



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y**  
**COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

***“CALIDAD DE VIDA LABORAL: SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR”***

Realizado por:

**DIANA MARITZA SÁNCHEZ ROSERO**

Director del proyecto:

**JUAN CARLOS FLORES DÍAZ**

Como requisito para la obtención del título de:

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Quito, 30 de agosto de 2019



## **DECLARACIÓN JURAMENTADA**

Yo, SÁNCHEZ ROSERO DIANA MARITZA, con cédula de identidad # 175033397-1, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento. A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



**DIANA MARITZA SÁNCHEZ ROSERO**

C.I.: 175033397-1

## **DECLARATORIA DEL DIRECTOR**

El presente trabajo de investigación titulado:

***“CALIDAD DE VIDA LABORAL: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES  
EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR”***

Realizado por:

**SÁNCHEZ ROSERO DIANA MARITZA**

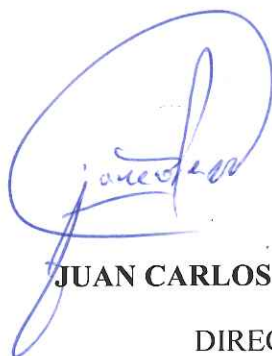
como Requisito para la Obtención del Título de:

**MAGISTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

ha sido dirigido por el profesor

**JUAN CARLOS FLORES DÍAZ**

quien considera que constituye un trabajo original de su autor



**JUAN CARLOS FLORES DÍAZ**

**DIRECTOR**

## **DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES**

Los profesores informantes:

**MARCELO RUSSO**

**PAMELA MERINO**

Después de revisar el trabajo presentado,

lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador



**MARCELO RUSSO**



**PAMELA MERINO**

Quito, 30 de agosto del 2019

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a la persona más importante en mi vida mi madre, gracias a su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A Henry por ser un pilar fundamental en mi vida y ser la persona que cree en mí, gracias por guiarme y estar junto a mí a cada paso y a la vez enseñarme que en el camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia. ¡¡*Y TÚ ERES ESA PERSONA*!!

A mis hermanos, amigos y compañeros de trabajo quienes vivieron junto a mí cada día este proceso y gracias a su apoyo moral me permitieron permanecer con empeño, dedicación y cariño.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Universidad Central del Ecuador, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Internacional SEK y a mis profesores. Un agradecimiento especial a mi tutor Juan Carlos Flores por guiar esta investigación y formar parte de otro objetivo alcanzado.

Y finalmente a todos quienes contribuyeron con un granito de arena para culminar con éxito esta meta propuesta.

# ***CALIDAD DE VIDA LABORAL: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR***

*SÁNCHEZ ROSERO DIANA MARITZA*  
**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**

## **RESUMEN**

**Objetivo:** El presente artículo nos permitió conocer la situación actual de calidad de vida laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. **Materiales y métodos:** Investigación de tipo descriptivo transversal donde se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO y una encuesta sociodemográfica a una muestra de 225 docentes sin exclusión alguna. **Resultados:** La mayoría de la población calificó a todas las dimensiones con un nivel bajo de satisfacción, sin embargo, las dimensiones con más bajos porcentajes de satisfacción fueron: administración del tiempo libre (68,9%), satisfacción por el trabajo (67,6%), desarrollo personal logrado en el trabajo (60,9%). Se correlacionó el tipo de relación laboral de los docentes con las dimensiones de calidad de vida laboral y se encontró que la población con porcentajes más altos de insatisfacción en las 7 dimensiones son los docentes que cuentan con una contratación definitiva. **Conclusiones:** La insatisfacción laboral de la población se centra en una desmotivación de los docentes por falta de reconocimientos que a la vez se perciben muy pocas oportunidades de desarrollo que incluso podrían repercutir negativamente en las actividades de la vida personal y familiar del docente. De los resultados inquietantes encontrados se permitirá iniciar nuevas investigaciones en este campo sin olvidarnos que resulta de vital importancia generar nuevas estrategias de mejora institucional.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, relación laboral, insatisfacción, desarrollo personal.

## **ABSTRACT**

**Objective:** This article allowed us to know the current situation of quality of work life of teachers of the Faculty of Medical Sciences of the Central University of Ecuador. **Materials and methods:** Cross-sectional descriptive research where the CVT-GOHISALO questionnaire and a sociodemographic survey were applied to a sample of 225 teachers without any exclusion. **Results:** the majority of the population qualified to all dimensions with a low level of satisfaction, however, the dimensions with the lowest satisfaction percentages were: leisure time management (68.9%), job satisfaction (67, 6%), personal development achieved at work (60.9%). The type of employment relationship of teachers was correlated with the dimensions of quality of work life and it was found that the population with the highest percentages of dissatisfaction in the 7 dimensions are teachers who have a definitive hiring. **Conclusions:** The job dissatisfaction of the population is focused on a demotivation of teachers due to lack of recognition that at the same time very few development opportunities are perceived that could even have a negative impact on the activities of the teacher's personal and family life. From the disturbing results found, it will be possible to initiate new research in this field without forgetting that it is vitally important to generate new institutional improvement strategies.

**Keywords:** Quality of work life, employment relationship, dissatisfaction, personal development.



## INTRODUCCIÓN

Los cambios acelerados que va teniendo la sociedad trascienden de manera directa en el trabajo docente, las expectativas sociales reclaman a las instituciones y a los docentes: buenos resultados, preparación, compromiso, estrategias metodológicas y altos niveles de enseñanza-aprendizaje. La calidad de vida refiere una experiencia humana que corresponde al cubrimiento de nuestras necesidades, la presencia de condiciones consideradas necesarias para una buena vida y la práctica del vivir bien como tal. (Rodríguez, 2012)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1994 propuso una definición de consenso para la calidad de vida: *“Percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses”*. (Guevara & Domínguez, 2011)

Considerando que el contexto laboral del docente universitario que está sometido a una serie de condiciones laborales en constante evolución y cambio, primero, las expectativas que tienen los docentes y lo que encuentran en las aulas en relación con sus alumnos no siempre coincide, segundo, al ser parte de una organización, la manera en que ésta genera condiciones para que los docentes realicen su labor, así como las políticas institucionales a las que se someten, modifican de forma directa las necesidades que cualquier docente universitario tiene que satisfacer: desde la enseñanza, gestión de recursos y hasta sus emociones. (Padilla J. , 2017)

El bienestar es una expresión de la afectividad que ayuda a incentivar y crear sentido de pertenencia, por otro lado el bienestar laboral se enfoca en que la motivación del trabajador desencadene positivamente en la productividad, pero también a las actividades y programas en los que participa el trabajador y su familia. (Delgado, 2014)

Reflexionando a la calidad de vida laboral como sinónimo de bienestar personal en todos los ámbitos importantes para los trabajadores derivado de la satisfacción o insatisfacción laboral (Urzúa, 2012) y considerando al ambiente de trabajo uno de los aspectos más influyentes en la salud física y mental del trabajador, ya que es una de las actividades más importante en el desarrollo de la vida cotidiana (Pando M. &, 2016) este estudio pretende conocer el estado actual de las condiciones de la calidad de vida en el trabajo de los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador en el periodo marzo-agosto de 2019 .

