



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA COMERCIAL

TEMA: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA

AUTORAS:

BUENAÑO GUAMBI, ELIZABETH DAYANA

HIDALGO MOYA, DOLORES VANESA

DIRECTORA: DRA. MARTÍNEZ CAÑIZARES, JUANA AMPARO PhD.

SANGOLQUÍ

2020



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA.” Fue realizado por las señoritas *Buenaño Guambi Elizabeth Dayana e Hidalgo Moya Dolores Vanesa* el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de similitud de contenido; por lo tanto, cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 23 de enero de 2020

Firma

.....
Dra. Martínez Cañizares, Juana Amparo PhD(r)

C.C: 1704998531



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, *Buenaño Guambi, Elizabeth Dayana e Hidalgo Moya, Dolores Vanesa*; declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA” es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí, 23 de enero del 2020

Firma

Elizabeth Dayana Buenaño Guambi

C.C: 1719744987

Firma

Dolores Vanesa Hidalgo Moya

C.C: 1750177006



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotras, *Buenaño Guambi, Elizabeth Dayana e Hidalgo Moya, Dolores Vanesa*, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA” en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 23 de enero del 2020

Firma

.....
Elizabeth Dayana Buenaño Guambi

C.C: 1719744987

Firma

.....
Dolores Vanesa Hidalgo Moya

C.C: 1750177006

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se la dedico exclusivamente a mi madre y mi directora de tesis, ellas han sido en todo momento el pilar en el que me he sostenido para seguir adelante en todo lo que me proponga y finalizar mis propósitos con éxito.

Elizabeth Dayana Buenaño Guambi

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico en primer lugar a Dios quien está a mi lado siendo una guía, a mis padres y hermana, por sus valores, enseñanzas, su ejemplo y por brindarme el apoyo necesario a lo largo de la vida; y a todas las personas, mi familia, y amigos que han sido un pilar fundamental en mi desarrollo como persona en el campo, académico, profesional y humano.

Dolores Vanesa Hidalgo Moya

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios por brindarme salud, fortaleza y capacidad para culminar este trabajo de investigación. Reciban un enorme agradecimiento a todas las personas que participaron directa e indirectamente para hacer posible la culminación de esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en cada momento.

A mi madre por todo su amor, mis hijos por llenarme de alegría día tras día, a mi compañera por terminar este proyecto con éxito y mi directora de tesis por su comprensión, paciencia y apoyo incondicional.

Mi agradecimiento a todos.

Elizabeth Dayana Buenaño Guambi

AGRADECIMIENTOS

A Dios por estar siempre presente en todos los momentos de mi vida, siendo ese ser de luz que ilumina mi camino, a mis padres mi hermana, por el inmenso apoyo, consejos y enseñarme a nunca rendirme; a mis primas y familia por siempre colaborarme en mi vida académica y personal.

A mi compañera de tesis, con quien pasamos muchas anécdotas divertidas a lo largo del desarrollo de la investigación, a todos los docentes, investigadores y personal administrativo que nos apoyaron y abrieron las puertas en las diferentes universidades investigadas.

A nuestra tutora, gracias por la ayuda, apoyo y paciencia para con nosotras por brindarnos sus conocimientos y consejos, que fueron básicos para culminar con éxitos esta investigación.

Y, por último, pero no menos importante a todos mis amigos y amigas que ha estado pendientes y me han apoyado en todo, en especial a, Daya, Andre y Mary. ¡Son las mejores!

Mi más profundo agradecimiento a todos

Dolores Vanesa Hidalgo Moya

ÍNDICE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD.....	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTOS.....	vii
AGRADECIMIENTOS.....	viii
ÍNDICE CONTENIDOS.....	ix
ÍNDICE TABLAS.....	xi
ÍNDICE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
Objetivos.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Hipótesis.....	7
JUSTIFICACIÓN.....	8
CAPÍTULO I.....	10
1.Marco Teórico.....	10
1.1.Teorías Básicas.....	10
1.2.Teorías Contemporáneas.....	16
1.3.Teorías aplicadas y su relación con el estudio.....	19
1.4.Marco Referencial.....	21
1.5.Marco Conceptual.....	23
1.5.1.Conceptos y definiciones.....	23
CAPÍTULO II.....	28
2.Marco Metodológico.....	28

2.1.Enfoque de la investigación	28
2.2.Tipo de investigación	29
2.3.Población objeto de Estudio	30
2.4.Instrumentos de recolección de información.....	32
2.5.Matriz de operacionalización de variables	34
2.6.Formulario de Encuesta.....	36
2.7.Validación de la encuesta	38
2.8.Prueba piloto.....	39
2.9.Análisis de fiabilidad.....	40
2.10.Formato para entrevista a expertos.....	40
2.11.Técnicas de procesamiento de datos	42
CAPÍTULO III	43
3.Resultados	43
3.1.Análisis de datos.....	43
3.3.Análisis Univariado – Organización	53
3.4.Análisis Univariado – Talento Humano	76
3.5.Análisis Univariado – Actividad Académica	81
3.6.Análisis Univariado – Investigación	87
3.7.Análisis Univariado – Vinculación con la Sociedad	90
3.8.Análisis cualitativo	93
3.9.Resumen de los análisis cuantitativo y cualitativo	99
CAPÍTULO IV	102
4.Conclusiones y recomendaciones.....	102
4.1.Conclusiones del análisis descriptivo.....	102
4.2.Conclusiones del análisis cualitativo.....	105
4.3.Recomendaciones	106
CAPÍTULO V	108
5.Propuesta	108
BIBLIOGRAFÍA.....	110

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Los diferentes niveles de necesidades en la jerarquía de Maslow	13
Tabla 2. Variables de motivación y de higiene	16
Tabla 3. Visión de Frederick Herzberg	16
Tabla 4. Tipos de reforzamiento.....	19
Tabla 5. Identificación de la población objeto de estudio	30
Tabla 6. Matriz de operacionalización de variables	34
Tabla 7. Docentes expertos	38
Tabla 8. Tabla de aplicación.....	39
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad.....	40
Tabla 10. Género	44
Tabla 11. Universidad en la que labora.....	45
Tabla 12. Categoría docente	46
Tabla 13. Tiempo de dedicación	47
Tabla 14. Relación Laboral	48
Tabla 15. Tiempo de ejercicio docente en la universidad actual.....	49
Tabla 16. Título profesional	50
Tabla 17. Ejercicio profesional adicional a la docencia.....	51
Tabla 18. Actividad adicional a la docencia.....	52
Tabla 19. Difusión para normar políticas de actividad docente y académica	53
Tabla 20. Difusión y emisión de políticas para normar las actividades de investigación.....	55
Tabla 21. Emisión y difusión de políticas para normar las actividades de vinculación.....	56
Tabla 22. Emisión y difusión de políticas para normar las actividades de gestión académica	58
Tabla 23. Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia.....	60
Tabla 24. Garantía de la permanencia y estabilidad laboral del docente de la Universidad	61
Tabla 25. Servicios de salud.....	63
Tabla 26. Servicios de apoyo social	64
Tabla 27. Aulas.....	65
Tabla 28. Laboratorios	66
Tabla 29. Biblioteca	68
Tabla 30. Espacios para tutorías.....	69
Tabla 31. Salones para eventos académicos.....	70
Tabla 32. Salones para eventos sociales y culturales	71
Tabla 33. Canchas deportivas.....	73
Tabla 34. Espacios verdes	74
Tabla 35. Frecuencia de la remuneración que percibe el docente.....	76
Tabla 36. Mecanismos de control administrativo	78
Tabla 37. Frecuencia capacitación, formación para ejercicio docente, profesional y becas	79
Tabla 38. Relación entre la malla curricular y oferta de carrera con necesidades de la sociedad..	81
Tabla 39. Programas y prácticas pre profesionales	82
Tabla 40. Seguimiento y evaluación del proceso académico	84

Tabla 41. Uso de las herramientas tecnológicas, equipos y materiales de apoyo a la docencia	85
Tabla 42. Difundir participación proyectos, resultados, motivación, transferencia conocimiento	87
Tabla 43. Auspicio y financiamiento para la participación en proyectos de investigación	89
Tabla 44. Participación en asesoría y consultoría, capacitación, pasantías.....	90
Tabla 45. Participación estudiantes en programas de vinculación con la sociedad	92
Tabla 46. Docentes entrevistados	93

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de Ishikawa.....	4
Figura 2. Comparación entre la teoría tradicional y la teoría.....	14
Figura 3. Género.....	44
Figura 4. Universidad en la que labora.....	45
Figura 5. Categoría docente.....	46
Figura 6. Tiempo de dedicación.....	47
Figura 7. Relación laboral.....	48
Figura 8. Tiempo de ejercicio docente.....	49
Figura 9. Título profesional.....	50
Figura 10. Ejercicio profesional adicional a la docencia.....	51
Figura 11. Actividad adicional a la docencia.....	52
Figura 12. Difusión para normar políticas de actividad docente y académica.....	54
Figura 13. Emisión y Difusión de políticas de investigación.....	55
Figura 14. Emisión y Difusión de políticas de vinculación con la comunidad.....	57
Figura 15. Emisión y Difusión de políticas de gestión académica.....	59
Figura 16. Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia.....	60
Figura 17. Garantía de la permanencia y estabilidad laboral del docente de la universidad.....	62
Figura 18. Servicios de salud.....	63
Figura 19. Servicios de apoyo social.....	64
Figura 20. Aulas.....	65
Figura 21. Laboratorios.....	67
Figura 22. Biblioteca.....	68
Figura 23. Espacios para tutorías.....	69
Figura 24. Salones para eventos académicos.....	71
Figura 25. Salones para eventos sociales y culturales.....	72
Figura 26. Canchas deportivas.....	73
Figura 27. Espacios verdes.....	75
Figura 28. Remuneración que percibe el docente.....	77
Figura 29. Mecanismos de control administrativo.....	78
Figura 30. Formación y capacitación.....	80
Figura 31. Relación entre la malla curricular y la oferta académica con la sociedad.....	81
Figura 32. Programas y prácticas pre profesionales.....	83
Figura 33. Seguimiento y evaluación del proceso académico.....	84
Figura 34. Uso de las herramientas tecnológicas, equipos y materiales de apoyo a la docencia.....	86
Figura 35. Difusión proyectos, motivación, investigación y transferencia de conocimiento.....	88
Figura 36. Auspicio y financiamiento para proyectos de investigación.....	89
Figura 37. Participación en asesoría y consultoría, capacitación y pasantías.....	91
Figura 38. Participación de los estudiantes en programas de vinculación con la sociedad.....	92
Figura 39. Análisis Cualitativo totalmente satisfecho.....	94
Figura 40. Análisis Cualitativo poco satisfecho.....	96

Figura 41. Análisis Cualitativo totalmente insatisfecho.....97
Figura 42. Análisis Cualitativo prestigio Institucional.....98

RESUMEN

Esta investigación ha sido realizada con el propósito de determinar los elementos que caracterizan la situación laboral actual de los profesores de la universidad pública ecuatoriana, desde el análisis de los factores internos y externos que influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral, y tienen efecto significativo en la calidad de la educación y el reconocimiento de las Instituciones de Educación Superior. El diseño metodológico determinó el tipo descriptivo e interpretativo como el más adecuado para el análisis y síntesis de la información recogida mediante una encuesta aplicada a una muestra de 364 docentes seleccionados aleatoriamente con la única condición de pertenecer a una institución universitaria pública; así como una entrevista estructurada realizada a expertos en la problemática formulada. Los referidos instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación previa por parte de expertos que aportaron sus criterios para lograr el mejor diseño tanto de forma como de fondo. Además, se utilizó una escala de calificación de Likert para las preguntas con opción múltiple, y la calificación semántica para las preguntas cerradas. Una vez concluido el análisis e interpretación de los resultados, se constató que existe prevalencia de no satisfacción laboral en el lugar de trabajo, la cual está relacionada con aspectos específicos de la gestión y administración del sistema educativo universitario. A partir de lo anterior, se plantean recomendaciones para el impulso de procesos para mejorar las condiciones presentes en el entorno laboral, orientadas al desarrollo de la educación superior y la formación de profesionales con habilidades y destrezas suficientes, reforzando tanto la creatividad como el pensamiento crítico.

PALABRA CLAVES:

- **SATISFACCIÓN LABORAL**
- **INSATISFACCIÓN LABORAL**
- **FACTORES DE HIGIENE**

ABSTRACT

This research has been carried out with the purpose of determining the elements that characterize the current labor situation of Ecuadorian public university professors, from the analysis of internal and external factors that influence labor satisfaction or dissatisfaction, and have a significant effect on the quality of education and the recognition of higher education institutions. The methodological design determined the descriptive and interpretative type as the most appropriate for the analysis and synthesis of the information collected through a survey applied to a sample of 364 teachers randomly selected with the only condition of belonging to a public university institution; as well as a structured interview conducted with experts in the problem formulated. The aforementioned instruments were subjected to a process of prior validation by experts who contributed their criteria to achieve the best design in terms of both form and substance. In addition, a Likert rating scale was used for the multiple-choice questions, and the semantic rating for the closed questions. Once the analysis and interpretation of the results was concluded, it was found that there is a prevalence of job dissatisfaction in the workplace, which is related to specific aspects of the management and administration of the university education system. Based on the above, recommendations are made to promote processes to improve the conditions present in the work environment, aimed at the development of higher education and the training of professionals with sufficient skills and abilities, reinforcing both creativity and critical thinking.

KEY TERMS:

- **JOB SATISFACTION**
- **JOB DISSATISFACTION**
- **HYGIENE FACTORS**

INTRODUCCIÓN

La educación superior es un pilar importante para el desarrollo socioeconómico del Ecuador, ya que se encarga de la formación profesional de los estudiantes en un ambiente de justicia social, libertad e igualdad donde prevalece el respeto por el ser humano. Por tal motivo, se considera al cuerpo docente universitario como la columna vertebral de las IES, puesto que tiene la misión de contribuir al desarrollo de las destrezas y aptitudes de los futuros profesionales para integrarse al mercado laboral, convirtiéndose además en agentes de cambio en beneficio de la comunidad.

La satisfacción laboral tiene una gran importancia no solo a nivel local sino también a nivel mundial, en tal sentido, la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en el año 2010, ha hecho posible que en el país se pueda dar seguimiento a la calidad de la preparación de los profesionales dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES).

La presente investigación se enfocará en la identificación de los factores que inciden en la determinación del nivel de satisfacción laboral de los profesores de la universidad pública ecuatoriana, a través de la formulación de variables que permitan analizar diversos aspectos que interactuando entre si definen la situación actual en relación con el desempeño del docente.

Entre los factores a considerar dentro del estudio, se tienen: el entorno y ambiente de trabajo, condiciones laborales, remuneraciones, beneficios, reconocimientos obtenidos, relación entre compañeros, interacción y vinculación con la sociedad, entre otros, que permiten medir los objetivos del logro personal en función del mejoramiento de las condiciones laborales para el ejercicio de las actividades académicas asignadas al cuerpo docente.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempeño dentro del ámbito laboral está en directa correlación con las condiciones en las cuales se ejerce una actividad determinada, esto incluye un conjunto de variables que determinarán los límites de satisfacción o insatisfacción laboral, que para el trabajador tiene consecuencias tanto a nivel físico como emocional y social, de modo que afectarán de manera positiva o negativa a su motivación para el ejercicio de las actividades que le han sido asignadas.

La educación superior pública involucra a los investigadores/docentes que deben adaptarse y acoplarse a las condiciones que se establecen en las leyes, en cuanto a la situación laboral, para este importante segmento de la sociedad ecuatoriana. En ese marco de referencia se requiere identificar los problemas que afectan a los profesores universitarios, en el desarrollo de las actividades vinculadas a la impartición de conocimientos y la investigación en el ámbito de la academia; así como indagar los cuestionamientos que tienen en cuanto a las políticas tanto públicas como internas de cada institución, en relación a la problemática analizada.

Por lo anterior, con la finalidad de establecer los parámetros para la medición del nivel de satisfacción laboral en las IES, se toman en consideración algunos de los factores que se han identificado como más sobresalientes, tales como: nivel de carga horaria, incentivos, relaciones con colegas, estudiantes, comunidad, y quejas referentes al entorno laboral. Para el análisis planteado se hace referencia a los propósitos determinados en el plan del gobierno nacional, denominado “Toda una Vida”, que en su objetivo 1, manifiesta lo siguiente:

“Garantizar una vida digna para todos con igualdad de oportunidades, fortalecer el acceso y mejora de la calidad de educación, alimentación, seguridad social, con el fin de cerrar brechas y generar oportunidades, con equidad social, garantizando un entorno saludable y

seguro de trabajo, con garantía de derechos, permitiendo la autorrealización, contando con un trabajo justo y estable, acceso a la justicia, y tiempo de esparcimiento.” (Senplades, 2017, p. 53)

Lo anteriormente mencionado, se considera útil para el estudio de la situación laboral en las IES, puesto que permite comprender que todos los individuos, para ejercer su profesión tienen el derecho a acceder a los insumos necesarios, y a encontrar un estado de satisfacción, que les permita realizarse tanto en el ámbito personal como profesional.

Para contextualizar el problema, se ha utilizado la herramienta de análisis, llamada diagrama de Ishikawa que se presente en la Figura 1, y se lo conoce también como diagrama causa-efecto mismo que “sirve como vehículo para ayudar a tener una mejor concepción común de un problema complejo, con todos sus elementos y relaciones claramente visibles a cualquier nivel de detalle requerido.” (Romero Bermúdez, & Días Camacho, 2010, pág. 128)

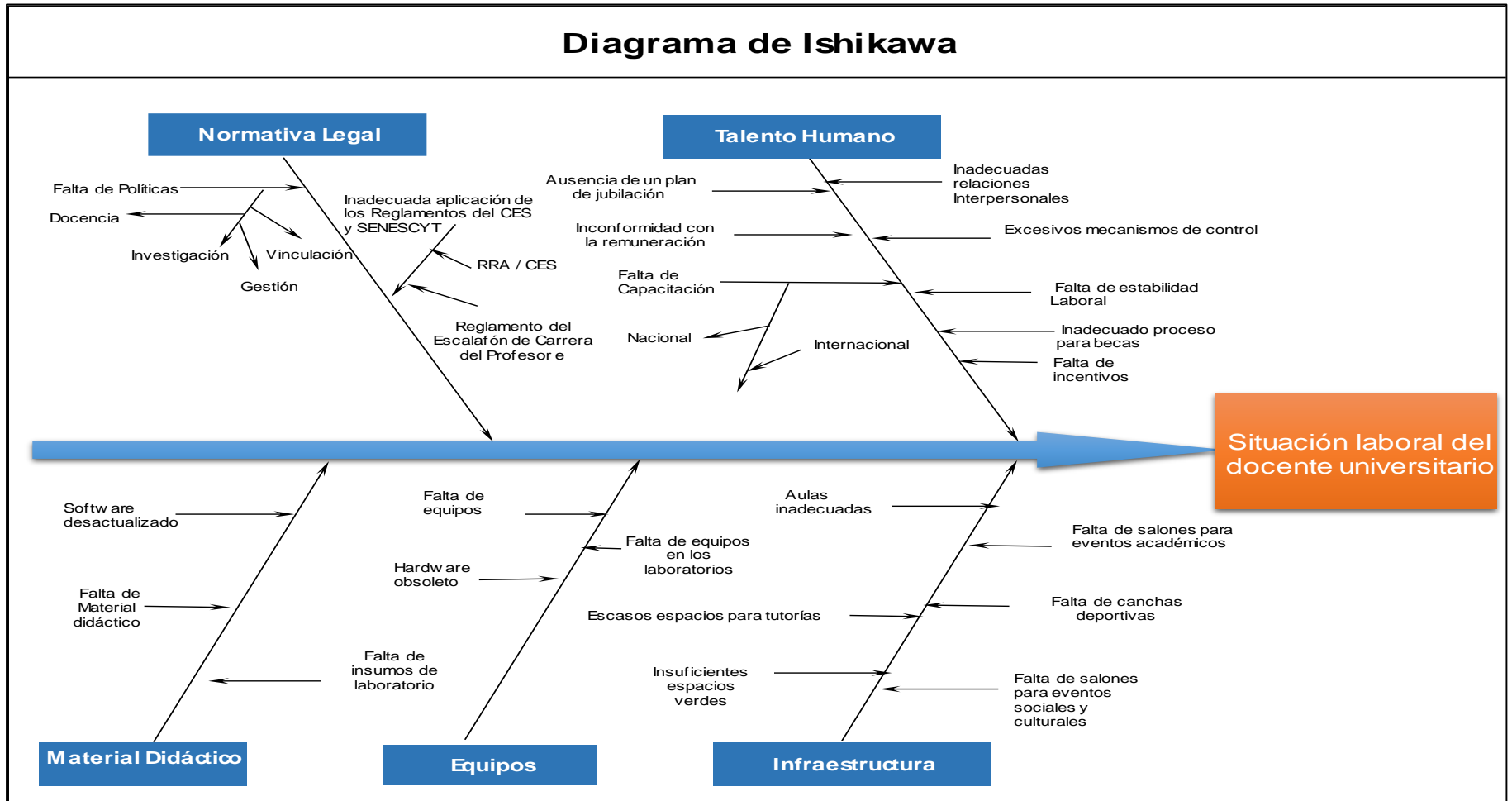


Figura 1. Diagrama de Ishikawa

En el diagrama anterior se evidencia que el principal problema es la presencia de varios elementos que producen insatisfacción en el docente. En el caso de esta investigación, se visualizan factores que afectan de manera directa a la situación laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES), tales como: normativa legal, remuneración, incentivos económicos, jubilación, entre otros.

Entendiendo que el clima organizacional puede ser un factor decisivo para la calidad del desempeño laboral, resulta esencial definir que existen carencias o debilidades en cuanto al ambiente y espacios en los cuales se desempeña la actividad docente, así como también las relaciones laborales con los colegas, lo que puede derivar en elevados niveles de estrés, ansiedad, e inestabilidad emocional, todo lo cual provocaría ineficiencia en el rol asignado al personal.

Por otra parte, la gestión del talento humano en las IES se ha visto comprometida por una mala administración resultante de la incidencia de intereses ajenos a los fines de la academia, lo cual afecta de forma negativa a la situación laboral del docente universitario. Al respecto, se debe mencionar algunos de los problemas que se pueden dar, tales como: falta de reconocimiento a los méritos profesionales, ausencia o deficiencia en la capacitación, aumento de la carga horaria sin planificación, entre otros; todo lo cual configura un conjunto de factores que generan insatisfacción en el ejercicio de la actividad académica.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la situación laboral de los docentes de la universidad pública ecuatoriana mediante la identificación y el análisis de los factores que lo producen; para plantear estrategias que mejoren su condición laboral.

Objetivos Específicos

Determinar la situación actual (satisfacción / insatisfacción) de los docentes de la universidad pública ecuatoriana.

Identificar los factores que inciden en la situación laboral de los docentes de la universidad pública ecuatoriana.

Proponer estrategias que permitan mejorar la condición laboral del docente de la universidad pública ecuatoriana.

Hipótesis

H₁: Los docentes de la universidad pública ecuatoriana se encuentran satisfechos laboralmente.

H₂: Los docentes de la universidad pública ecuatoriana se encuentran insatisfechos laboralmente.

