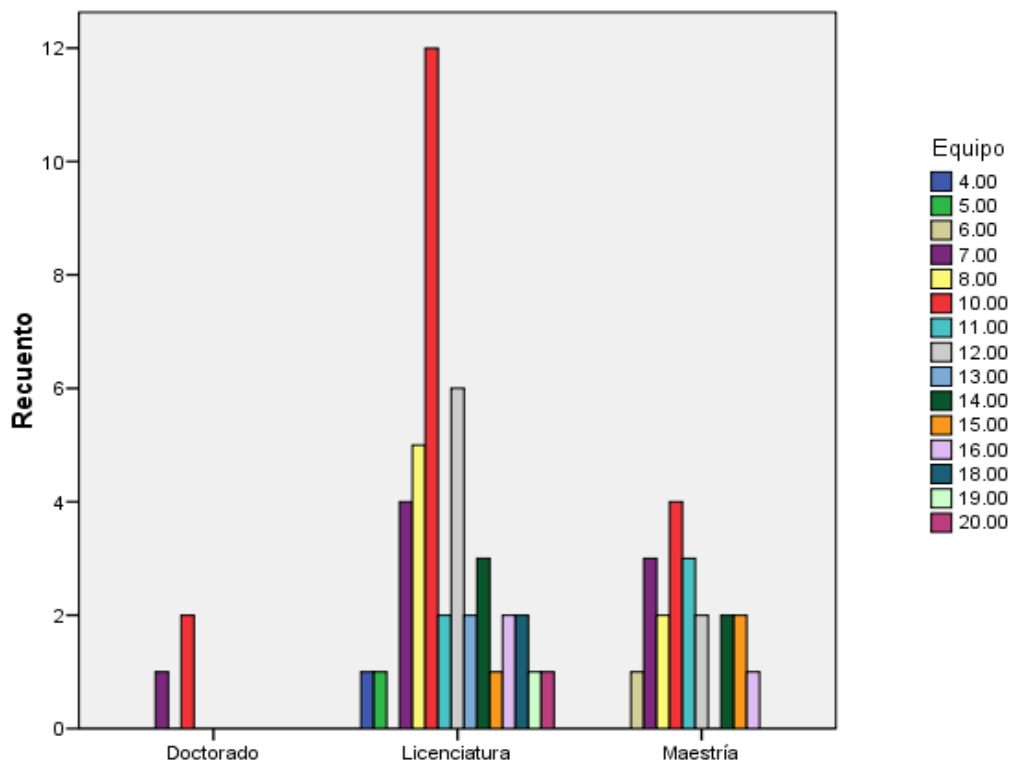


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * equipo	66	85.7%	11	14.3%	77	100.0%

Con respecto al equipo con el que se cuenta y de acuerdo a como lo perciben los docentes con relación al grado académico, quienes cuentan con el grado de Licenciatura dicen 2 estar totalmente en desacuerdo, 21 están en desacuerdo, 13 son indiferentes, 5 están de acuerdo y 2 están totalmente de acuerdo. Mientras que el grupo que tiene el grado de Maestría dice 1 estar totalmente en desacuerdo, 9 están en desacuerdo, 7 son indiferentes, 3 están de acuerdo. Por otra parte, los docentes que tienen el grado de Doctorado manifiestan 3 estar en desacuerdo. Los resultados se muestran en el gráfico siguiente.

Gráfica 4.17 Grado académico y Equipo

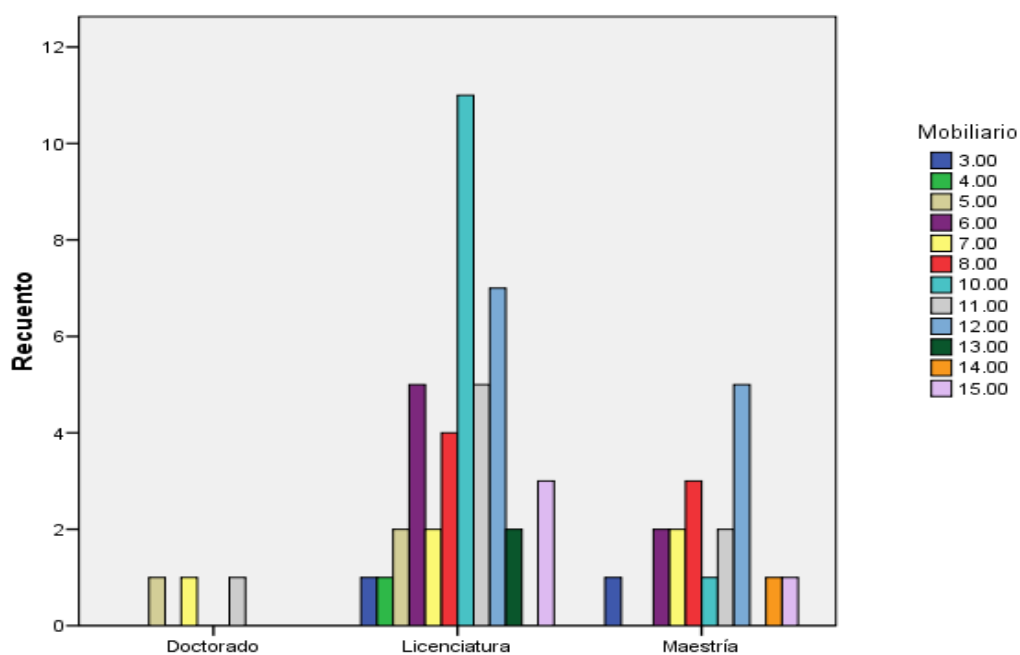


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * mobiliario	64	83.1%	13	16.9%	77	100.0%

La correlación de los datos para evaluar la calidad del mobiliario con el grado académico de los docentes muestra que solo 64 datos son utilizables entre los cuales, aquellos que tienen grado de Licenciatura 2 manifiestan estar totalmente en desacuerdo, 9 están en desacuerdo, 15 son indiferentes, 14 se encuentran de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo con las condiciones del mobiliario disponible. Con relación a los empleados que tienen grado de Maestría, 1 manifiesta estar en total desacuerdo, 4 dice estar en desacuerdo, 4 son indiferentes a estos indicadores, 7 dicen estar de acuerdo con las características del mobiliario y 2 están totalmente de acuerdo. Entre los docentes con grado de Doctorado 2 dicen estar en desacuerdo, mientras que 1 está de acuerdo con las condiciones físicas del mobiliario.

Grafica 4.18 Grado académico y Mobiliario

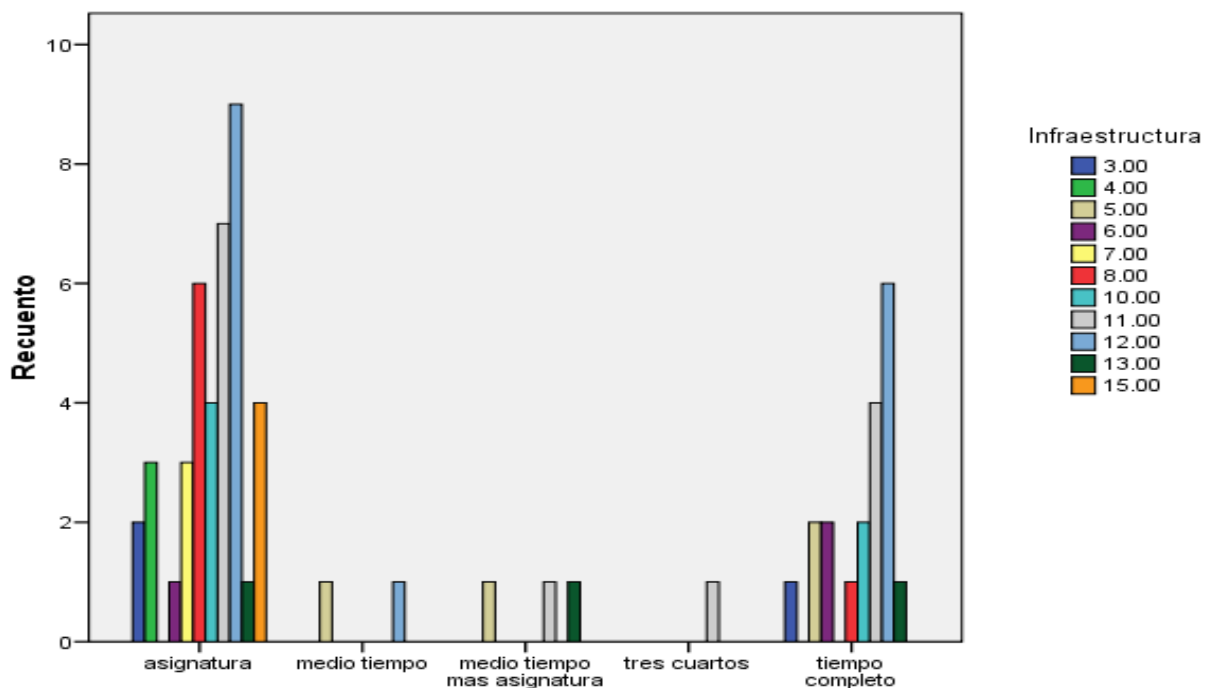


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * infraestructura	65	84.4%	12	15.6%	77	100.0%

Con respecto al tipo de contratación o plaza del docente y su opinión sobre las condiciones de la infraestructura, los resultados arrojan que aquellos contratados por asignatura 5 opinan estar totalmente en desacuerdo, 4 están en desacuerdo, 10 son indiferentes, 17 están de acuerdo y 4 están totalmente de acuerdo. Los docentes de medio tiempo indican que 1 está en desacuerdo y 1 está de acuerdo. El grupo de docentes de medio tiempo más asignatura opinan 1 está en desacuerdo y 2 más está de acuerdo con las condiciones de la infraestructura. Mientras tanto, los docentes de tiempo completo indican 1 estar totalmente en desacuerdo, 4 están en desacuerdo, 3 son indiferentes y 11 están de acuerdo con las condiciones de la infraestructura.

