

# CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT) DE LOS DOCENTES DE LOS INSTITUTOS FEDERALES (IF) BRASILEÑOS:

## LOS FACTORES BIOPSIICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS - (BPSO-96) DE SATISFACCIÓN

**Rodrigo Ribeiro de Oliveira - Iris Bento da Silva - Ana Cristina  
Limongi-França - Dagmar Silva Pinto de Castro\***

**RESUMEN:** Los IF tendrán, para 2014, 562 campus. En 2008 había 15.298 docentes. En la actualidad hay 30.201 y llegarán a un total de 52.481. El objetivo de este trabajo fue analizar el grado de satisfacción de los docentes de los IF con la CVT, ante los impactos de su expansión en Brasil. Esta investigación se caracteriza como mixta. Se utilizó el protocolo BPSO-96. Los resultados demuestran la necesidad de buscar una política de gestión de beneficios y apoyo familiar, y revelan compromiso y compañerismo entre los docentes, lo que se refleja de modo positivo en la calidad de la relación enseñanza aprendizaje en este escenario.

**Palabras clave:** docente de educación profesional y tecnológica - calidad de vida en trabajo - institutos federales - protocolo BPSO

**SUMMARY:** *Quality of Life at Work (CVT) of federal educational institutes (IF) brazilian:*

biopsychosocial and organizational factors - (BPSO-96) satisfaction

IF will, by 2014, 562 campuses. In 2008 there were 15,298 teachers. There are now 30,201 and will reach a total of 52,481. The aim of this study was to analyze the degree of satisfaction of teachers of IF with CVT, to the impacts of its expansion in Brazil. This research is characterized as mixed. The BPSO-96 protocol was used. The results demonstrate the need to seek a management policy benefits and family support, and show commitment and partnership among teachers, which reflected positively on the quality of teaching learning relationship at this stage.

**Keywords:** teaching of vocational and technological education - quality of life in work - Federal - Agencies - BPSO protocol

### 1.- Introducción

Los estudios económicos han demostrado que, en promedio, los países que al-

---

\* *Rodrigo Ribeiro de Oliveira:* Instituto Federal de São Paulo *campus* Registro. E-mail: rodrigoriibeirosp@hotmail.com

*Iris Bento da Silva:* Universidade de São Paulo – USP *campus* San Carlos. E-mail: ibs@sc.usp.br

*Ana Cristina Limongi-França:* Universidade de São Paulo – USP. E-mail: climongi@usp.br

*Dagmar Silva Pinto de Castro:* Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP. E-mail: dscastro@unimep.br

canzan un alto nivel de crecimiento económico son también aquellos que poseen mayores niveles de alfabetización y que han invertido, de forma continua, para mejorar la educación y la fuerza de trabajo.

En Europa, las tasas de retorno sobre la inversión en educación son de entre un 7% y un 8%, mientras que en muchos países en desarrollo pueden ser mucho mayores. En Brasil, por ejemplo, la tasa global de retorno sobre la inversión en educación es entre 12% y 14%. Estas tasas positivas sugieren que invertir en educación contribuye al crecimiento económico del país y es un derecho del ciudadano (Carnoy, 2006).

El Censo Escolar realizado por el Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas (INEP) del Ministerio de Educación señala un crecimiento del 74,60% en el número de inscripciones en la educación profesional entre 2007 y 2012. En este período, el crecimiento fue sustancial, con una expansión de 780.162 a 1.362.200 alumnos. Vale la pena mencionar que hubo una gran expansión de los institutos federales, con un aumento de las inscripciones del 11% en el año 2012. En los últimos nueve años, la red federal más que duplicó la oferta de inscripciones en educación profesional, con un crecimiento del 143% (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2013).

El retorno al crecimiento económico del país, el surgimiento de un modelo de producción relacionado con la intensa aplicación de ciencia y tecnología y la exigencia de trabajo calificado aumentan la importancia de la formación escolar y profesional en todos los niveles. En este contexto, cabe destacar la importancia de la educación profesional y tecnológica en la expansión de su oferta y la ampliación de la red de enseñanza (Caldas, 2011).

En 2014, los institutos federales, unas de las instituciones más importantes en el área de enseñanza, tendrán 562 campus en todo Brasil. Este proceso es responsable del aumento de la oferta pública de educación profesional en el interior del país y de la renovación de su cuadro funcional con el ingreso de nuevos profesionales. Esta red, integrada por docentes y técnicos administrativos en educación, contaba en 2008 con 15.298 docentes, cuenta en la actualidad con 32.537 y llegará a un total de 52.481 faltaría poner en qué fecha (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2014; Araujo; Grischke, 2012).

En este contexto, el tema de la calidad de vida en el trabajo es más complejo, ya que no basta con mejorar un aspecto para que toda la educación mejore. Si fuera tan simple solucionar el desafío de la calidad educativa, no se discutiría más este tema en la actualidad. Se requiere de un conjunto de factores que contribuyan a la calidad en el ambiente educativo (Garotti, 2009).