H₃: Los docentes de la universidad pública ecuatoriana se encuentran poco satisfechos laboralmente.

H₄: Los docentes de la universidad pública ecuatoriana se encuentran poco insatisfechos laboralmente.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se realiza con el propósito de identificar y encontrar los datos que posibiliten la formulación de estrategias para la mejora de la situación laboral del docente en la universidad pública ecuatoriana, para lo cual, en el estado del arte sobre el tema, se estableció que el nivel de satisfacción que tiene un individuo en el ejercicio de sus actividades, depende del entorno en que se desarrollan y las reglas con las que se regulan.

Es de suma importancia realizar un análisis que permita conocer la situación laboral actual en relación con los docentes universitarios, puesto que son quienes deben atender las necesidades formativas de los futuros profesionales del país, partiendo de la premisa de que la calidad del desempeño en el ejercicio de la docencia es directamente proporcional al nivel de satisfacción. La satisfacción deviene del reconocimiento propio y el de los demás, por el contrario, si los niveles son bajos, provocará la insatisfacción que repercute en el bajo rendimiento en las actividades asignadas.

Se requiere establecer los factores que inciden en el desempeño laboral dentro de las IES, de conformidad con los objetivos del Plan Toda una Vida planteados por el gobierno nacional, con los cuales se pretende generar armonía entre el esfuerzo y la recompensa tanto económica como profesional y personal. En tal sentido, con la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), publicada el 12 de octubre del 2010, se determina un conjunto de derechos y obligaciones para los profesores o profesoras, investigadores e investigadoras que laboran en las instituciones de nivel superior de dependencia pública y privada.

En concordancia con lo anterior, y debido a que se ha identificado la existencia de una problemática importante en cuanto a la satisfacción laboral del cuerpo docente de la universidad

pública, es necesario indagar y analizar los factores que afectan e inciden de manera positiva o negativa en la situación laboral del catedrático universitario, para proponer y generar soluciones que puedan ser consideradas para mejorar la condición del profesor e investigador de la universidad pública del país, en relación a la satisfacción que tiene en su trabajo.

CAPÍTULO I

1. Marco Teórico

El análisis de varias teorías básicas y contemporáneas relacionadas con la satisfacción laboral permitirá identificar y conceptualizar las variables que sustentan el estudio de la situación actual en cuanto al desempeño de las actividades asignadas a los docentes de la universidad pública del Ecuador, con la finalidad de plantear estrategias que contextualicen el nivel de profundidad epistemológica de este estudio.

1.1. Teorías Básicas

1.1.1. Teoría XY de Douglas McGregor

El autor Douglas McGregor (1960) analiza el comportamiento humano ante diversos estilos de liderazgo, resaltando la importancia de las ciencias sociales para el eficiente desarrollo de las empresas, en base a lo cual afirma que “en condiciones adecuadas la energía creativa del ser humano puede aportar en gran medida a mejorar el ambiente organizacional.” (McGregor, 1960, pág. 6)

De acuerdo con la teoría XY, la tarea de la gerencia para aprovechar la energía humana se puede exponer en términos de tres proposiciones. En tal sentido el llamado análisis X hace relación a los siguientes postulados.

- (1) Los gerentes son los encargados de todos los componentes que integran la organización: talento humano, insumos y recursos.

- (2) Los individuos generan un lugar donde se encuentren motivados, ejercen un dominio sobre su comportamiento, adaptándose a los requerimientos de la empresa u organización.
- (3) Si los altos mandos de la organización no actuaran, los individuos se encontrarían desinteresados con los requerimientos de la organización, lo que podría colocarlos en una situación donde tienden a ser reprendidos y sometidos a una constante supervisión por parte de los superiores. (McGregor, 1960)

Esencialmente el factor X implica que la gerencia permanezca en constante control, impartiendo indicaciones para alcanzar las metas de la organización. Los empleados identificados como X son percibidos como seres apáticos, desganados y con falta de compromiso, por esto prefieren que la gerencia esté siempre controlando y dando órdenes.

De acuerdo con el análisis Y, se asume que la mayoría de las personas tendrán un buen desempeño si se le proveen las condiciones apropiadas para trabajar. La gerencia crea el ambiente motivacional, en base a la confianza y la suficiente información para que los empleados se sientan incluidos, proporcionándoles herramientas para que sean más participativos y puedan lograr tanto sus objetivos propios como los de la organización. Asimismo, admite que la satisfacción que proporciona un trabajo bien realizado genera motivación. (Sahin, 2012)

Por su parte, McGregor (1960) proporciona los siguientes postulados en cuanto a la teoría Y:

- (1) La administración se encarga de distribuir los insumos como el personal, recursos monetarios etc., para que la organización sea rentable.
- (2) Los individuos en general no son renuentes a las exigencias de la empresa.
- (3) Es importante estar motivado, con predisposición para tomar obligaciones y riesgos que conduzcan al cumplimiento de las metas de la empresa.

- (4) La labor primordial de la gerencia es la de ajustar el ambiente, y los procedimientos de los individuos para que lleguen a alcanzar tanto los objetivos de la organización como los suyos propios. (McGregor, 1960, pág. 7)

1.1.2. Teoría Z de William Ouchi

El autor William Ouchi buscó crear una nueva cultura organizacional, donde se da un mayor sentido a la satisfacción del empleado, ofreciéndole un ambiente laboral más adecuado que le permita auto superarse, tanto para su propio bienestar como para el de la empresa; en base a los siguientes principios:

- (1) El individuo adquiere una obligación en el transcurso de su vida laboral.
- (2) Generar reuniones participativas e incluyentes para la toma adecuada de decisiones.
- (3) Es fundamental compartir la responsabilidad.
- (4) Se realizarán reuniones amigables para poder exponer malestares e inquietudes que los empleados tengan.
- (5) Los subordinados no se manifestarán en contra de la gerencia de una manera abrupta.
- (6) La gerencia proporcionará completa apertura e interés para con los empleados, lo que implica comprender rasgos de su vida personal, social y laboral. (Parra Romero, 2011)

1.1.3. Teoría de Abraham Maslow

Abraham Maslow, presenta la jerarquización de las necesidades en una pirámide según la cual una vez satisfechas las del nivel más bajo se procede a subir para cumplir con las necesidades superiores del “amor, estima, autorrealización, gratificación cognitiva y estética.” (Maslow, 1954)

El planteamiento de esta teoría es muy importante para todos los sectores de negocios en donde la escala que propone identifica necesidades bajas como son las (fisiológicas y de seguridad) que están estrechamente relacionadas con la cultura organizacional. (Jerome, 2013)

Tabla 1.

Los diferentes niveles de necesidades en la jerarquía de Maslow

Necesidad	Definición y análisis
Fisiológicas	Son de vital importancia y las primeras en ser satisfechas por el ser humano, tales como la necesidad de oxígeno, alimentos, agua y temperatura corporal. Son las primeras que generan satisfacción en la persona.
De seguridad	Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas se estimula la necesidad de seguridad, los individuos tienen poca conciencia sobre esta.
Necesidades de amor, afecto y pertenencia	Los individuos tratan de vencer a los sentimientos causantes de la soledad; lo importante es dar y recibir afecto y amor.
Necesidades de estima	El individuo llega sentirse y a querer ser alguien importante generando así una autoestima elevada, si llega a fallar se sentirá anímicamente decaído.
Necesidades de autorrealización	Únicamente cuando todas las necesidades anteriores han sido satisfechas se puede cumplir las necesidades de autorrealización, esto es, la necesidad de una persona de hacer y ser todo aquello para lo que nació.

Fuente: Adaptado de: “Application of the Maslow’s hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee’s performance, 2013, International Journal of Business and Management” (p. 42)

Como se muestra en la tabla anterior el ser humano tiene diversas necesidades que van desde las más simples hasta las más complejas, y que influyen directamente en la satisfacción tanto a nivel personal como en el ámbito laboral, lo cual es fundamental para la administración de recursos humanos y culturales de la organización, ya que permiten planificar la mejora del desempeño y la eficiencia en el trabajo.

La teoría de Maslow adquiere otro enfoque para comprender aspectos fundamentales tales como la orientación y motivación de los empleados. Cuando el empleado se encuentra satisfecho pone sus capacidades al servicio de la organización haciéndola ganar, es por eso que “el nivel de necesidades de los empleados se refleja en los valores que la organización posee con gran estima.” (Greenberg & Baron, 2003)

1.1.4. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

La teoría de Frederick Herzberg se enfoca principalmente en el entorno laboral, para determinar los factores que inciden en la satisfacción o insatisfacción del individuo tanto en el desarrollo de sus actividades de trabajo, como también con el cliente y el espacio en el que se desenvuelve.

Se entiende que “los factores higiénicos producirán insatisfacción si su nivel es insuficiente, pero no producirán satisfacción si su nivel es suficiente. Los factores de crecimiento generan satisfacción cuando su nivel es suficiente, pero no generan insatisfacción cuando su nivel es insuficiente.” (Carmona Lavado & Leal Millán, 1998, pág. 53)



Figura 2. Comparación entre la teoría tradicional y la teoría de los dos factores

Según lo que se aprecia en la figura anterior, la teoría tradicional simplemente describe la satisfacción y la insatisfacción que puede tener un individuo cuando es expuesto a diferentes factores y circunstancias; mientras que la segunda teoría muestra una acción dual en la cual se refleja que el mismo individuo puede manifestar satisfacción o no satisfacción, o asimismo expresar insatisfacción o no insatisfacción.

1.1.4.1. Factores Intrínsecos o motivacionales

Los factores motivacionales “están relacionados con la satisfacción en el cargo y la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta... involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y dependen de las tareas que realiza.” (Herzberg, 2013)

Al hablar de motivación se hace referencia a los sentimientos que hacen que el individuo se siente bien consigo mismo al desarrollar un trabajo, lo cual es parte de la autorrealización y el reconocimiento a nivel profesional, por lo que se puede decir que se encuentra satisfecho y por lo tanto su rendimiento sea mucho mejor.

1.1.4.2. Factores extrínsecos o higiénicos

Estos factores se relacionan con el entorno donde se encuentra el individuo y están estrechamente ligados con la insatisfacción, es decir, se encuentran fuera del control personal. Si el individuo ve al trabajo como algo negativo, entonces se necesita establecer estímulos y recompensas que generen motivación al empleado, por otra parte, también se pueden generar acciones negativas que creen sanciones. (Herzberg, 2013)

De acuerdo con Herzberg, los factores exteriores son las recompensas y estímulos para que el empleado se mantenga motivado, a los que llama higiénicos, puesto que previenen la insatisfacción laboral ya que actúan como un analgésico para aliviar el dolor, pero no curan la enfermedad, es decir, no crean satisfacción laboral por sí solos. (Herzberg, 2013)

Frederick Herzberg, presenta un conjunto de variables que intervienen de una manera directa en la satisfacción e insatisfacción labora, como se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 2.
Variables de motivación y de higiene

Motivación	Higiene
Éxitos, Logros	Sueldos y Beneficios
Reconocimientos	Políticas de la empresa
Independencia Laboral	Relaciones laborales
Responsabilidad	Condiciones laborales
Promoción	Supervisión
El trabajo en sí mismo	Estatus
	Seguridad
	Vida personal y social
	Madurez

Fuente: Adaptado por las autoras desde Psicología Empresarial, Teoría de los dos Factores de Herzberg, 2013. (p.5)

Asimismo, Herzberg afirma que eliminar características insatisfactorias de un empleo no necesariamente haría ese empleo más satisfactorio (o motivante), es por esto que presenta su visión donde expone el mecanismo dual de los dos factores. (Herzberg, 2013)

Tabla 3.
Visión de Frederick Herzberg

Factores de Motivación		Factores de Higiene	
Satisfacción	No Satisfacción	No Insatisfacción	Insatisfacción

Fuente: Adaptado por las autoras desde Psicología Empresarial, Teoría de los dos Factores de Herzberg, 2013. (p.6)

1.2. Teorías Contemporáneas

1.2.1. Teoría de las expectativas de Víctor Vroom

De acuerdo con la teoría de Víctor Vroom, cuando un empleado desempeña bien su trabajo, tiene la expectativa de ser recompensado; por el contrario, si no realiza adecuadamente su labor, entonces tendrá la expectativa de algo negativo. Por lo tanto, tienen la idea de que si hacen un esfuerzo mayor tendrán una mayor recompensa. “El ser humano se comporta de una manera según la percepción de la expectativa que tiene luego de realizar un trabajo y se comporta así, debido al fruto de su labor.” (Robbins y Coulter, 2005)

La propuesta anterior se puede visualizar según la fórmula que se muestra a continuación:

$$\text{Fuerza} = \text{Valencia} \times \text{expectativa} \times \text{instrumentalidad}$$

Entonces, la fuerza se refiere a la intensidad de la motivación que se proporciona al individuo, la valencia representa el resultado sea negativo o positivo, la expectativa es la probabilidad de que la acción realizada lleve a un resultado, la instrumentalidad se refiere a la probabilidad en la cual el desempeño da como resultado una recompensa. (Vértice, 2008)

En conclusión, esta teoría sostiene que los individuos tienden a trabajar o a desempeñar mejor sus roles cuando existe una recompensa de por medio, la misma que puede consistir en beneficios como aumento de sueldo, recompensas personales como viajes o incluso un ascenso de puesto, todo lo cual genera motivación para el empleado contribuya a la organización de manera eficaz y eficiente.

1.2.2. Teoría del establecimiento de Metas de Edwin Locke

Según el autor Edwin Locke, “la intención de llegar a un objetivo o meta es un elemento motivacional muy potente. La mejor meta es aquella que presente un desafío pero que sea posible de lograr.” (Locke & Latham, 1991)

La participación de los trabajadores es fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales y su cumplimiento de será más certero y eficaz si están establecidos de manera formal, al contrario de lo que ocurre cuando no se los define con claridad. Esta teoría supone que “la intención de trabajar para conseguir un determinado objetivo es la primera fuerza motivadora del esfuerzo laboral y determina el empeño desarrollado para la realización de tareas.” (Locke, 1968)

Para el establecimiento de metas, Locke y Latham proponen un esquema de cinco puntos para establecer objetivos “inteligentes” (SMART).

S: Específicos – si son concretos, impulsarán el rendimiento y la motivación

M: Mesurables – Pueden ser medidos

A: Alcanzables – Un reto

R: Relevantes – Alineados a los objetivos de la organización

T: Temporizados – Se debe definir el plazo para su logro

1.2.3. Teoría de la Equidad de John Stacy Adams

La teoría de J. Stacy Adams brinda mayor importancia a lo que el individuo percibe en cuanto a la razón y a la justicia en el ambiente laboral en el cual se desempeña y con relación a la organización. La Teoría de la Equidad “parte del principio de que la motivación depende del equilibrio entre la persona y la organización a través del sistema productivo (su desempeño) y aquello que recibe a través del sistema retributivo (su compensación)” (Nunes, 2017, pág. 1)

Según Nunes (2017), lo que hace que los individuos se motiven es recibir algún tipo de incentivo económico, un ascenso de puesto, o un reconocimiento público por su trabajo. En cuanto a la percepción de la justicia, el empleado se fija en que la paga sea equitativa y acorde con su cargo dentro de la organización, así como con su perfil profesional.

Por el contrario, si el individuo percibe que su remuneración no se corresponde con lo señalado en el párrafo anterior, decaerá en su desempeño, puesto que estará insatisfecho e indignado por las

“injusticias” en su contra, y dejará de aportar al cumplimiento de los objetivos de la organización.

(Nunes, 2017)

1.2.4. Teoría del Reforzamiento de Burrhus Frederick Skinner

La teoría de reforzamiento de Skinner propone que el administrador solo necesita entender la relación entre las conductas y sus consecuencias para poder crear condiciones de trabajo que alienten las conductas deseables y desalienten las indeseables. El comportamiento se aprende mediante sus consecuencias positivas o negativas, por lo tanto, afirma que para “la motivación de los empleados no es necesario entender sus necesidades, ni tampoco entender las razones por las cuales los empleados eligen satisfacerlas.” (Skinner, 1972)

Tabla 4.

Tipos de reforzamiento

Positivo	Conductas que se mejoran a través de motivación.
Negativo o evitación	Cumplir las normas que se establecen para evitar problemas.
Extinción	El empleado ya no cuenta con el reforzamiento positivo.
Castigo	El empleado incurre en un acto no apropiado, este tiene su consecuencia como multa, sanción, llamado de atención, entre otros.

Fuente: Adaptado por las autoras desde <https://selfdefinition.org/psychology/BF-Skinner-Beyond-Freedom-&-Dignity-1971.pdf>, Beyond freedom and dignity, 1971. (p.29)

1.3. Teorías aplicadas y su relación con el estudio

Las teorías analizadas para la sustentación del presente estudio, definen los parámetros para la comprensión del comportamiento laboral. Todas estas teorías tienen como elemento común la motivación laboral, la necesidad de establecer objetivos claros y precisos para cada tarea, y, por lo tanto, el entendimiento de las funciones y responsabilidades que se traducen en un grado de satisfacción laboral.

La Teoría de McGregor, es considerada para verificar el grado de identidad y eficiencia en sus diferentes roles que promueven las instituciones educativas de nivel superior, en este estudio puede ser útil para medir la calidad académica de las IES, considerando que los docentes que exhiben niveles empáticos, tendrán más incidencia positiva en el grupo objetivo, considerado los gestores del futuro.

En cuanto a la Teoría de Ouchi, es indispensable el compromiso para obtener las promociones laborales, calidad en las tareas asignadas y participación en responsabilidades administrativas. En relación con esta investigación, el grado de compromiso de los docentes universitarios está vinculado al tipo de contrato que tiene dentro de la IES; la eficiencia está relacionada con las planificaciones curriculares dentro del sistema educativo.

Por otra parte, se considera la Teoría de Maslow para el análisis de las necesidades que tienen los docentes universitarios, lo cual es evidente que se ha superado las necesidades de nivel inferior (fisiológicas y de seguridad) visibilizando aquellas denominadas como de orden superior (sociales, estima y autorrealización), que por su condición tienen relación directa con la satisfacción laboral porque se satisfacen desde el interior.

Asimismo, se toma como referente a la Teoría de Herzberg, para lograr la comprensión del entorno laboral y sus efectos en la satisfacción o insatisfacción de los profesores universitarios, tomando en consideración diversos factores, tales como: el espacio físico disponible para impartir las clases, actividades de planificación y las oficinas para reuniones de trabajo, la seguridad laboral, las condiciones salariales, entre otros.

Del mismo modo, se considera la teoría de Locke, para verificar la comprensión de la necesidad de un objetivo común dentro de una organización. En el caso presente, varios docentes

universitarios no tienen conocimiento pleno de las metas institucionales, principalmente por la falta de difusión y además por la constante variación de políticas de gestión y toma de decisiones que al tratarse de universidades de carácter público están a expensas de lo que decida el gobierno de turno.

Además, se tomó como punto de referencia la definición de los denominados objetivos Inteligentes SMART, puesto que son aplicables a largo plazo, y pueden ser útiles para analizar la motivación de los docentes, no solo en el nivel superior, sino en todo el sistema educativo ecuatoriano. La relación inversa en la identificación con los objetivos institucionales es uno de los principales generadores de insatisfacción laboral en el cuerpo docente.

1.4. Marco Referencial

El desarrollo del presente estudio pretende conocer el estado del arte, mediante el análisis de estudios previos realizados con respecto a la problemática formulada, puesto que aportarán con datos importantes para la comprensión de la propuesta que exhibirá el presente estudio. En este contexto se toman en cuenta las investigaciones más importantes y que han sido ejecutadas recientemente.

En un trabajo de investigación para la revista REDU, se analizó la satisfacción laboral del docente universitario en la Universidad Pública Argentina, a través de la revisión universal de la satisfacción laboral por atributos con un análisis multivariado que aportó a la definición de las características sociodemográficas y las circunstancias que influyen directamente en la satisfacción laboral; encontrándose que la mayor incidencia para la satisfacción está relacionada con la edad del docente y el cargo jerárquico que ocupa. (Pujol & Colis, 2016)

Por otra parte, en la investigación realizada en México y publicada en la revista electrónica de diálogos educativos, trata acerca del nivel de satisfacción laboral de los docentes de posgrado de una universidad, mediante la cual se comprueba la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional, para lo cual se realizó estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, correlacional, no experimental, encontrándose que los docentes tienen un grado de satisfacción elevado y se encuentran comprometidos con la institución a la que pertenecen. (Jaik Dipp, Tena Flores, & Villanueva Gutiérrez, 2014)

Asimismo, en la investigación realizada para la revista Analitika, se busca explicar la satisfacción de los profesores de una universidad ecuatoriana, a los cuales se les aplicó una encuesta que contenía varios factores como: salario, trato con los superiores, disponibilidad de recursos para desempeñar su trabajo; llegando a concluir que la gran mayoría están satisfechos y por ende existe satisfacción laboral en el docente universitario ecuatoriano. (Flores, Manzanero, & López, 2014)

De igual modo, en una investigación realizada para la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, se analizó la incidencia de la presión laboral y como ésta se relaciona con la satisfacción laboral en un grupo de catedráticos universitarios de Lima, utilizando un diseño transeccional, correlacional, en el cual se llegó a determinar que la presión laboral tiene una relación inversa con la satisfacción laboral. (Álvarez, 2015)

Adicionalmente, una investigación realizada en México para la revista Perfiles educativos, analizó el conflicto de roles de los docentes de universidades públicas, y su influencia en la satisfacción laboral de los mismos, mediante la aplicación de una encuesta con escala de Likert, se estableció que efectivamente existe un conflicto de roles, principalmente debido a los recursos

asignados, políticas públicas, evaluaciones académicas, así como los índices de desempeño que provocaron una insatisfacción laboral. (Surdez, Magaña & Sandoval, 2015)

Además, la investigación realizada en el Caribe colombiano para la Revista Colombiana Espacios, realizó una prueba sociodemográfica y laboral del docente universitario, misma que mediante la aplicación de encuestas determinó la existencia de inconformidades relacionadas con los espacios físicos donde desempeñan las actividades, el control, las contribuciones, el cargo jerárquico y también el salario y la edad, provocando la no satisfacción laboral. (Bedoya Marrugo, Carrillo Landazabal, Severiche Sierra, & Espinoza Fuentes, 2018)

Todas las investigaciones antes mencionadas han analizado en diversas oportunidades, la situación del docente universitario haciendo énfasis en la satisfacción laboral en función de diversos factores, entre los que más resaltan: el ambiente laboral, factores sociodemográficos como la edad, la remuneración, la jerarquía, el tipo de liderazgo, las políticas públicas aplicadas, razón por la cual estos estudios han servido de base y ofrecen un gran aporte teórico y metodológico para esta investigación que permitirá comprender la situación laboral del docente de la universidad pública ecuatoriana, en relación con otros países de Latinoamérica.

1.5. Marco Conceptual

1.5.1. Conceptos y definiciones

1.5.1.1. Satisfacción Laboral

Se entiende la satisfacción laboral como el estado emocional en el cual se encuentra un individuo y está estrechamente ligada al ambiente laboral que se configura con todos los elementos que hacen posible alcanzarla, tales como la retribución económica, la relación personal y laboral, y otros factores.