Gráfica 4.19 Tipo de contratación e Infraestructura

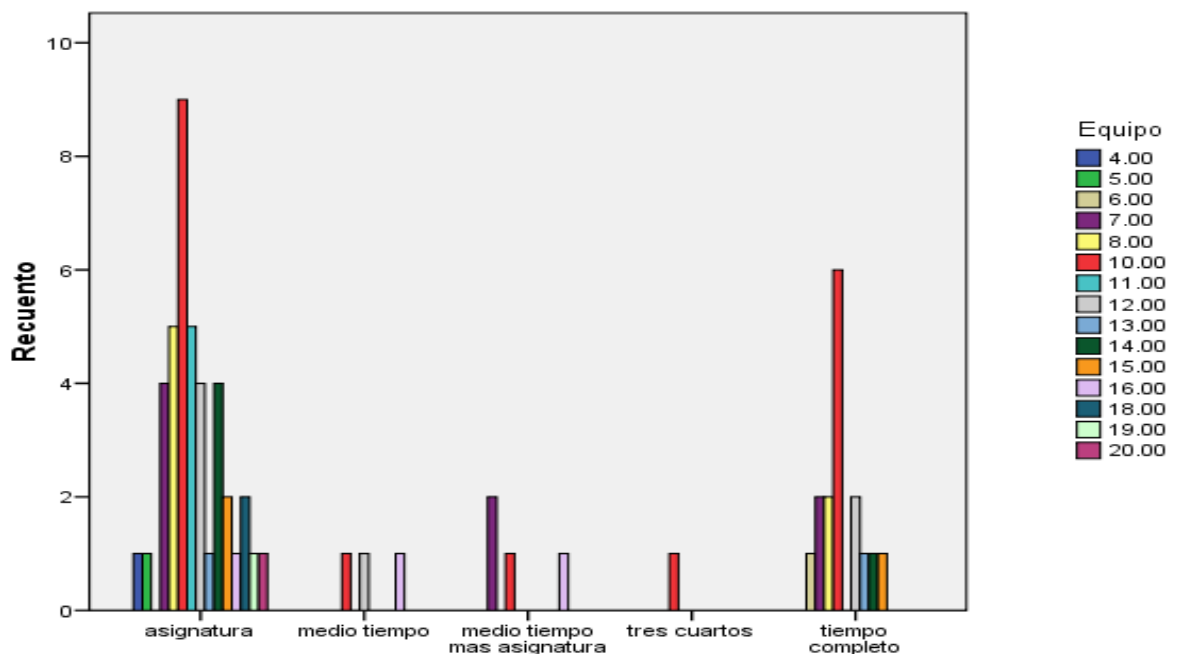


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * equipo	65	84.4%	12	15.6%	77	100.0%

La correlación de los datos del tipo de plaza o contratación del docente con los indicadores de calidad del equipo con el que se cuenta muestran que entre aquellos con plaza de asignatura 2 está totalmente en desacuerdo, 18 están en desacuerdo, 14 son indiferentes, 5 están de acuerdo y 2 están totalmente de acuerdo. Los empleados de medio tiempo manifiestan estar 1 en desacuerdo, 1 es indiferente y 1 está de acuerdo. Del grupo de empleados que tienen medio tiempo más asignatura 3 están en desacuerdo y 1 está de acuerdo con las condiciones del equipo. El docente de tres cuarto de tiempo manifiesta estar en desacuerdo con las condiciones del equipo, mientras que los docentes de tiempo completo indican que 1 está totalmente en desacuerdo, 10 están en desacuerdo, 4 son indiferentes y 1 está de acuerdo con las condiciones del equipo.

Gráfica 4.20 Tipo de contratacion y Equipo

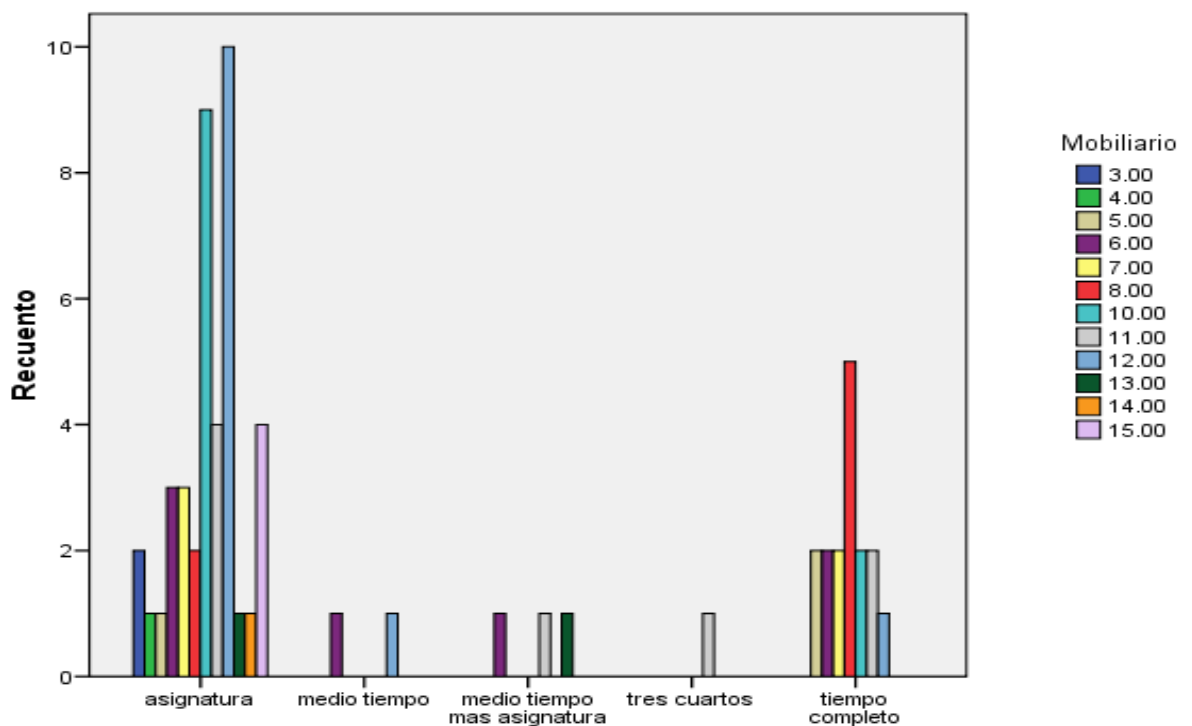


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * mobiliario	63	81.8%	14	18.2%	77	100.0%

Respecto a las condiciones del mobiliario con relación la opinión de los docentes por sus distintos tipos de contratación, aquellos que están comprometidos por asignatura opinan que 3 están totalmente en desacuerdo, 7 están en desacuerdo, 11 son indiferentes, 15 están de acuerdo y 5 está totalmente de acuerdo con las condiciones del mobiliario. Los docentes de medio tiempo consideran 1 estar en desacuerdo y 1 está de acuerdo. El grupo de medio tiempo más asignatura 1 opina estar en desacuerdo y 2 están de acuerdo. El docente de tres cuartos de tiempo está de acuerdo con las condiciones del mobiliario. El grupo formado por los docentes de tiempo completo manifiestan que 6 están en desacuerdo, 7 son indiferentes y 3 están de acuerdo con las condiciones del mobiliario.

Gráfica 4.21 Tipo de contratación y Mobiliario

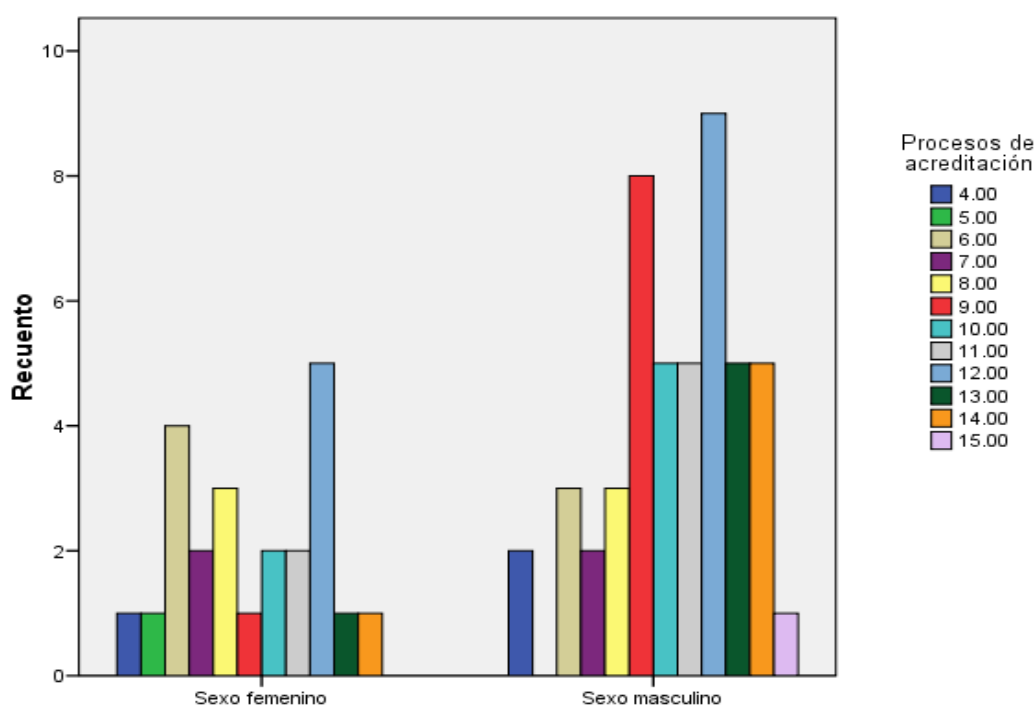


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * proceso de acreditación	71	92.2%	6	7.8%	77	100.0%

Con relación a los procesos de acreditación, que comprenden los rubros de conocimiento por parte de los docentes, la participación y el grado de afectación en la calidad de vida laboral que los mismos tienen para con cada empleado, el grupo de sexo femenino opinan 1 estar totalmente en desacuerdo, 7 están en desacuerdo, 6 son indiferentes a los indicadores, 8 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con los procesos de acreditación. Los docentes del sexo masculino opinan 2 estar totalmente en desacuerdo, 5 en desacuerdo, 16 son indiferentes, 19 están de acuerdo y 6 están totalmente de acuerdo con los indicadores de los procesos de acreditación.

Gráfica 4.22 Sexo del Docente y Procesos de acreditación

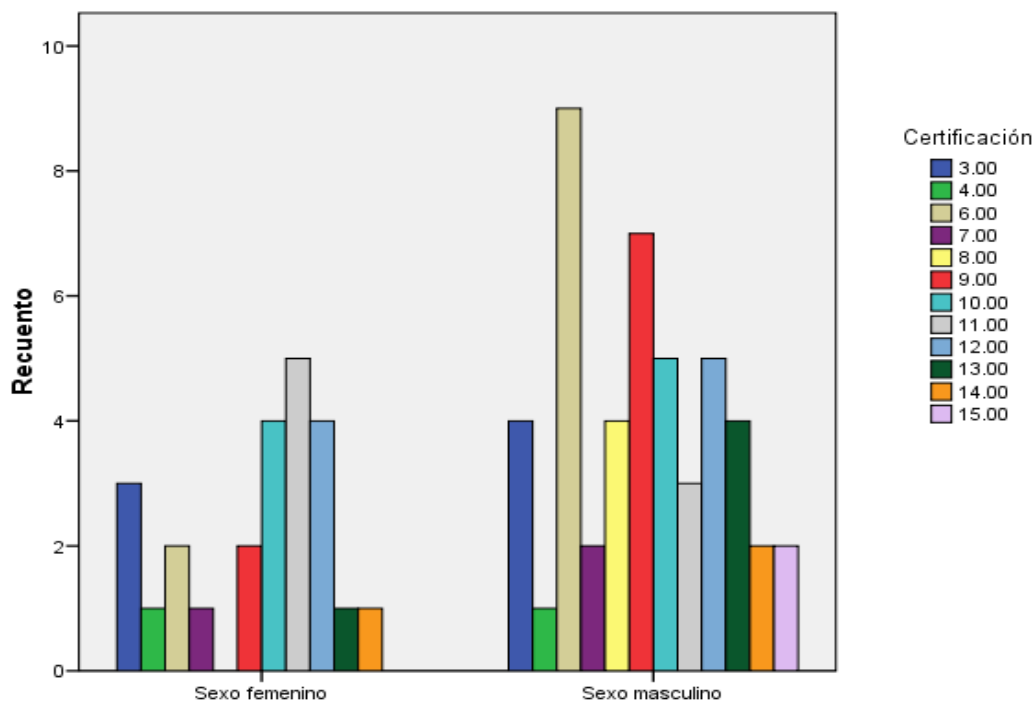


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * certificación	72	93.5%	5	6.5%	77	100.0%

Con relación a los procesos de certificación que contempla los cambios físicos que entrañan, la opinión que genera en los empleados y las variaciones percibidas en la competitividad del Instituto de acuerdo a la opinión de los docentes de sexo femenino 4 están totalmente en desacuerdo, 3 están en desacuerdo, 6 son indiferentes a los indicadores, 10 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con los procesos de acreditación. Los docentes del sexo masculino opinan 5 estar totalmente en desacuerdo, 11 en desacuerdo, 16 son indiferentes, 12 están de acuerdo y 4 están totalmente de acuerdo con los indicadores de certificación.