La precarización de las condiciones de trabajo produce enfermedades en los educadores; esta situación afecta al proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que el profesional es la espina dorsal del sistema.

Al pensar en estos temas, se puede argumentar que existen problemas que se

deben resolver al comienzo de la expansión y en el mantenimiento de los campus de los institutos federales. En este sentido, es fundamental identificar y entender la percepción que tienen los docentes en relación a la satisfacción de su calidad de vida en el trabajo, ante el impacto de la expansión de los institutos federales.

## **2.- Marco teórico**

### **2.1. Los Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología**

La Ley 11.892, sancionada el 29/12/2008, crea un nuevo modelo de institución de educación profesional y tecnológica en el ámbito del Ministerio de Educación. Este modelo se estructuró gracias al potencial instalado de los Centros Federales de Educación Tecnológica (CEFET), Unidades Descentralizadas de Enseñanza (UNED), Escuelas Técnicas y Agrotécnicas Federales y Escuelas dependientes de las Universidades Federales. De esta manera, los Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología (IFET) generan y fortalecen las condiciones estructurales esenciales para el desarrollo educativo, social y económico de Brasil (Brasil, 2008; Pacheco; Silva, 2009). La Figura 1 muestra este aspecto.



Figura 1: Nuevo modelo de institución de educación profesional y tecnológica  
Fuente: Brasil (2008); Pacheco; Silva (2009).

En la educación profesional, la docencia se define por los conocimientos y el dominio del área técnica. La mayoría de los docentes prioriza el dominio del cono-

cimiento técnico y de las prácticas desarrolladas a partir del conocimiento de los distintos mercados, en detrimento de los conocimientos pedagógicos.

Los docentes que se desempeñan en la educación profesional ofrecen los fundamentos técnicos y metodológicos a partir de sus propias prácticas. Muchas veces es por el aprecio, el amor y la dedicación a su profesión. Estos saberes son los que lo transforman en un profesional docente (SOARES, 2008).

## 2.2. Calidad de vida en el trabajo

Las organizaciones siempre intentan aumentar la productividad, que se consigue también gracias a los avances tecnológicos. Por otro lado, existe un factor común que muchas veces pasa a un segundo plano: el ser humano (Sganzerla, 2007).

Stephen y Dhanapal (2012) afirman que la calidad de vida de un individuo en el trabajo es tan importante como en su vida personal. La satisfacción y el contentamiento en ambos aspectos son muy importantes para llevar una vida más equilibrada. La desarmonía en alguno de estos aspectos puede perjudicar al otro y generar insatisfacción.

Según Walton (1975), la *calidad de vida en el trabajo* viene recibiendo atención como forma de rescatar valores humanísticos y ambientales, que han sido descuidados en favor del avance tecnológico, de la productividad y del crecimiento económico. El autor no defiende las antiguas prácticas de trabajo, pero alerta sobre los impactos de la automatización en la CVT.

La *calidad de vida en el trabajo* también impacta de manera significativa en la sociedad. Un trabajador feliz se sentirá bien y estará feliz con su familia y con la sociedad. La CVT es fundamental, ya que ayuda a mejorar el ambiente y la estructura familiar y ofrece medios para cumplir con las responsabilidades individuales (Bagtasos, 2011).

La Disposición N° 1.261, del 5 de mayo de 2010, de la Secretaría de Recursos Humanos del Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión, explica la importancia de privilegiar programas para promover la calidad de vida, como forma de ampliar los factores de protección para los portadores de trastornos mentales y de disminuir la ocurrencia de crisis (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2010).

Según Limongi-França (2009), la construcción de la calidad de vida en el trabajo comienza cuando las personas se ven como un todo. Este enfoque se llama biopsicosocial BPSO-96. La autora explica que el concepto de biopsicosocial se originó en la medicina psicosomática, que propone una visión integrada, holística del ser humano, en oposición al abordaje cartesiano, que divide al ser humano en partes. En este estudio se define que “*toda persona es un complejo biopsicosocial, es decir, tiene potencialidades biológicas, psicológicas y sociales que reflejan, de forma simultánea, las condiciones de vida*”. A partir de esta visión, es importante

trabajar lo que se conoce como dominios específicos. Esta expresión era conocida como clases, criterios o índices. Para agrupar a todas las discusiones en el ámbito de la calidad de vida, las competencias se denominan dominios y se definirán más adelante.

El modelo BPSO descrito se utilizó para evaluar la satisfacción de la calidad de vida en el trabajo de los docentes de los institutos federales. Se realizó por medio de un protocolo con índices agrupados según cada dominio descrito y con una escala para el registro de la percepción sobre los distintos aspectos integrados de su bienestar personal y profesional.