La satisfacción laboral es una reacción, que implica emociones afirmativas al puesto de trabajo, resultante de la apreciación de que si cuenta o no con beneficios laborales. Se entiende que la satisfacción es la actitud emocional grata y amena que adopta un individuo cuando la ejecución del trabajo asignado es de su agrado. (Locke, 1976)

1.5.1.2. Insatisfacción

A la insatisfacción, también se la conoce como un estado emocional, pero su percepción es negativa, debido a que se involucran factores externos o circunstanciales presentes en el ambiente laboral, y que afectan al desempeño del individuo para quien al trabajo se vuelve desagradable. (Herzberg, 2013)

1.5.1.3. Organización

Este término está comúnmente relacionado con la empresa, la educación, en el ámbito social, religioso y político. Se define a la organización como la agrupación de personas como elemento principal y otros factores que lo integran. Las organizaciones son sistemas que se encuentran distantes del equilibrio y son susceptibles a los cambios e innovaciones, propios del ámbito al que pertenecen. (Bohórquez, 2013)

1.5.1.4. Actividades de Docencia

La actividad de docente es fundamental para el éxito de la educación, razón por la cual agrupa varios componentes indispensables tales como: planificación, evolución, seguimiento y control dentro del proceso educativo tanto a nivel básico como superior. (Aguilar, 2015)

Las actividades de un docente no se limitan a la tarea de impartir conocimientos, sino que abarca varias otras funciones de carácter administrativo o asesoramiento y orientación a los estudiantes, participando y promoviendo la vinculación con la comunidad y el entorno, donde además se incluyen actividades recreativas sociales y culturales, e investigativas.

1.5.1.5. Talento Humano

El componente humano dentro de una organización es su recurso más importante. Se comprende al talento humano como un recurso intangible de gran importancia porque genera valor y conlleva el cumplimiento de las metas de las diversas estructuras. (Moreno, 2012, pág. 58)

De acuerdo con Werther, Davis y Guzmán (2014) las estrategias implementadas por las corporaciones deben disponer de un adecuado equilibrio del recurso humano. Por tal razón, se ha sugerido incorporar planes que permitan desarrollar la carrera profesional de los trabajadores para que estos vayan en conjunto con la misma organización.

1.5.1.6. Investigación

Se conoce como investigación a una secuencia de pasos que se encuentran organizados y que tiene como meta final dar respuesta a una pregunta o hipótesis, contribuyendo con información con relación al objeto de estudio. Además, es el proceso que a través de métodos como la experimentación y la observación logra recopilar la información para los numerosos terrenos de la ciencia. (Rueda, 2010)

1.5.1.7. Vinculación

Vinculación es la conexión entre individuos y grupos, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y bienestar de todos los integrantes de una organización o comunidad. En el ámbito de la educación, se promueve la vinculación de la academia con la sociedad para la atención de los problemas que ésta tiene, mediante la cual el docente puede desarrollar sus habilidades, al tiempo que poner sus conocimientos a disposición de la comunidad, involucrando además a los estudiantes en la gestión y dirección de proyectos para la mejora de la comunidad. (Martínez, 2018)

1.5.1.8. Remuneración

Se entiende como remuneración al pago económico que recibe un individuo a cambio de un trabajo realizado. En el caso de Ecuador esta retribución es fijada de acuerdo a las disposiciones del código del trabajo, reglamentos internos, y políticas de la organización o entidad en la cual el trabajador preste sus servicios. (Pérez & Merino, 2012) En tal sentido, según el código del trabajo vigente en el país, la remuneración debe ser acorde al trabajo realizado, es decir, no se puede discriminar a ninguna persona. (Código del Trabajo, 2012)

En referencia a los docentes universitarios del sector público, se ha establecido una escala para la diferenciación de las remuneraciones, en la que consideran varios elementos como: titulación y especialización, lo cual es esencial para el análisis en la presente investigación.

1.5.1.9. Reconocimiento

Se puede afirmar que existe reconocimiento cuando se consideran ciertos rasgos particulares que caracterizan a un individuo u objeto de estudio. (Morales & Barragán, 2014) Desde la perspectiva de la satisfacción laboral, el reconocimiento es un estado emocional, que provoca en el individuo

un sentimiento de mucho positivismo, lo cual genera una oportunidad para el mejoramiento a través del aprendizaje y la capacitación o especialización que le dan las destrezas necesarias para encontrar soluciones creativas y útiles ante los problemas que se le presentan en su entorno laboral, social, profesional y en general en la vida misma.

En el caso de los profesores de educación superior, estos pueden ser acreedores a un reconocimiento o distinciones profesionales, siempre que cumplan con los requisitos determinados en la ley y reglamentos que los rigen. Es necesario señalar que el establecimiento y entrega de incentivos al personal docente, servirá como un estímulo para la motivación que propiciara un buen desenvolvimiento en el desarrollo de las actividades académicas.

1.5.1.10. Normativas

Se comprende el concepto de normativa, como el conjunto de reglas establecidas con el objetivo de velar por el bienestar de las personas, logrando que no se violenten sus derechos, sino que más bien sean respetados en todos los sentidos. (Montalvo, 2014)

De lo anterior, se afirma que la ley es la base fundamental para mantener el orden social, puesto que formula y estipula los lineamientos que regirán a todos los individuos por igual y en iguales condiciones. En el presente caso, se analiza la acción de la LOES para la protección de los derechos del docente universitario, y la definición de sus obligaciones, en función de los parámetros que regulan al cuerpo académico universitario. (CES, 2010)

CAPÍTULO II

2. Marco Metodológico

2.1. Enfoque de la investigación

La investigación se desarrolla con un enfoque mixto, que consiste en la combinación de los enfoques cualitativo y cuantitativo, mediante el cual se busca establecer los factores y características relacionadas al objeto de estudio, ya que de esa forma se engloba a la evidencia textual, visual, simbólica y verbal, con el propósito de poder comprender la problemática tratada en la misma con una perspectiva más amplia.

El enfoque cuantitativo es un proceso secuencial que nos permite tener información confiable de lo que se está analizando y armar una posición teórica, formular preguntas de investigación acordes con las hipótesis y variables formuladas, y obtener datos estadísticos que al ser analizados y procesados permiten determinar conclusiones objetivas. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Por otra parte, el enfoque cualitativo es un proceso de búsqueda dinámico que utiliza la recolección de datos para mejorar y revelar nuevas interrogantes de la investigación, se mueve de manera circular, entre los hechos y la interpretación de los mismos, sus resultados son más subjetivos y dependerán de la realidad de los sujetos objeto de estudio. (Hernández et al., 2014)

2.2. Tipo de investigación

La presente es una investigación descriptiva e interpretativa, por cuanto busca definir las características del objeto de estudio y los factores que inciden en la problemática analizada, tomando en consideración diversos indicadores de orden cultural, social y económico, a partir del análisis e interpretación de la situación actual del docente de la universidad pública ecuatoriana, utilizando como constructos la encuesta y la entrevista.

2.2.1. Aplicada

Esta investigación se enfoca en la recolección de conocimientos y datos válidos para su aplicación en la determinación de soluciones a la problemática planteada, a través de estrategias sustentadas en las teorías, expuestas por los diversos autores citados, acerca de la satisfacción y el cumplimiento de las necesidades del individuo, que permitan mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la universidad pública ecuatoriana.

2.2.2. No experimental

El desarrollo de la presente investigación es de carácter no experimental, ya que no se tiene un control directo de las variables que para este caso son los factores que determinan la satisfacción laboral del docente universitario; por lo tanto, se realiza una inferencia de las relaciones entre las mismas, sin la intervención directa puesto que “no se puede manipular las variables o conceder aleatoriamente características a los sujetos objeto de estudio o a las condiciones.” (Kerlinger, 1979)

2.3. Población objeto de Estudio

La población objeto de estudio es un conjunto de individuos que tienen características comunes, y sobre el cual se procede a realizar la investigación. En el presente caso, la población está conformada por los docentes pertenecientes a las IES, siendo estas: Escuela Politécnica Nacional, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Universidad de Cuenca, Universidad Central del Ecuador, Universidad Técnica de Ambato, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 5.
Identificación de la población objeto de estudio

Universidades/ Escuelas Politécnicas	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo parcial	Total	Número de encuestados por universidad
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	733	65	357	1155	61
Escuela Politécnica Nacional	406		102	508	27
Escuela Superior Politécnica del Litoral	512	6	7	525	28
Universidad de Cuenca	625	173	199	997	53
Universidad Central del Ecuador	1226	618	400	2244	119
Escuela Superior Politécnica del Chimborazo	700	87	4	791	42
Universidad Técnica de Ambato	515	107	12	634	34
Total	4717	1056	1081	6854	364

Fuente: Adaptado de las páginas web de las universidades objeto de estudio

En la tabla anterior se muestran los datos correspondientes al número de docentes, para el año 2019, en las siete universidades públicas más importantes del Ecuador, de las cuales se tiene: 4717

de tiempo completo, 1056 de medio tiempo, y 1081 de tiempo parcial de, esto es una población total de 6854.

2.3.1. Tipo de Muestreo

El diseño muestral para este estudio es de carácter probabilístico aleatorio simple, el cual permite que cada elemento de la población tenga una probabilidad de selección equitativa, igual y conocida. Para el presente caso, esto aplica al número de docentes de cada universidad, puesto que cada posible muestra de un determinado tamaño (n), tiene la posibilidad de ser conocida, y de ser la muestra de selección real para la aplicación de las encuestas. (Malhotra, 2008)

2.3.2. Cálculo de la muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se aplica la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N= 6854

Z= 1.96

P= 0.5

Q= 0.5

e= 0.05

Obteniendo:

$$n = \frac{6854 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(6854 - 1 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 363.82$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra poblacional para la aplicación de las encuestas es de 364 docentes.

2.4. Instrumentos de recolección de información

Se diseñó una encuesta estructurada que se aplicó como instrumento para la recolección de datos, mediante un juego de preguntas formuladas a partir de las variables de estudio, que fueron sometidas a un proceso de validación por expertos, de manera que permiten indagar apropiadamente la situación actual relacionada con la satisfacción laboral del personal docente dentro de las IES analizadas.

El levantamiento de la información se realiza en forma directa y personal con los participantes con el empleo del formulario de encuesta. En cuanto a la determinación de la escala de medición para las preguntas, se considera tanto la escala de Likert en el caso de las preguntas abiertas, como la valoración semántica en el caso de las preguntas cerradas.

2.4.1. La encuesta

La estructuración de la encuesta consta de seis apartados distribuidos de la siguiente manera:

- (1) Identificación: género, universidad en la que labora, categoría del docente, tiempo de dedicación, relación laboral, tiempo de ejercicio del docente en la universidad, título profesional y ejercicio profesional adicional a la docencia.
- (2) Organización: políticas, ambiente laboral, estabilidad laboral, los servicios de bienestar social y la infraestructura física de la universidad, entre otros, con un total de 20 ítems.
- (3) Talento Humano: remuneración, sistema de control administrativo, relaciones interpersonales, reconocimiento económico, entre otros, con un total de 11 ítems.
- (4) Actividad Académica: proceso y oferta académica, que consta de 6 ítems.
- (5) Investigación: proceso de investigación, con un total de 6 ítems.
- (6) Vinculación con la sociedad: proceso de vinculación con la comunidad, con un total de 4 ítems.

2.4.2. Escala de valoración de Likert

Mediante esta herramienta de medición se puede conocer el grado de conformidad y medir actitudes del individuo a ser encuestado, puesto que es simétrica y cuenta con un punto medio que constituye una opinión neutral. Las opciones de respuesta son: (1) satisfacción, (2) poca satisfacción, (3) ni satisfacción ni insatisfacción, (4) poca insatisfacción (5) Insatisfacción. (Llauradó, 2014)

Para el análisis cualitativo se utilizó una entrevista que fue diseñada de conformidad con los resultados del análisis descriptivo, los ítems de la encuesta brindaron soporte a los resultados que se obtengan del instrumento antes mencionado, es así que la entrevista muestra desde otra perspectiva la realidad que vive el docente universitario, proporcionando una información más amplia de su condición. Para su análisis se utilizará en programa Atlas Ti. 7, y para la interpretación la hermenéutica.

2.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 6.

Matriz de operacionalización de variables

Objetivos específicos	Variable dependiente	Dimensiones	Variabes	Indicador	Afirmaciones sobre
Identificar los factores que inciden en la situación laboral de los docentes de la universidad pública ecuatoriana	Satisfacción laboral Grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo, relacionado con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.	Organización. - Conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo un sistema y estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, estén en forma coordinada.	Sistema organizacional	Políticas	Difusión de políticas para la actividad docente. Difusión de políticas para la actividad de investigación. Difusión de políticas para la actividad de vinculación con la comunidad. Difusión de políticas para la gestión de la universidad. Difusión de políticas para formar la actividad académica. Emisión de políticas para normar la investigación. Emisión de políticas para normar la actividad de vinculación con la comunidad. Emisión de políticas para normar la gestión de la universidad. Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia. Garantía de la permanencia y continuidad del docente de la universidad.
			Estructura organizacional	Condiciones de trabajo	Servicios de salud. Servicios de apoyo social.
		Talento humano. - combinación de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad).	Motivación	Salud	Aulas. Laboratorios. Biblioteca. Espacios para tutorías. Salones para eventos académicos. Salones para eventos sociales y culturales. Canchas deportivas. Espacios verdes.
				Infraestructura	Sueldo
				Condición laboral	Mecanismos de control administrativo. Estabilidad Laboral.

CONTINÚA



<p>Investigación. - Es la acción y el efecto de realizar actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático con el propósito de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia y teniendo como fin ampliar el conocimiento científico.</p> <p>Vinculación. - es el proceso que tiene como objetivo participar activamente en realizar un proyecto entre la universidad y su entorno.</p> <p>Actividades de docencia. - carácter profesional que implican la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional.</p>	Investigación	Becas	Becas de Especialización. Capacitación en el país. Capacitación en el exterior.
		Capacitaciones	Formación y capacitación para el ejercicio docente. Formación y capacitación para el ejercicio profesional.
		Difusión	Comunicación para difundir la oportunidad de participar en proyectos de investigación. Difusión de los resultados de la investigación.
		Motivación	Programas de motivación para la participación en proyectos de investigación. Vinculación con redes de investigación nacional e internacional.
		Financiamiento	Auspicio y financiamiento para la participación en proyectos de investigación.
		Reconocimiento científico	Impulsar la transferencia del conocimiento científico, tecnológico a la sociedad.
	Proyectos	Participación	Participación en procesos de asesoría y consultoría. Participación como instructor en procesos de capacitación. Participación en pasantías de actualización profesional. Condición del estudiante acerca de los programas de vinculación con la sociedad.
		Diseños Curriculares	Relación entre la malla curricular y las necesidades de la sociedad. Relación entre la oferta de carrera y las necesidades de la sociedad.
		Perfeccionamiento pedagógico	Programas y prácticas pre profesionales.
	Cátedra	Proceso de enseñanza	Seguimiento y evaluación del proceso académico. Uso de las herramientas Tecnológicas. Equipos y materiales de apoyo a la docencia.

2.6. Formulario de Encuesta



SITUACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ECUATORIANA

N.º de encuesta

Objetivo: Determinar la situación laboral de los docentes de la universidad pública ecuatoriana.

Instrucciones:

- 1.- Responda con sinceridad las siguientes preguntas que se plantean a continuación.
- 2.- Este instrumento permitirá obtener información relacionada con la situación laboral del docente universitario. Los datos recopilados serán de uso estrictamente académico, para este caso de estudio.
- 3.- Marque con una "X" en el lugar que corresponda.

I. Datos.

1. Género: Masculino Femenino
2. Universidad que labora:
3. Categoría docente: Principal Agregado Auxiliar Ocasional
4. Tiempo de dedicación: Tiempo completo Medio tiempo Tiempo parcial
5. Relación Laboral: Nombramiento Contrato
6. Tiempo de ejercicio docente en la universidad actual:
7. Título profesional: Pregrado Posgrado: Especialista Master PhD
8. Ejercicio profesional adicional a la docencia: Si No
Actividad que cumple:

- Escala de medición:
- (5) Totalmente satisfecho
 - (4) Poco satisfecho
 - (3) Ni satisfecho ni insatisfecho
 - (2) Poco insatisfecho
 - (1) Totalmente insatisfecho

II. Organización:

Se presenta una secuencia de ítems vinculados con el ambiente, las políticas, la estabilidad laboral, la infraestructura física de la universidad y servicios del seguro social. debe expresar su nivel de satisfacción o insatisfacción, marcando con una "X" solo en una alternativa en cada ítem.

Emisión de políticas para normar la investigación	5	4	3	2	1
Emisión de políticas para normar la actividad de vinculación con la comunidad.	5	4	3	2	1
Emisión de políticas para normar la gestión de la universidad.	5	4	3	2	1
Difusión de políticas para la actividad docente	5	4	3	2	1
Difusión de políticas para la actividad de investigación	5	4	3	2	1
Difusión de políticas para la actividad de vinculación con la comunidad	5	4	3	2	1
Difusión de políticas para la gestión de la universidad	5	4	3	2	1
Difusión de políticas para normar la actividad académica	5	4	3	2	1
Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia.	5	4	3	2	1
Garantía de la permanencia y continuidad del docente de la universidad.	5	4	3	2	1

CONTINÚA



Servicios de salud	5	4	3	2	1
Servicios de apoyo social	5	4	3	2	1
Aulas	5	4	3	2	1
Laboratorios	5	4	3	2	1
Biblioteca	5	4	3	2	1
Espacios para tutorías	5	4	3	2	1
Salones para eventos académicos	5	4	3	2	1
Salones para eventos sociales y culturales	5	4	3	2	1
Canchas deportivas	5	4	3	2	1
Espacios verdes.	5	4	3	2	1
III. Talento Humano					
En esta sección se presenta una secuencia de ítems relacionados con el sistema de control administrativo, la remuneración, reconocimiento económico y las relaciones interpersonales, debe manifestar su nivel de satisfacción o insatisfacción, marcando con una "X" solo en una alternativa en cada ítem.					
Remuneración que percibe en el ejercicio de la actividad docente.	5	4	3	2	1
Remuneración que percibe por trabajos de investigación	5	4	3	2	1
Remuneración por trabajos de vinculación con la comunidad	5	4	3	2	1
Remuneración que percibe por direcciones y codirecciones de tesis.	5	4	3	2	1
Mecanismos de control administrativo	5	4	3	2	1
Becas	5	4	3	2	1
Capacitación en el país	5	4	3	2	1
Capacitación en el exterior	5	4	3	2	1
Estabilidad Laboral	5	4	3	2	1
Formación y capacitación para el ejercicio docente	5	4	3	2	1
Formación y capacitación para el ejercicio profesional	5	4	3	2	1
IV. Actividad Académica					
En esta sección se presenta una secuencia de ítems vinculados con el proceso y oferta académica. Debe manifestar su nivel de satisfacción o insatisfacción, marcando con una "X" solo en una alternativa en cada ítem.					
Relación entre la malla curricular y las necesidades de la sociedad.	5	4	3	2	1
Relación entre la oferta de carrera y las necesidades de la sociedad.	5	4	3	2	1
Programas y prácticas pre profesionales.	5	4	3	2	1
Seguimiento y evaluación del proceso académico.	5	4	3	2	1
Uso de las herramientas Tecnológicas.	5	4	3	2	1
Equipos y materiales de apoyo a la docencia.	5	4	3	2	1
V. Investigación:					
En esta sección se presenta una secuencia de ítems vinculados con el proceso de investigación que desarrolla la universidad. Debe manifestar su nivel de satisfacción o insatisfacción, marcando con una "X" solo en una alternativa en cada ítem.					
Comunicación para difundir la oportunidad de participar en proyectos de investigación.	5	4	3	2	1

Programas de motivación para la participación en proyectos de investigación.	5	4	3	2	1
Auspicio y financiamiento para la participación en proyectos de investigación.	5	4	3	2	1
Vinculación con redes de investigación nacional e internacional.	5	4	3	2	1
Difusión de los resultados de la investigación.	5	4	3	2	1
Impulsar la transferencia del conocimiento científico, tecnológico a la sociedad.	5	4	3	2	1
VI. Vinculación con la Sociedad:					
En esta sección se presenta una secuencia de ítems vinculados con el proceso de vinculación con la sociedad que desarrolla la universidad. Debe manifestar su nivel de satisfacción o insatisfacción, marcando con una "X" solo en una alternativa en cada ítem.					
Participación en procesos de asesoría y consultoría.	5	4	3	2	1
Participación como instructor en procesos de capacitación.	5	4	3	2	1
Participación en pasantías de actualización profesional.	5	4	3	2	1
Percepción del estudiante acerca de los programas de vinculación con la sociedad.	5	4	3	2	1
Gracias por su valiosa colaboración					

2.7. Validación de la encuesta

Para proporcionar validez al instrumento de recolección de datos, se ha recurrido a un grupo de 6 expertos, quienes, por su formación académica y experiencia profesional en el ámbito de este estudio, pueden ofrecer sus criterios y recomendaciones para que la encuesta cumpla de manera eficaz con su objetivo. Por lo anterior, la validación de las preguntas formuladas se realiza a partir de cuatro categorías de calificación, que son: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Tabla 7.
Docentes expertos

N.º	Nombre	Formación Académica	Cargo
1	Giovanni Patricio Herrera Enríquez	Doctor en Economía y Empresa	Coordinador de investigaciones ESPE
2	Marco Antonio Soasti Vega	Magister en Docencia Universitaria	Director de la Carrera de Marketing ESPE

CONTINÚA



3	Diego Marcelo Mantilla Garcés	Magister en Gerencia Contable y Finanzas Corporativas	Coordinador de investigación científica UCE
4	Jaime Luis Cadena Echeverría	Magister En Ingeniería Industrial.	Sub decano de la Facultad de Administración EPN
5	Karla Viviana Benavides Espinosa	Magister en Administración de Empresas Especialización Marketing	Docente Tiempo Completo ESPE
6	Arsenio Floresmilto Córdova Samaniego	Magister en Educación Mención Educación Superior	Especialista Talento Humano ESPE

De acuerdo a los criterios y calificaciones de los expertos se modificó ligeramente la semántica en ciertas preguntas, con la finalidad de que ofrezcan una mejor comprensión, y en consecuencia se determinó un cuestionario compuesto por 47 preguntas dirigidas a los docentes escogidos de acuerdo a la conformación de la muestra poblacional.

2.8. Prueba piloto

En esta fase de la investigación se procede a aplicar la encuesta piloto a una pequeña parte de la muestra, con el objeto de probar su eficacia y pertinencia, por lo cual esta se aplicó a 36 docentes. Una vez que se empleó la misma se observó que el docente no tenía una comprensión clara en lo referente a la insatisfacción laboral, es así que se cuenta con esta tabla referencial fundamentada en la teoría de los dos factores para una mejor comprensión.

Tabla 8.

Tabla de aplicación

Teoría de los dos factores	Aplicación
Satisfacción laboral	Totalmente satisfecho
Insatisfacción laboral	Totalmente insatisfecho
No satisfacción laboral	Poca insatisfacción
No insatisfacción laboral	Poca satisfacción

Una vez que se aplicó la prueba piloto se realizó la recolección de la información para luego crear una base de datos en el programa estadístico SPSS de los ítems y valoración, lo cual permitió percibir si las afirmaciones son coherentes y están acorde con la investigación.