Gráfica 4.23 Sexo del Docente y Certificación



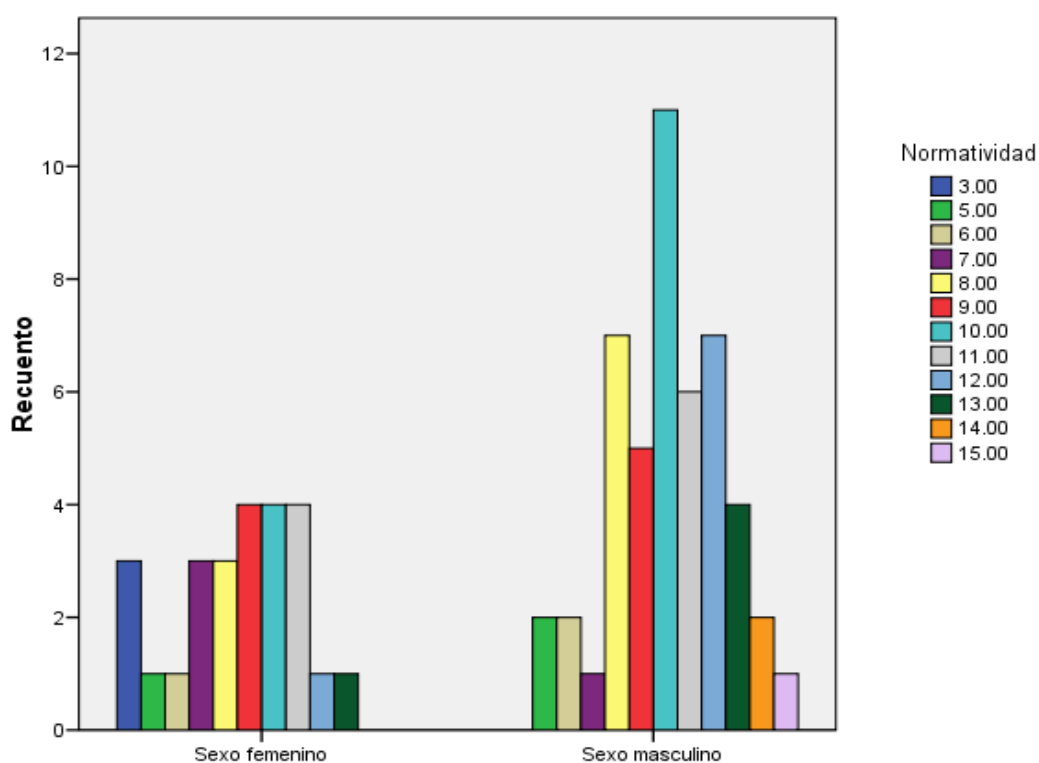
Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
sexo del docente * normatividad	73	94.8%	4	5.2%	77	100.0%

Con relación a la normatividad que entrañan los procesos de certificación de la calidad se evaluaron la cantidad de reportes, el tiempo que se emplea en llenarlos y la funcionalidad de los mismos, los docentes de sexo femenino opinan 3 estar totalmente en desacuerdo, 5 están en desacuerdo, 11 son indiferentes a los indicadores y 6 están de acuerdo.

Los docentes del sexo masculino opinan estar 5 en desacuerdo, 23 son indiferentes, 17 están de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo con los indicadores de normatividad de los procesos de certificación.

Gráfica 4.24 Sexo del Docente y Normatividad

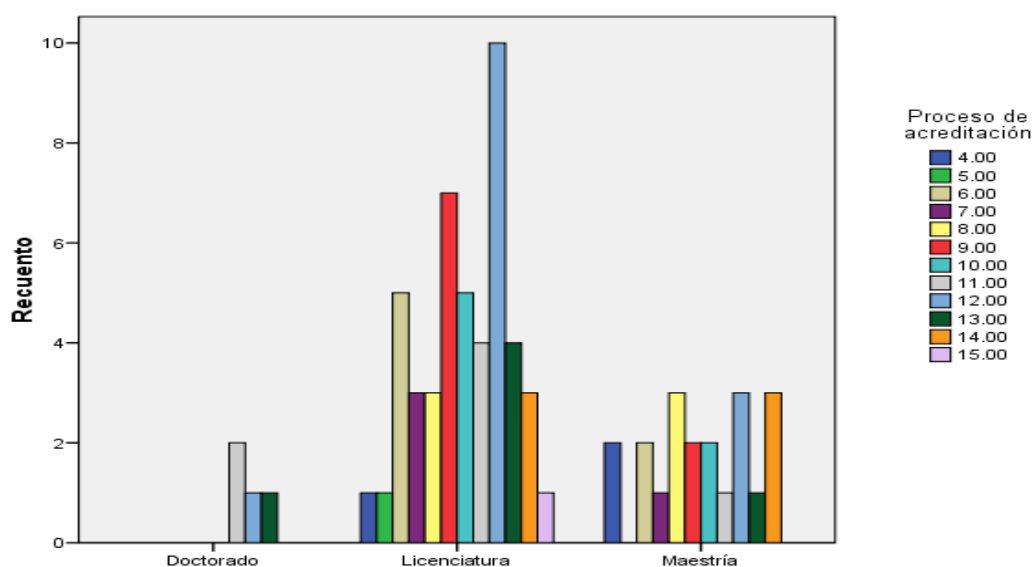


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * proceso de acreditación	71	92.2%	6	7.8%	77	100.0%

La correlación de los datos para evaluar los procesos de acreditación con el grado académico de los docentes muestra que 71 datos son utilizables entre los cuales, aquellos que tienen grado de Licenciatura 1 manifiesta estar totalmente en desacuerdo, 9 están en desacuerdo, 15 son indiferentes, 18 se encuentran de acuerdo y 4 están totalmente de acuerdo con estos procesos de acreditación. Con relación a los empleados que tienen grado de Maestría, 2 manifiesta estar totalmente en desacuerdo, 3 dicen estar en desacuerdo, 7 son indiferentes a estos indicadores, 5 dicen estar de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo con los procesos de acreditación de las carreras que en el Instituto se imparte. Entre los docentes con grado de Doctorado 4 dicen estar de acuerdo con los indicadores de conocimiento, participación y afectación de los procesos de acreditación de las carreras.

Gráfica 4.25 Grado académico y Proceso de acreditación

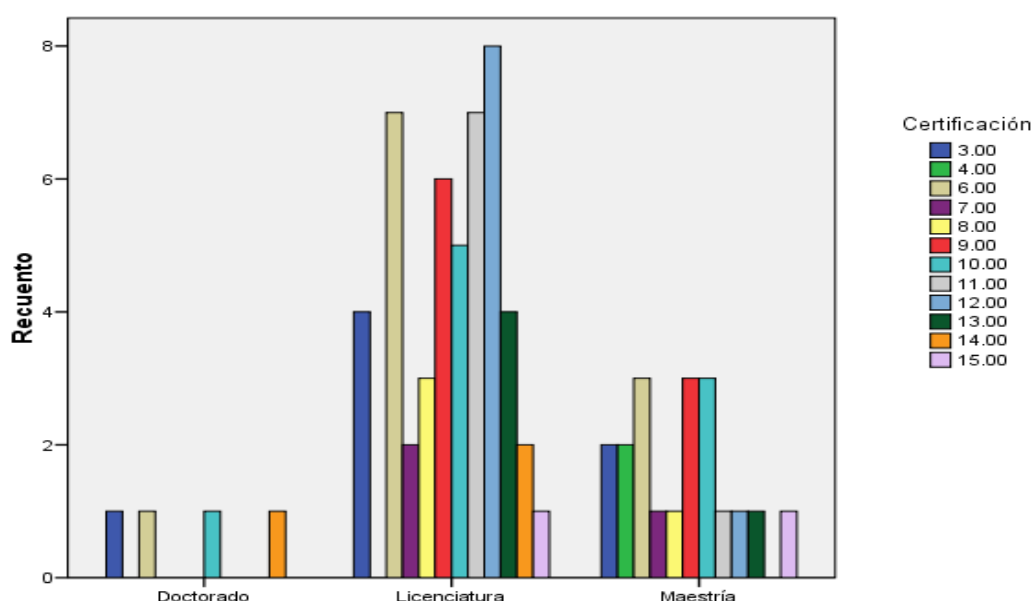


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * certificación	72	93.5%	5	6.5%	77	100.0%

La correlación de los datos para evaluar la certificación de las carreras que en el Instituto se imparten, con el grado académico de los docentes muestra que 72 datos son utilizables entre los cuales, aquellos que tienen grado de Licenciatura, 4 manifiestan estar totalmente en desacuerdo, 9 están en desacuerdo, 14 son indiferentes, 19 se encuentran de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con los procesos de certificación con sus cambios en condiciones físicas, opinión de mejoramiento de la calidad de vida laboral y el incremento de la competitividad del Instituto. Con relación a los empleados que tienen grado de Maestría, 4 manifiestan estar totalmente en desacuerdo, 4 dice estar en desacuerdo, 7 son indiferentes a estos indicadores, 3 dicen estar de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. Entre los docentes con grado de Doctorado dicen 1 estar totalmente en desacuerdo, 1 en desacuerdo, mientras que 1 es indiferente y 1 está de acuerdo con los procesos de certificación.