### **3.- Procedimientos metodológicos**

#### **3.-1. Instrumento de investigación**

El cuestionario de esta investigación se realizó siguiendo el protocolo BPSO-96 (biopsicosocial y organizativo) de Limongi-França, que se adaptó a la cultura brasileña e incluye varios índices.

Para esta investigación se creó un grupo específico “organización de la clase” que se llamó “actividades docentes”.

La escala utilizada en el cuestionario posee diez niveles, que varían de insatisfacción total (1) a satisfacción total (10).

#### **3.-2. Planificación del estudio de campo**

##### **3.-2.1. Estrategia para la recolección de datos**

###### **3.-2.1.1. Investigación cualitativa**

La recolección de datos se realizó entre agosto y setiembre de 2012. Se programaron y realizaron dieciocho entrevistas con docentes de cinco campus de institutos federales. Se seleccionaron campus de varias regiones de Brasil (centro-oeste, noreste, norte, sureste y sur).

Las entrevistas se realizaron con cuatro docentes de cada *campus*, dos hombres y dos mujeres, dos del área técnica y dos del núcleo común.

En el campus de la región norte solo se entrevistó a un docente del área técnica y a una docente del núcleo común, debido a un período de huelga.

En cada campus, hubo que permanecer entre cuatro horas y media y seis horas, debido al tiempo de espera y a la duración de cada entrevista, que varió entre 7:59 y 29:04 minutos. Todas las entrevistas se grabaron y se transcribieron. En el campus de la región sur fue necesario reprogramar el día porque los entrevistados estaban muy ocupados.

### 3.-2.1.2. Investigación cuantitativa (*survey*)

La investigación cuantitativa comenzó en el II Foro Mundial de Educación Profesional y Tecnológica, que se desarrolló entre el 28 de mayo y el 1º de junio de 2012 en Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. Este evento contó con la participación de 26.700 personas de 30 países, entre docentes, estudiantes, representantes de la sociedad civil y del gobierno.

Con la estrategia de optimizar sus esfuerzos, el investigador se instaló en la recepción de la tienda de presentación de los pósteres que albergaría los trabajos de 2.660 investigadores. El abordaje se realizó por medio de una pregunta realizada por el investigador: *¿Usted integra el grupo de docentes efectivos de un instituto federal?* Cuando la respuesta era positiva, el investigador explicaba que se trataba de una investigación de doctorado y que se pretendía saber la participación de los docentes en los distintos campus. De esta forma, se solicitaba el correo electrónico (*e-mail*) del docente y se le informaba que, posteriormente, se enviaría por *e-mail* el enlace al cuestionario electrónico para completar. Todos los docentes quisieron participar en la investigación. La única dificultad fue el ruido del ambiente, que complicó la comunicación entre los docentes y el investigador. Entre los días 30 y 31 de mayo y 1º de junio de 2012, entre las 7:30 y las 11:00 y las 13:30 y las 18:45 se seleccionaron 159 *e-mails* de docentes de distintos campus de los institutos federales.

De los 159 *e-mails* enviados, los destinatarios rechazaron 14 y quedaron 145 válidos. Entre el 30 de agosto y el 6 de setiembre de 2012, se respondieron 43. Se obtuvo un porcentaje aceptable del 29,65% de devolución de los cuestionarios.

Según Marconi y Lakatos (2009), en promedio se consigue un 25 % de devolución, por lo tanto, el porcentual de retorno fue un poco superior al calculado por los autores.

### 3.2.2. Criterio del muestreo

El muestreo no probabilístico ha sido muy utilizado en varios sectores, como por ejemplo, en investigación de mercado, a pesar de la imposibilidad de ampliar los resultados a la población (Miguel; Lee Ho, 2012).

En esta investigación participaron los docentes que estaban en el campus los días de la entrevista. La muestra utilizada en el estudio de campo fue *accidental y no probabilística*. En el muestreo accidental solo se consideran los casos que aparecen y se continúa el proceso hasta que la muestra alcanza determinado tamaño. (SELL TIZ, 1960).

El detalle sobre la recolección de datos, el período de realización, el instrumento de investigación y el tipo de investigación se presentan en el Cuadro 1.

Cuadro 1: Detalles sobre la recolección de datos

| Período de realización     | Instrumento   | Tipo de investigación | Número de protocolo |
|----------------------------|---------------|-----------------------|---------------------|
| Agosto y setiembre de 2012 | Cuestionarios | Cuantitativa          | 43                  |
|                            | Entrevistas   | Cualitativa           | 18                  |

Fuente: el investigador.