2.9. Análisis de fiabilidad

Para este procedimiento, se utilizó el Alfa de Cronbach, “el cual es un índice cuyo valor oscila de 0 a 1, donde índices mayores indican mayor consistencia del instrumento analizado, si su valor supera el 0,8 se habla de fiabilidad y menores a 0,8 es un instrumento inestable.” (Herrera, 2017)

Con la aplicación del criterio indicado y posteriormente a la validación de las preguntas, así como los resultados de las encuestas piloto, se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de (0,94 a 0,96) lo que indica que el instrumento es completamente fiable y confiable.

Tabla 9.
Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N.º de elementos
0,964	0,966	47

2.10. Formato para entrevista a expertos

Nombre Institución de Educación Superior:

Apellidos y Nombres completos:

Título Académico:

Cargo en la universidad:

I. Quisiera conocer cuál es su opinión sobre las actividades sustantivas de la institución a la que Ud. pertenece en relación con:

1. Emisión y difusión de las políticas de la universidad
2. Ambiente motivacional para la participación
3. Financiamiento para la participación y transferencia de conocimientos
4. Actividad docente
5. Investigación

6. Vinculación con la comunidad
7. Gestión universitaria

II. Cree que se debería incrementar, modificar o eliminar aspectos relacionados con:

1. Servicios de salud
2. Servicios de apoyo social

III. ¿Considera que las instalaciones de la Universidad / Escuela Politécnica apoyan a la actividad docente, de investigación y vinculación?

1. Aulas
2. Laboratorios
3. Biblioteca
4. Espacios para tutorías
5. Salones para eventos académicos y sociales

IV. ¿Qué opinión le merece el clima organizacional de la Universidad / Escuela Politécnica, considere algunos aspectos como:

1. Remuneraciones relacionadas con las actividades de docencia (profesor, trabajos de investigación, vinculación, dirección de tesis)
2. Mecanismos de control administrativo
3. Capacitación para la actividad docente y profesional, dentro y fuera del país
4. Becas

V. Indique la relación de pertinencia que existe entre la misión de la Universidad / Escuela Politécnica, entre:

1. Malla curricular y necesidades de la sociedad
2. Programas y práctica preprofesionales
3. Seguimiento y evaluación docente
4. Formación y herramientas tecnológicas
5. Formación y equipos y materiales de apoyo

VI. La Universidad / Escuela Politécnica considera a los profesores para la participación en:

1. Proyectos de asesoría y consultoría
2. Pasantías de actualización profesional
3. Facilitador en procesos de capacitación

VII. ¿Considera que la visión contextual a nivel mundial, nacional y local repercute en la satisfacción laboral del docente?

VIII: ¿Su Universidad / Escuela Politécnica imparte conocimientos de vanguardia?

IX. ¿Produce la Universidad / Escuela Politécnica conocimientos reconocidos a nivel nacional e internacional?

X. Considera a la creatividad y la innovación íntimamente relacionadas con la investigación científica. ¿Su Universidad / Escuela Politécnica brinda espacios de expresión creativa?

2.11. Técnicas de procesamiento de datos

El análisis cuantitativo de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta como instrumento de investigación se realizó mediante el empleo del software de estadística SPSS, el cual es una sofisticada herramienta que permite la captura y análisis de datos mediante un conjunto de técnicas más o menos complejas. “El SPSS es conocido por su capacidad de gestionar grandes volúmenes de datos y es capaz de llevar a cabo análisis de texto entre otros formatos más.” (Elosua Oliden, 2009)

Por otra parte, el análisis cualitativo se ejecutó en base a las entrevistas realizadas a docentes investigadores, las cuales fueron analizadas mediante el programa Atlas. Ti, para determinar las relaciones que estas tienen con la información obtenida por medio de las encuestas. El programa mencionado es una herramienta informática que a través de una gran variedad de opciones de codificación permite vincular fragmentos de texto y anotaciones del entrevistador, con los criterios expuestos por los expertos entrevistados.

CAPÍTULO III

3. Resultados

3.1. Análisis de datos

El análisis de los datos obtenidos mediante los instrumentos diseñados para la investigación cuantitativa, permitió establecer los parámetros para aceptar o rechazar la hipótesis formulada. Con este propósito, se realizó un análisis univariado para la evaluación de los resultados encontrados para cada variable.

3.2. Tabulación de datos

3.2.1. Identificación de la muestra

La muestra para la aplicación de la encuesta está conformada por 364 docentes que pertenecen a 7 universidades y escuelas politécnicas, las mismas que fueron seleccionadas tomando en consideración su carácter de Instituciones de Educación Superior Pública y que además se encuentran en las categorías A y B, por lo cual reúnen los criterios idóneos para valorar su desempeño, tales como: estándares de calidad, actividades que realizan de conformidad a su misión, visión, objetivos y propósitos institucionales, organización de la institución como empresas, academia, vinculación con la sociedad, investigación, recursos e infraestructura, y estudiantes. con el propósito de garantizar que la institución se enmarca en la cultura de excelencia profesional. (Orellana, 2017)

De acuerdo con lo anterior, se presenta a continuación el análisis de cada una de las variables establecidas para determinar las características del docente, considerado como actor y objeto principal de la presente investigación.

Tabla 10.
Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	254	69,8
	Femenino	110	30,2
	Total	364	100,0

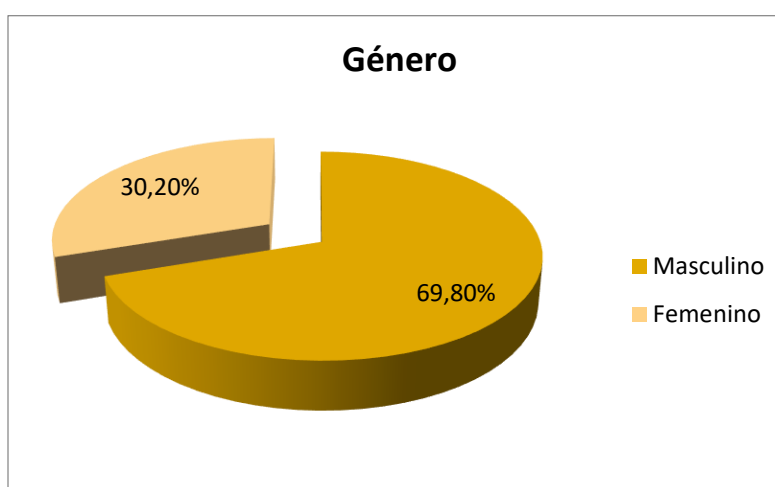


Figura 3. Género

Los resultados que se presentan en la tabla y gráfico anterior permiten establecer la proporción de docentes varones con respecto a las mujeres, lo cual a su vez hace posible medir el impacto de la problemática de la inclusión y equidad de género como uno de los indicadores para establecer el nivel de satisfacción de los docentes universitarios en el desarrollo de sus actividades académicas.

En concordancia con lo anterior, los resultados indican una participación del género femenino menor al 50% del total de la muestra. La mayor presencia del género masculino en la docencia universitaria, implica que continúa el predominio del patriarcado como una forma de organización

social; en la cual la formación era prioritaria para los hombres, en razón de que han sido considerados como los responsables de sustento familiar. (Pérez Porto & Merino, 2014)

Tabla 11.

Universidad en la que labora

	Frecuencia	Porcentaje
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	61	16,8
Escuela Politécnica Nacional	27	7,4
Escuela Superior Politécnica del Litoral	28	7,7
Universidad de Cuenca	53	14,6
Universidad Central del Ecuador	119	32,7
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo	42	11,5
Universidad Técnica de Ambato	34	9,3
Total	364	100,0

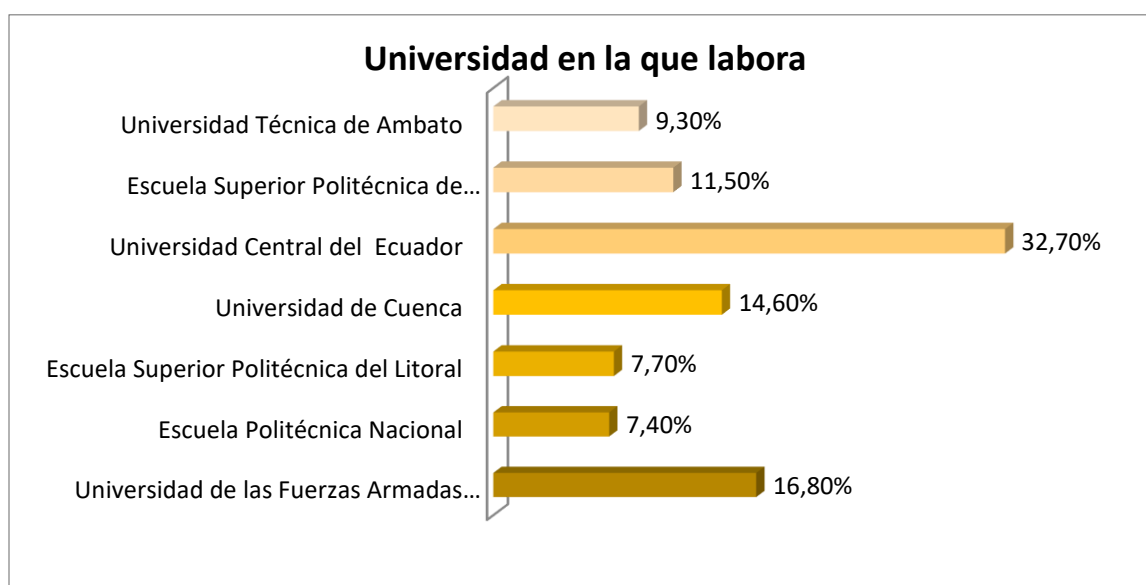


Figura 4. Universidad en la que labora

En la presente investigación el mayor porcentaje de participación es el de la Universidad Central, debido a que se ha considerado el número de docentes de cada IES. Las Instituciones de Educación Superior tienen como fin la formación profesional integral de los estudiantes a través de los procesos académicos establecidos para la transmisión progresiva del conocimiento científico mediante el ejercicio docente, el empleo adecuado de la tecnología, la investigación y la vinculación con la comunidad; con el propósito de prepararlos para que puedan contribuir de forma idónea al desarrollo

del país, fortaleciendo la identidad nacional en el contexto pluricultural, con una misión que se enmarque en la búsqueda de la verdad y la justicia social.

Tabla 12.
Categoría docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Principal	100	27,5
	Agregado	117	32,1
	Auxiliar	130	35,7
	Ocasional	17	4,7
	Total	364	100,0

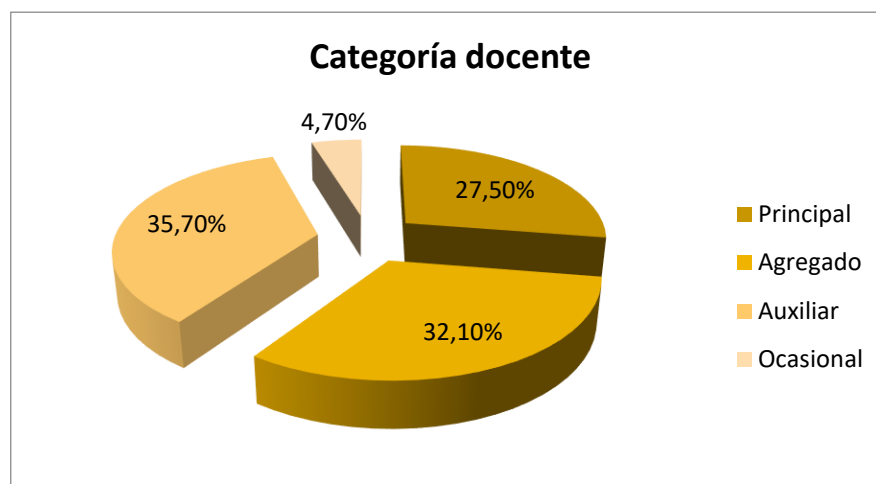


Figura 5. Categoría docente

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e Investigador del Sistema de Educación Superior en el artículo 5 define los tipos de personal académico clasificándolos en titulares que a su vez son: principales, agregados y auxiliares; y no titulares quienes son docentes que laboran por honorarios profesionales, ocasionales e invitados. (CES, 2012)

La mayoría de los docentes encuestados se encuentran en categoría auxiliar; esto se debe a que en su perfil cuenta con requisitos básicos para ser docente (maestría), una vez que se regularicen mediante la asignación del nombramiento provisional y luego el definitivo, sustentado en el

cumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento pasará a la condición que realmente debe pertenecer.

Tabla 13.
Tiempo de dedicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Tiempo Completo	313	86,0
	Medio Tiempo	32	8,8
	Tiempo Parcial	19	5,2
	Total	364	100,0

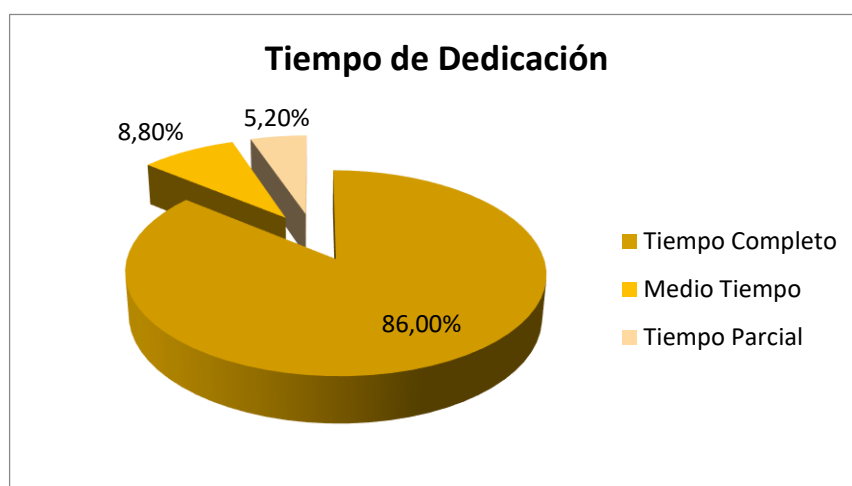


Figura 6. Tiempo de dedicación

Según el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, existen tres grupos: tiempo completo con una asignación de 40 horas de trabajo semanal, medio tiempo deben cumplir con 20 horas semanales y los docentes de tiempo parcial con menos de 20 horas a la semana. (CES, 2012)

En la investigación los docentes a tiempo completo, representan casi la totalidad de la muestra, cumpliendo lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, artículo 109, numeral 5, de los requisitos para la creación de una universidad o escuela politécnica, misma que se sustenta en la “Información documentada de la planta docente básica con al menos un 60% o más con dedicación

a tiempo completo” (LOES, 2010), por tal motivo, todas las IES investigadas acogen esta disposición.

Tabla 14.
Relación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nombramiento	247	67,9
	Contrato	117	32,1
	Total	364	100,0

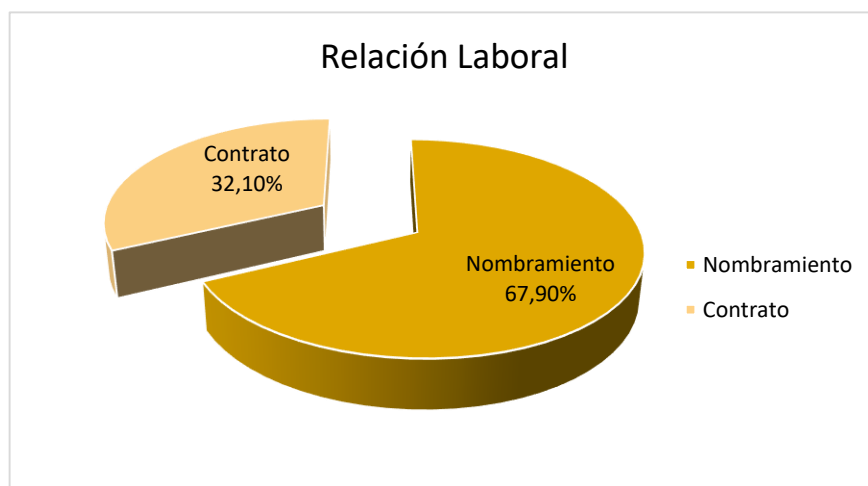


Figura 7. Relación laboral

En la presente figura predomina la relación laboral por nombramiento, esto debido a que los docentes titulares deben ser contratados bajo esta modalidad. De conformidad con la Ley Orgánica de Servicio Público el nombramiento es el “acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo resolución acta o acción personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público.” (LOES, 2018, pág. 6)

Esta condición permite un mayor involucramiento en las actividades sustantivas de la universidad como la docencia, investigación, vinculación, así como también gestión académica y de dirección.

Tabla 15.
Tiempo de ejercicio docente en la universidad actual

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	1 a 10 años	237	65,1
	10 a 20 años	87	23,9
	20 a 30 años	30	8,2
	30 a 40 años	10	2,8
	Total	364	100,0

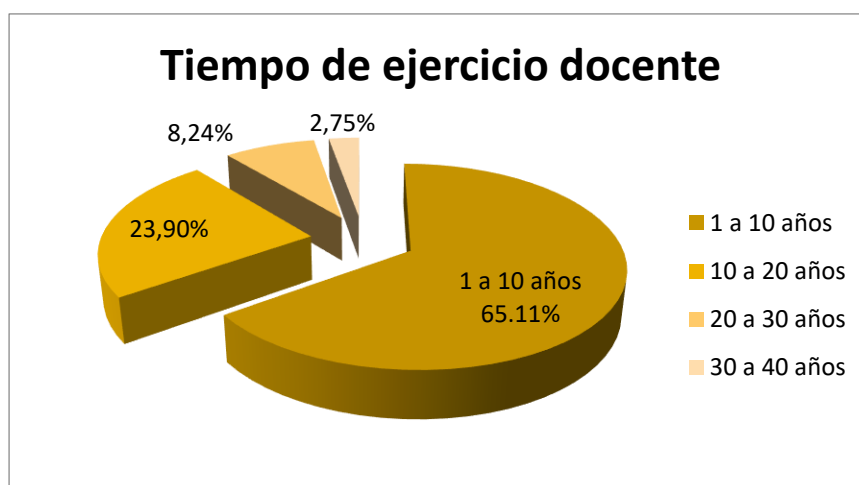


Figura 8. Tiempo de ejercicio docente

El 65.11% mantienen una experiencia docente de 1 a 10 años y la tendencia actual en las IES, permite la incorporación de catedráticos jóvenes con una formación de cuarto nivel, características que se evidencian en la implementación de estrategias docentes que incorporan la creatividad e innovación; condiciones que dinamizan el proceso de aprendizaje – enseñanza. Es preciso considerar al 8.24% de los profesores que se encuentran en una etapa de alta producción, en donde la experticia es una condición que fortalece la relación académica que deviene de la identidad con la función y la organización.

Un porcentaje inferior al 3% se encuentran en la etapa de declinación de la carrera, lo que para la presente investigación es muy importante, debido a que la información relacionada con la satisfacción laboral responde a la percepción de las condiciones que han sido parte de su situación socio laboral por más de tres décadas.

Tabla 16.
Título profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Pregrado	15	4,1
	Especialista	10	2,7
	Master	242	66,5
	PHD	97	26,7
	Total	364	100,0

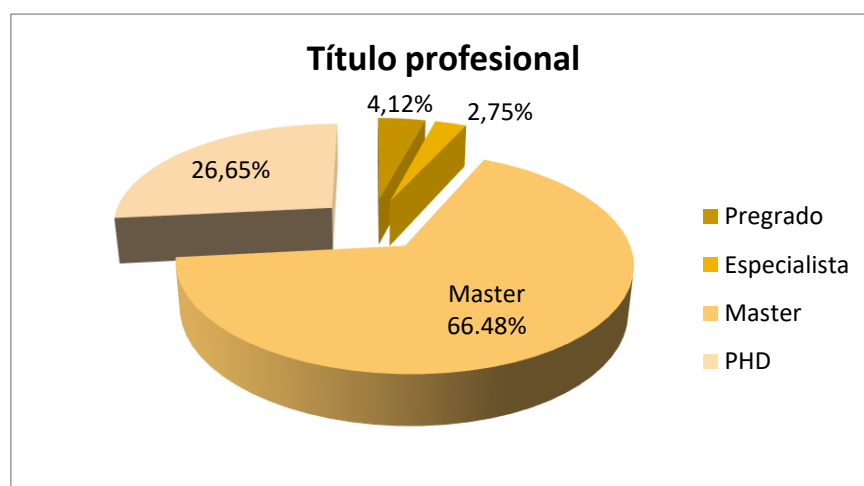


Figura 9. Título profesional

Los resultados del instrumento muestran que el 66.48 % de los docentes tiene formación académica de cuarto nivel, lo que responde a lo requerido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador, entre otros “tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, reconocido e inscrito en la Secretaria de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación (SENECYT), en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades de docencia e investigación”. (CES, 2012)

Para el estudio es importante contar con un capital humano que sustenta su actividad docente en una formación que le permite relacionarse con los beneficiarios con mayor seguridad con el objeto de transformar la información en conocimiento y luego en sabiduría, solo de esta forma se puede decir que se ha superado la obscuridad y se ha llegado a la concreción de las ideas.

Tabla 17.

Ejercicio profesional adicional a la docencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	128	35,2
	No	236	64,8
	Total	364	100,0

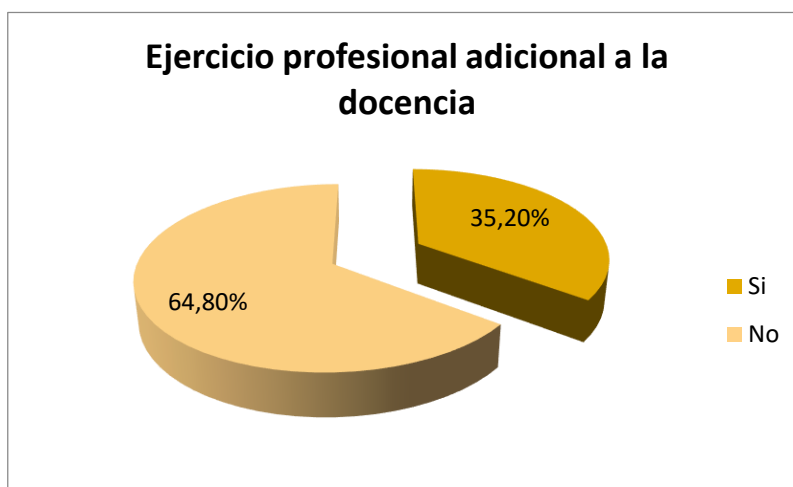


Figura 10. Ejercicio profesional adicional a la docencia

Con relación a la figura anterior el 64,84 % de los encuestados respondieron que no realizan actividad adicional a la docencia; lo que no implica que realicen la misma actividad en otra IES. Aquellos que su respuesta fue afirmativa, convierten la actividad académica en una unidad doméstica, lo que significa que realicen actividades que no tienen relación con la docencia, cuyo

objetivo sea simplemente complementar el ingreso económico obtenido del ejercicio docente, evidenciando la no insatisfacción laboral, pero no alcanzan la satisfacción laboral.

Tabla 18.