Gráfica 4.26 Grado académico y Certificación

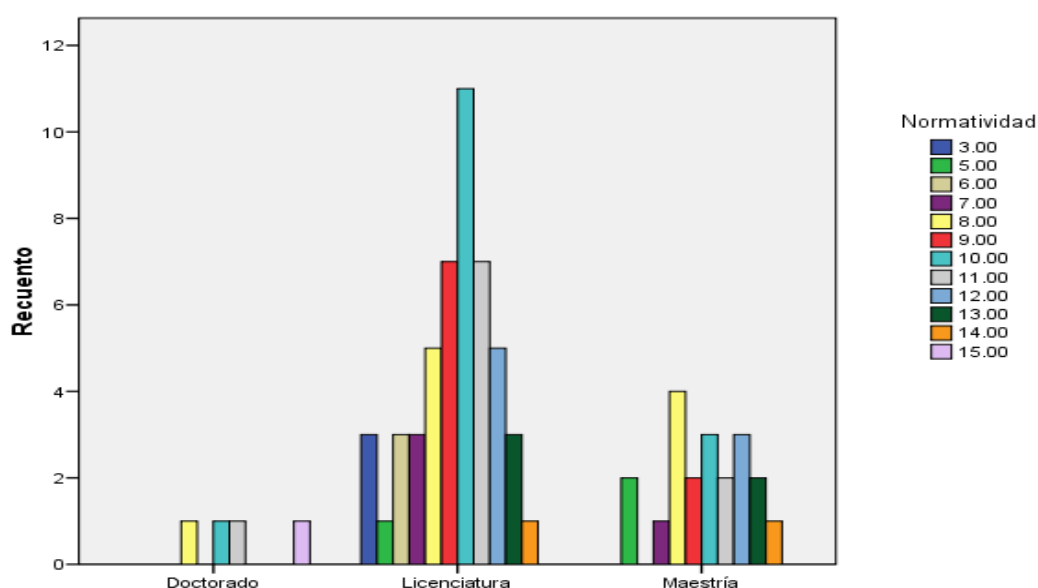


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
grado académico * normatividad	73	94.8%	4	5.2%	77	100.0%

Los datos correlacionados para evaluar la cantidad de reportes, el tiempo empleado en ellos y la funcionalidad que estos reportes tienen y que forman parte de la calificación de la normatividad de los sistemas de calidad, con el grado académico de los docentes muestra que 73 datos utilizables entre los cuales, aquellos que tienen grado de Licenciatura 3 manifiestan estar totalmente en desacuerdo, 7 están en desacuerdo, 23 son indiferentes, 15 se encuentran de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. Los empleados que tienen grado de Maestría, 3 dicen estar en desacuerdo, 9 son indiferentes a estos indicadores, 7 dicen estar de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. Entre los docentes con grado de Doctorado 2 dicen ser indiferentes a los indicadores, mientras que 1 está de acuerdo y 1 más está totalmente de acuerdo con la normatividad de los sistemas de calidad.

Gráfica 4.27 Grado académico y Normatividad

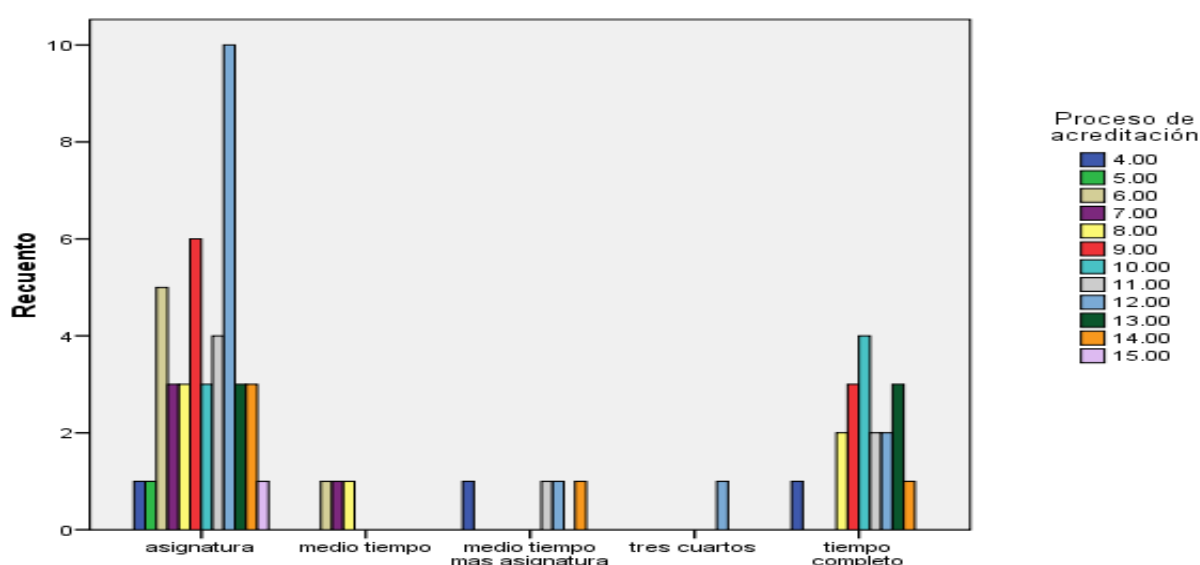


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * proceso de acreditación	69	89.6%	8	10.4%	77	100.0%

Respecto a la opinión de los docentes por sus distintos tipos de plaza, aquellos que están bajo contrato de asignatura opinan que 1 está totalmente en desacuerdo, 9 están en desacuerdo, 12 son indiferentes, 17 están de acuerdo y 4 está totalmente de acuerdo con los procesos de acreditación. Los docentes de medio tiempo consideran 2 estar en desacuerdo y 1 es indiferente a los indicadores. El grupo de medio tiempo más asignatura 1 opina estar totalmente en desacuerdo, 2 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. El docente de tres cuartos de tiempo está de acuerdo con los procesos de acreditación. El grupo formado por los docentes de tiempo completo manifiestan que 1 está totalmente en desacuerdo, 9 son indiferentes y 7 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con el grado de conocimiento, participación, y el nivel de afectación o cambio de la calidad de vida laboral, producto de los procesos de acreditación.

Gráfica 4.28 Tipo de contratación y Proceso de acreditación

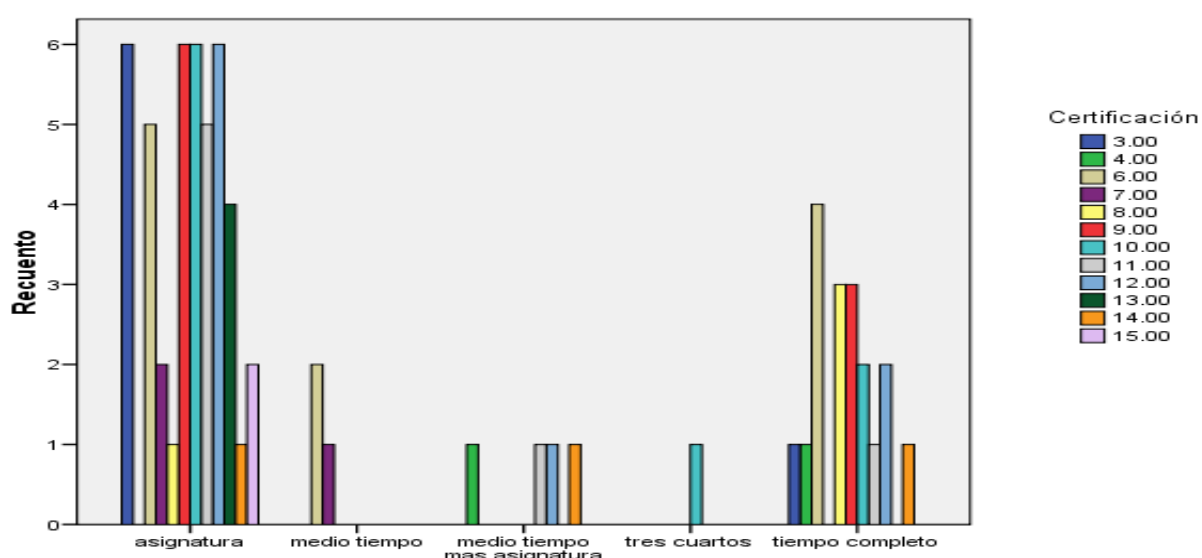


Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * certificación	70	90.9%	7	9.1%	77	100.0%

Con respecto a los procesos de certificación de las carreras que en el Instituto se imparten, relacionados a los docentes por sus distintos tipos de contratación, los de plaza por asignatura 6 opinan que están totalmente en desacuerdo, 7 están en desacuerdo, 13 son indiferentes, 15 están de acuerdo y 3 están totalmente de acuerdo con los procesos de certificación de las carreras que el Instituto se imparten. Los docentes de medio tiempo consideran 3 estar en desacuerdo. Del grupo de medio tiempo más asignatura, 1 opina estar totalmente en desacuerdo, 2 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con los procesos de certificación. El docente de tres cuartos de tiempo opina ser indiferente. El grupo formado por los docentes de tiempo completo manifiestan 2 estar totalmente en desacuerdo, 4 están en desacuerdo, 8 son indiferentes, 3 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con los cambios en la calidad de vida laboral y el incremento de la competitividad por la certificación de la calidad.

Gráfica 4.29 Tipo de contratación y Certificación

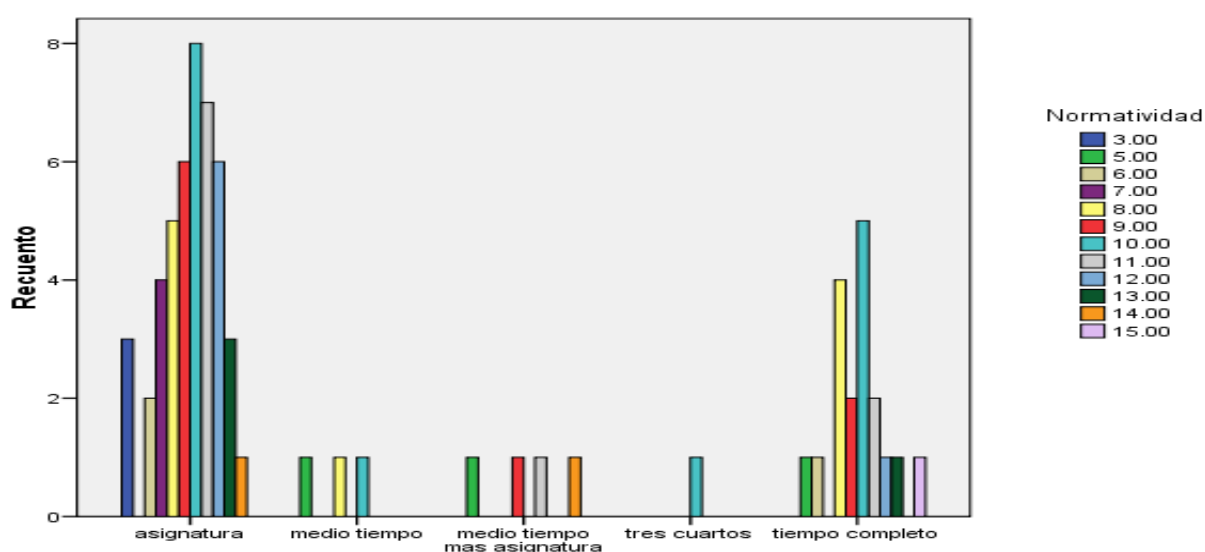


Resumen del procesamiento de los casos

	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
tipo de contratación * normatividad	71	92.2%	6	7.8%	77	100.0%

Respecto a las condiciones que la normatividad que los sistemas de certificación de la calidad imponen con relación la opinión de los docentes por sus distintos tipos de contratación se cuenta con 71 datos utilizables de los que están comprometidos por asignatura opinan que 3 están totalmente en desacuerdo, 6 están en desacuerdo, 19 son indiferentes, 16 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con los reportes en cantidad de reportes, tiempo empleado para cumplirlos y la funcionalidad de los mismos. Los docentes de medio tiempo consideran 1 estar en desacuerdo y 2 ser indiferentes. El grupo de medio tiempo más asignatura 1 opina estar en desacuerdo, 1 es indiferente, 1 más está de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo. El docente de tres cuartos de tiempo es indiferente a estos indicadores. El grupo formado por los docentes de tiempo completo manifiestan que 2 están en desacuerdo, 11 son indiferentes, 4 están de acuerdo y 1 está totalmente de acuerdo con la normatividad de los sistemas de calidad.