### 3.-2.3. Material y método estadístico

Para calcular la proporción de la población y la proporción de las muestras encontradas, se utilizó un intervalo de confianza exacto para el estimador de máxima verosimilitud de “p”, en este se utiliza la distribución F (LEEMIS; TRIVEDI, 1996). El intervalo de confianza (IC) para la proporción (p) de la población se presenta abajo:

$$IC(p)_{1-\alpha} : [LI; LS] : \left[ \frac{1}{1 + \frac{n-y+1}{yF_{2y; 2(n-y+1); \frac{1-\alpha}{2}}}}; \frac{1}{1 + \frac{n-y}{(y+1)F_{2(y+1); 2(n-y); \frac{\alpha}{2}}}} \right]$$

donde LI = Límite Inferior y LS = Límite Superior del intervalo de confianza calculado,  $1 - \alpha$  es el nivel de confianza de la fórmula 1, que quedó fijado en 95%,  $\alpha$  es el nivel de significación, F se refiere a la probabilidad  $\alpha/2$  y  $1-\alpha/2$  de la parte superior derecha de la distribución de F, n es el tamaño de la muestra, y el número de éxitos ( $y = 1, 2, \dots, n-1$ ),  $2y$ ,  $2(n - y + 1)$ ,  $2(y + 1)$  y  $2(n - y)$  son los grados de libertad de las distribuciones de F.

Según Leemis y Trivedi (1996), en los casos especiales en que  $y = 0$  y  $y = n$ , se debe proceder de la siguiente forma:

Si  $y = 0$ , el LI del IC se toma como 0 y LS se obtiene como se hizo anteriormente.

Si  $y = n$ , el LS del IC se toma como 1 y el LI se obtiene como se hizo anteriormente.

Para calcular el promedio de la población de las notas de cada ítem de las medias encontradas en la muestra, se utilizó un intervalo de confianza para la media aproximado a una distribución normal. El intervalo de confianza (IC) para la media ( $\mu$ ) de la población se presenta abajo:

$$IC(\mu)_{1-\alpha} : [LI; LS] : \left[ \bar{x} - z_{\alpha/2} \frac{S}{\sqrt{n}}; \bar{x} + z_{\alpha/2} \frac{S}{\sqrt{n}} \right]$$

Donde LI = Límite Inferior y LS = Límite Superior del intervalo de confianza,  $1 - \alpha$  es el nivel de confianza de la fórmula 2, que quedó fijado en 95%,  $\alpha$  es el nivel de significación,  $z$  se refiere a la probabilidad  $\alpha/2$  uncaudal de la distribución normal,  $n$  es el tamaño de la muestra (MORETTIN, 2009).

#### 4.- Análisis y discusión de los resultados

##### 4.-1. Dominio biológico

La pregunta C5 - Actuación de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA) del campus representa un promedio de 3,093, la satisfacción más baja.

Este resultado sugiere que las organizaciones deben administrar programas consistentes de prevención de riesgos del trabajo, tanto físicos como químicos, biológicos, ergonómicos y de accidentes, según la propia norma reguladora (NR5), que rige este tema (Stefano *et al.*, 2006).

En relación al dominio biológico, los docentes están insatisfechos con las siguientes cuestiones: atención ambulatoria en el campus, calidad de alimentos servidos en el campus, calidad de los programas de preservación de la vida y de la integridad física, y promoción de la salud de los empleados y alumnos.

Abajo se transcriben algunas respuestas para demostrar la insatisfacción en el dominio biológico:

C2 - Atención ambulatoria en el campus (atender temas de salud de la comunidad del campus):

*Hay una joven auxiliar de enfermería que ofrece atención ambulatoria en el campus. Ella trabaja con el departamento de RR.HH. y se dedica a medir la presión y a atender emergencias.* (Entrevistado 1)

*[...] el campus no cuenta con atención ambulatoria, [...]* (Entrevistado 5)

*No hay, no existe.* (Entrevistado 8)

*No, no tenemos [...], nosotros no tenemos atención ambulatoria, no tenemos médico [...]* (Entrevistado 14)

*No hay enfermeros acá. Si hay algún accidente de trabajo, un corte, lo que sea, no hay nadie que nos atienda. **Trabajamos en un lugar con animales venenosos, tendríamos que tener una enfermera*** (la negrita es del autor). (Entrevistado 16)

C4 - Calidad de los alimentos servidos en el campus (espacio físico para la alimentación, calidad de los alimentos, balanceado y variado, etc.):

*Por ahora no hay restaurante, solo se sirve comida rápida.* (Entrevistado 3)

*No hay restaurantes aquí en el campus, por eso **almorzamos afuera**, eso no es lo ideal porque tenemos **muy poco tiempo**, **corremos para llegar a tiempo**, si volvemos es **terrible**, en realidad, dependemos de la estructura de la ciudad. Hay un restaurante en la entrada del campus, que es **muy pequeño y no entra toda la gente**, el que no llega temprano, **se queda sin comida** Tenemos que salir y **para quien no tiene auto es más complicado**. En la ciudad hay algunos lugares para comer y la comida es buena. El*



*campus no tiene transporte y por eso gastamos en gasolina o moto taxi y no a todo el mundo le gusta, porque es riesgoso, es un problema.* (Entrevistado 9) (la negrita es del autor)