Actividad adicional a la docencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Asesor	4	1,1
	Consultor	19	5,2
	Gerente	5	1,4
	Empresario	6	1,6
	Otro	94	25,8
	Total	128	35,2
Perdidos	Sistema	236	64,8
	Total	364	100,0

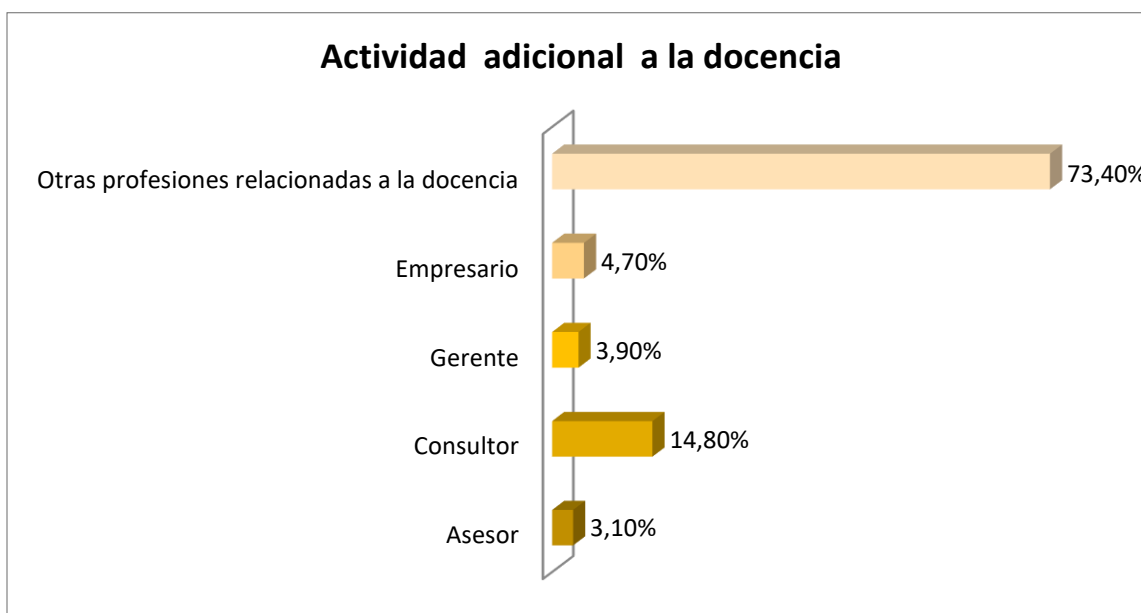


Figura 11. Actividad adicional a la docencia

De la figura anterior se observa que el 73.4% de los docentes que realizan una actividad adicional a la que tienen en su IES, lo hacen en áreas relacionadas con la enseñanza. Estas actividades se enmarcan en las especialidades y formación académica de los profesores que emplean sus capacidades en la transmisión y producción de conocimientos en otros espacios fuera del ámbito

propio de la institución a la que pertenecen, lo que contribuye no solo a su beneficio personal, sino además al desarrollo de la comunidad en general. (Peña Calvo, 2018)

Por otra parte, un importante porcentaje del 17.9% de los profesores que realizan actividades adicionales, lo hacen como consultores y asesores, para diversas organizaciones tanto del sector público como del sector privado. Estos profesionales están capacitados para brindar asesoramiento de alto nivel de acuerdo a su área de formación y conocimiento, con lo cual contribuyen a la solución de problemas y conflictos. (CES, 2019)

3.3. Análisis Univariado – Organización

Ítem: Difusión de políticas para normar la actividad docente y académica

Tabla 19.

Difusión para normar políticas de actividad docente y académica

		Actividad docente		Actividad académica	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	12	3,3	7	1,9
	Poco Insatisfecho	17	4,7	38	10,4
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	99	27,2	89	24,5
	Poco Satisfecho	145	39,8	135	37,1
	Totalmente Satisfecho	91	25,0	85	26,1
	Total	364	100,0	364	100,0

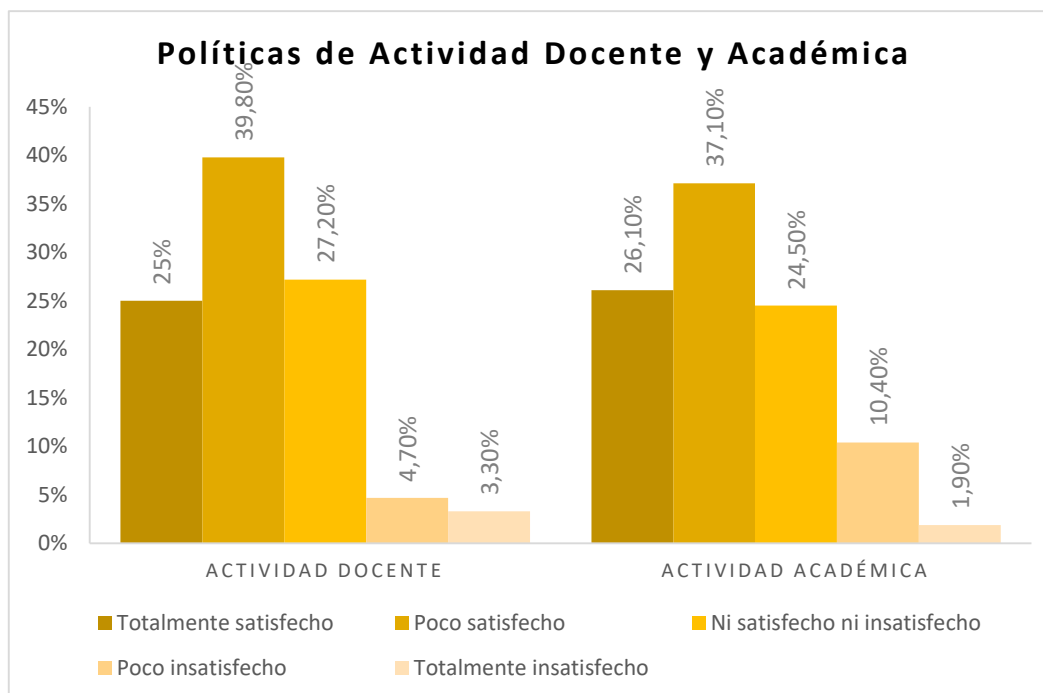


Figura 12. Difusión para normar políticas de actividad docente y académica

De los datos registrados en relación a este ítem se observa que la mayoría de encuestados con el 37,1 % están poco satisfechos. Asimismo, se evidencia que aquellos que no están ni satisfecho ni insatisfecho, y los que están totalmente satisfechos, hay porcentajes muy similares.

De esto se puede inferir que el docente requiere conocer las políticas y lineamientos establecidos, actualizados y/o reformados en relación al desarrollo de las actividades específicas que le competen en concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del sistema de educación superior.

Ítem: Difusión y Emisión de políticas para normar las actividades de investigación

Tabla 20.

Emisión difusión y de políticas para normar las actividades de investigación

	Emisión		Difusión		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Totalmente Insatisfecho	19	5,2	14	3,8
	Poco Insatisfecho	54	14,8	39	10,7
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	107	29,4	116	31,9
	Poco Satisfecho	123	33,8	125	34,3
	Totalmente Satisfecho	61	16,8	70	19,2
	Total	364	100,0	364	100,0

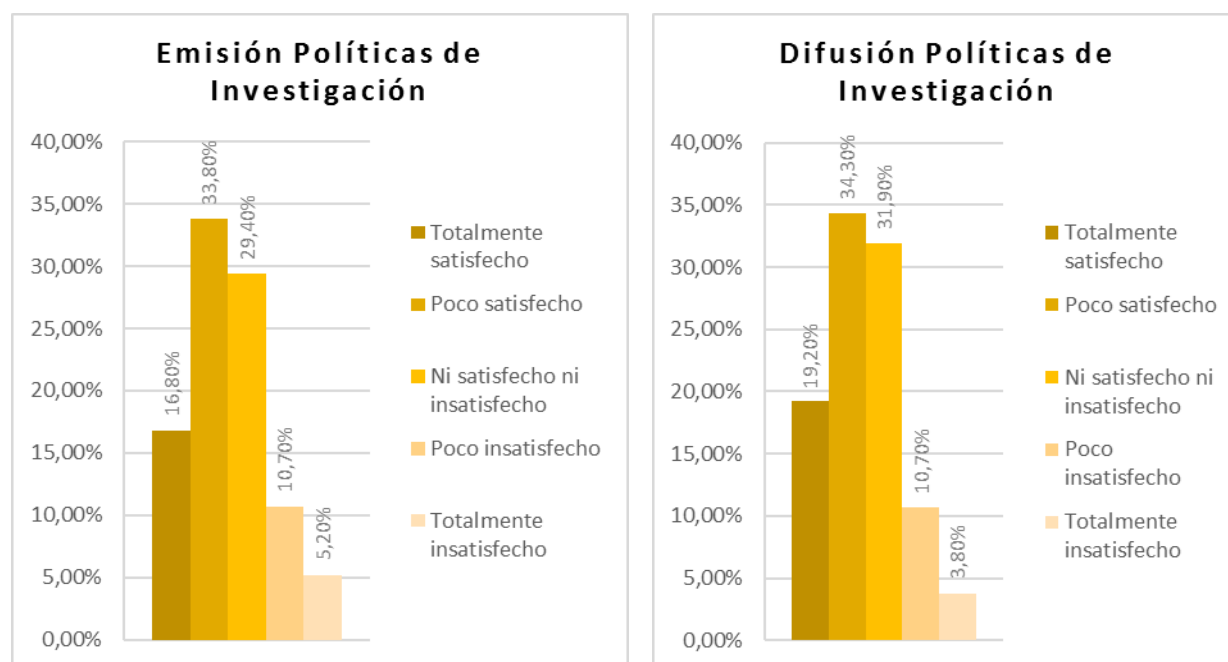


Figura 13. Emisión y Difusión de políticas de investigación

En cuanto a la emisión y difusión de políticas para normar las actividades de investigación, se encuentra que la mayoría de docentes encuestados manifiesta estar poco satisfecho, o ni satisfecho ni insatisfecho, en porcentajes muy similares.

A partir de lo observado se puede inferir que no existe una adecuada canalización de la información con relación a este ítem, lo cual afecta a la planificación y el desarrollo de la investigación, y, por lo tanto, se convierte en generador de inconformidad en el cuerpo docente dentro de las IES, debido a “la ausencia de correlación, desvinculación o la división entre docencia e investigación”. (Córdova, 2016)

Ítem: Emisión y difusión de políticas para normar las actividades de vinculación con la comunidad

Tabla 21.
Emisión y difusión de políticas para normar las actividades de vinculación con la comunidad

		Emisión		Difusión	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	20	5,5	20	4,1
	Poco Insatisfecho	57	15,7	57	15,2
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	108	29,7	108	31,9
	Poco Satisfecho	119	32,7	119	30,5
	Totalmente Satisfecho	60	16,5	60	19,2
	Total	364	100,0	364	100,0

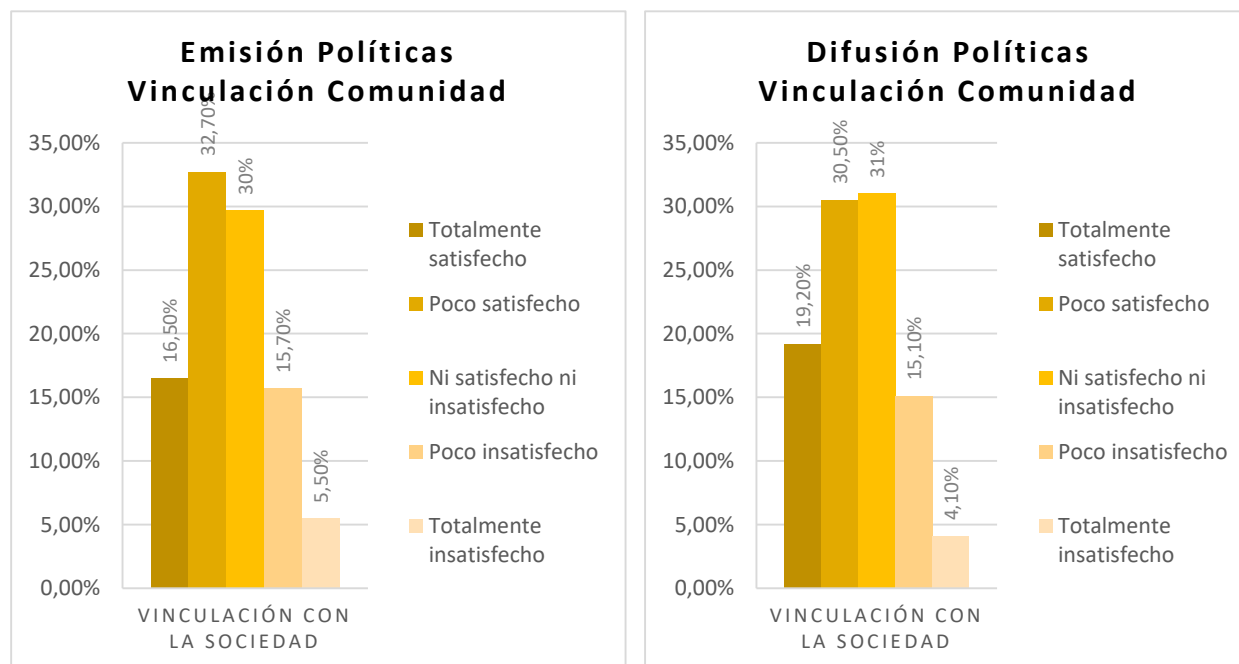


Figura 14. Emisión y Difusión de políticas de vinculación con la comunidad

Según los resultados de la figura para emisión, la mayoría de docentes encuestados expresa una posición de poco satisfecho, de lo que se puede afirmar que existen políticas de vinculación de las IES con la comunidad, sin embargo, el inadecuado manejo de la comunicación de las mismas hacia el cuerpo docente, puede interferir en el desarrollo de las actividades previstas en este ítem.

Conforme se observa en la figura para la difusión, los porcentajes de quienes no están ni satisfecho ni insatisfecho y aquellos que están poco satisfechos, son prácticamente idénticos. De lo encontrado, se puede afirmar que probablemente las respuestas de los docentes sean el reflejo de las políticas institucionales y no su propia perspectiva individual.

Cabe mencionar que el manejo de la información en cuanto a la vinculación de las IES con la comunidad es fundamental para el fortalecimiento de la relación entre la academia y la sociedad,

garantizando su participación efectiva con responsabilidad social para la búsqueda de soluciones desde la perspectiva investigativa, científica y académica, para atender las necesidades y problemas de la comunidad. (CES, 2019)

Ítem: Emisión y difusión de políticas para normar las actividades de gestión académica

Tabla 22.

Emisión y difusión de políticas para normar las actividades de gestión académica

		Emisión		Difusión	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	19	5,2	9	2,5
	Poco Insatisfecho	45	12,4	50	13,7
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	105	28,8	104	28,6
	Poco Satisfecho	129	35,4	130	35,7
	Totalmente Satisfecho	66	18,1	71	19,5
Total		364	100,0	364	100,0

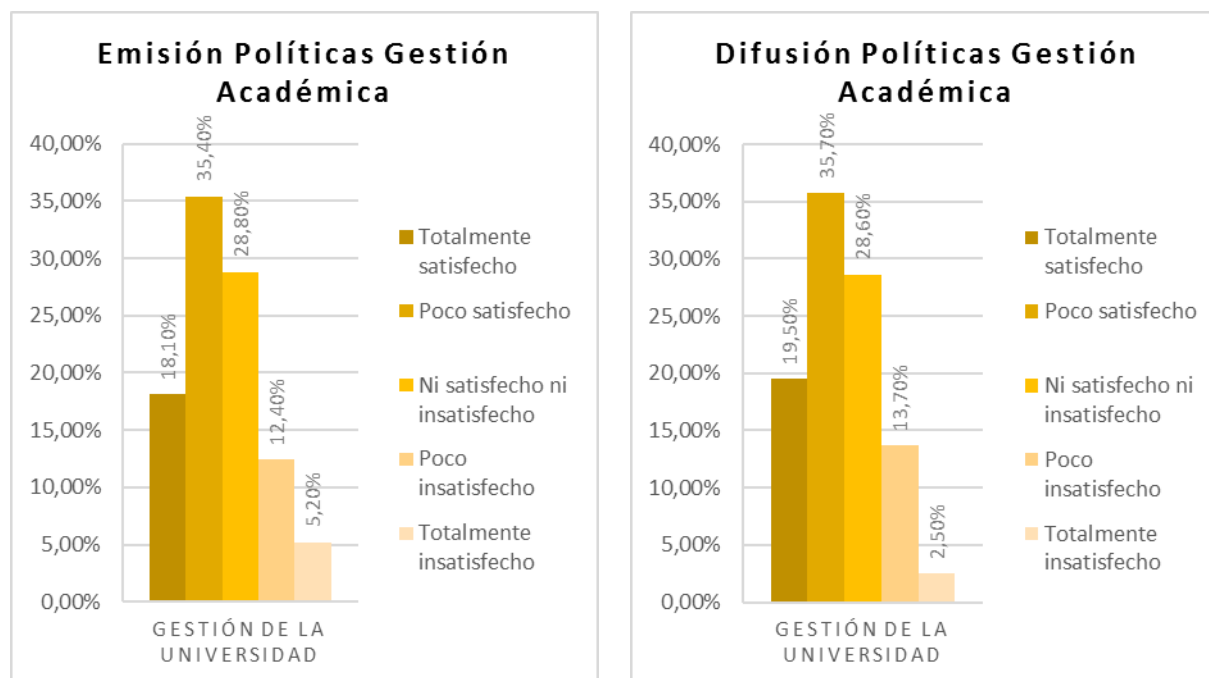


Figura 15. Emisión y Difusión de políticas de gestión académica

A partir de los resultados de las figuras se observa que la mayor parte de los encuestados manifiestan estar poco satisfechos, de lo cual se puede afirmar que la satisfacción laboral de los docentes se encuentra en un nivel bajo, que puede afectar significativamente al sentido de identidad y pertenencia dentro de las IES, así como al involucramiento y empoderamiento con respecto de la gestión académica institucional.

De acuerdo a la LOES, las Instituciones de Educación Superior tienen autonomía para la gestión de sus procesos internos, pero esto implica la integración efectiva entre los actores, las políticas y los procesos organizacionales (LOES, 2018). Al respecto, se puede además señalar que, en cuanto a la gestión académica de las IES, la relación necesaria para mantener una organización funcionando de manera adecuada, se da principalmente en la comunicación efectiva coordinación y confianza. (Randstad, 2016)

Ítem: Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia

Tabla 23.

Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	10	2,7
	Poco Insatisfecho	29	8,0
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	60	16,5
	Poco Satisfecho	148	40,7
	Totalmente Satisfecho	117	32,1
	Total	364	100,0

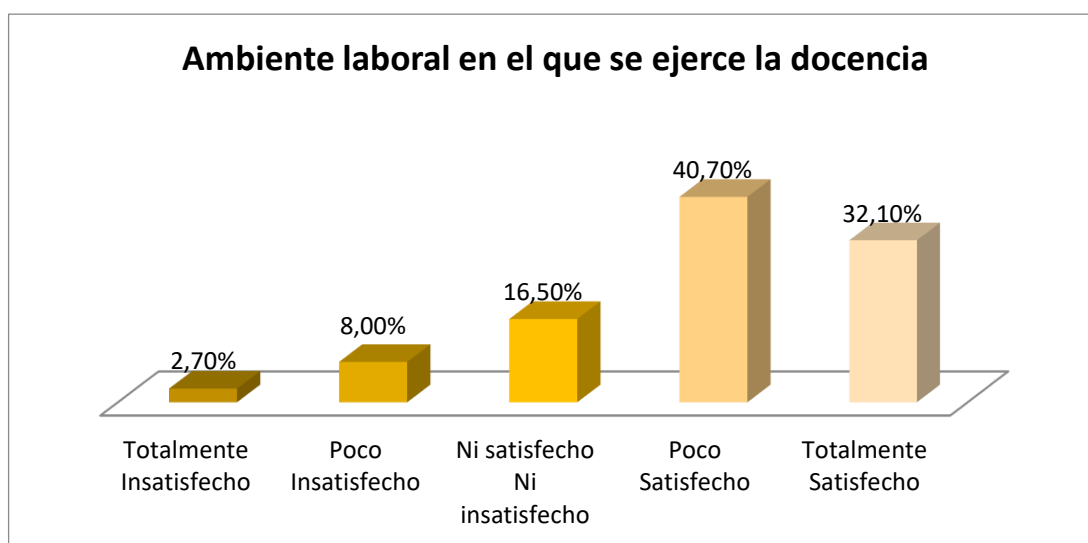


Figura 16. Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia

Los resultados de este ítem muestran que el nivel de satisfacción de los profesores encuestados está en la categoría de poco satisfecho, lo que permite afirmar que el ambiente laboral tiene incidencia directa sobre la productividad, en todas las áreas de la organización, en su imagen y en cómo se proyecta hacia la sociedad (Carmona Lavado & Leal Millán, 1998), lo cual en el caso

presente actuará en la determinación de la percepción que se tiene acerca de la jerarquía que caracteriza a cada una de las IES desde su interior y desde la comunidad.

Por otra parte, un porcentaje importante manifiesta estar totalmente satisfecho evidenciando una actitud positiva respecto al ambiente, a través de la cual se genera un vínculo emocional con la institución y el entorno, la infraestructura, la seguridad, así como la comodidad y la distribución adecuada del espacio físico para la ejecución de las actividades académicas; aspectos que contribuyen al fortalecimiento del sentido de pertenencia y empatía tanto con los compañeros de labores, como con el resto del personal de la organización y la comunidad de estudiantes, que se verá reflejado en el mejoramiento de la satisfacción laboral y por ende en una mayor motivación hacia el crecimiento, el desarrollo personal y profesional, que a su vez redundan en el alcance de logros o reconocimientos individuales e institucionales. (Herzberg, 2013)

Ítem 10: Garantía de la permanencia y continuidad del docente de la universidad

Ítem 29: Estabilidad laboral

Tabla 24.

Garantía de la permanencia y estabilidad laboral del docente de la Universidad

		Permanencia		Estabilidad	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente Insatisfecho	28	7,7	36	9,9
	Poco Insatisfecho	32	8,8	42	11,5
Válidos	Ni satisfecho Ni insatisfecho	74	20,3	59	16,2
	Poco Satisfecho	122	35,5	104	33,8
	Totalmente Satisfecho	108	29,7	124	28,6
	Total	364	100,0	364	100,0

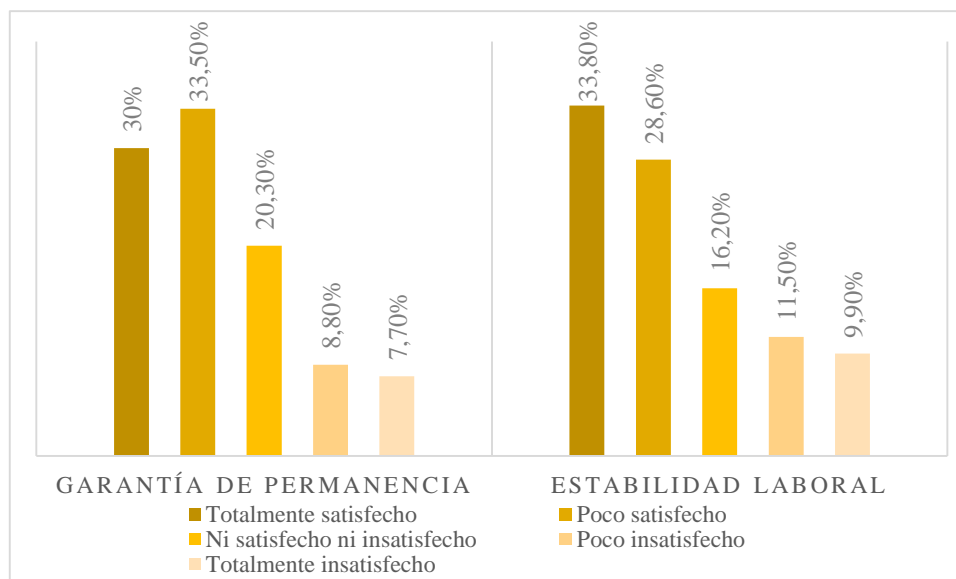


Figura 17. Garantía de la permanencia y estabilidad laboral del docente de la universidad

Los resultados encontrados en cuanto el análisis de la permanencia del profesor universitario muestran que el mayor porcentaje de estos se encuentran poco satisfechos; por otra parte, el 29,7% se expresan como totalmente satisfechos al igual que en la estabilidad laboral, y el 28,6 % están poco satisfechos. Los valores tienen una relación directa con los docentes que se encuentran bajo la condición de medio tiempo, tiempo parcial, al igual que quienes se están con contrato ocasional.