Gráfica 4.30 Tipo de contratación y Normatividad



4.2 Hallazgos

En el análisis del ingreso de personal docente nuevo a la institución en los últimos 5 años, se observa que se ha ido incrementando la participación de los empleados de sexo femenino, dado que entre los 29 empleados recientemente integrados a la población, se encuentran 16 mujeres y 13 hombres, favoreciendo con esto la igualdad de oportunidades.

A continuación se muestra las modificaciones de las proporciones de la población de docentes por nuevos ingresos en los últimos 5 años.

Tabla 4.1 Cambios en las proporciones de docentes por sexo

Año de ingreso	Docente de sexo masculino	Modificaciones porcentuales	Docente de sexo femenino	Modificaciones porcentuales	Total de docentes
2004	4	81%	1	19%	53
2005	5	80%	2	20%	60
2006	0	72%	7	28%	67
2007	4	70%	3	30%	74
2008	0	67.5%	3	32.5%	77

A pesar de este esfuerzo, la población sigue integrada en dos terceras partes por varones.

Con relación a la preparación de los docentes a través de diversos grados académicos, se observan proporciones muy similares con variaciones porcentuales de un dígito que van del 2% al 6%. Sin embargo, la proporción de distribución de plazas indica que el 95% de las contrataciones de tiempo completo corresponden a docentes del sexo masculino y tan solo el 5% restante al sexo femenino.

A pesar de los datos anteriores, se observa que dentro de la variable condiciones laborales en la dimensión igualdad de oportunidades, particularmente en el indicador desarrollo, el 44% de las mujeres opinan estar de acuerdo y el 12% estar totalmente de acuerdo con

estas condiciones de desarrollo. Mientras que los hombres dicen el 30% estar de acuerdo y el 46% totalmente de acuerdo.

Con relación a la dimensión de igualdad de oportunidades en el indicador de equilibrio en la distribución de las plazas docentes el 24% de empleadas del sexo femenino opinan estar de acuerdo y 4% totalmente de acuerdo, mientras que el 28% dicen ser indiferentes. Estas proporciones se modifican considerablemente con los docentes de sexo masculino, ya que el 36% dice ser indiferente con este indicador, mientras que el 23% está de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo.

A continuación se presentan los hallazgos más importantes que esta investigación arroja, posterior al análisis de los datos recopilados a través de la aplicación del cuestionario, así como su interpretación y contraste con las hipótesis, generando la serie de conclusiones que se exponen; finalmente, se presenta un modelo para la evaluación de la calidad de vida laboral y las recomendaciones para estudios posteriores que puedan ser de utilidad para el desarrollo de una mejor Calidad de Vida Laboral dentro de la misma organización.

Tabla 4.2 Hallazgos

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	HALLAZGOS
Condiciones laborales	Seguridad	Plaza categoría	El 58.4% de los docentes entrevistados respondieron estar DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO a la pregunta: <i>Considero que mi trabajo en el ITE es seguro y fácil de conservar</i> , mientras que el 2.6% es INDIFERENTE y el 39% restante se encuentra EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO.
		Continuidad	A la pregunta: <i>La seguridad que</i>

		Cambios <i>percibo en mi trabajo, me permite considerar que seguiré laborando en el ITE dentro de 3 años,</i> respondieron estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO un 72.8% de los entrevistados, mientras que el 6.5% se mantuvo INDIFERENTE y el 19.7% dice estar en DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. El 1% restante es valor perdido. Para el 3er ítem: <i>Los cambios que se generan como parte de la acreditación de las carreras del ITE contribuyen a que me sienta más seguro de conservar mi trabajo,</i> las respuestas son que el 62.4% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, el 22% se encuentra INDIFERENTE y el restante 15.6% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. Preparación Las respuestas al reactivo: <i>Considero que las modificaciones producto de los procesos de acreditación me obligan a prepararme más para poder conservar mi empleo,</i> arrojan que el 80.6% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, mientras que el 9.1% se mantiene INDIFERENTE, el 10.3% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO.	
Condiciones laborales	Compensaciones	Salarios	A la pregunta: <i>Considero que lo que recibo como pago de mi esfuerzo laboral es justo,</i> el 49.4% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE

		Justicia ACUERDO, mientras que el 6.5% se mantiene INDIFERENTE, el 42.9% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. El 1.2% restante es valor perdido. <i>Al ítem: Lo que recibo como pago es representativo de mis logros y avances laborales,</i> lo calificaron como DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO el 42.9% de los entrevistados, mientras que el 13% se manifestó INDIFERENTE y el 44.1% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO
		Desempeño La pregunta: <i>Además del pago que recibo por mi labor, se me entregan compensaciones adicionales como reconocimiento a mi desempeño,</i> indica que el 26% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, mientras que el 11.7% es INDIFERENTE y el 59.8% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 2.5% es valor perdido.
		Satisfacción Para la pregunta: <i>Considero que lo que recibo como remuneración por mi labor docente me permite sentirme satisfecho,</i> las respuestas indican que el 52% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, mientras que el 9% es INDIFERENTE, y el 39% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO.

Condiciones laborales	Igualdad de oportunidades	Ingreso	A la pregunta: <i>Ingresan el mismo número de hombres y mujeres a integrar la planta docente</i>, los resultados son que el 19.5% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, el 45.5% es INDIFERENTE, mientras que el 33.8% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 1.2% es valor perdido ya que el entrevistado desconoce la respuesta.
		Desarrollo	Para el ítem: <i>Considero que todos tenemos las mismas oportunidades de desarrollo solo por pertenecer a la planta docente del ITE sin importar el sexo</i>, las respuestas son que el 70.2% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, mientras que el 10.4% es INDIFERENTE y el 19.4% dice estar EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO
		Equilibrio	A la pregunta: <i>Las mejores plazas están repartidas equitativamente entre hombres y mujeres</i>, la información proporcionada indica que el 32.4% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, el 33.8% es INDIFERENTE, mientras que el 33.8% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO.
		Puesto superior	Para el reactivo: <i>Existe un equilibrio entre hombres y mujeres ocupando los puestos superiores en el ITE</i>, las respuestas indican que el 26% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE

			ACUERDO, mientras que el 35.1% es INDIFERENTE y el 36.4% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. El 2.5% restante es valor perdido.
Condiciones laborales	Independencia	Actuación	A la pregunta: <i>Tengo total independencia para desarrollarme dentro del ITE</i> , los entrevistados respondieron el 61.1% estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 6.5% dijo ser INDIFERENTE, mientras que 31.2% dijo estar EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 1.3% es valor perdido.
		Libertad de cátedra	Al ítem: <i>Cuento con libertad de cátedra</i> , respondieron el 81.8% estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 7.8% dijo ser INDIFERENTE y el 9.1% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 1.3% brindó mas de una respuesta.
		Autorregulación	A la declaración: <i>No necesito de los demás para poder trabajar bien</i> , las respuestas indican que el 29.9% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 11.7% es INDIFERENTE y el 57.2% dice estar EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. Los valores perdidos suman 1.3%.

		Proceso e independencia	A la afirmación: <i>Considero que el proceso de acreditación de las carreras del ITE, contribuyen a mejorar la independencia con la que desarrollo mi labor</i> , los entrevistados respondieron estar el 45.5% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 31.2% es INDIFERENTE y el 22.1% está EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. El 1.3% restante es valor perdido.
Condiciones físicas	Infraestructura	Iluminación Ventilación Condiciones generales	Las respuestas de los entrevistados al ítem: <i>Las condiciones de iluminación del aula son las adecuadas</i>, son que el 74% dice estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 2.6% es INDIFERENTE y el 20.8% está EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 2.3% no respondieron. Con relación a la declaración: <i>La ventilación del aula es auto regulada y permite una temperatura agradable</i>, la respuestas indican que el 41.6% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, mientras que el 15.6% es INDIFERENTE y el 42.8% dice estar EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. Para el reactivo: <i>Dentro del ITE se cuenta con espacios cómodos que contribuyen con la calidad de vida laboral</i>, las respuestas son que el 40.3% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 16.8% es INDIFERENTE y el 42.9% está EN

			DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO.
Condiciones físicas	Equipo	Equipo en general	Para el ítem: <i>Se cuenta con el equipo suficiente (proyectores, computadoras, etc.) para atender las demandas del personal docente</i> , las respuestas son que el 20.6% dice estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 10.5% es INDIFERENTE, mientras que el 68.9% está EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO.
		Salas de cómputo	A la declaración: <i>Las salas de cómputo están acondicionadas apropiadamente (iluminación, ventilación, espacio, equipo)</i> , lo entrevistados responden estar 16.9% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 14.3% es INDIFERENTE, mientras que el 68.8% está EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO
		Talleres y laboratorios	Para la afirmación: <i>Los talleres y laboratorios están suficientemente equipados para permitir trabajar en ellos</i> , responder estar un 18.2% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 14.3% es INDIFERENTE, mientras que el 66.2% está EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO
		Biblioteca	Con relación al ítem: <i>Considero que existen cambios favorables en las condiciones físicas de la biblioteca como producto de los procesos de gestión de la calidad</i> , el 64.9% dicen

			estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 11.7% es INDIFERENTE, mientras que EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO se encuentra el 23.4%
Condiciones físicas	Mobiliario	Mesa bancos Escritorios Pizarrones	Para el ítem: <i>El numero de mesa bancos es suficiente para atender las necesidades de los alumnos de cada grupo</i>, las respuestas indican que el 57.2% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 5.2% es INDIFERENTE, el 31.2% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 6.4% no dio respuesta. La declaración: <i>Los escritorios son cómodos</i>, arroja que el 23.4% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 18.2% es INDIFERENTE, mientras que el 53.3% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. Los valores perdidos sumen el 5.1% dado que no respondieron al ítem. La afirmación: <i>Todas las aulas cuentan con pizarrones apropiados para facilitar la práctica docente</i>, indica que el 64.9% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, mientras que el 5.2% es INDIFERENTE, y el 24.7% está EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 5.2% no respondió.
Sistemas de gestión de la calidad	Acreditación	Conocimiento del proceso	Las respuestas brindadas por los entrevistados al ítem: <i>Tengo conocimiento acerca de los procesos</i>