C5 - Actuación de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA) del campus:

*Creo que aquí no hay CIPA, no sé, no participo, nunca vi comentarios.* (Entrevistado 1)  
*No sé si existe esa comisión aquí, nunca escuché hablar de ella, si existe está bastante escondida porque nunca la vi.* (Entrevistado 2) (la negrita es del autor)

C6 - Calidad de los programas de preservación de vida e integridad física, así como promoción de la salud de los empleados y de los alumnos:

[...], desconozco este ítem, hay algunas cosas sobre esto que desconozco. (Entrevistado 4)  
*No lo veo en la escuela* (resaltado propio). *Este año hubo un programa de un grupo de salud que intentó hacer este trabajo, pero hay que tener continuidad, no se puede hacer un programa solo por un año* [...]. (Entrevistado 11) (la negrita es del autor)

#### 4.-2. Dominio psicológico

El resultado muestra que, según el intervalo de confianza, el límite inferior fue de 6,527 y el límite superior de 7,110 y el promedio de 6,819. La C7 fue la que presentó el mayor promedio.

Abajo se transcriben las respuestas de los docentes sobre las variables de dominio psicológico:

C7 - Confianza en los criterios de selección de los docentes (concurso público y/o procesos selectivos simplificados):

*Confío plenamente, plenamente, porque concursé en otros lugares, aprobé y perdí la oportunidad de que me llamen. Acá aprobé, me llamaron y sé que no entré por contactos, entonces confío plenamente.* (Entrevistado 4)  
*En realidad, lo único que nos interesa es la calidad del empleado y de la clase, creo que el criterio de evaluación es transparente* [...] (Entrevistado 5) (la negrita es del autor).

C9 - Clima de camaradería con los docentes del área técnica:

[...] *hay un clima de trabajo ideal, cuando alguien tiene problemas y el otro puede, siempre se ayuda.* No conozco ningún caso de docentes que se lleven mal, creo que tenemos un buen clima de trabajo. (Entrevistado 2)  
[...] *mi asignatura se relaciona con la base nacional común, a veces la base nacional se excluye, todos se preocupan por el área técnica y creen que eso es lo principal y no existe un proceso completo de formación del alumno* [...] (Entrevistado 8) (la negrita es del autor).

C10 - Clima de camaradería con los docentes del núcleo común:

[...] *yo trabajo principalmente con ellos y con los de gestión ambiental, es fantástico.* (Entrevistado 4)

*De eso conocemos bastante, intentamos unirnos **para defendernos**, [...] (Entrevistado 8)  
[...] Hacemos **todo lo que podemos** (resaltado propio). Organizamos actividades conjuntas,  
intentamos hacer que la enseñanza aprendizaje sea cada vez más completa, **entonces, hace-**  
**mos todo lo que podemos, intentamos** (Entrevistado 13) ( la negrita es del autor).*

#### 4.-3. Dominio social

En este dominio, se observa que el promedio más bajo de satisfacción fue de 2,047, relacionado con el C18-Valor de la ayuda transporte.

En relación con este dominio, se comprueba determinado nivel de insatisfacción de los docentes, como se observa en los resultados presentados en las siguientes cuestiones: C14-Ayuda preescolar (hasta los cinco años de edad), que da un promedio de 2,140; C17-Valor de la ayuda alimentación, con un promedio de 3,372 y C13-Entretencimientos en el campus (deporte, área de entretenimiento, excursiones, etc.), que presentó el promedio de 3,395.

Abajo se transcriben algunas respuestas que muestran la insatisfacción de los docentes.

C13 —Entretencimiento en el campus (deporte, área de entretenimiento, excursiones, etc.):

*Esta opción de distracción existe en el instituto, **pero en realidad la organizaron los empleados y docentes, no fue iniciativa de la gestión ni contó con apoyo de esta**, es grande, tal vez, en el futuro, la gestión tendrá esa iniciativa, pero en la actualidad no. (Entrevistado 5)  
**No hay.** (Entrevistado 6)*

*El campus **no ofrece** ese tipo de entretenimiento, ni siquiera a los empleados, y **creo que es importantísimo**, porque en realidad **la integración** sucede en esos espacios, pero son escasos acá. Participamos en un evento con el sindicato Don São João a fin de año y a veces para el día del empleado público. (Entrevistado 9) ( la negrita es del autor)*

C14 - Ayuda preescolar (hasta 5 años de edad).