A partir de lo anterior, se observa que la percepción de permanencia y estabilidad ha sido afectada por los constantes cambios en cuanto a la administración y gestión de la educación superior, por parte del gobierno nacional, que se refleja en aspectos puntuales como la asignación de carga horaria, los concursos de méritos y oposición, la salida de prestigiosos docentes e investigadores; así como las designaciones de docentes sin tomar en consideración los procesos de calificación establecidos por la ley, sino que responden a intereses ajenos a la academia. (Kennedy, 2019)

Ítem 11: Servicios de salud

Tabla 25.
Servicios de salud

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	23	6,3
	Poco Insatisfecho	53	14,6
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	97	26,6
	Poco Satisfecho	127	34,9
	Totalmente Satisfecho	64	17,6
	Total	364	100,0

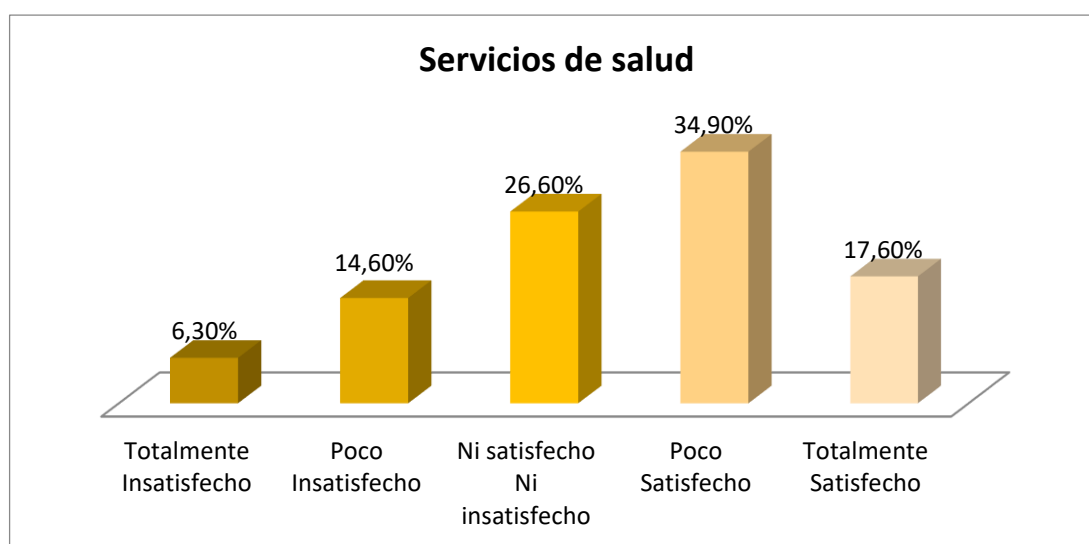


Figura 18. Servicios de salud

Para el análisis de este ítem se encuentran que la mayoría de los encuestados están poco satisfechos, de lo que se puede señalar que los servicios de salud son aceptables, pero no son suficientes y además no ofrecen atención de alto nivel o especializada, sino que funcionan como dispensarios anexos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Se debe mencionar que las universidades y escuelas politécnicas proporcionan servicios de salud para toda la comunidad universitaria, esto incluye al personal docente, investigadores, personal administrativo y estudiantes, a pesar de lo cual un importante porcentaje del 21% están insatisfechos o totalmente insatisfechos, lo que reflejaría una percepción basada en una mala experiencia personal con el servicio recibido.

Ítem 12: Servicios de apoyo social

Tabla 26.
Servicios de apoyo social

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Totalmente Insatisfecho	35	9,6
	Poco Insatisfecho	65	17,9
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	101	27,7
	Poco Satisfecho	118	32,4
	Totalmente Satisfecho	45	12,4
	Total	364	100,0

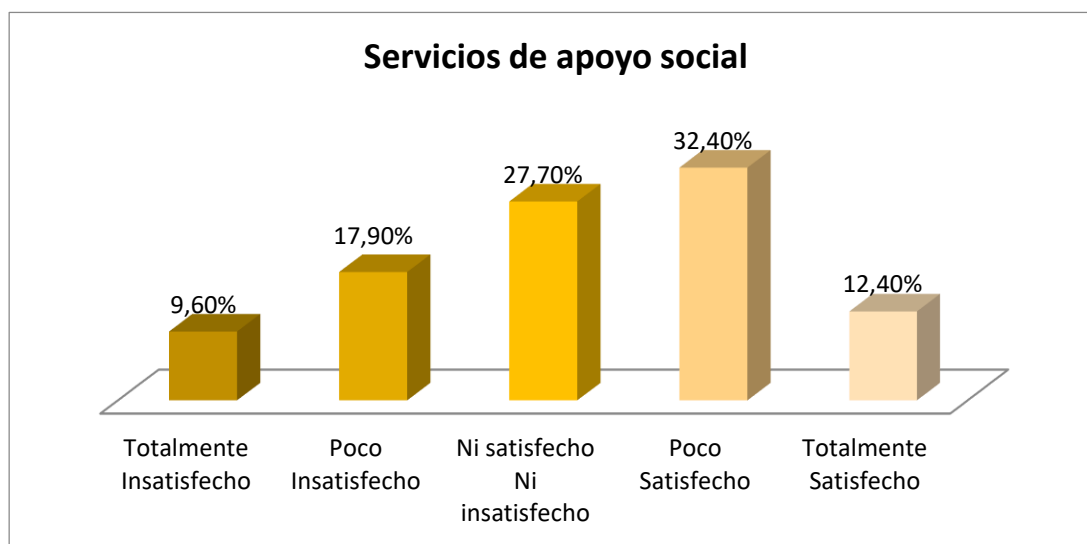


Figura 19. Servicios de apoyo social

Los resultados de la figura muestran que un 32,4 % de los docentes están poco satisfechos, y el 12,4% están totalmente satisfechos, lo cual evidencia que estos servicios son aceptables. El servicio

de apoyo social comprende la atención a través de un trabajador social vinculado al área de talento humano de cada IES, con la finalidad de favorecer la adaptación del personal en la organización, comunicación interna, diversidad, inclusión, mitigación de riesgos psicosociales, la mediación laboral, entre otros; para lo cual se debe generar procesos de ayuda oportuna a las necesidades del personal docente, en esta área.

Ítem 13: Aulas

Tabla 27.
Aulas

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Totalmente Insatisfecho	14	3,8
	Poco Insatisfecho	35	9,6
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	78	21,4
	Poco Satisfecho	150	41,2
	Totalmente Satisfecho	87	23,9
	Total	364	100,0

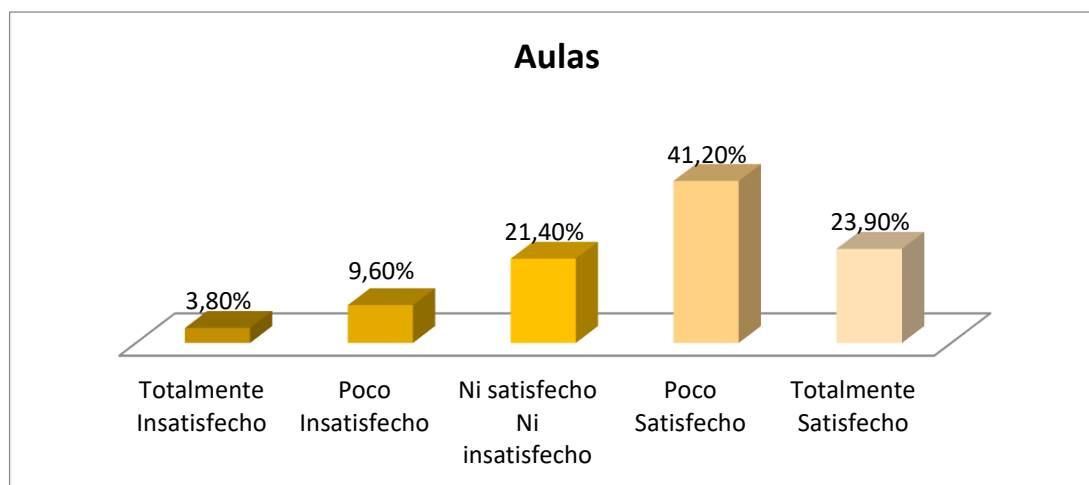


Figura 20. Aulas

Los resultados de la investigación muestran que la mayoría de los docentes están poco satisfechos con relación a las aulas donde se desarrollan las actividades académicas. De lo cual se infiere que aun cuando uno de los parámetros para la acreditación de las IES es el mejoramiento de la infraestructura que se ha realizado en varias instituciones, también es evidente que todavía existen muchas deficiencias en la adecuación de espacios apropiados para la enseñanza y tutorías.

Los aspectos que deben ser considerados como fundamentales son: ubicación, iluminación, ventilación, facilidad de acceso cumpliendo normas de ergonomía para el tránsito de las personas, tamaño físico suficiente, y mobiliario en óptimas condiciones para el número de alumnos asistentes, que en el presente caso no cumplen los requerimientos mínimos, por lo cual se traduce en la insatisfacción manifestada por los docentes.

Ítem 14: Laboratorios

Tabla 28.
Laboratorios

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	16	4,4
	Poco Insatisfecho	35	9,6
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	80	22,0
	Poco Satisfecho	149	40,9
	Totalmente Satisfecho	84	23,1
Total		364	100,0

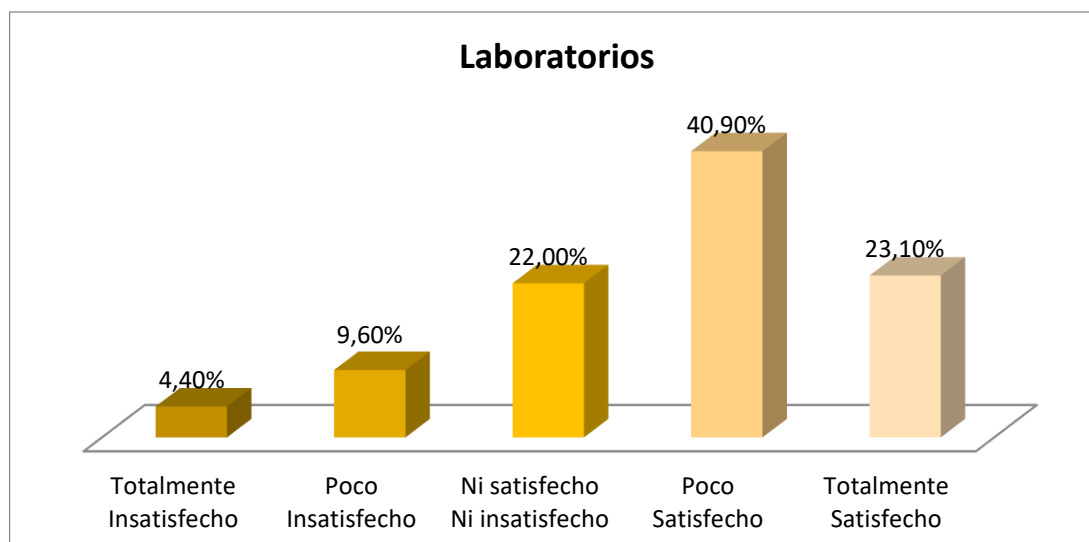


Figura 21. Laboratorios

La mayoría de los encuestados se manifiestan poco satisfechos en cuanto a la disponibilidad y condiciones actuales de los laboratorios destinados para la investigación en las IES. Esto implica que los espacios existentes pueden considerarse adecuados, sin embargo, presentan carencias importantes en cuanto al equipamiento con instrumental apropiado y el abastecimiento de insumos, implementos de laboratorio, reactivas.

Lo anteriormente señalado afecta al desarrollo de las prácticas e investigaciones, siendo algunas de las causales para estas deficiencias tanto el manejo burocrático, así como los presupuestos reducidos que no permiten la atención oportuna de las necesidades, lo que genera una reacción de insatisfacción tanto para los profesores como para los estudiantes.

Ítem 15: Biblioteca

Tabla 29.
Biblioteca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	12	3,3
	Poco Insatisfecho	20	5,5
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	68	18,7
	Poco Satisfecho	146	40,1
	Totalmente Satisfecho	118	32,4
	Total	364	100,0

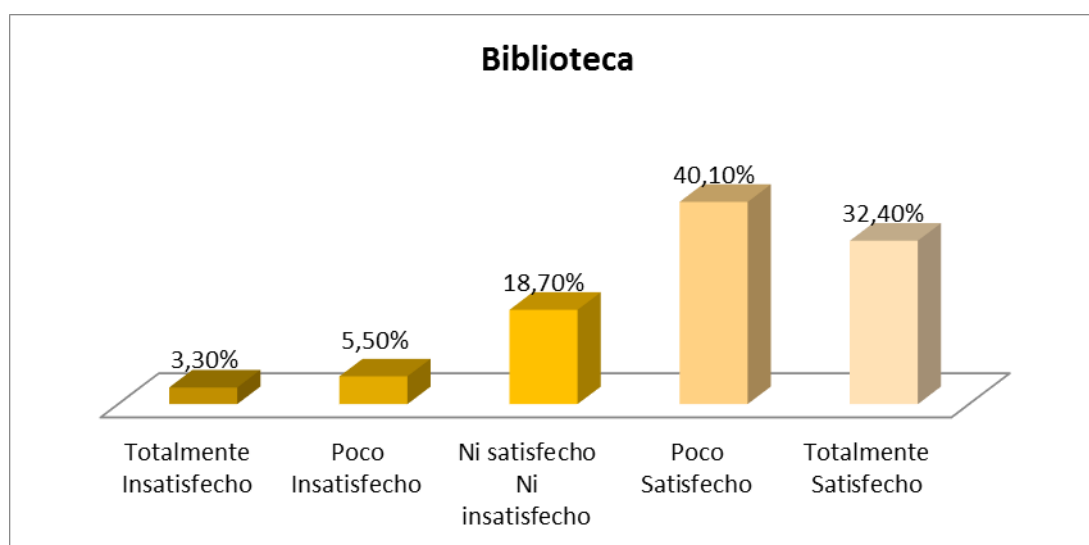


Figura 22. Biblioteca

Los resultados para este ítem muestran que un porcentaje del 40 % se encuentra poco satisfechos y el 32,4 % están totalmente satisfechos, de lo cual se puede afirmar que el sistema de bibliotecas en las IES es adecuado.

Al respecto cabe señalar que todas las IES consideradas en esta investigación cuentan con bibliotecas, en unos casos especializados y en otras centralizadas, donde se ponen a disposición de

la academia un vasto número de publicaciones impresas, así como también libros digitales, bases de datos, revistas virtuales indexadas, entre otros.

Ítem 16: Espacios para tutorías

Tabla 30.
Espacios para tutorías

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	27	7,4
	Poco Insatisfecho	54	14,8
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	85	23,4
	Poco Satisfecho	107	29,4
	Totalmente Satisfecho	91	25,0
	Total	364	100,0

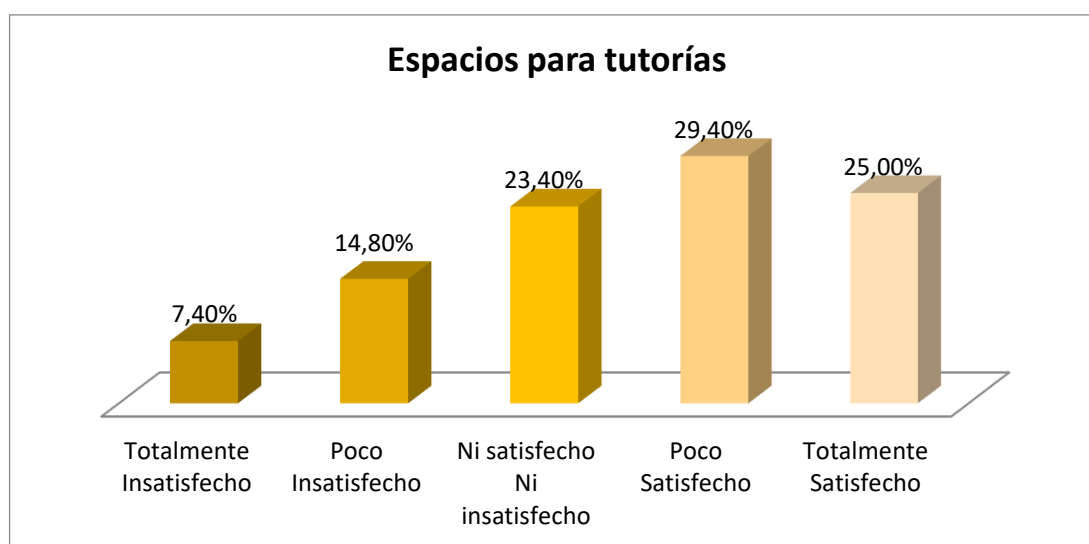


Figura 23. Espacios para tutorías

Los resultados en cuanto a este ítem muestran que el 29,4 % se encuentran poco satisfechos y el 25% totalmente satisfechos, lo cual incide en la ejecución de procesos para el reforzamiento de

conocimientos a través de tutorías entendidas como el “mecanismo de personalización de la enseñanza-aprendizaje, ajustado a las características del estudiante y sus necesidades formativas/educativas; fortaleciendo el desarrollo de las competencias profesionales.” (CES, 2019, pág. 13)

De lo anterior se puede señalar que existe una planificación y ejecución adecuada de tutorías que mediante la interacción profesor-estudiante, permite la superación de dificultades académicas con una tendencia positiva y aceptable, pero que puede mejorarse en forma continua para asegurar el cumplimiento de sus fines. (León y Lugo, 2007)

Ítem 17: Salones para eventos académicos

Tabla 31.

Salones para eventos académicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	21	5,8
	Poco Insatisfecho	38	10,4
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	82	22,5
	Poco Satisfecho	120	33,0
	Totalmente Satisfecho	103	28,3
Total		364	100,0

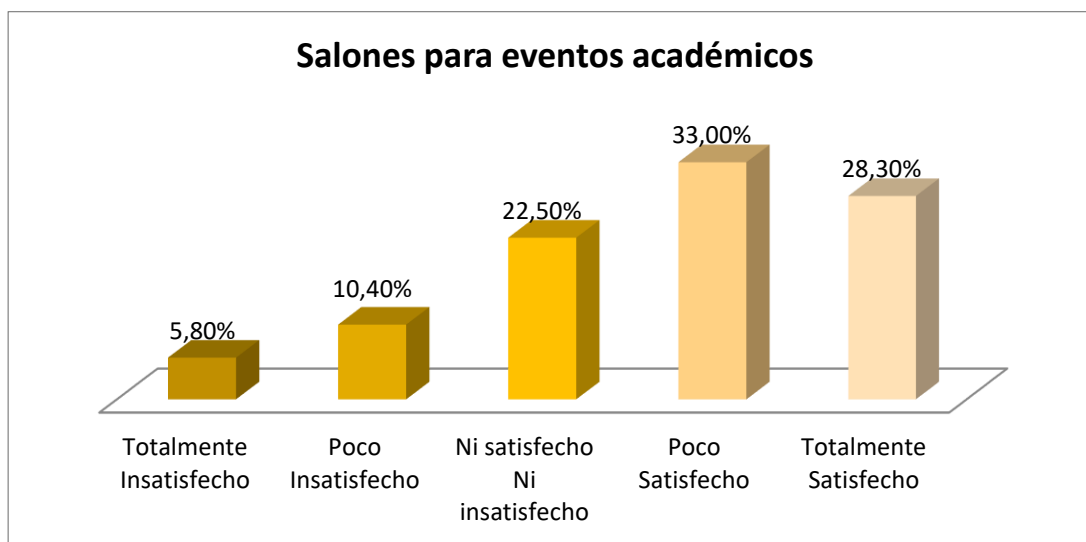


Figura 24. Salones para eventos académicos

De los resultados obtenidos, se observa que el 33 % de los encuestados están poco satisfechos, y el 28,3 % están totalmente satisfechos, de lo cual es posible afirmar que las condiciones en cuanto a disponibilidad de salones para eventos académicos son aceptables, pero deben ser mejorados en aspectos puntuales como: espacio físico, iluminación, ventilación adecuada, equipamiento, mantenimiento; con el propósito de garantizar la realización de actividades en un ambiente adecuado y seguro.

Ítem 18: Salones para eventos sociales y culturales

Tabla 32.

Salones para eventos sociales y culturales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	29	8,0
	Poco Insatisfecho	50	13,7
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	90	24,7
	Poco Satisfecho	108	29,7
	Totalmente Satisfecho	87	23,9
	Total	364	100,0

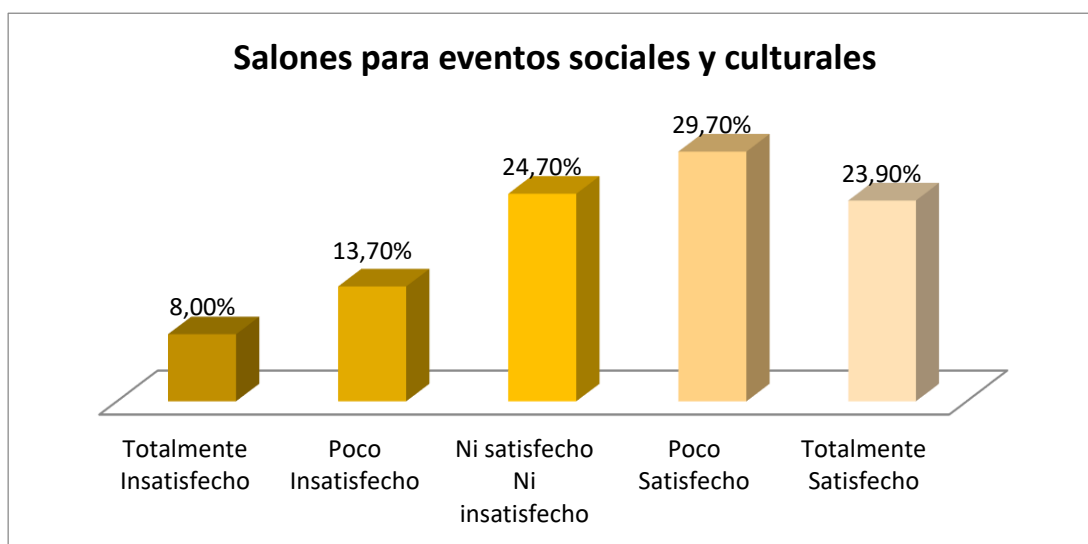


Figura 25. Salones para eventos sociales y culturales

En relación con este ítem, se encuentran poco satisfechos, y totalmente satisfechos, por lo cual se infiere que existe un nivel aceptable de satisfacción en cuanto a los espacios para eventos sociales y culturales, que incluyen actividades como: conferencias, charlas, ponencias, graduaciones, festivales, conciertos, entre otros.