Estudios de calidad de vida laboral del docente universitario, revelan el grado de satisfacción de los profesores de universidades españolas, demostrando que las actividades académicas más satisfactorias fueron la docencia y la relación con los estudiantes. Las menos satisfactorias, la situación profesional y las limitaciones para la promoción académica, sobre todo entre los de menor escalafón. (Guevara & Domínguez, 2011)

Se han realizado estudios de la calidad de vida del docente universitario en México, donde se evidencio que independientemente del sexo, status laboral o el salario de los docentes estudiados el principal factor que modifica la calidad de vida es la salud. (Verdugo, Jorge, & Moy, 2008)

En la actualidad, analizar la calidad de vida en el trabajo sin duda resulta necesario realzar la importancia del aspecto psicológico fundamental en la gestión laboral. Se ha transcurrido desde la organización del trabajo, las exigencias de calificación, a la par del desarrollo cultural, lo cual implica que los docentes sean eficientes ante las exigencias de la sociedad, pero a la vez se requiere humanizar los procesos de trabajo, a fin de que el docente se sienta satisfecho, seguro y comprometido en un ambiente laboral que estimule una participación colaborativa y proactiva, generando condiciones favorables para el desempeño de sus actividades, incrementando el nivel de calidad de vida en el trabajo. (García, 2014)

Los resultados podrán repercutir en políticas organizacionales y fomentar una nueva cultura institucional, contribuyendo así con el desarrollo de la educación y del país; alineándose a la concepción de la Constitución de la República, en el sentido de que la calidad de vida empieza con el ejercicio pleno de los derechos del buen vivir. (García, 2014)

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, transversal no experimental, permitió medir la calidad de vida laboral del personal académico de una Institución de Educación Superior del Ecuador.

La población estuvo constituida por los docentes que laboran en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador, es decir 540 docentes, de acuerdo con el cálculo de la muestra, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% se realizó el levantamiento de la información a una muestra de 225 docentes. Se solicitó autorización para la recolección, indicado previamente que los datos serán utilizados con fines académicos y se procedió a la recolección de datos de forma aleatoria simple entre los docentes que aceptaron contestar la encuesta, la misma que paro cuando se llegó al total de la muestra.

Se utilizó dos instrumentos el primero el cuestionario CVT-GOHISALO propuesto por la Dra. Raquel Gonzales Baltazar, validado en México con un coeficiente de confiabilidad índice Alpha de Cronbach de 0.95 y una encuesta sociodemográfica estructurada. (González & otros, 2010)

CVT-GOHISALO contiene un total de 74 preguntas las cuales se agrupan en 7 dimensiones (Gonzales, Hidalgo, Salazar, & Preciado, 2009)

1. Soporte institucional para el trabajo: 14 preguntas
2. Seguridad en el trabajo: 15 preguntas
3. Integración al puesto de trabajo: 10 preguntas
4. Satisfacción por el trabajo: 11 preguntas
5. Bienestar logrado a través del trabajo: 11 preguntas
6. Desarrollo personal logrado en el trabajo: 8 preguntas
7. Administración del tiempo libre: 5 preguntas (Pando, González, Aranda, & Elizalde, 2018)

La encuesta sociodemográfica incluyó preguntas: sexo, edad, años de experiencia y tipo de relación laboral que tienen en la institución, las mismas fueron agregadas al cuestionario CVT-GOHISALO.

La tabulación de los datos se realizó conforme lo establece el “Manual para aplicación e interpretación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo” utilizando Microsoft Excel.

El software utilizado en el procesamiento de los datos y correlación de las variables relación laboral con la institución y cada una de las dimensiones fue STATA versión 15.0.

## **RESULTADOS**

En la tabla 1, se observa que los docentes encuestados para este estudio, constituyen una población variada, donde de los 225 docentes encuestados, 58,2 % son hombres y el 41,8 % son mujeres; se encuentran en edades comprendidas desde los 21 años a más de 60 años; la mayoría entre los 51 a 60 (46,2%), seguido de los 41 a 50 años (21,8%), más de 60 (21,3%), 31 a 40 años (8%), y finalmente los docentes con 21 a 30 (2,7%).

En cuanto a la relación laboral con la institución la mayoría de la población cuenta con nombramiento definitivo (76,9%), seguido de contrato con relación de dependencia (17,3%) y nombramiento provisional (5,8%). El tiempo de dedicación de los docentes que conforman la

muestra del estudio son medio tiempo (47,6%), tiempo completo (35,6%) y tiempo parcial (16,9%). Finalmente, con respecto a los años de experiencia entre 6 a 10 años (38,2%), más de 20 años (24%), 1 a 5 años (16,4%) 16 a 20 años (24%) y por último de 11 a 15 años (8,4%).

**Tabla 1.** *Distribución sociodemográfica de docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.*

| <b>Variables</b>                                   | <b>Dimensión</b>                     | <b>n</b> | <b>%</b> |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------|----------|----------|
| <b>Sexo</b>                                        | Masculino                            | 131      | 58,2     |
|                                                    | Femenino                             | 94       | 41,8     |
|                                                    |                                      |          | 100,0    |
| <b>Edad</b>                                        | 21-30                                | 6        | 2,7      |
|                                                    | 31-40                                | 18       | 8,0      |
|                                                    | 41-50                                | 49       | 21,8     |
|                                                    | 51-60                                | 104      | 46,2     |
|                                                    | Más de 60                            | 48       | 21,3     |
|                                                    |                                      |          | 100,0    |
| <b>Relación<br/>laboral con<br/>la institución</b> | Nombramiento definitivo              | 173      | 76,9     |
|                                                    | Nombramiento provisional             | 13       | 5,8      |
|                                                    | Contrato con relación de dependencia | 39       | 17,3     |
|                                                    |                                      |          | 100,0    |
| <b>Tiempo de<br/>dedicación</b>                    | Tiempo completo                      | 80       | 35,6     |
|                                                    | Medio tiempo                         | 107      | 47,6     |
|                                                    | Tiempo parcial                       | 38       | 16,9     |
|                                                    |                                      |          | 100,0    |
| <b>Años de<br/>experiencia</b>                     | 1 a 5 años                           | 37       | 16,4     |
|                                                    | 6 a 10 años                          | 86       | 38,2     |
|                                                    | 11 a 15 años                         | 19       | 8,4      |
|                                                    | 16 a 20 años                         | 29       | 12,9     |
|                                                    | más de 20 años                       | 54       | 24,0     |
|                                                    |                                      |          | 100,0    |