*tengo un hijo de cinco años que recibe esa ayuda, pero el valor está desactualizado y no se acerca a lo que se gasta cuando un niño estudia. Aunque el niño estudie en una escuela pública, hay muchos gastos **en útiles, hay gastos en medios de transporte, entonces es poco lo que recibo. Es algo así como cuarenta o sesenta reales** [...] no sé de dónde sacaron ese valor, porque no tiene relación con la realidad [...] (Entrevistado 2) ( la negrita es del autor).*

C17 - Valor de la ayuda alimentación:

*Para mí, todavía no es suficiente, menos sabiendo que **el precio de los alimentos aumentó mucho**. (Entrevistado 9)*

*[...] tengo una cuñada que empezó a trabajar ahora y gana novecientos reales y además recibe tickets de alimentación, que es superior al mío; **justo para ella, injusto para mí** [...]. (Entrevistado 12) ( la negrita es del autor).*

C18 - Valor de la ayuda transporte:

*Este es un problema muy serio, porque vivimos en una región que **no cuenta con un buen transporte público**, principalmente para los que **trabajan a la noche**, el último ómnibus pasa por la terminal a las 20:20 y nosotros trabajamos hasta las 22:30. La filosofía del instituto es que usemos los pasajes, pero a veces no podemos utilizar esos pasajes, y **el que tiene auto viene en auto y los que no tienen auto terminan pagando para ir a trabajar**, y eso no está bueno. (Entrevistado 9) ( la negrita es del autor)*

#### 4.4. Dominio organizativo

Se observa que el promedio más alto de satisfacción se puede representar en las cuestiones C27-Programas sociales destinados a los alumnos más humildes (7,279) y C24-Actitud del departamento de Recursos Humanos/Administración del personal en el campus (7,279).

En este sentido, los entrevistados destacaron su satisfacción:

C24 - Actitud del Departamento de Recursos Humanos/Administración del personal en el campus (programación de vacaciones, distintos pedidos, pago de sueldos, etc.):

*Hay una persona bastante responsable que se encarga de la administración del personal y mantiene informados a los empleados, [...] (Entrevistado 8)  
[...] creo que es importante el trabajo de esta persona en ese sector del campus, si fuera a hablar de la rectoría, no podría decir lo mismo, **pero el campus en sí funciona bien en este sentido**. (Entrevistado 10) ( la negrita es del autor).*

C27 - Programas sociales destinados a los alumnos más humildes (ayuda alimentaria y beca transporte):

*Tenemos un recurso de asistencia estudiantil. En nuestra región este recurso es suficiente **porque si lo comparamos con el de otras regiones, el nuestro es mejor** (resaltado propio). Si se analiza el instituto federal de las regiones norte y noreste, la situación es muy diferente. **Nuestros alumnos de menores recursos reciben asistencia estudiantil** (resaltado propio) [...] (Entrevistado 2)*

#### 4.5. Dominio organizativo – Actividad docente

Las siguientes variables integran este dominio: (i) buenas condiciones de trabajo, que incluye espacios educativos organizados, limpios, aireados, agradables y cuidados; (ii) muebles, equipos y materiales didácticos adecuados para que utilicen docentes y alumnos; (iii) oferta de ambientes propicios para la enseñanza, la investigación y la extensión, que ofrezca una prestación de servicios de calidad a los alumnos, los padres de los alumnos y la comunidad.

El promedio más alto en satisfacción se comprueba en la C40-Relación docente-alumno, que presentó un promedio de 8,233.

El promedio más bajo en satisfacción se encuentra en la C33-Los laboratorios satisfacen las necesidades de las carreras ofrecidas en el campus (promedio de 4,349) y la C41-Ambiente de descanso de los docentes (4,977).

C32 - Cantidad de alumnos por clase:

*En este momento tenemos cuarenta alumnos, este número **disminuye con el paso del tiempo**, creo que podrían llegar a ser unos treinta y cinco, treinta, [...] (Entrevistado 8)*

*Creo que es excelente, **puede ser más**. (Entrevistado 15)*

*[...] creo que ahora está **bien** la cantidad de alumnos en clase. (Entrevistado 18) ( la negrita es del autor)*

C33 - Los laboratorios satisfacen las necesidades de las carreras ofrecidas en el campus (cantidad, tamaño, seguridad, equipos, etc.):

*[...] no hay laboratorios suficientes, **ni equipos suficientes**, los laboratorios se instalaron en 2011/2012. El campus tiene 4 años y recién se consolidó en 2009. Hay laboratorios, pero **no son suficientes**. (Entrevistado 2)*

*[...] la cantidad de laboratorios **no es suficiente**. **No son lo suficientemente grandes ni cuentan con los equipos adecuados**. (Entrevistado 6) ( la negrita es del autor).*

C40 - Relación docente-alumno:

*Tengo una excelente relación con mis alumnos, **hasta con los que se enojan conmigo de vez en cuando**. Tengo alumnos que se graduaron y **seguimos siendo amigos**, nos vemos, salimos y **fueron a mi casa**, la relación con mis alumnos es muy buena, **no me puedo quejar**. (Entrevistado 2)*

*Existe una buena relación entre docente/alumno, nuestros alumnos **participan, conversan bastante**, se llevan bien [...]. (Entrevistado 8) ( la negrita es del autor)*