Al respecto cabe mencionar que tales actividades son parte de la formación integral tanto de los alumnos como de los docentes dentro de las IES, con un enfoque sistémico que permite incluir un criterio lógico y pedagógico para la asimilación de conocimientos y el desarrollo de habilidades que les permiten responder al encargo de la sociedad de formar profesionales humanos con criterio ético. (CES, 2019).

Ítem 19: Canchas deportivas

Tabla 33.
Canchas deportivas

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	20	5,5
	Poco Insatisfecho	35	9,6
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	61	16,8
	Poco Satisfecho	120	33,0
	Totalmente Satisfecho	128	35,2
	Total	364	100,0

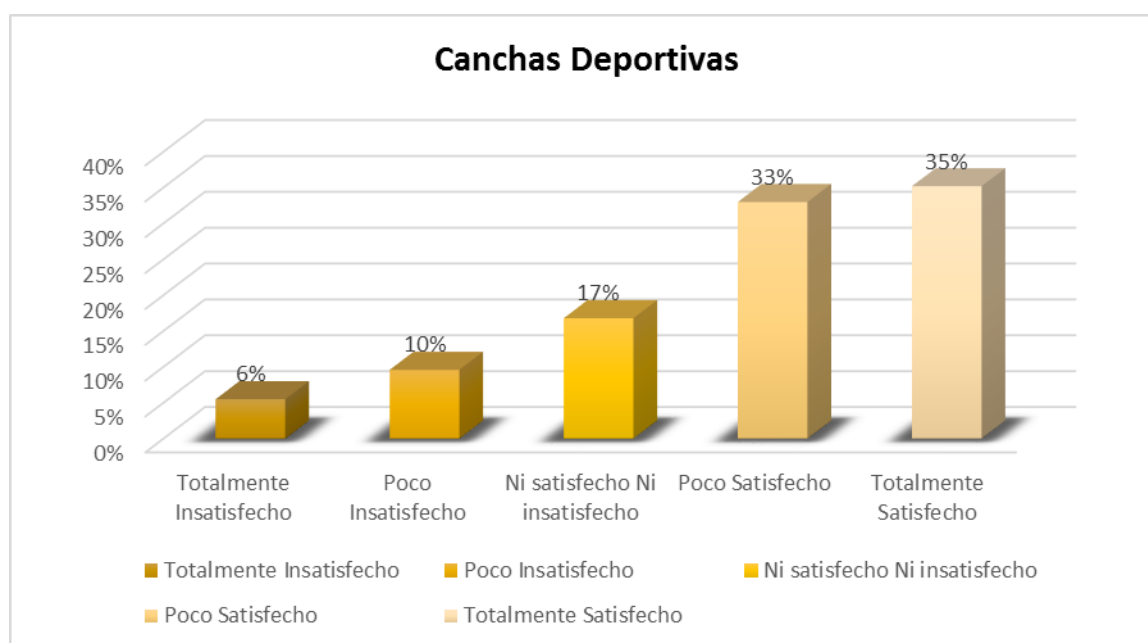


Figura 26. Canchas deportivas

De los resultados para este ítem se observa una percepción altamente positiva por parte de los encuestados, ya que el 35 % expresan estar totalmente satisfechos y el 33 % afirman estar poco satisfechos, por lo que se puede afirmar que la disponibilidad de espacios físicos destinados a actividades deportivas, constituyen un gran motivador para la satisfacción laboral en las IES. Se

considera a la práctica deportiva como un medio muy eficaz para el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo y el liderazgo, por lo cual es fundamental contar con los espacios apropiados para la misma, lo que requiere también la inversión de recursos materiales y humanos para su mantenimiento y cuidado.

Los deportes son parte esencial de la formación integral del ser humano y se definen como “el proceso continuo permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, efectiva, comunicativa, estética corporal y socio-política), a fin de lograr su realización plena en sociedad.” (Rincón, 2008, pág. 1)

Ítem 20: Espacios Verdes

Tabla 34.
Espacios verdes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente Insatisfecho	16	4,4
	Poco Insatisfecho	27	7,4
	Ni satisfecho Ni insatisfecho	66	18,1
	Poco Satisfecho	102	28,0
	Totalmente Satisfecho	153	42,0
	Total	364	100,0

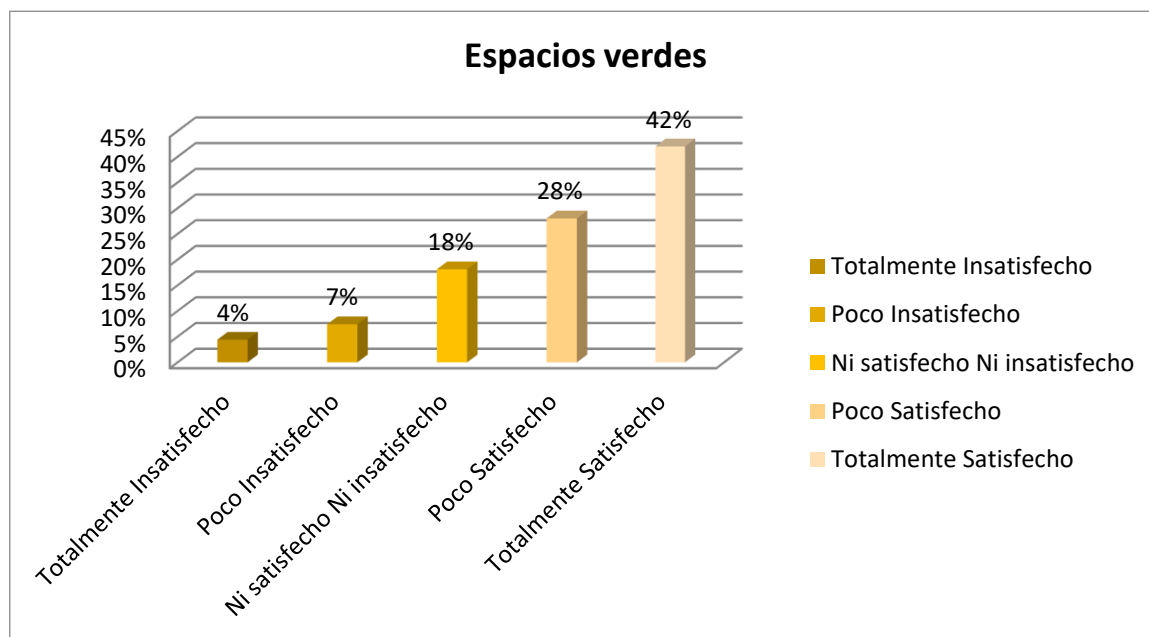


Figura 27. Espacios verdes

Los resultados referentes a este ítem muestran que cerca de la mitad de la muestra expresan estar totalmente satisfechos, por lo que se infiere que uno de los parámetros para mejorar la satisfacción laboral dentro de las IES, se relaciona con la disponibilidad de espacios verdes ya que estos son fundamentales para el bienestar integral de las personas y la comunidad, al permitir el contacto directo con la naturaleza, con resultados muy positivos para el bienestar emocional, así como para la salud física y mental de quienes comparte dichos espacios, permitiendo un mejor desempeño de las actividades académicas de enseñanza aprendizaje con un enfoque holístico.

Es necesario indicar que algunas de las IES que se encuentran ubicadas en la ciudad no cuentan con espacios verdes suficientes, sin embargo, aquellas que están ubicadas fuera de la misma si tienen amplios espacios disponibles, lo que requiere la inversión de recursos para su conservación y mantenimiento para ser ofrecidas a la comunidad universitaria en las mejores condiciones posibles.

3.4. Análisis Univariado – Talento Humano

Ítem 21, 22, 23, 24. Remuneración que percibe el docente

Tabla 35.

Frecuencia de la remuneración que percibe el docente

		Totalmente Insatisfecho	%	Poco Insatisfecho	%	Ni satisfecho Ni insatisfecho	%	Poco Satisfecho	%	Totalment e Satisfecho	%
Válidos	Actividad docente	10	2,7	14	3,8	55	15,1	145	39,8	140	38,5
	Investigación	119	32,7	57	15,7	92	25,3	54	14,8	42	11,5
	Vinculación con la comunidad	141	38,7	54	14,8	92	25,3	48	13,2	29	8,0
	Direcciones y codirecciones de tesis	151	41,5	58	15,9	79	21,7	44	12,1	32	8,8

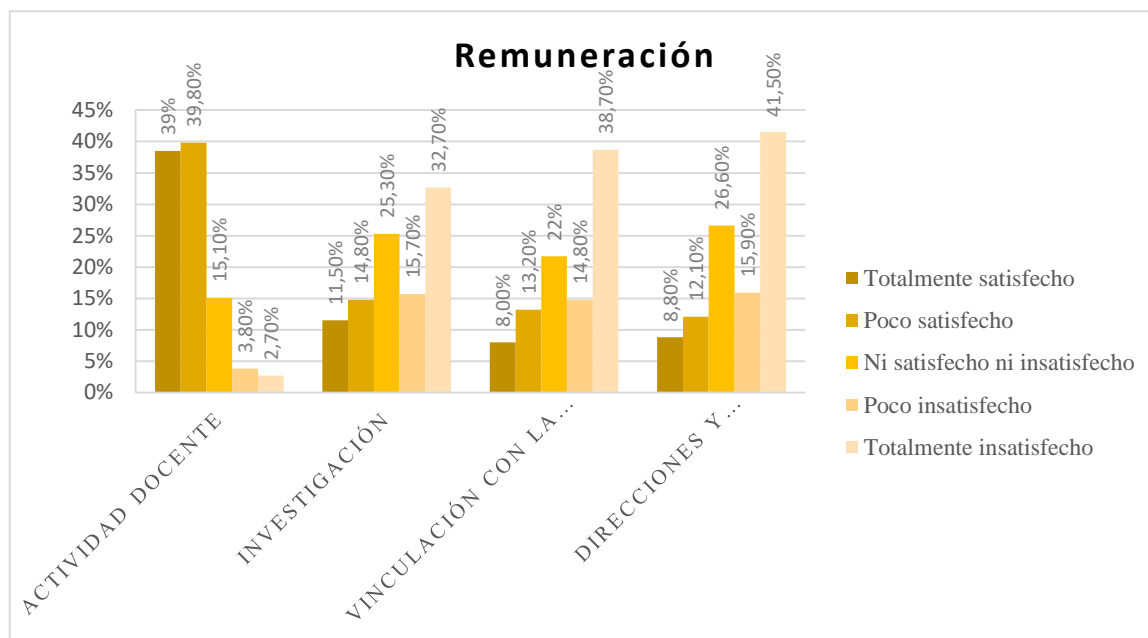


Figura 28. Remuneración que percibe el docente

A partir de los resultados que se muestran en la figura anterior, se puede señalar que un alto porcentaje está totalmente insatisfecho en cuanto a la remuneración percibida, ya que además consideran que un factor que afecta a la satisfacción laboral en las IES, es la obligatoriedad de cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 60 al 74 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, para acceder a una promoción o estímulo y además de que la remuneración que percibe el docente universitario está determinada en su nombramiento o contrato, conforme a lo especificado en dicho reglamento, tomando en consideración la categoría, el nivel, grado y escala remunerativa del personal académico de las universidades, pero no contempla una remuneración extra por cumplir las actividades que se menciona en la figura 25. (CES, 2012, págs. 25-36)

Ítem 25: Mecanismos de control administrativo

Tabla 36.

Mecanismos de control administrativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente insatisfecho	62	17,0
	Poco Insatisfecho	51	14,0
	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	97	26,6
	Poco Satisfecho	104	28,6
	Totalmente Satisfecho	50	13,7
	Total	364	100,0

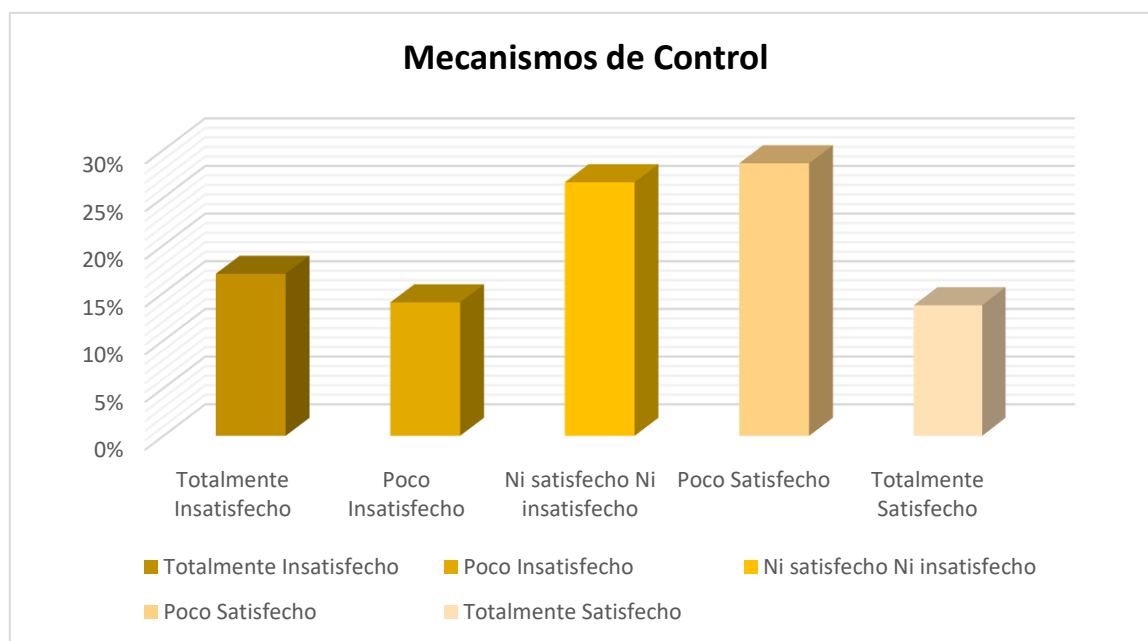


Figura 29. Mecanismos de control administrativo

El análisis de los resultados para este ítem, permite señalar que existe una percepción por parte de los docentes que afirman estar poco satisfechos. Las causales han sido identificadas en la investigación y corresponden a diversos mecanismos de control establecidos en los reglamentos

internos de las IES, entre los cuales se mencionan: el reloj biométrico, las firmas y otros sistemas para el control de asistencia, los cuales impactan negativamente la libertad de cátedra.

En relación a lo anterior, varios encuestados han expresado que los profesores tienen la facultad para impartir la clase sin ningún impedimento u obstáculo, para lo cual se hace referencia al artículo 146 de la LOES donde se determina la garantía de libertad de cátedra e investigativa “en pleno ejercicio de su autonomía responsable.” (LOES, 2018)

Ítem 26. Becas

Ítem 27, 28. Capacitación en el país y en el exterior

Ítem 30, 31. Formación y capacitación para el ejercicio docente y profesional

Tabla 37.

Frecuencia capacitación, formación para ejercicio docente, profesional y becas

	Totalmente	%	Poco	%	Ni	%	Poco	%	Totalmente	%
	Insatisfecho		Insatisfecho		satisfecho Ni insatisfecho		Satisfecho		Satisfecho	
Capacitación en el país	54	14,8	58	15,9	95	26,1	105	28,8	52	14,3
Capacitación en el exterior	104	28,6	54	14,8	79	21,7	78	21,4	49	13,5
Formación para el ejercicio docente	28	7,7	49	13,5	90	34,7	129	35,4	68	18,7
Formación para el ejercicio profesional	45	12,4	55	15,1	96	26,4	112	30,8	56	15,4
Becas	74	20,3	45	12,4	101	27,7	84	23,1	60	16,5

Válidos

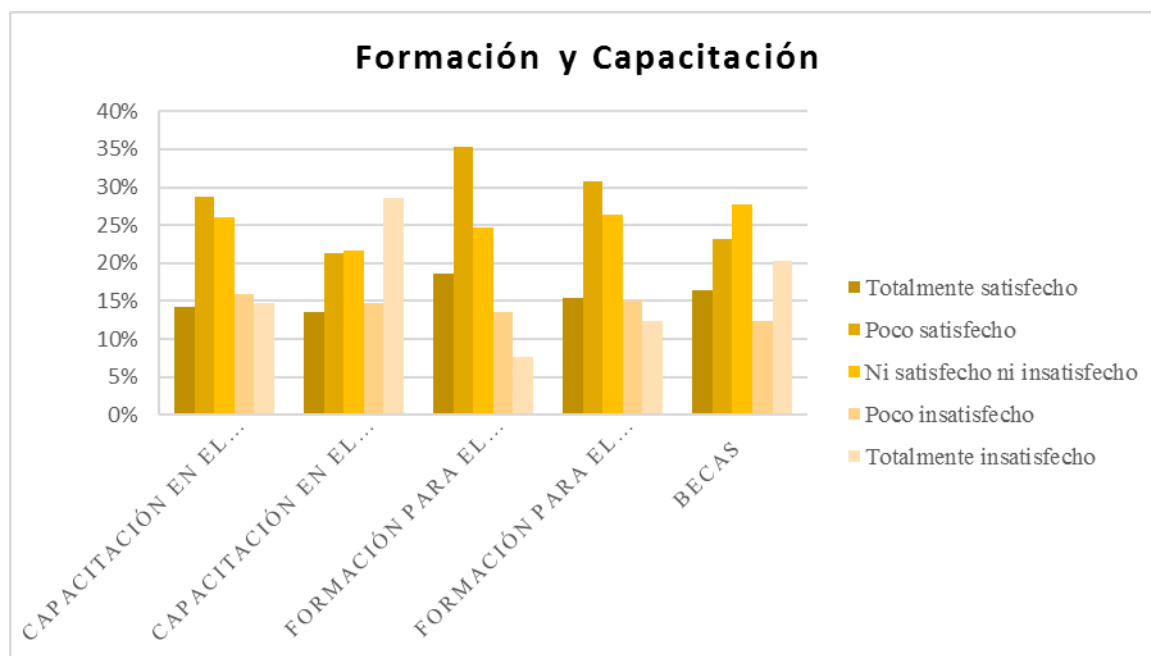


Figura 30. Formación y capacitación

Los resultados encontrados en relación con la capacitación y formación profesional, muestran que existe un alto porcentaje de docentes que no están totalmente satisfechos con las afirmaciones que se presentan en la figura 28, lo que se produce principalmente por el desconocimiento de los reglamentos internos y del proceso que deben cumplir para acceder a una capacitación o beca.

En cada periodo académico las IES elaboran un plan de perfeccionamiento para el personal docente, tomando en consideración eventos y cursos para capacitarse dentro y fuera del país, programas doctorales para académicos titulares agregados y auxiliares, las mismas que se “ejecutarán a través de becas, ayudas económicas, licencias, permisos, comisiones de servicio, entre otros.” (CES, 2012)

3.5. Análisis Univariado – Actividad Académica

Ítem 32, 33. Relación entre la malla curricular y la oferta de carrera respecto a las necesidades con la sociedad

Tabla 38.

Relación entre la malla curricular y oferta de carrera con las necesidades de la sociedad

Válidos		Totalmente Insatisfecho	%	Poco Insatisfecho	%	Ni satisfecho Ni insatisfecho	%	Poco Satisfecho	%	Totalmente Satisfecho	%
		Malla curricular	11	3,0	19	5,2	70	19,2	167	45,9	97
Oferta de carrera	8	2,2	21	5,8	74	20,3	162	44,5	99	27,2	

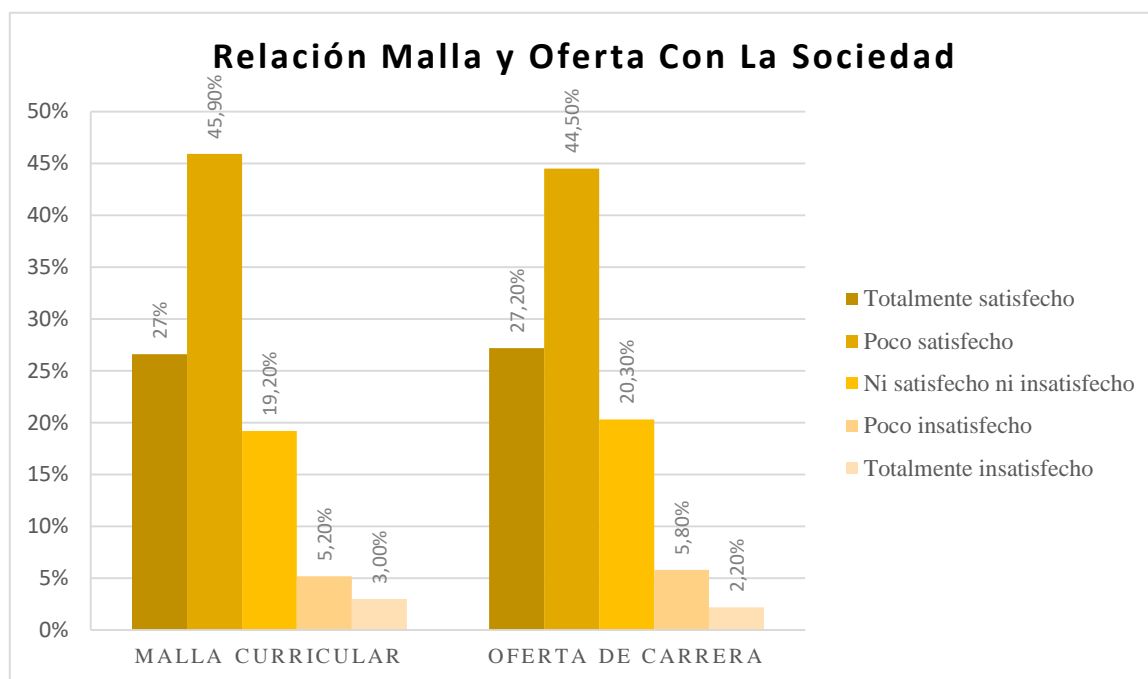


Figura 31. Relación entre la malla curricular y la oferta académica con la sociedad

Los resultados encontrados para el análisis de este ítem, muestran que un porcentaje de profesores cercano al 46 % están poco satisfechos y un 27 % están totalmente satisfechos, lo cual es el reflejo de los procesos internos de investigación que desarrollan las IES previos a ofertar una carrera o la modificación de la malla curricular, buscando alinearse con las necesidades del desarrollo socioeconómico del país, las tendencias del mercado laboral y la estructura productiva local, nacional y regional.