**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

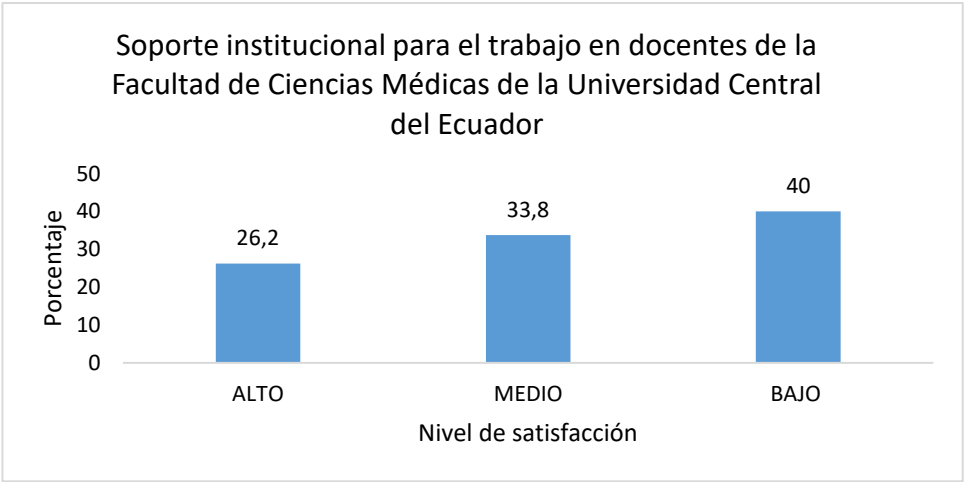
La tabla 2 manifiesta la baja satisfacción de los docentes en casi todas las dimensiones del baremo de interpretación individual del cuestionario CVT-GOHISALO.

**Tabla 2.** Interpretación individual de criterios de satisfacción de cada dimensión del cuestionario CVT-GOHISALO en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

| Dimensiones<br>CVT-GOHISALO               | Criterios de satisfacción |      |       |      |      |      |
|-------------------------------------------|---------------------------|------|-------|------|------|------|
|                                           | Alto                      |      | Medio |      | Bajo |      |
|                                           | N                         | %    | N     | %    | N    | %    |
| Soporte institucional para el trabajo     | 59                        | 26,2 | 76    | 33,8 | 90   | 40,0 |
| Seguridad en el trabajo                   | 36                        | 16,0 | 102   | 45,3 | 87   | 38,7 |
| Integración al puesto de trabajo          | 42                        | 18,7 | 76    | 33,8 | 107  | 47,6 |
| Satisfacción por el trabajo               | 45                        | 20,0 | 28    | 12,4 | 152  | 67,6 |
| Bienestar logrado a través del trabajo    | 61                        | 27,1 | 40    | 17,8 | 124  | 55,1 |
| Desarrollo personal logrado en el trabajo | 36                        | 16,0 | 52    | 23,1 | 137  | 60,9 |
| Administración del tiempo libre           | 24                        | 10,7 | 46    | 20,4 | 155  | 68,9 |

**Autor:** Sánchez, M  
**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

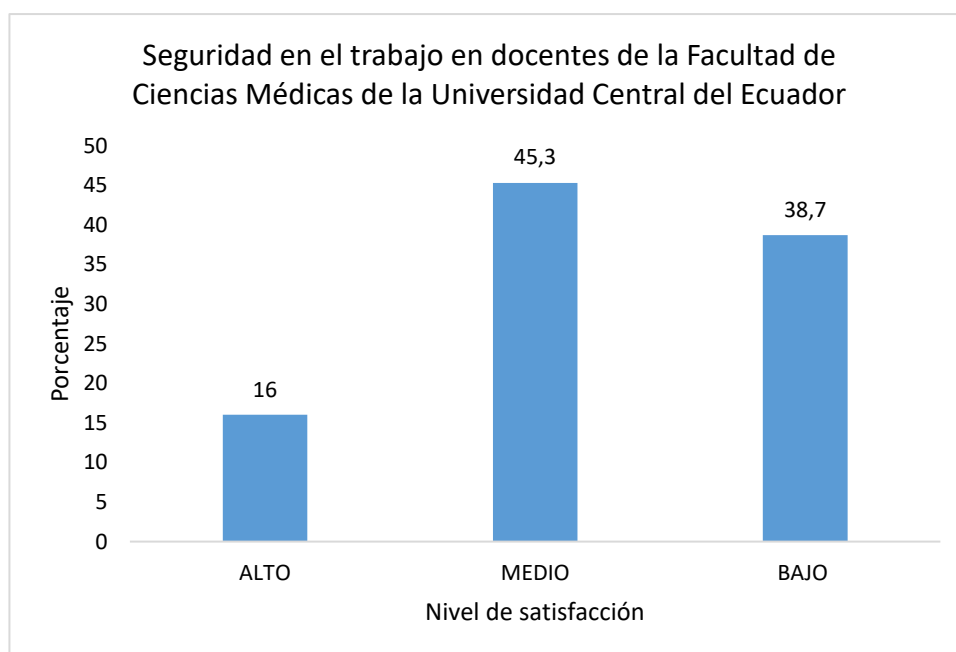
**Gráfico 1.** Resultados de la dimensión soporte institucional para el trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.



**Autor:** Sánchez, M  
**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

El 60% de la muestra estudiada manifiesta niveles entre medios y altos de satisfacción con respecto al soporte institucional para el trabajo, es decir, que se consideran personas con actividades claras y acordes con su perfil profesional. Consideran recibir un apoyo y buen trato por parte de sus superiores en la realización de su trabajo, supervisión de procesos de trabajo a la vez promueven los valores de respeto, independencia y firmeza, sin embargo, el 40% de la muestra estudiada reporta insatisfacción, muestran dificultades para realizar las actividades asignadas lo que acarrea desmotivación por el trabajo que desempeñan, sienten que no se reconoce su preparación y a la vez no les permite ser considerados para su desarrollo dentro de la institución, reportando que no hay interés por la calidad de vida laboral y la satisfacción de necesidades de los docentes por parte de su jefe inmediato y la institución, no están en posibilidad de identificar oportunidad de progreso en el puesto asignado, presentan conflicto en la simplificación y resolución de problemas y sienten insatisfacción personal, lo que se puede definir como una población en situación de riesgo.

**Gráfico 2.** Resultados de la dimensión seguridad en el trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.



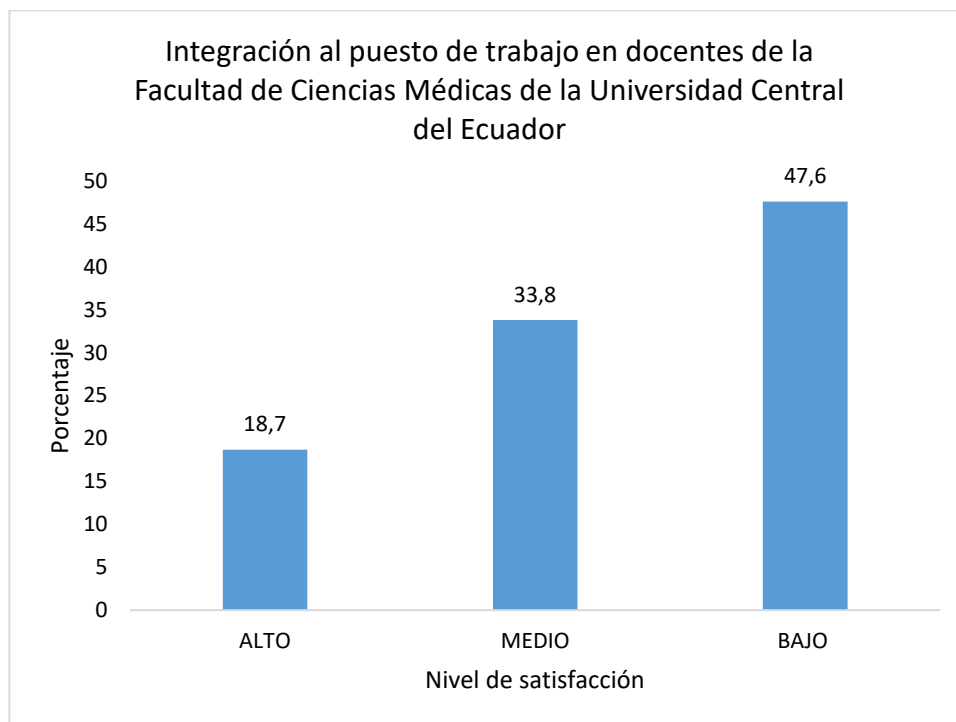
**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