C41 - Ambiente de descanso para los docentes (cocina, sofá, televisión, baño, heladera, agua filtrada, etc.):

*No, **no es suficiente**, tenemos una sala para todos, solo hay una cocina pequeña, **muy incómoda**. (Entrevistado 9)*

*[...] la sala de profesores tiene **aire acondicionado, pero está roto hace más de un mes, hay un olor horrible, feo** y no hay lugar para todos [...]. (Entrevistado 12)*

*No tenemos un lugar para descansar, tenemos una sala de profesores [...], hay cocina, pero es muy pequeña y no satisface nuestras necesidades, **cuando estamos ahí queremos tomar un café, conversar con los otros docentes y la sala no es el lugar adecuado**, la sala de profesores es un lugar para trabajar. (Entrevistado 14) ( la negrita es del autor).*

Entre los cinco dominios evaluados, se pudo constatar que el dominio social fue el de menor índice de satisfacción, mientras que el dominio psicológico fue el que presentó mayor satisfacción.

## 5.- Conclusión

El objetivo central del presente estudio fue analizar el grado de satisfacción de los docentes de los institutos federales ante los impactos de la expansión de estas instituciones en Brasil. También se pretendió evaluar la calidad de vida en el traba-

jo, en relación con los factores de satisfacción, los aspectos biológicos, psicológicos, sociales y organizativos y las prácticas docentes.

Los objetivos se alcanzaron, y se comprobó la importancia de algunos aspectos de la calidad de vida en el trabajo, dirigida a la calidad de la educación y según la percepción de los docentes de los institutos federales.

Los principales resultados fueron: la caracterización de los institutos federales investigados en las cinco regiones brasileñas, las entrevistas semiestructuradas, los cuestionarios respondidos y los tests estadísticos utilizados.

Con los resultados de las entrevistas semiestructuradas y de los cuestionarios respondidos por los docentes en relación con los dominios organizativo, biológico, psicológico y social, en lo que respecta, específicamente, a las actividades docentes, se comprueba que las prácticas de calidad de vida en el trabajo son fundamentales para que los docentes de los institutos federales se involucren y comprometan. De esta manera, podrán desarrollar mejor sus actividades docentes según los principios que orientan a la docencia.

Los resultados presentados se basaron en el abordaje biopsicosocial y organizativo (BPSO-96) de Limongi-França. Las acciones de calidad de vida en el trabajo parecen contemplar, en forma predominante, el dominio psicológico de la actividad docente, seguida por el dominio organizativo, que presentaron los promedios superiores a siete. Los dominios que presentaron promedios menores a cinco fueron el dominio biológico y el dominio social; se comprueba que estos dominios presentaron insatisfacción de los docentes participantes de la investigación.

De esta manera, en el dominio organizativo, se observa que los entrevistados presentaron un grado de satisfacción promedio de 6,039; se destacaron el departamento de Recursos Humanos en el campus y los programas sociales destinados a los alumnos más humildes.

En el dominio biológico, el promedio general fue de 4,300, que representa niveles de insatisfacción. Este nivel de insatisfacción se debe a los siguientes aspectos: la atención médica ambulatoria en el campus, la calidad de los alimentos ofrecidos en el campus, la actuación de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes y la calidad de los programas de protección de la vida y de la integridad física, así como la promoción de la salud de los empleados y de los alumnos.

El dominio psicológico presentó un promedio general de satisfacción en relación con todas sus variables, de 6,819. Se obtuvieron mayores promedios de satisfacción en los ítems relativos a la confianza en los criterios de selección de los docentes, al clima de camaradería entre los docentes del área técnica y del núcleo común.

En el dominio social, todos los aspectos investigados señalaron un promedio de 3,193, resultado que demuestra insatisfacción. Este resultado puede ser consecuencia de la falta de adopción de políticas sociales. La variable que presentó el promedio menor fue la de ayuda transporte. Vale destacar que este resultado es una oportunidad para dirigir acciones que mejoren algunos aspectos del campus, como el

valor de la ayuda preescolar, de la ayuda en alimentación y de la ayuda transporte.

La actividad docente presentó un promedio general del conjunto de todas las variables que la componen, con 6,072. De esta forma, se observa que los docentes entrevistados presentaron niveles de satisfacción en su actividad. En esta investigación se destaca que la variable que presentó el mayor promedio fue la relación docente-alumno.

Estos alumnos les ofrecen a sus docentes recuerdos de su propia historia social y académica, fortaleciendo la identificación y, al mismo tiempo, los docentes simbolizan para esos alumnos una perspectiva de futuro, un ejemplo de vida, una suposición de que son dueños del saber, que refuerza ese enlace (OLIVEIRA *et al.*, 2012).