			<i>de acreditación de las carreras que se imparten en el ITE, indican que el 65% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 9.1% es INDIFERENTE, mientras que el 19.5% dice estar EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. El restante 6.4% son valores perdidos, 5.1 por no responder y 1.3 por dar más de una respuesta.</i>
		Participación	<i>El ítem: Participo activamente en los procesos de acreditación de las carreras que se imparten en el ITE, arrojó que el 49.4% dice estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 14.3% es INDIFERENTE, mientras que el 29.8% está EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. No dieron respuesta el restante 6.5%</i>
		Afectación	<i>Con relación a la afirmación: Considero que se han modificado las condiciones de la calidad de vida laboral dentro del ITE a raíz de que se iniciaron los procesos de acreditación de las carreras, los entrevistados indican estar el 39% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 20.8% es INDIFERENTE y el 35% ESTÁ EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. Los valores perdidos son 5.2% dado que no respondieron.</i>

Sistemas de gestión de la calidad	Certificación	Cambios	Con relación al ítem: <i>Existen cambios en la calidad de vida laboral generados a partir de la obtención de la certificación ISO 9001:2000 por el ITE</i>, los docentes respondieron estar el 33.8% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 19.5% ser INDIFERENTES, y el 40.3% estar en DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. No respondieron el 5.2% y dijeron no saber el 1.3%.
		Opinión	Para la afirmación: <i>Existen cambios en la calidad de vida laboral generados a partir de la obtención de la certificación ISO 9001:2000 por el ITE</i>, las respuestas recibidas son que el 42.8% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 15.6% es INDIFERENTE y el 36.4% está en DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. No respondieron el 5.2%
		Competitividad	Para la declaración: <i>Considero que la certificación de la calidad ISO 9001:2000 mejora la competitividad del ITE</i>, el 49.4% dijo estar DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 14.2% dijo ser INDIFERENTE, mientras que el 31.2% está en DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO. Los valores perdidos son 5.2% ya que quedaron sin respuesta.

Sistemas de gestión de la calidad	Documentación norma	Cantidad de documentos	Las respuestas brindadas por los entrevistados para: <i>Los cambios que se generaron por la implementación de la norma de calidad ha incrementado considerablemente la cantidad de reportes que debo atender</i>, indican que el 57.2% está DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 18.2% es INDIFERENTE, y el 19.4% está EN DESACUERDO Y TOTALMENTE EN DESACUERDO.
		Tiempo empleado	A la pregunta: <i>El tiempo que empleo en la elaboración de reportes que exige la norma de calidad disminuye la calidad de vida laboral dentro del ITE</i>, Los docentes respondieron estar el 32.5% DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO, el 24.7% es INDIFERENTE, y el 37.6% dice estar EN DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. Los valores perdidos por no responder es del 5.2%
		Funcionalidad	Las respuestas a la declaración: <i>Los reportes que elaboro para cumplir con la norma de calidad ISO 9001:200 son importantes y tienen gran funcionalidad</i>, nos indica que el 40.3% está DE ACUERDO O TOTALMENTE DE ACUERDO, el 18.2% es INDIFERENTE, mientras que el 36.3% está en DESACUERDO O TOTALMENTE EN DESACUERDO. Los valores perdidos son el 5.2% de los entrevistados.

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la dimensión de Seguridad de la variable Condiciones Laborales permite conocer que el 73.6% de la población entrevistada considera estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el indicador de continuidad o permanencia dentro de la institución por 3 años como mínimo, a lo que contribuyen los cambios producto de la acreditación de las carreras puesto que el 44.2% de los entrevistados indican estar de acuerdo con el indicador de cambios. Por otra parte el 80.6% indica estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que deberán prepararse más para conservar el empleo ante las nuevas exigencias de los procesos de certificación y acreditación de las carreras, lo que se interpreta como voluntad positiva ante la preparación continua.

Con respecto a la dimensión de Compensaciones dentro de la variable Condiciones Laborales, se observa que la opinión de los entrevistados con respecto al salario, es que lo consideran justo pues el 36.8% dijo estar de acuerdo con él, aunque no lo consideran representativo de sus logros y avances ya que el 36.4% dice estar en desacuerdo con esto, lo mismo sucede con las compensaciones adicionales pues el 37.3% se manifiesta en desacuerdo. Sin embargo el 41.6% de los entrevistados dice estar satisfecho con lo que recibe como remuneración, por lo que se supone entran otros factores que compensan el rubro del salario, por ejemplo reconocimientos de índole no económica.

Dentro de la variable de Condiciones Laborales en la dimensión de igualdad de oportunidades el 46% de los entrevistados se manifiesta indiferente con respecto al ingreso en igual proporción entre hombres y mujeres a integrar la planta docente, mientras que el 70.2% de los entrevistados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que existe igualdad de oportunidades para el desarrollo dentro de la organización para hombres y mujeres. Por otra parte el 36% de los docentes son indiferentes con el sexo de quienes ocupen los puestos superiores.

En la dimensión de independencia de la variable Condiciones Laborales, el 43.4% de los entrevistados dice estar de acuerdo con la independencia de actuación y desarrollo dentro de la institución, mientras que el 82.6% dice estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con el nivel de libertad de cátedra con que cuentan. Por otra parte, el 39.5% dice estar en

desacuerdo con no necesitar de los demás para poder trabajar bien, lo que permite suponer el reconocimiento de la necesidad de grupos de trabajo, así como disponibilidad de integrarlos.

Dentro de las variables de condiciones físicas se encuentra la dimensión de infraestructura, el indicador de iluminación donde el 56% de los entrevistados declaran estar de acuerdo con las condiciones, mientras que para la dimensión de condiciones generales el 36.4% está en desacuerdo con que existan espacios cómodos que contribuyan con la calidad de vida laboral.

Con relación a la dimensión de equipo dentro de la variable de Condiciones Físicas, más del 50% de los entrevistados están en desacuerdo, precisando, dentro de los indicadores de equipo en general, es decir, computadoras, proyectores y otros, es el 57.1% los que manifiestan estar en desacuerdo. De la iluminación, ventilación, espacio y equipo de las salas de computo opinan estar en desacuerdo el 51.9% de los entrevistados. Con respecto a los talleres y laboratorios están en desacuerdo el 51.3% de los docentes. Sin embargo, dentro de esta misma dimensión de equipo se encuentra el indicador de modificaciones favorables en la biblioteca producto de los procesos de gestión de la calidad con lo que el 53.2% está de acuerdo.

En el indicador de mesa bancos de la dimensión mobiliario dentro de la variable condiciones físicas, el 45.8% dice estar de acuerdo con que el numero es suficiente, mientras que de los escritorios el 38.4% opinan estar en desacuerdo con que sean cómodos. Por otra parte, el 54.8% dice estar de acuerdo con que los pizarrones son apropiados para la práctica docente.

De la dimensión de gestión de calidad las opiniones sobre la dimensión de acreditación, el 44.4% de los entrevistados opinan conocer el proceso, mientras que el 38.9% dice participar activamente en el.

El 38.4% de los docentes opinan además que la certificación de la calidad ISO 9001:2000 contribuye a mejorar la calidad de vida laboral dentro del ITE. Simultáneamente, el 39.7%

de los participantes en el estudio dicen que se incrementa la competitividad del ITE. Sin embargo, el 41.1% opina que la documentación impuesta por la norma de calidad incremento considerablemente el número de reportes que deben atender.

4.3 Contraste de Hipótesis

En la Tabla 4.3 se presentan las calificaciones que el programa SPSS calcula para cada una de las variables independientes que en esta investigación son condiciones laborales, condiciones físicas y sistemas de calidad y la influencia que estas ejercen sobre la variable dependiente “calidad de vida laboral”

Tabla 4.3 *Correlaciones bi variadas de Pearson*

		Calidad de vida	laborales	físicas	Calidad
Calidad de vida	Correlación de Pearson	1	.825(**)	.761(**)	.675(**)
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63
Laborales	Correlación de Pearson	.825(**)	1	.435(**)	.312(*)
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.012
	N	63	69	64	64
Físicas	Correlación de Pearson	.761(**)	.435(**)	1	.413(**)
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	63	64	69	68
Calidad	Correlación de Pearson	.675(**)	.312(*)	.413(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	.012	.000	
	N	63	64	68	70

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 4.4 *Contraste de hipótesis*, se analizan cada una de las hipótesis de este estudio a través tanto de las opiniones vertidas por los docentes encuestados, como de la calificación de correlación bi variada de Pearson que brinda el programa SPSS.

Tabla 4.4 *Contraste de hipótesis*

Hipótesis	Resultado
General: Las condiciones laborales de seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades e independencia, así como las condiciones físicas de infraestructura, mobiliario y equipo en las que se desarrolla el docente del Instituto Tecnológico de Ensenada con los sistemas de gestión de la calidad implementados, tienen una influencia directa en la calidad de vida laboral.	SE ACEPTA, dado que las opiniones de los encuestados así lo manifiestan, sumado a esto, las calificaciones de correlación bi-variada de Pearson arrojan un promedio de 0.754 en los tres rubros de condiciones laborales, condiciones físicas y sistemas de calidad
No. 1 Las condiciones laborales en seguridad, compensaciones igualdad de oportunidades e independencia son directamente proporcionales a la calidad de vida de los docentes del ITE	SE ACEPTA, ya que las opiniones de los docentes encuestados así lo indican, aunado a esto, la calificación del análisis correlacional de Pearson es de 0.875
No. 2 Las condiciones físicas de infraestructura, equipo y mobiliario tienen un impacto directo en la calidad de vida laboral de los empleados docentes del ITE	SE ACEPTA, dado que las opiniones vertidas por los docentes así lo expresan, aunado a esto la calificación del análisis correlacional de Pearson es de 0.761
No. 3 El perfil del docente descrito por edad, sexo, escolaridad, categoría, y antigüedad tiene una influencia directa en su calidad de vida laboral	NO PUDO COMPROBARSE.
No. 4 Los sistemas de gestión de la calidad, proceso de acreditación, normatividad y documentación, tienen una influencia directa en la calidad de vida laboral del docente del ITE	SE ACEPTA, dado que las opiniones de los encuestados así lo manifiestan, sumado a esto, las calificaciones de correlación bi-variada de Pearson es de 0.675

Fuente: Elaboración propia.

De lo anterior se destaca que tanto la hipótesis general, como las hipótesis 1, 2 y 4 son aceptadas dado que las respuestas de los docentes entrevistados así lo manifiestan, aunado a esto, las correlaciones bi variadas de Pearson calculadas por el programa SPSS lo corroboran. Por otra parte la hipótesis 3 no pudo ser comprobada.

Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Para la realización de esta investigación se consideraron diversos modelos teóricos que describen la calidad de vida laboral, de los que resulta conveniente destacar los elementos que fueron retomados para, de acuerdo a este estudio, describir la calidad de vida laboral dentro del ITE, así que mientras Almudena y Arguyó (s.f.) hablan de entorno socioeconómico, bienestar físico y relaciones interpersonales, la Universidad de Santiago de Chile (s.f.) considera sistemas equitativos de premios, seguridad de los trabajadores y relaciones de cooperación. Mientras que para Davis y Newstrom (1997) es la promoción por el dominio de labores lo más importante para describir la calidad de vida laboral y para Bateman y Snell (2005) son elementos como compensaciones adecuadas, ambiente amigable así como la seguridad y crecimiento personal. Navajas (2003) considera que la calidad de vida laboral se desarrolla como resultado de los sistemas de gestión de la calidad. Para Chiavenato (2005) son las condiciones del trabajo, la salud del empleado y la remuneración equitativa lo que brinda la calidad de vida laboral, mientras que Desler (1996) habla de condiciones de trabajo seguras e higiénicas, pago y prestaciones adecuadas, agrega seguridad en el puesto, oportunidad de aprender, crecer y avanzar por méritos dentro de un clima positivo y de justicia social. Koontz y Heinz (2001) hablan de la combinación de la psicología y sociología organizacional como fuentes de calidad de vida laboral, González (2006) menciona a condiciones laborales adecuadas, la seguridad en el empleo, la posibilidad del desarrollo laboral, así como la garantía de continuidad con seguridad y salud en el entorno aunado a compensaciones apropiadas como la fuente de la calidad de vida laboral. Para Guerrero, Cañedo, Rubio, Cutiño y Fernández (2006) el elemento más importante entre muchos otros para describir la calidad de vida laboral, es el desarrollo del trabajador. Para Duro (2003) son las condiciones de enriquecimiento del trabajo y el desarrollo personal con intereses académicos lo que marca la calidad de vida laboral, mientras que para De Miguel (2002) es la remuneración hasta llegar a una posición acomodada. Por otra parte Aycan y Canungo (citado en Rodríguez, Campos,

Jiménez y Martínez, 2007) contemplan la ausencia de estrés laboral excesivo, mientras que Mardaráz (citado en Rodríguez, et al. 2007) habla de trabajo sano que no provoque lesiones ni intoxicaciones. Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) dicen que se contribuye con la calidad de vida laboral con seguridad, higiene, equipo, mantenimiento, salario y estabilidad entre otros elementos.

En esta investigación se adoptan a las condiciones laborales dictadas por la seguridad, las compensaciones, la igualdad de oportunidades e independencia como los factores que describen las condiciones laborales, para las condiciones físicas se toman la infraestructura, mobiliario y equipo. Dentro de los resultados se aprecia que los docentes del Instituto Tecnológico de Ensenada se encuentran satisfechos de la calidad de vida laboral dado que reconocen un nivel importante de seguridad en las condiciones laborales, que a pesar de la diferencia en la distribución de los puestos con mayores prerrogativas entre los sexos masculino y femenino, la mayoría interpretan tener un muy buen nivel de posibilidad de desarrollo independientemente del sexo describiendo, por tanto, igualdad de oportunidades. A pesar de que no cuentan con compensaciones adicionales al salario, según la opinión de un gran porcentaje, se consideran satisfechos con sus remuneraciones, por otra parte refieren un nivel alto de independencia y en particular, de libertad de cátedra, reconocen la necesidad de integrar equipos de trabajo al declara la mayoría que necesitan de los demás para trabajar bien.

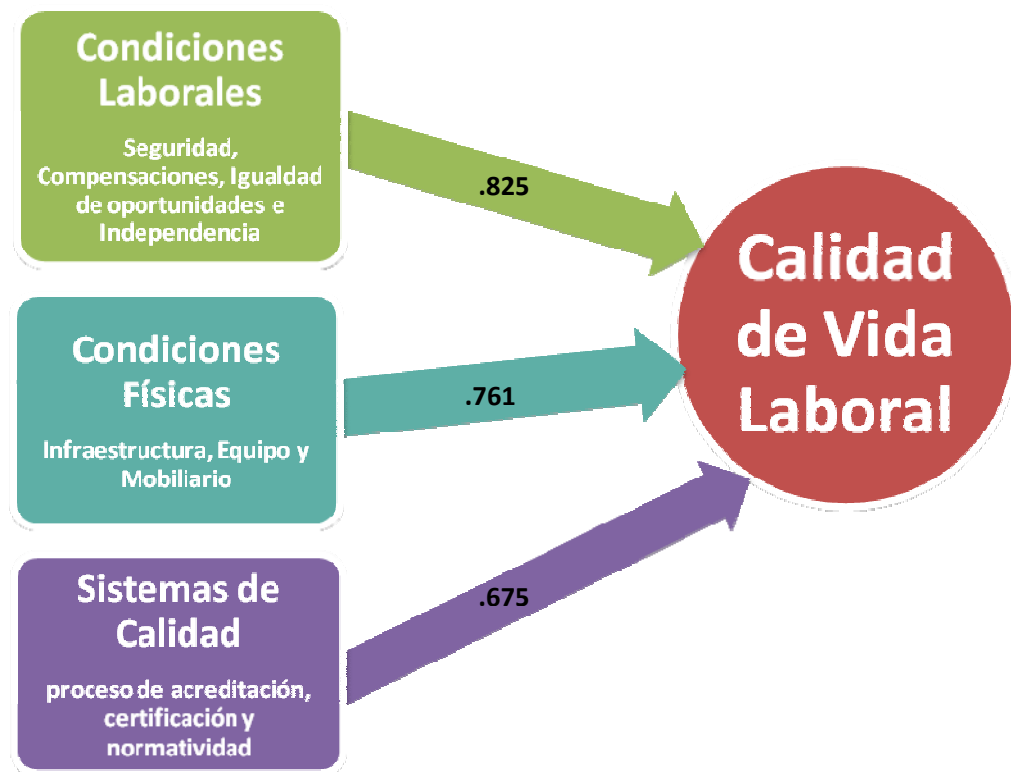
Con respecto a las condiciones físicas son el equipo de cómputo, el acondicionamiento de los talleres y los escritorios los problemas detectados, así como la falta de espacios de trabajo cómodos fuera del aula. Mientras que dentro del aula, tanto la cantidad de mesa bancos como las condiciones de los pizarrones son apropiados. Aprecian que los cambios que generaron los sistemas de calidad han mejorado las condiciones físicas de la biblioteca, manifiestan conocer y participar de los procesos de certificación de las carreras, reconocen el incremento de la competitividad y declaran que se mejora la calidad de vida laboral por la certificación ISO 9001:2000, a pesar de que se incrementen el numero de reportes que deben atender.

Una vez realizado este trabajo de investigación, se descubren diversos elementos que podrían indicar la existencia de un “techo de cristal” y que sea esta la razón por la cual el progreso de los empleados docentes de sexo femenino se vea limitado y si este es el motivo de que las mejores plazas, como son las de tiempo completo, se encuentren distribuidas de manera tan desequilibrada (de un total de 20 plazas docentes de tiempo completo, 19 son empleados de sexo masculino y 1 empleado de sexo femenino). Sin embargo, no debe perderse de vista que las políticas económicas del Gobierno Federal, con el rezago en inversión en el rubro de educación, también podrían ser la causa de estas condiciones limitantes, dada la restricción de los recursos económicos para la Secretaría de Educación Pública, particularmente, en la Educación Superior.

5.2. Propuesta de un modelo

En el siguiente diagrama se presenta el “*Modelo Cota*” que permite correlacionar las variables independientes que impactan la calidad de vida laboral, considerando las condiciones laborales, cuyos indicadores son seguridad, compensaciones, igualdad de oportunidades, e independencia; las condiciones físicas donde se consideran los indicadores infraestructura, equipo y mobiliario y los sistemas de gestión de la calidad donde se integran los indicadores de proceso de acreditación, certificación y normatividad.

Modelo <Ex Post> Cota



5.3 Recomendaciones

Se recomienda la utilización del instrumento desarrollado para este estudio en distintos Institutos Tecnológicos a nivel nacional, lo que permitiría comprobar el modelo propuesto para evaluación de la calidad de vida laboral.

Se recomienda realizar una investigación que permita reconocer, si este fuera el caso, la existencia de un techo de cristal dentro del Instituto Tecnológico de Ensenada.

Se recomienda además, realizar una investigación que permita conocer si es la reducción por parte del Gobierno Federal en los presupuestos dedicados a la Educación Pública, en particular en Educación Superior, lo que dicta las condiciones limitantes para el desarrollo de los docentes dentro del mismo Instituto Tecnológico de Ensenada.

Anexos

Anexo no. 1 Operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS
Condiciones laborales	Seguridad	Plaza categoría	1.- Considero que mi trabajo en el ITE es seguro y fácil de conservar
		Continuidad	2.- La seguridad que percibo en mi trabajo, me permite considerar que seguiré laborando en el ITE dentro de 3 años
		Cambios	3.- Los cambios que se generan como parte de la acreditación de las carreras del ITE contribuyen a que me sienta más seguro de conservar mi trabajo
		Preparación	4.- Considero que las modificaciones producto de los procesos de acreditación me obligan a prepararme más para poder conservar mi empleo
Condiciones laborales	Compensaciones	Salarios	5.- Considero que lo que recibo como pago de mi esfuerzo laboral es justo.
		Justicia	6.- Lo que recibo como pago es representativo de mis logros y avances

Condiciones laborales	Independencia	Actuación	13.- Tengo total independencia para desarrollarme dentro del ITE
		Libertad de cátedra	14.- Cuento con libertad de cátedra
		Autorregulación	15.- No necesito de los demás para poder trabajar bien
		Proceso / independencia	16.- Considero que el proceso de acreditación de las carreras del ITE, contribuyen a mejorar la independencia con la que desarrollo mi labor
Condiciones físicas	Infraestructura	Iluminación	17.- Las condiciones de iluminación del aula son las adecuadas
		Ventilación	18.- La ventilación del aula es auto regulada y permite una temperatura agradable
		Condiciones generales	19.- Dentro del ITE se cuenta con espacios cómodos que contribuyen con la calidad de vida laboral
Condiciones físicas	Equipo	Equipo en general	20.- Se cuenta con el