Solamente un 16% expresa satisfacción alta con los procedimientos de sus actividades, capacitación y oportunidades que les brinda la institución para su desarrollo, en tanto que el 38,7% expresa baja satisfacción en seguridad en el trabajo, manifiestan que la remuneración que reciben que no contribuye a cubrir sus necesidades personales y de igual forma ven limitado el

acceso a sus derechos establecidos. Consideran que la capacitación que les proporciona la institución es casi nula, sintiendo injusticia y falta de oportunidades de ascenso; lo que se podría interpretar como insatisfacción ya que la institución no muestra interés por la salud de los docentes y es frecuente que reporten problemas de salud relacionadas a las condiciones de trabajo; el 45,3% muestra una satisfacción media en cuanto a la seguridad en el trabajo.

**Gráfico 3.** *Resultados de la dimensión de integración al puesto de trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador*

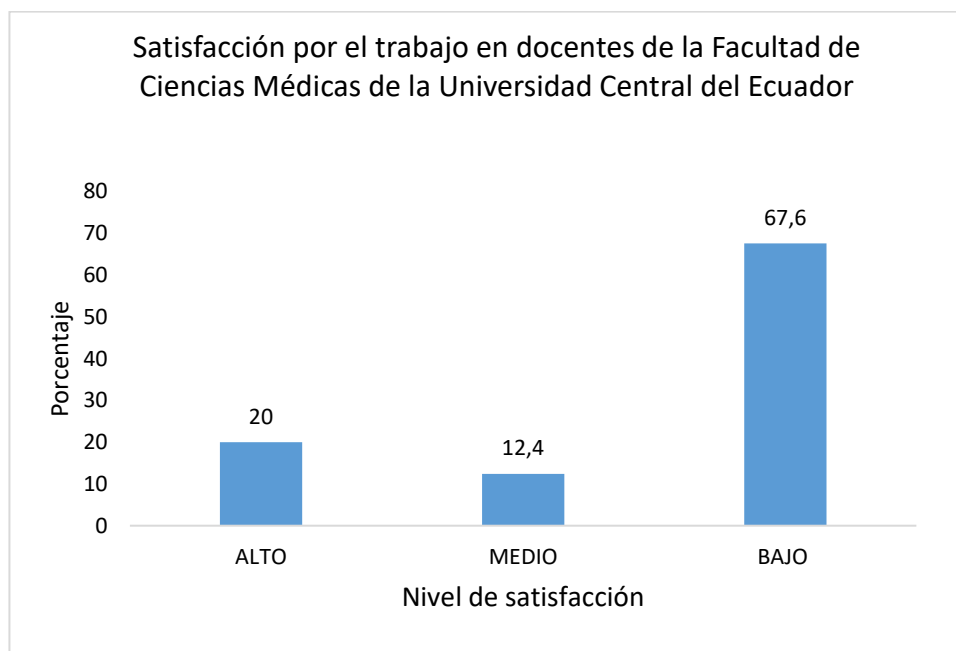


**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

En esta dimensión sorprende que el 47,6 % de la muestra estudiada manifiesta una satisfacción baja en criterios de integración al puesto de trabajo al no obtener solidaridad de parte de sus compañeros cuando se presentan problemas en el trabajo y sienten que en la institución no respeta sus derechos. El 52,4% se encuentran entre satisfacción media y alta demostrando un comportamiento apto para trabajar en equipo pues son personas colaboradoras y su rendimiento es altamente competitivo, tienen características de líderes y están motivados para superar retos, tienen capacidad para crear ambientes de trabajo agradables, encuentran alternativas para motivar a sus compañeros de trabajo o están dispuestos a cooperar con sus subalternos.

**Gráfico 4.** Resultados de la dimensión satisfacción por el trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.



**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

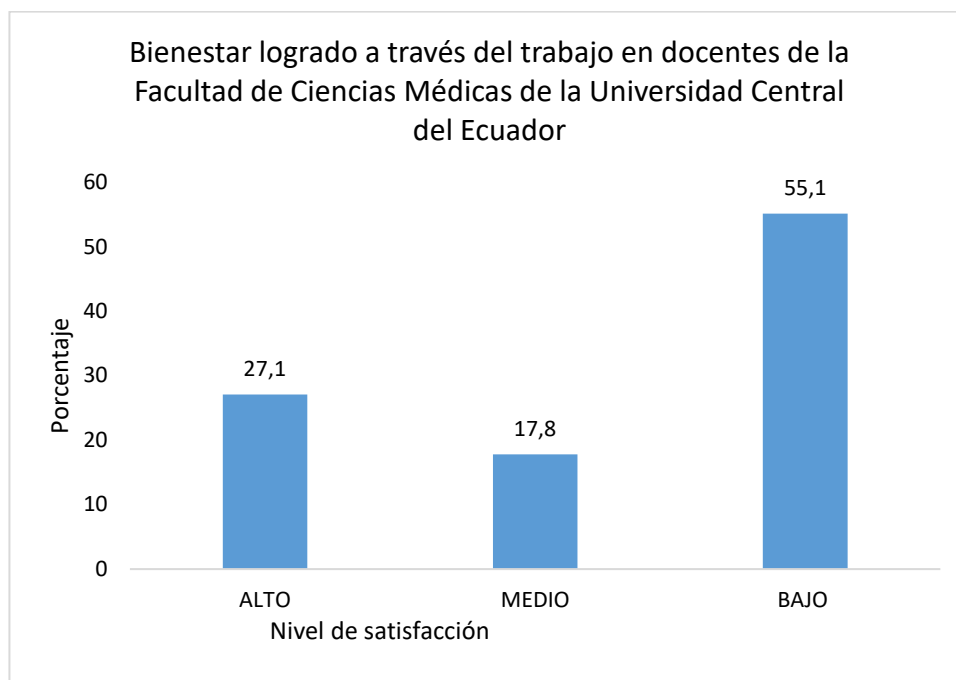
Nuevamente el 67,6 % de la muestra estudiada manifiesta una satisfacción baja en esta dimensión sienten que el reconocimiento hacia ellos es limitado, perciben que tienen muy pocas oportunidades para aplicar su creatividad e iniciativa en el desempeño de su trabajo.