Se destaca la cantidad de alumnos por clase, ya que el promedio general no fue mayor por la baja satisfacción de los docentes en relación con la estructura de los laboratorios y del ambiente de descanso para los docentes.

Entre los cinco dominios evaluados, se pudo constatar que el dominio social fue el de menor índice de satisfacción, mientras que el dominio psicológico fue el que presentó mayor satisfacción.

Aunque no se puedan generalizar los resultados para el universo de docentes de los institutos federales, las conclusiones de este estudio demuestran la necesidad de una política de gestión de beneficios y apoyo familiar y comunitario para el grupo investigado. También se revela el compromiso y compañerismo entre los docentes, que refleja en forma positiva la calidad en la relación enseñanza-aprendizaje.

*Recibido: 26/03/14. Aceptado: 25/08/14.*

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, J. J.; Grischke, P. E. A Expansão da Rede Federal de Educação Profissional: Como Sustentar uma Demanda no Campo Educacional em Um Rápido Processo de Expansão? En: Seminário de Pesquisa em Educação da Região sul, 9., 2012 Caxias do Sul. Anais. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2012.
- Carnoy, M. Higher education and economic development: India, China, and the 21<sup>st</sup> century. The Pan Asia Conference: focus on economic challenges. Stanford Center for International Development. Working Paper n. 297. Stanford University, 31, 2006.
- Bagtasos, M. R. "Quality of work life: a review of literature". *DLSU Business & Economics Review*, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2011.
- Brasil. *Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008*. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União.
- Caldas, L. A "Formação e a capacitação de trabalhadores da EPT". En: Pacheco, E. (Org.) *Institutos Federais uma revolução da educação profissional e tecnológica*. São Paulo: Moderna, 2011. p. 33-45.
- Garotti, M. A Qualidade na educação. En: *Congresso Brasileiro de Ensino Superior a Distância*, 6., 2009, São Luís. Anais...São Luís, 2009.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da educação básica: 2012 – Resumo técnico*. Brasília, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2013.
- Leemis, L. M.; TRivedi, K. S. *A comparison of approximate interval estimators for the bernoulli parameter*.

- The American Statistician. Alexandria, v. 50, n. 1, p. 63-68, Feb.1996.
- Limongi-França, A. C. *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo, Atlas, 2009.
- Marconi, M. A.; Lakatos, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed. São Paulo, Atlas, 2009.
- Miguel, P. A. C.; Lee Ho, L. “Levantamento tipo survey”. En: Miguel, P. A. C. (Org.) *Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações*. 2. ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2012. cap. 5, pp. 75-130.
- Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. *Boletim estatístico de pessoal e informações organizacionais*. Secretaria de Gestão Pública. v. 19, n. 213, jan., Brasília, 2014.
- MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. PORTARIA Nº 1.261, de 05 de maio de 2010. Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal. Secretaria de Recursos Humanos. Maio, Brasília, 2010.
- MORETTIN, L. G. Estatística básica: probabilidade e inferência. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009. 376 p.
- OLIVEIRA, R. R. et al. Qualidade de Vida no Trabalho: estudo com docentes de um Instituto Federal em Relação a Educação Profissional de Jovens e Adultos. In: \_\_\_ ALMEIDA, I. B. P.; SANTOS, S. S. (Org.) *Educação Tecnológica: reflexões, teorias e práticas*. Jundiaí: Paco Editorial, p. 185-202, 2012.
- PACHECO, E. M.; SILVA, C. J. R. Institutos Federais: um futuro por amar. In: SILVA, C. J. R. (Org.) *Institutos Federais Lei 11.892, de 19/11/2008: comentários e reflexões*. Natal: IFRN, 2009. p. 7-11
- SELL TIZ, C. Métodos de pesquisa nas relações sociais. São Paulo: EPU, 1960.
- SGANZERLA, S. S. A. Relatório e proposta de programa para grupos corporativos: atividade física na promoção da saúde e qualidade de vida. En: \_\_\_ VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L. (Org.) *Qualidade de vida em proposta de intervenção corporativa*. Campinas: IPES Editorial, cap. 27, p. 211-218, 2007.
- SOARES, A. S. A educação profissional e o professor: fazeres e saberes necessários. En. SEMINÁRIO NACIONAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SENEPT, 1., 2008, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: CEFET-MG, 2008.
- STEFANO, S. R. et al. Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho com Relação aos Fatores Biopsicosociais e Organizacionais: Um Estudo Comparativo entre Docentes das Universidades Pública e Privada. *Revista Gerenciais*, São Paulo, v. 5, p. 35-44, 2006.
- STEPHEN, A.; DHANAPAL, D. Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units: Employers and Employees Perspectives. *European Journal of Social Sciences*, Mahé, v. 28, n. 2, p. 262-271, 2012.
- WALTON, R. *Criteria For Quality Life*. In DAVIS, L. A. B. *The Quality of working life: problems, prospects and state of the art*. New York: The Free Press, 1975.