		Salas de cómputo Talleres y laboratorios Biblioteca	equipo suficiente (proyectores, computadoras, etc.) para atender las demandas del personal docente 21.- Las salas de cómputo están acondicionadas apropiadamente (iluminación, ventilación, espacio, equipo) 22.- Los talleres y laboratorios están suficientemente equipados para permitir trabajar en ellos 23.- Considero que existen cambios favorables en las condiciones físicas de la biblioteca como producto de los procesos de gestión de la calidad
Condiciones físicas	Mobiliario	Mesa bancos Escritorios Pizarrones	24.- El numero de mesa bancos es suficiente para atender las necesidades de los alumnos de cada grupo 25.- Los escritorios son cómodos 26.- Todas las aulas cuentan con pizarrones apropiados para facilitar

			la práctica docente
Sistemas de gestión de la calidad	Acreditación	Conocimiento del proceso Participación Afectación	27.-Tengo conocimiento acerca de los procesos de acreditación de las carreras que se imparten en el ITE 28.- Participo activamente en los procesos de acreditación de las carreras que se imparten en el ITE 29.- Considero que se han modificado las condiciones de la calidad de vida laboral dentro del ITE a raíz de que se iniciaron los procesos de acreditación de las carreras
Sistemas de gestión de la calidad	Certificación	Cambios Opinión	30.- Existen cambios en la calidad de vida laboral generados a partir de la obtención de la certificación ISO 9001:2000 por el ITE 31.- Existen cambios en la calidad de vida laboral generados a partir de la obtención de la certificación ISO

		Competitividad	9001:2000 por el ITE 32.- Considero que la certificación de la calidad ISO 9001:2000 mejora la competitividad del ITE
Sistemas de gestión de la calidad	Documentación norma	Cantidad de documentos Tiempo empleado Funcionalidad	33.- Los cambios que se generaron por la implementación de la norma de calidad ha incrementado considerablemente la cantidad de reportes que debo atender 34.- El tiempo que empleo en la elaboración de reportes que exige la norma de calidad disminuye la calidad de vida laboral dentro del ITE 35.- Los reportes que elaboro para cumplir con la norma de calidad ISO 9001:200 son importantes y tienen gran funcionalidad

Anexo no. 2 Cuestionario aplicado



El presente cuestionario, es parte integral de un trabajo de investigación sobre cuatro aspectos determinantes de la calidad de vida laboral dentro del Instituto Tecnológico de Ensenada y las modificaciones que ha sufrido como producto de los procesos de certificación y acreditación de las carreras que en él se imparten. Los resultados son estrictamente confidenciales y el uso que se dará a los mismos será, en exclusiva, para la complementación del trabajo terminal para la obtención del grado de **Maestría en Administración**.

Indicaciones: Favor de brindar la información básica inicial y de marcar la respuesta que usted considere es la que describe mejor su opinión en cada caso. Las respuestas son progresivas y van desde el total de acuerdo, hasta el total de desacuerdo con la declaración.

Sexo: _____ Edad: _____ Grado Académico: _____

Categoría: _____ Años laborando en la Institución/sistema: _____

	Total- mente en Desacu- erdo	en Desacu- erdo	Indifer- ente	de Acuer- do	Total- mente de Acuer- do
1.- Considero que mi trabajo en el ITE es seguro y fácil de conservar					
2.- La seguridad que percibo en mi trabajo, me permite considerar que seguiré laborando en el ITE dentro de 3 años					
3.- Los cambios que se generan como parte de la acreditación de las carreras del ITE contribuyen a que me sienta más seguro de conservar mi trabajo					
4.- Considero que las modificaciones producto de los procesos de acreditación me obligan a prepararme más para poder conservar mi empleo					
5.- Considero que lo que recibo como pago de mi esfuerzo laboral es justo.					

6.- Lo que recibo como pago es representativo de mis logros y avances laborales					
7.- Además del pago que recibo por mi labor, se me entregan compensaciones adicionales como reconocimiento a mi desempeño					
8.- Considero que lo que recibo como remuneración por mi labor docente me permite sentirme satisfecho					
9.- Ingresan el mismo número de hombres y mujeres a integrar la planta docente					
10.- Considero que todos tenemos las mismas oportunidades de desarrollo solo por pertenecer a la planta docente del ITE sin importar el sexo					
11.- Las mejores plazas están repartidas equitativamente entre hombres y mujeres					
12.- Existe un equilibrio entre hombres y mujeres ocupando los puestos superiores y jefaturas de departamento en el ITE					
13.- Tengo total independencia para desarrollarme dentro del ITE					
14.- Cuento con libertad de cátedra					
15.- No necesito de los demás para poder trabajar bien					
16.- Considero que el proceso de acreditación de las carreras del ITE, contribuyen a mejorar la independencia con la que desarrollo mi labor					
17.- Las condiciones de iluminación del aula son las adecuadas					
18.- La ventilación del aula es auto regulada y permite una temperatura agradable					
19.- Dentro del ITE se cuenta con espacios cómodos que contribuyen con la calidad de vida					

laboral					
20.- Se cuenta con el equipo suficiente (proyectores, computadoras, etc.) para atender las demandas del personal docente					
21.- Las salas de cómputo están acondicionadas apropiadamente (iluminación, ventilación, espacio, equipo)					
22.- Los talleres y laboratorios están suficientemente equipados para permitir trabajar en ellos					
23.- Considero que existen cambios favorables en las condiciones físicas de la biblioteca como producto de los procesos de gestión de la calidad					
24.- El número de mesas bancas es suficiente para atender las necesidades de los alumnos de cada grupo					
25.- Los escritorios son cómodos					
26.- Todas las aulas cuentan con pizarrones apropiados para facilitar la práctica docente					
27.-Tengo conocimiento acerca de los procesos de acreditación de las carreras que se imparten en el ITE					
28.- Participo activamente en los procesos de acreditación de las carreras que se imparten en el ITE					
29.- Considero que se han modificado las condiciones de la calidad de vida laboral dentro del ITE a raíz de que se iniciaron los procesos de acreditación de las carreras					
30.- Existen cambios en la calidad de vida laboral generados a partir de la obtención de la certificación ISO 9001:2000 por el ITE					

31.- Considero que la certificación de calidad ISO 9001:2000 contribuye a mejorar la calidad de vida laboral dentro del ITE					
32.- Considero que la certificación de la calidad ISO 9001:2000 mejora la competitividad del ITE					
33.- Los cambios que se generaron por la implementación de la norma de calidad ha incrementado considerablemente la cantidad de reportes que debo atender					
34.- El tiempo que empleo en la elaboración de reportes que exige la norma de calidad disminuye la calidad de vida laboral dentro del ITE					
35.- Los reportes que elaboro para cumplir con la norma de calidad ISO 9001:200 son importantes y tienen gran funcionalidad					
Muchas Gracias por participar!!!					

Anexo no. 3 Identificación de reactivos

Condiciones laborales	Reactivos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16
Condiciones físicas	Reactivos: 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26
Perfil del empleado docente	Encabezado (información inicial)
Sistemas de Gestión de la Calidad	Reactivos: 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 y 35

Referencias

- Almudena, S. y Agulló, E. (s.f.). Calidad de vida laboral, hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Consultado el 16 de junio de 2008 en: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/id/1197623.html
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=1109432>
- Anónimo (2008). Certificados ISO del Instituto Tecnológico de Ensenada. (2005 - 2008). Consultado el 10 de junio de 2008 en: <http://www.itensenada.edu.mx>
- Anónimo (s.f.). *Sistemas de gestión de Calidad*. Aprobado por el CEN Comité Europeo de Normalización el 15 de diciembre de 2000. Consultado el 31 de marzo de 2008 en: http://www.buscaportal.com/articulos/iso_9001_2000_gestion_calidad.html
- Bateman, T. y Snell, S. (2005). *Administración un nuevo panorama competitivo* (6ta edición). México: Mc Graw Hill.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI (23). Consultado el 4 de diciembre de 2009 en: <http://www.dinarte.es/ras/ras23/pdf/administracion2.pdf>
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (5ta edición). México: Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1997). *Comportamiento humano en el trabajo* (10ma edición). México: Mc Graw Hill.
- De Miguel, A. (2002). Calidad de vida laboral y organización del trabajo. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Colecciones informes y estudios Madrid*. Consultado el 6 de diciembre de 2009 en: <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/51/Recen01.pdf>
- Dessler, G. (1996). *Administración de personal* (6ta edición). México: Prentice Hall.
- Duro, M. (2003). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de orígenes psicosocial. Fundamentos teóricos. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Consultado el 5 de diciembre de 2009 en: <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/56/Inf01.pdf>
- Franklin, E. (2007). *Auditoría Administrativa, gestión estratégica del cambio* (2da edición). México: Pearson.

Gálvez, I.E. (2006). La evaluación de la calidad en la educación: entre la oportunidad y el riesgo. *Educativa Goiânia*, 9, (1), 9-23 Consultado Octubre de 2009 en:

<http://revistas.ucg.br/index.php/educativa/article/viewFile/72/68>

Gálvez, I.E. y Haug, G. (2006). La acreditación como mecanismo de garantía de la calidad: tendencias en el espacio europeo de educación superior. *Revista Española de Educación Comparada*, 12 (2006), 81-112. Consultado Octubre de 2009 en:

<http://www.sc.ehu.es/sfwseec/reec/reec12/reec1203.pdf>

González, L. (2006). Calidad de vida laboral. Conferencia Internacional de la obra de Carlos Marx y los desafíos del siglo XXI. Consultado el 16 de junio de 2008 en:

http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_grodriguez.pdf

Guerrero, J., Cañedo, A., Rubio, S., Cutiño, M. y Fernandez, D. (2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Acimed*. 14 (4). Consultado el 5 de diciembre de 2009 en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_4_06/aci05406.htm

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2005). *Administración, un enfoque basado en competencias* (10ma edición). México: Thompson.

Koontz, H. y Heinz, W. (2001) *Administración, una perspectiva global* (6ta edición) México: Mc Graw Hill.

McCausland, E. (2009). El proceso de Bolonia. *Profesiones*. Consultada el 23 de octubre de 2009 en: <http://www.profesiones.org/var/plain/storage/original/application/3a1704ccf93d5e91d9ad3fd a110630df.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. *Athena digital*. (004) Consultado el 15 de junio de 2008 en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/537/53700427.pdf>

Pezzella, S. (2002), Certificados de calidad: una herramienta competitiva. *Revista VenEconomía Hemeroteca*, 19 (8) Consultado en octubre de 2009 en: www.veneconomia.com

Rodríguez, M., Campos, A., Jiménez, J. y Martínez, J. (2007). Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*. 3 (6) Consultado el 4 de diciembre de 2009 en: <http://www.cafyd.com/REVISTA/art5n6a07.pdf>

Toranzos, L. (2001). En la búsqueda de estándares de calidad. Organización de Estados Iberoamericanos – OE. Consultada el 23 de octubre de 2009 en:

<http://www.mim.cl/Userfiles/P0001%5CFile%5Cen%20busca%20de%20los%20estandares%20de%20calidad.pdf>

Universidad de Santiago de Chile, Facultad de Ingeniería, Departamento de Ingeniería Civil. (s.f.). Calidad de Vida Laboral. *Maletín Gasfiter*. Consultado el 16 de junio de 2008 en: <http://members.tripod.com/admusach/doc/calvida.htm>

Vázquez, A. (2008). Ocho principios de gestión de la calidad, normas ISO 9001:2000. Consultado el 20 de octubre de 2009 en: <http://www.qgrupoasesor.com>