Por otro lado, tan solo un 20% muestra satisfacción alta y compromiso con el trabajo que realiza, se auto valoran con orgullo por pertenecer a una de las instituciones de educación superior más emblemáticas del país, están altamente comprometidos y satisfechos con su desempeño como profesional y principalmente se preocupan por desarrollar sus competencias y desarrollar mejor su trabajo.

El 12,4 % por su parte se encuentra dentro de un criterio de satisfacción media por lo que se debe prestar especial atención por su condición de vulnerabilidad que podría llevarlos a bajar su nivel de satisfacción.



**Gráfico 5.** Resultados de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador



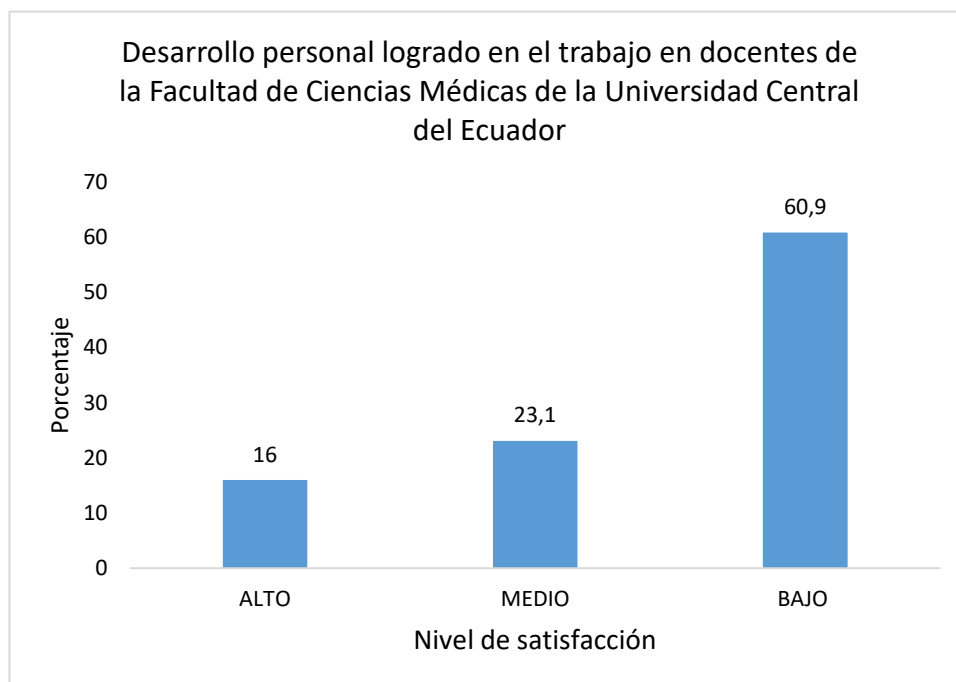
**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

Los índices obtenidos como resultado de esta dimensión se concentran en un nivel bajo de satisfacción (55,1%), pues no se sienten identificados con los objetivos institucionales, en virtud de lo cual su salud física y emocional se encuentra disminuida, manifiestan no poder acceder a una buena cantidad y calidad de alimentos debido a las demandas que exige su trabajo.

El 44,9% de los docentes se encuentra entre niveles de satisfacción aceptable y alto manifiestan contar con capacidades tanto físicas, mentales y sociales para desempeñar sus actividades diarias, disfrutando siempre de sus habilidades y destrezas en las actividades propuestas por la institución.

**Gráfico 6.** Resultados de la dimensión desarrollo personal logrado en el trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador

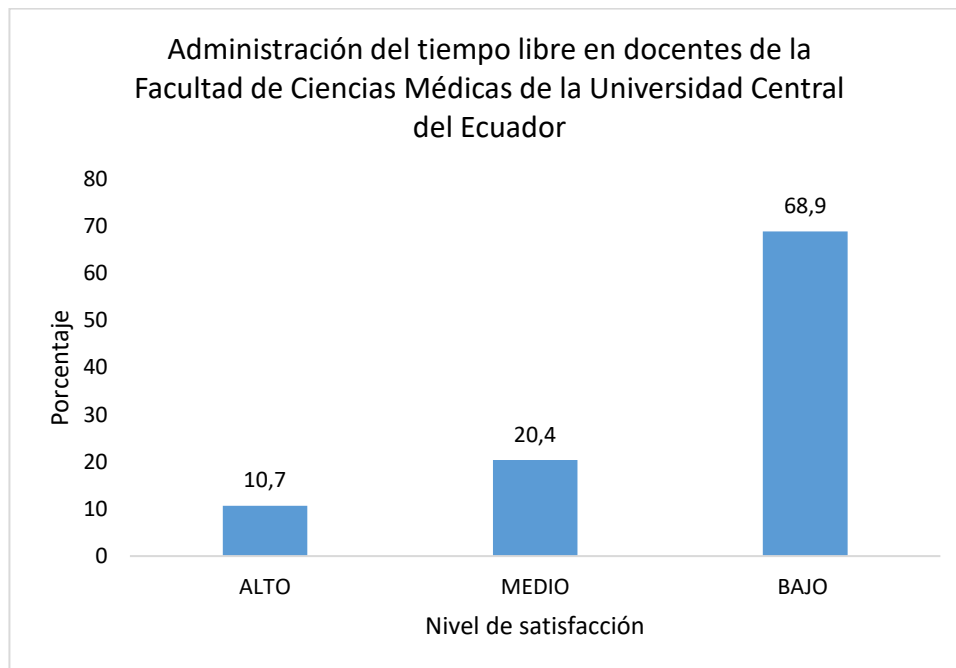


**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

El 60,9 % expresa inseguridad por los logros alcanzados, el nivel de satisfacción baja es imponente, consideran que a consecuencia del trabajo que desempeñan se han visto afectadas sus capacidades físicas y emocionales por su trabajo en esta institución considerando no poder mejorar su calidad vida, representado por conductas pesimistas y falta de compromiso; solamente el 16% de los docentes expresan seguridad personal, tienen sus metas claras y realizables, consideran estar logrando sus objetivos propuestos, tienen buen estado de ánimo, son optimistas y transmiten a los demás positivismo, alegría y bienestar. El 23,1% se encuentra medianamente satisfechos, hecho que si la institución no actúa de manera inmediata se podría generar disminución del nivel satisfactorio.

**Gráfico 7.** Resultados de la dimensión administración del tiempo libre en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador



**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

El 68,9 % de los docentes expresan satisfacción baja en cuanto a la administración de su tiempo libre refiriendo un desequilibrio entre las funciones y las actividades propias del trabajo que podría prolongar su jornada laboral lo que repercutiría negativamente en sus actividades familiares o de descanso, solamente un 31,1 % se encuentran en niveles medio y alto de satisfacción, contemplan una buena administración del tiempo, reconocen que su horario de trabajo les permite convivir con su familia y cumplir con las actividades planificadas fuera del horario de trabajo.

En la tablas 3,4 y 5 y gráficos 8,9, 10 se tomó la variable sociodemográfica “*Relación laboral con la institución*” para realizar una correlación con cada una de las dimensiones del cuestionario y se pudo identificar que las personas que cuentan con un nombramiento definitivo manifiestan los puntajes más bajos de satisfacción: denotando varias interrogantes alrededor de los resultados y el porqué de ellos; soporte institucional para el trabajo (35,6%), seguridad en el trabajo (47,6%), integración al puesto de trabajo (39,1%), satisfacción por el trabajo (48,9%), bienestar logrado a través del trabajo (40,4%), desarrollo personal logrado en el trabajo (47,6%), administración del tiempo libre (56,4%).

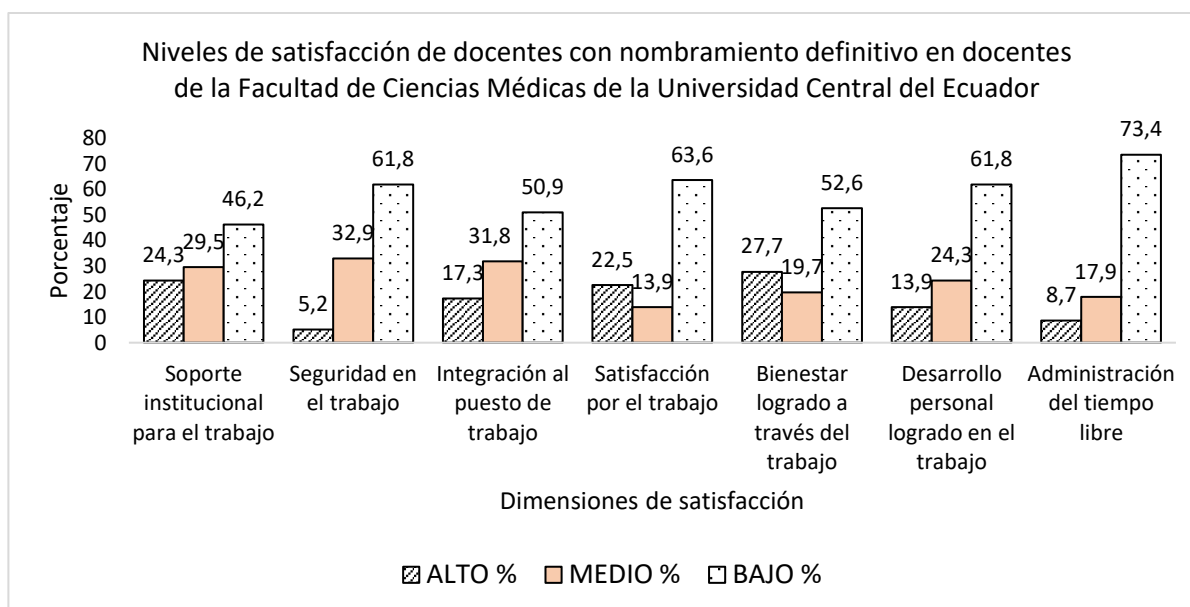
**Tabla 3.** Correlación de la variable relación laboral con la institución - nombramiento definitivo con cada dimensión del cuestionario CVT-GOHISALO.

| Dimensiones<br>CVT-GOHISALO<br><br>N:173  | Relación laboral con la institución-nombramiento definitivo |      |       |      |      |      |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------|-------|------|------|------|
|                                           | Alto                                                        |      | Medio |      | Bajo |      |
|                                           | n                                                           | %    | n     | %    | n    | %    |
| Soporte institucional para el trabajo     | 42                                                          | 24,3 | 51    | 29,5 | 80   | 46,2 |
| Seguridad en el trabajo                   | 9                                                           | 5,2  | 57    | 32,9 | 107  | 61,8 |
| Integración al puesto de trabajo          | 30                                                          | 17,3 | 55    | 31,8 | 88   | 50,9 |
| Satisfacción por el trabajo               | 39                                                          | 22,5 | 24    | 13,9 | 110  | 63,6 |
| Bienestar logrado a través del trabajo    | 48                                                          | 27,7 | 34    | 19,7 | 91   | 52,6 |
| Desarrollo personal logrado en el trabajo | 24                                                          | 13,9 | 42    | 24,3 | 107  | 61,8 |
| Administración del tiempo libre           | 15                                                          | 8,7  | 31    | 17,9 | 127  | 73,4 |

**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

**Gráfico 8.** Niveles de satisfacción de docentes con nombramiento definitivo de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador



**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

La mayoría de la población con nombramiento definitivo puntúa cada dimensión con un nivel de satisfacción bajo, principalmente en la dimensión de administración del tiempo libre (73,4%), donde las actividades laborales que cada uno realiza interrumpen significativamente en su vida familiar o de descanso.

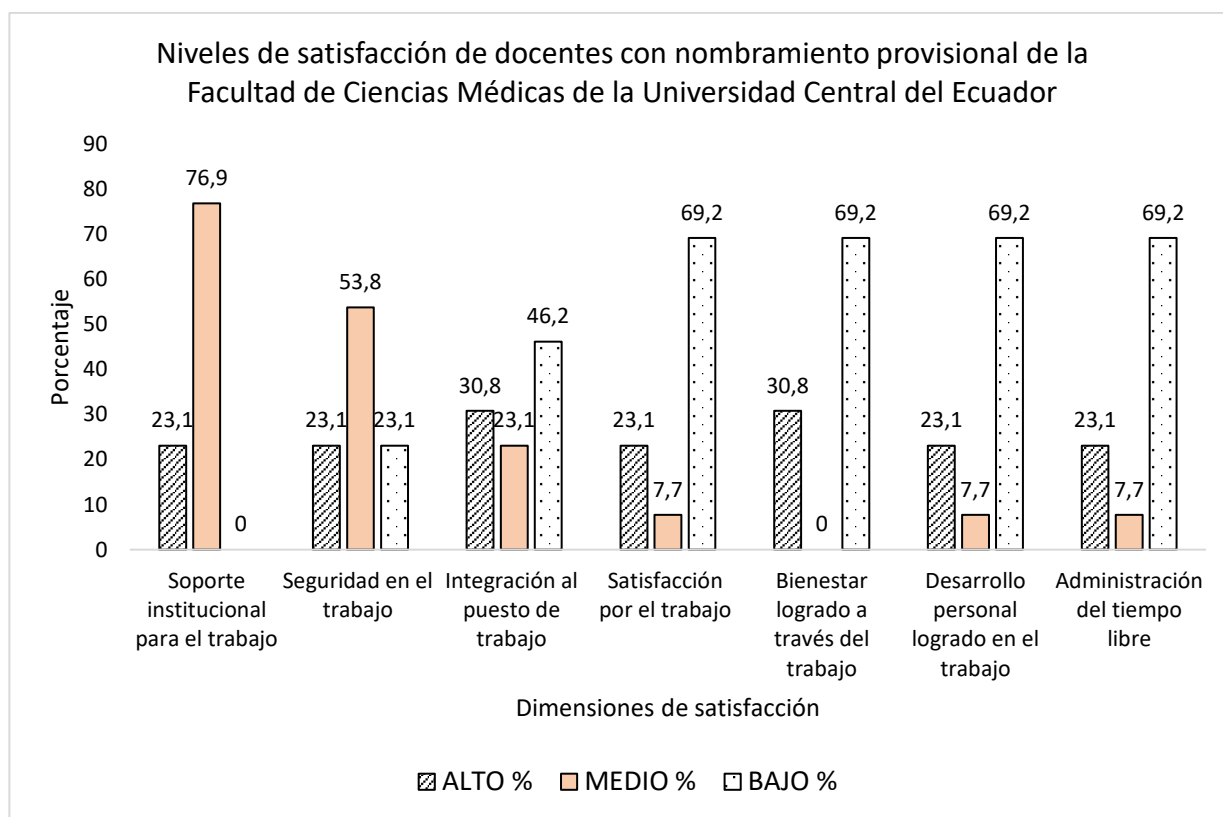
**Tabla 4.** *Correlación de la variable relación laboral con la institución - nombramiento provisional con cada dimensión del cuestionario CVT-GOHISALO*

| Dimensiones<br>CVT-GOHISALO<br><br>N:13          | Relación laboral con la institución- nombramiento provisional |      |       |      |      |      |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------|-------|------|------|------|
|                                                  | Alto                                                          |      | Medio |      | Bajo |      |
|                                                  | n                                                             | %    | n     | %    | n    | %    |
| <b>Soporte institucional para el trabajo</b>     | 3                                                             | 23,1 | 10    | 76,9 | 0    | 0    |
| <b>Seguridad en el trabajo</b>                   | 3                                                             | 23,1 | 7     | 53,8 | 3    | 23,1 |
| <b>Integración al puesto de trabajo</b>          | 4                                                             | 30,8 | 3     | 23,1 | 6    | 46,2 |
| <b>Satisfacción por el trabajo</b>               | 3                                                             | 23,1 | 1     | 7,7  | 9    | 69,2 |
| <b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>    | 4                                                             | 30,8 | 0     | 0    | 9    | 69,2 |
| <b>Desarrollo personal logrado en el trabajo</b> | 3                                                             | 23,1 | 1     | 7,7  | 9    | 69,2 |
| <b>Administración del tiempo libre</b>           | 3                                                             | 23,1 | 1     | 7,7  | 9    | 69,2 |

**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

**Gráfico 9.** Niveles de satisfacción de docentes con nombramiento provisional de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.



**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

La mayoría de la población con nombramiento provisional puntúa también niveles de satisfacción bajo, en las diferentes dimensiones en especial la que se refiere a estabilidad laboral lo que los desmotiva e interfiere su desarrollo personal.

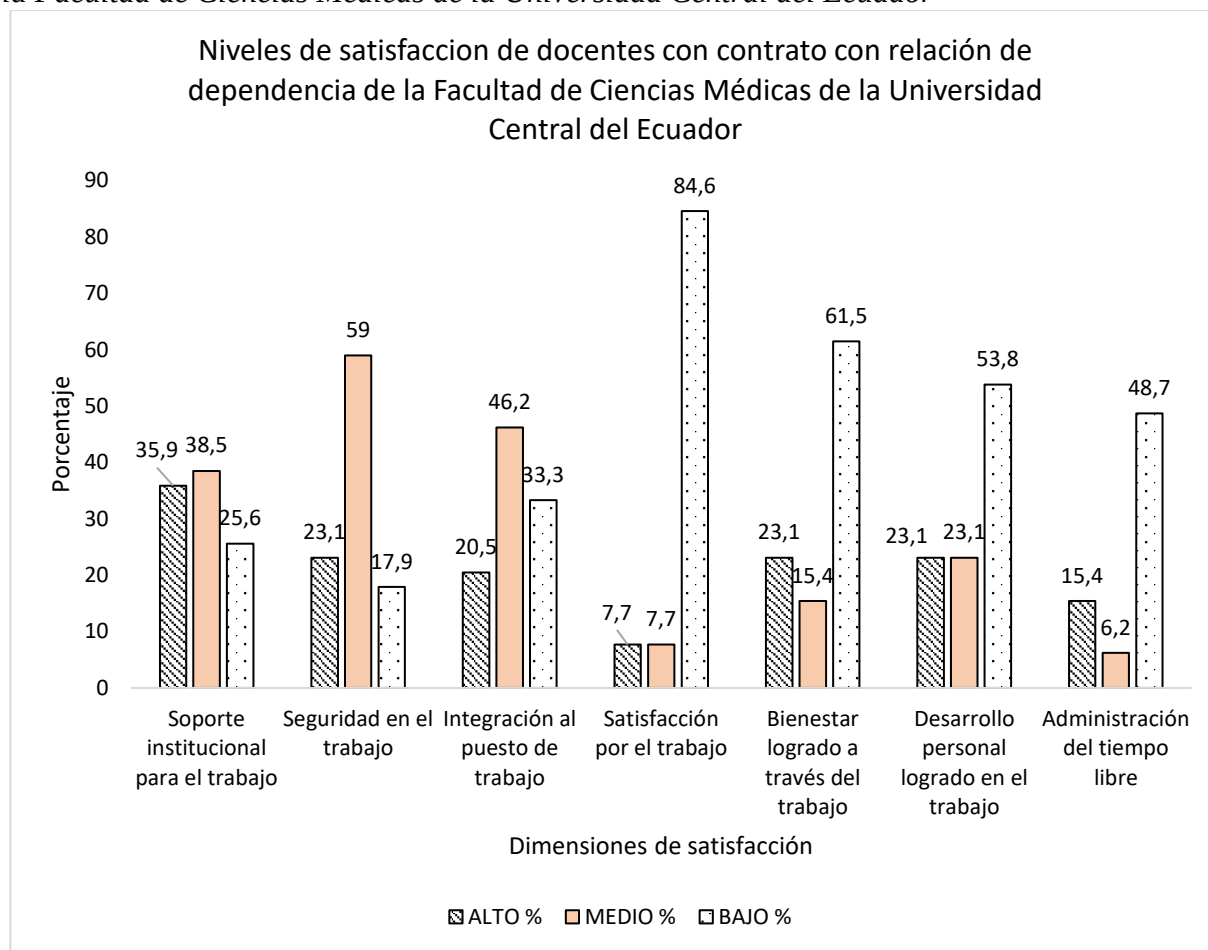
**Tabla 5.** *Correlación de la variable relación laboral con la institución - contrato con relación de dependencia con cada dimensión del cuestionario CVT-GOHISALO*

| <b>Dimensiones<br/>CVT-GOHISALO</b>              | <b>Relación laboral con la institución- contrato con<br/>relación de dependencia</b> |          |              |          |             |          |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|
|                                                  | <b>Alto</b>                                                                          |          | <b>Medio</b> |          | <b>Bajo</b> |          |
|                                                  | <b>n</b>                                                                             | <b>%</b> | <b>n</b>     | <b>%</b> | <b>n</b>    | <b>%</b> |
| <b>Soporte institucional para el trabajo</b>     | 14                                                                                   | 35,9     | 15           | 38,5     | 10          | 25,6     |
| <b>Seguridad en el trabajo</b>                   | 9                                                                                    | 23,1     | 23           | 59       | 7           | 17,9     |
| <b>Integración al puesto de trabajo</b>          | 8                                                                                    | 20,5     | 18           | 46,2     | 13          | 33,3     |
| <b>Satisfacción por el trabajo</b>               | 3                                                                                    | 7,7      | 3            | 7,7      | 33          | 84,6     |
| <b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>    | 9                                                                                    | 23,1     | 6            | 15,4     | 24          | 61,5     |
| <b>Desarrollo personal logrado en el trabajo</b> | 9                                                                                    | 23,1     | 9            | 23,1     | 21          | 53,8     |
| <b>Administración del tiempo libre</b>           | 6                                                                                    | 15,4     | 14           | 6,2      | 19          | 48,7     |

**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

**Gráfico 10.** Niveles de satisfacción de docentes con contrato con relación de dependencia de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador



**Autor:** Sánchez, M

**Fuente:** Instrumento CVT-GOHISALO aplicado a docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

En el contexto de la población con contrato con relación de dependencia puntúa un nivel bajo de satisfacción, principalmente en la dimensión satisfacción por el trabajo, con un 84,6%; entendiéndose que son la población con menos beneficios laborales dentro de la institución.

## DISCUSIÓN

La importancia de la calidad de vida laboral en el contexto del docente de educación superior; aporta para conocer la situación actual de la docencia universitaria en el Ecuador; cabe recordar que esta docencia requiere de preparación intelectual de excelencia, así como también de formación moral y ética que manejan un trato especial y particular debe estar de la mano con la calidad de vida de los docentes.



Las características sociodemográficas a resaltar en esta investigación, son: la mayor parte de ellos se encuentran entre 51 y 60 años (46,2%), sexo masculino (58,2%) y una relación laboral de nombramiento definitivo con la institución (76,9%).

Un estudio de calidad de vida laboral en docentes chilenos reveló que la percepción de apoyo del directivo, equipo de trabajo, interés en la calidad y satisfacción laboral en la muestra de docentes son calificados como adecuados, pero una baja calificación en aspectos de administración del tiempo libre atribuyéndole directamente a falta de tiempo para la vida personal, cantidad de trabajo, estrés, prisas, agobios y carga de responsabilidad. (Miño, 2016) hecho que es relevante en esta muestra estudiada refiriendo una insatisfacción en cuanto al soporte institucional para realizar sus actividades; ya que no se reconoce su esfuerzo y preparación.- evidenciado en la falta de oportunidades de desarrollo, desmotivación.- por la falta de interés de la institución y su jefe inmediato hacia ellos tanto extra como intra laboral, también existe un desequilibrio entre las actividades de su trabajo y las actividades familiares q podría estar repercutiendo negativamente en el desempeño de las funciones asignadas. El estudio realizado en docentes de una universidad colombiana propuesto por Restrepo y López en 2011 donde los docentes expresaron que les falta tiempo para llevar a cabo su carga de trabajo, viven esta situación de forma distinta, la gran mayoría expresa que la única forma de poder dar cumplimiento a los compromisos laborales es sacrificando espacios personales como compartir con la familia, con amigos o vivir momentos de esparcimiento, al llevar trabajo a casa. (Restrepo & Lopez, 2011)

El 67,6% de la muestra refiere un nivel bajo de satisfacción que podría definirse como una desmotivación e insatisfacción en su trabajo percibiendo muy pocas oportunidades de reconocimiento de sus habilidades y capacidades que ligado a un posible mal soporte institucional en el trabajo repercutirá en la oportunidad de desarrollo de sus capacidades físicas, mentales y sociales, estudios españoles revelan que los profesores universitarios se muestran muy satisfechos con su trabajo, lo que se manifiesta al percibir su salud general como buena esto debido a que mantienen adecuados estilos de vida (Fernández, 2013) igualmente en estudios mexicanos pioneros en investigaciones de calidad de vida laboral, los profesores valoran como positivo el desarrollo personal, la pertenencia a la institución, la capacitación y motivación recibida para ser docentes, (Padilla, 2016) esto nos lleva a concluir que el estado actual del docente universitario del presente estudio es preocupante, la desvalorización de los docentes se acentúa con en el desempeño profesional así como también su crecimiento como seres humanos.

Al correlacionar calidad de vida con el tipo relación laboral que cuentan los docentes en la institución, se encontró que existe una correlación significativa entre las dimensiones del cuestionario y los docentes con contratación definitiva, aquí se identificó valores que llaman la atención ya que teniendo una contratación estable y al gozar de los beneficios de la institución tanto en capacitación, reconocimiento, oportunidades de ascenso en comparación de las personas con otro tipo de relaciones laborales, se pensaría que deberían estar altamente satisfechos, sin embargo, los resultados arrojan lo contrario demostrando ser la población de docentes menos satisfechos, lo anterior abre nuevas interrogantes respecto a la calidad de vida laboral en docentes universitarios que debe propender a la búsqueda de ambientes de trabajo más agradable que proporcione a estos docentes un mayor placer en el desempeño de sus funciones.

En conclusión, los resultados de esta investigación donde se evidencia un nivel de insatisfacción en todas las dimensiones de satisfacción laboral sirve para realizar un profundo análisis de las acciones que debe emprender la institución en base a este estudio, para generar estrategias y mejorar las condiciones de trabajo que proporcionalmente mejoren la satisfacción de los docentes dentro de la institución.

Existen espacios que pueden mejorar a corto plazo como es el apoyo directivo adicionalmente estos resultados podrán servir de base para estudios que pueden profundizar alguna variable aquí descrita.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, U. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Sociedad Chilena de Psicología Clínica*, 61-71.
- Calidad de vida laboral en Docentes Universitarios: Mas alla de la satisfacción . (2017). San Luis de Potosí: UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA –CU NORTE. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1869.pdf>
- Delgado, J. (2014). Motivación organizacional y bienestar laboral. Bogota.
- Fernández, A. (2013). Calidad de vida y percepción de salud de los profesores universitarios de las escuelas/facultades de enfermería españolas.
- García, M. (2014). *Calidad de vida laboral y estres en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador*. Recuperado el 25 de Junio de 2019, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6400/1/Calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo%20y%20estr%C3%A9s%20en%20personal%20administrativo.pdf#page=142&zoom=100,0,96>
- Gonzales, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2009). Instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo, Manual para su aplicación e interpretación . Guadalajara, Mexico: Ediciones de la noche .
- González, R., & otros, H. G. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. (36).
- Guevara, H., & Domínguez, A. (2011). Calidad de vida del docente universitario vista desde la Complejidad. *SCIELO*, 3.
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Vol. 13*(2, 45-55).
- Padilla, J. (2016). Evaluación integral de la calidad de vida laboral en docentes de un centro universitario en Colotlán México.
- Pando, M. &. (2016). *Salud Mental Positivas en el Trabajo* . Mexico: ABC Impresiones.
- Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *34*(1).

- Restrepo, F., & Lopez, A. (2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia).
- Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano . *12*(24).
- Verdugo, J., Jorge, G., & Moy, N. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *18*(001).