En el artículo 107 de la LOES, se define el principio de pertinencia por el cual la educación superior debe responder a “las expectativas y necesidades de la sociedad a la planificación nacional, y el régimen de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial y a la diversidad cultural.” (LOES, 2010, pág. 40)

Ítem 34. Programas y prácticas pre profesionales

Tabla 39.
Programas y prácticas pre profesionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente insatisfecho	10	2,7
	Poco Insatisfecho	26	7,1
	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	99	27,2
	Poco Satisfecho	148	40,7
	Totalmente Satisfecho	81	22,3
	Total	364	100,0

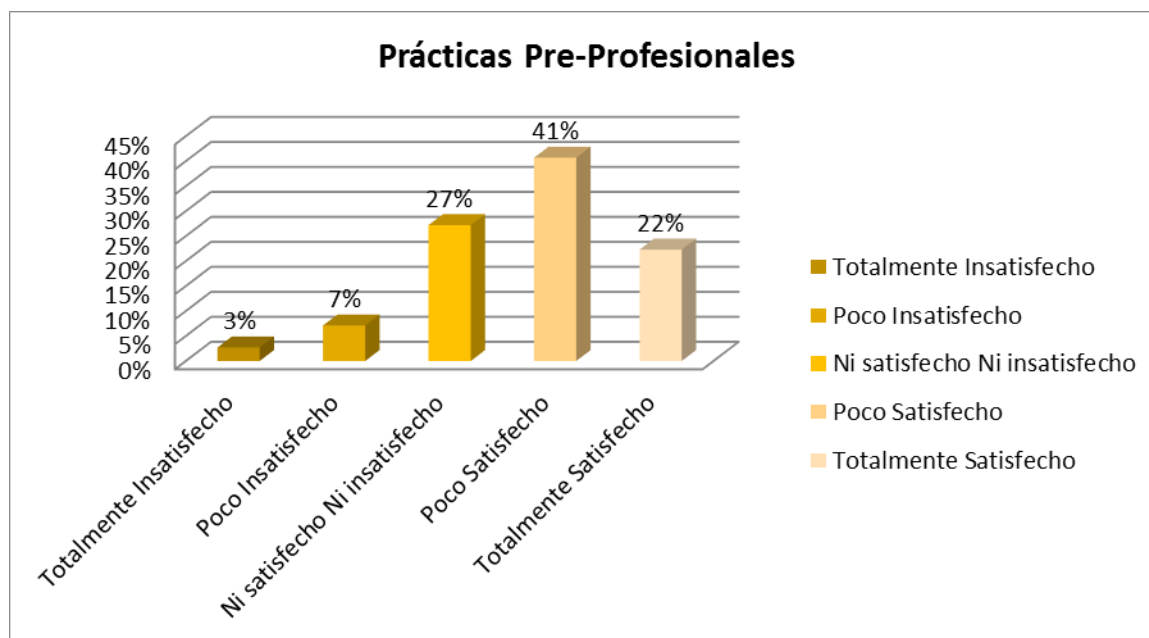


Figura 32. Programas y prácticas pre profesionales

Los datos obtenidos muestran que el 40,7 % de los docentes se encuentran poco satisfechos, y el 22,3 % están totalmente satisfechos, por lo tanto, se puede afirmar que esto responde a las experiencias que las IES han tenido en la ejecución de programas y prácticas pre profesionales, entendidos como “actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y/o al desarrollo de competencias profesionales.” (CES, 2019)

Es necesario señalar que se han establecido convenios entre las IES con instituciones públicas y privadas, para que los estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales, sin embargo, se han observado deficiencias por factores como: falta de cobertura total de esta necesidad, las alianzas no se relacionen al área profesional que requiere dichas prácticas. Por tanto, no se ha cumplido la expectativa de los docentes que comparten la formación integral del estudiante, lo que incluye el ejercicio profesional que en algunas ocasiones constituye la única experiencia.

Ítem 35: Seguimiento y evaluación del proceso académico

Tabla 40.

Seguimiento y evaluación del proceso académico

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente insatisfecho	14	3,8
	Poco Insatisfecho	26	7,1
	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	93	25,5
	Poco Satisfecho	135	37,1
	Totalmente Satisfecho	96	26,4
	Total	364	100,0

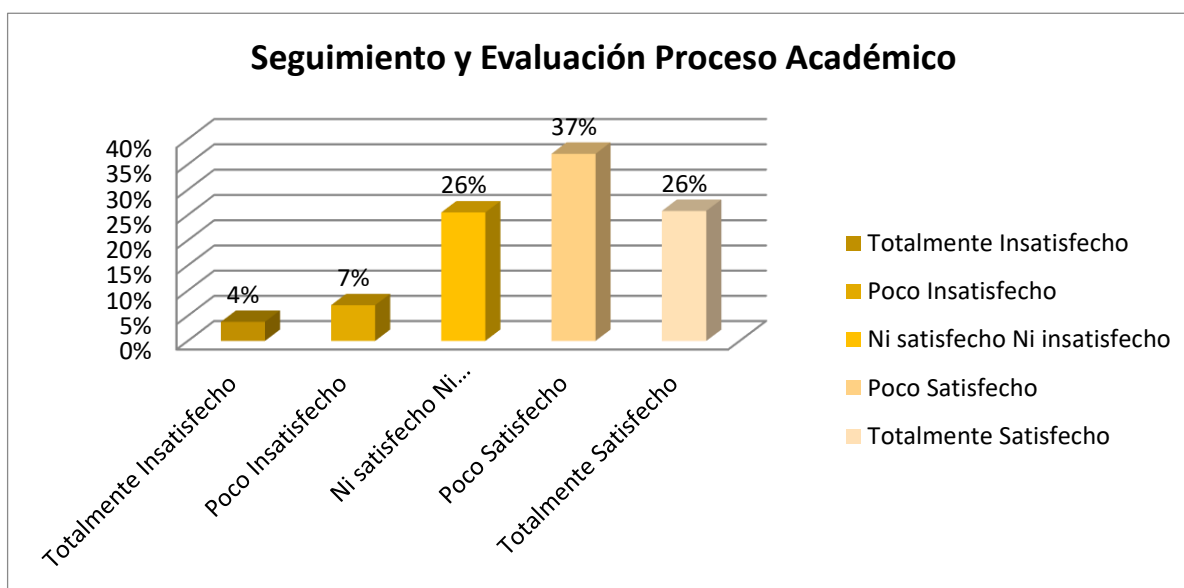


Figura 33. Seguimiento y evaluación del proceso académico

De acuerdo a la información obtenida el 37,1 % de los profesores expresan estar poco satisfechos, y el 26,4 % están totalmente satisfechos, esto permite afirmar que existe el

reconocimiento e importancia de la autoevaluación del proceso académico, que en función de lo dispuesto por la LOES se ejecuta para “la totalidad de las actividades con amplia participación de todos sus integrantes mediante un análisis crítico y un dialogo reflexivo.” (LOES, 2010, pág. 59)

Por otra parte, el reglamento de carrera y escalafón, en los artículos 75 al 80 prescribe que los docentes serán evaluados en forma integral y periódica, a través de los componentes: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación. Corresponde a las IES, “la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.” (CES, 2012, págs. 40-42)

Ítem 36, 37. Uso de las herramientas tecnológicas, equipos y materiales de apoyo a la docencia

Tabla 41.

Uso de las herramientas tecnológicas, equipos y materiales de apoyo a la docencia

		Totalmente Insatisfecho	%	Poco Insatisfecho	%	Ni satisfecho Ni insatisfecho	%	Poco Satisfecho	%	Totalmente Satisfecho	%
Válidos	Herramientas tecnológicas	11	1,9	19	7,7	70	19,5	167	39,3	97	31,6
	Equipos y materiales de apoyo	8	3,3	21	6,9	74	24,5	162	40,7	99	24,7

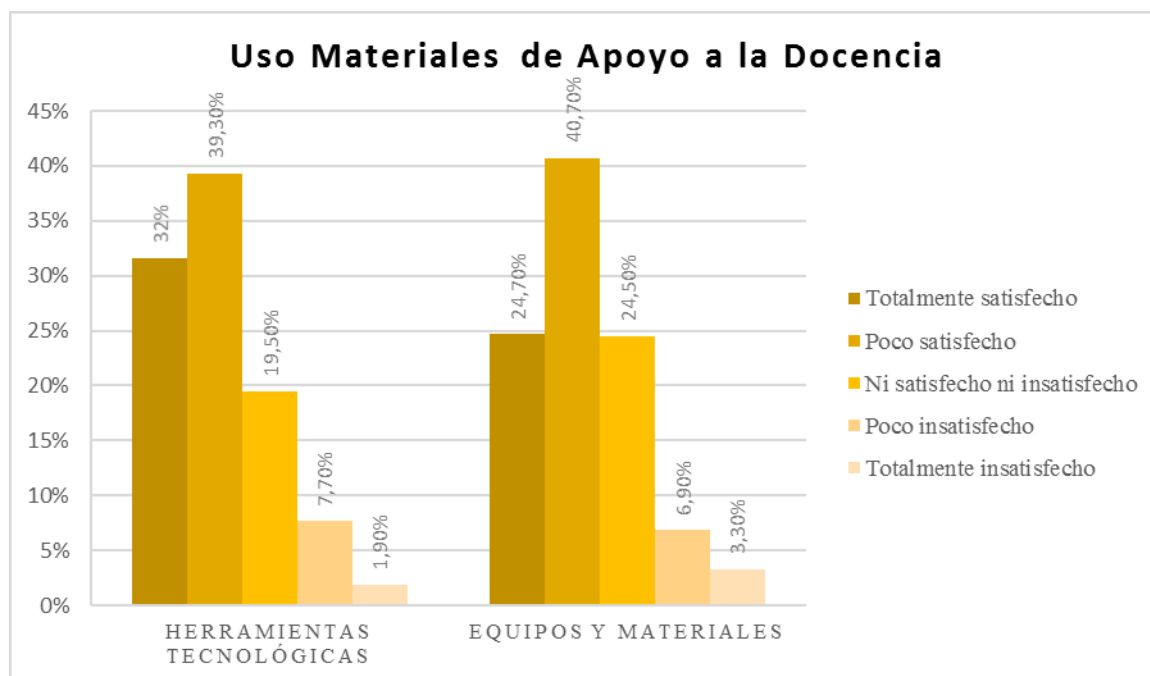


Figura 34. Uso de las herramientas tecnológicas, equipos y materiales de apoyo a la docencia

Los datos encontrados en relación a este ítem, muestran que un 40 % están poco satisfechos, y al mismo tiempo un 29,15% están totalmente satisfechos, por lo tanto, es posible manifestar que el equipamiento y la integración tecnológica son esenciales para el desarrollo efectivo de las actividades académicas e investigativas, lo cual además está garantizado por la LOES, que en el artículo 6 determina que los profesores e investigadores deben tener acceso a las condiciones apropiadas para el ejercicio de la docencia. (LOES, 2010)

Se debe indicar que, si bien ha mejorado sustancialmente el equipamiento tecnológico en las IES consideradas para este estudio, aún existen ciertas carencias en el abastecimiento de insumos y materiales, así como deficiencias en la innovación tecnológica requeridas para atender las necesidades de la comunidad universitaria.

3.6. Análisis Univariado – Investigación

Ítem 38. Comunicación para difundir la oportunidad de participar en proyectos de investigación

Ítem 39. Programas de motivación para la participación en proyectos de investigación

Ítem 41. Vinculación con redes de investigación nacional e internacional

Ítem 42. Difusión de los resultados de la investigación

Ítem 43. Impulsar la transferencia del conocimiento científico, tecnológico a la sociedad

Tabla 42.

Difundir participación proyectos, resultados, motivación, transferencia conocimiento

		Totalmente Insatisfecho	%	Poco Insatisfecho	%	Ni satisfecho Ni insatisfecho	%	Poco Satisfecho	%	Totalmente Satisfecho	%
Válidos	Difundir oportunidad participación proyectos	26	7,1	43	11,8	100	27,5	131	36,0	64	17,6
	Programas de motivación	45	12,4	59	16,2	123	33,8	94	25,8	43	11,8
	Vinculación con redes de investigación	45	12,2	80	22,0	92	25,3	97	26,6	50	13,7
	Difundir resultados de la investigación	45	12,4	57	15,7	101	27,7	108	29,7	53	14,6
	Impulsar transferencia del conocimiento	39	10,7	66	18,1	114	31,3	97	26,6	48	13,2

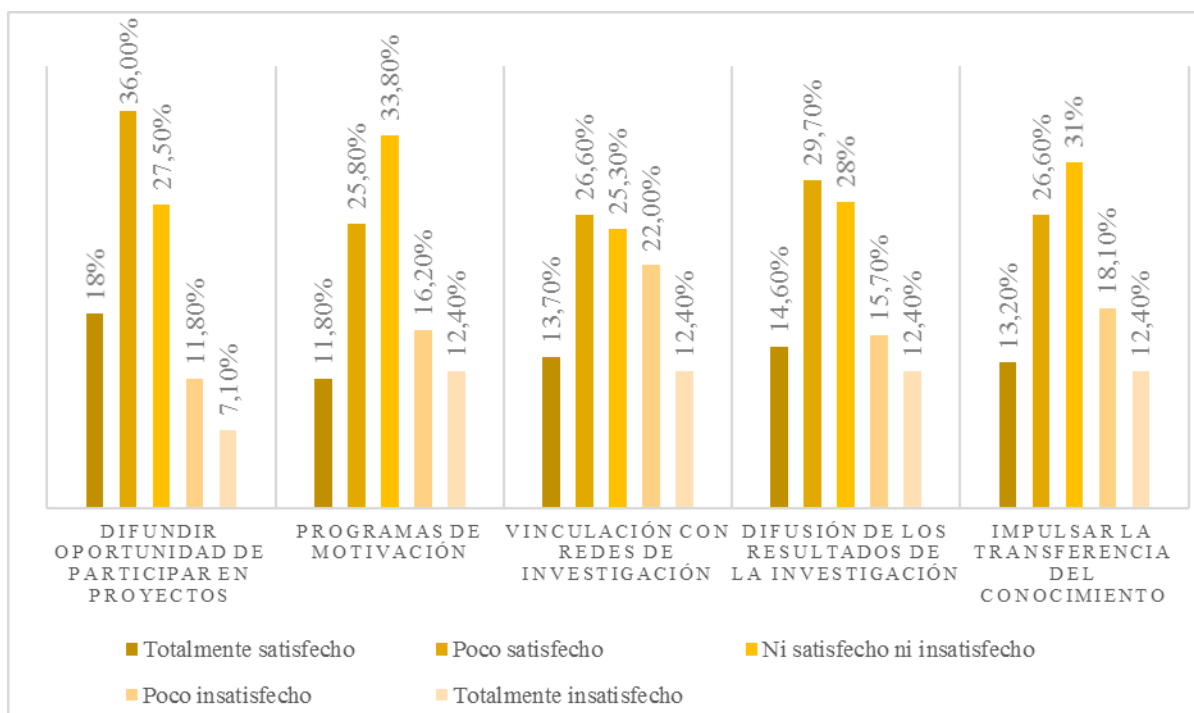


Figura 35. Difusión proyectos, motivación, investigación y transferencia de conocimiento

Con relación a los resultados referentes a las variables de este ítem, se observa que los porcentajes de aquellos que están totalmente satisfechos y los que están poco satisfechos, en forma conjunta corresponden a cerca de la mitad de la muestra; por lo que es posible determinar que esto responde a la existencia de aceptables procesos internos de las IES para la comunicación y convocatoria a los docentes/investigadores para que sean parte de proyectos de investigación.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 37 del Reglamento del Régimen Académico, las IES a partir de “sus fortalezas o dominios académicos, así como desde la especialidad de sus carreras o programas deberán contar con políticas, líneas, programas y proyectos de investigación; los cuales deben guardar correspondencia con los requerimientos, prioridades y necesidades del contexto nacional y local.” (CES, 2019, pág. 18)

Ítem 40. Auspicio y financiamiento para la participación en proyectos de investigación

Tabla 43.

Auspicio y financiamiento para la participación en proyectos de investigación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente insatisfecho	55	15,1
	Poco Insatisfecho	70	19,2
	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	102	28,0
	Poco Satisfecho	92	25,3
	Totalmente Satisfecho	45	12,4
	Total	364	100,0

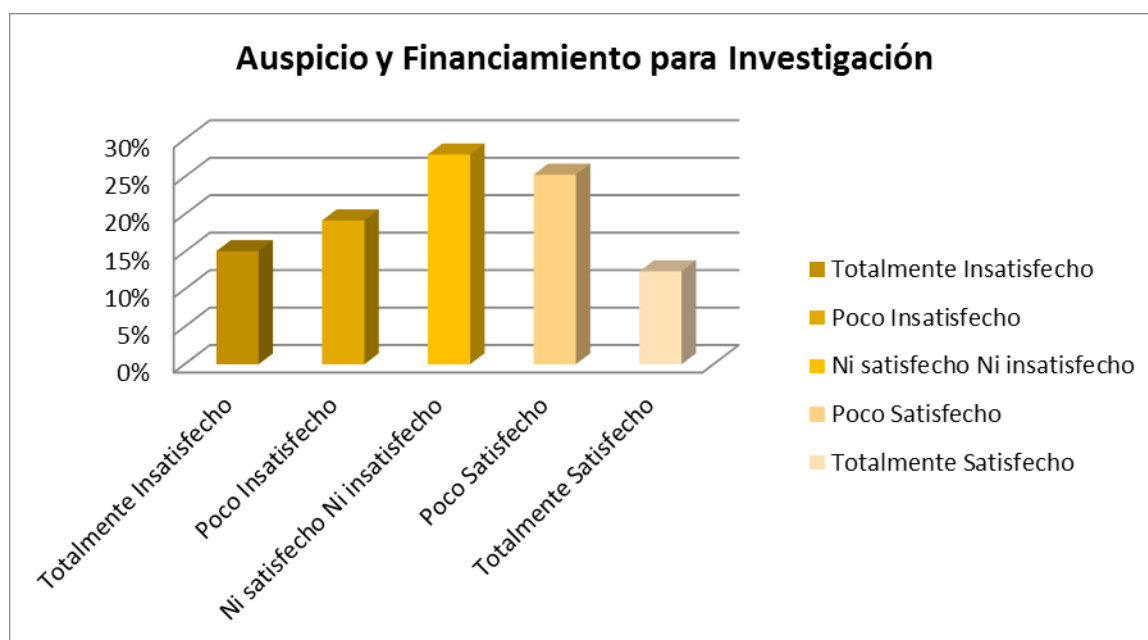


Figura 36. Auspicio y financiamiento para proyectos de investigación

Los resultados en relación a este ítem, muestran que la mayor parte de los encuestados manifiestan una posición neutral, lo cual se puede comprender como el resultado de varios factores específicos, tales como: falta de presupuesto para actividades de investigación, así como el desconocimiento de los canales apropiados para su auspicio; lo cual contrasta con la obligación que tienen las IES para proporcionar financiamiento, auspiciar e impulsar el desarrollo de la investigación, de acuerdo a lo que dispone el Reglamento de Régimen Académico. (CES, 2019)

3.7. Análisis Univariado – Vinculación con la Sociedad

Ítem 44, 45, 46. Participación en procesos de asesoría y consultoría, como instructor en procesos de capacitación, pasantías de actualización profesional

Tabla 44.

Participación en asesoría y consultoría, capacitación, pasantías

		Totalmente Insatisfecho	%	Poco Insatisfecho	%	Ni satisfecho Ni insatisfecho	%	Poco Satisfecho	%	Totalmente Satisfecho	%
Válidos	Participación en asesoría y consultoría	63	17,3	58	15,9	106	29,1	96	26,4	41	11,3
	Participación en capacitación	46	12,6	80	22,0	103	28,3	87	23,9	48	13,2
	Participación en pasantías de actualización profesional	59	16,2	77	21,2	108	29,7	81	22,3	39	10,7

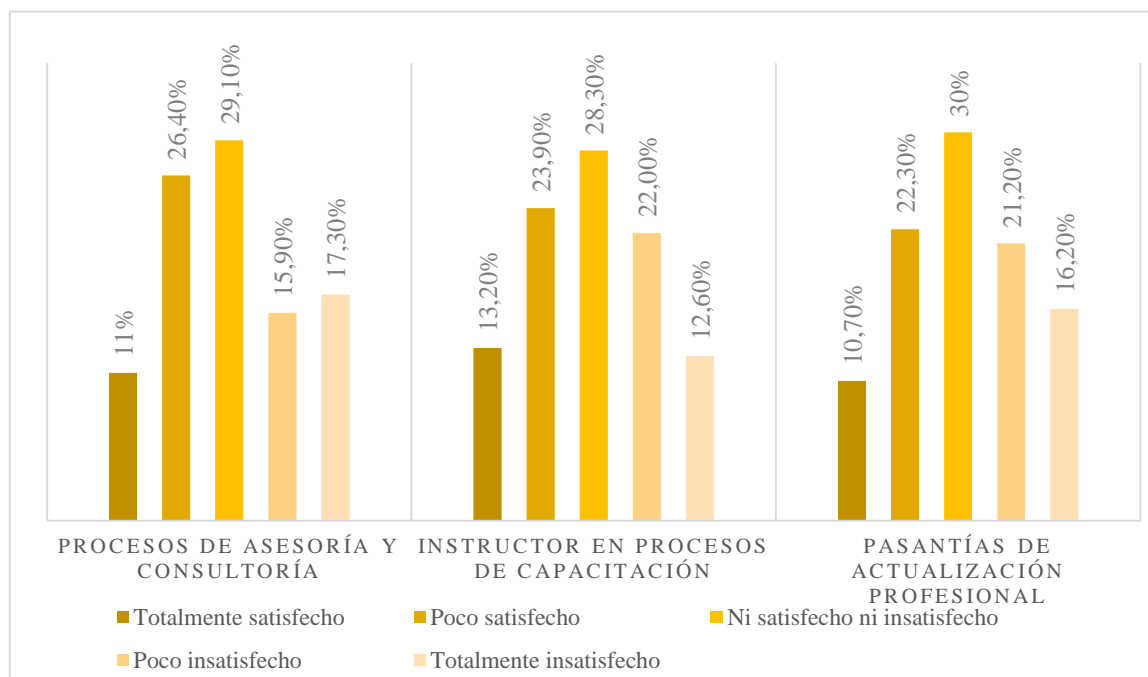


Figura 37. Participación en asesoría y consultoría, capacitación y pasantías

Los resultados del instrumento con un porcentaje cercano al 30 % de toda la muestra reflejan que los encuestados expresan una posición intermedia ni satisfechos ni insatisfechos, lo que sugiere que estas respuestas correspondan a una percepción hacia las políticas institucionales, en relación a cada una de las variables de este ítem.

De conformidad con lo que establece la LOES, el profesor universitario tiene el derecho de “participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento” (LOES, 2010), asimismo se lo considera instructor de educación continua, a través de la participación en procesos de capacitación y actualización de conocimientos, desarrollo de metodologías de aprendizaje y diseño curricular e investigación, que, por otra parte, son obligatorias para todo el personal docente. (CES, 2012)

Ítem 47. Condición del estudiante acerca de los programas de vinculación con la sociedad

Tabla 45.

Participación estudiantes en programas de vinculación con la sociedad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Totalmente insatisfecho	39	10,7
	Poco Insatisfecho	57	15,7
	Ni Satisfecho Ni Insatisfecho	129	35,4
	Poco Satisfecho	91	25,0
	Totalmente Satisfecho	48	13,2
	Total	364	100,0

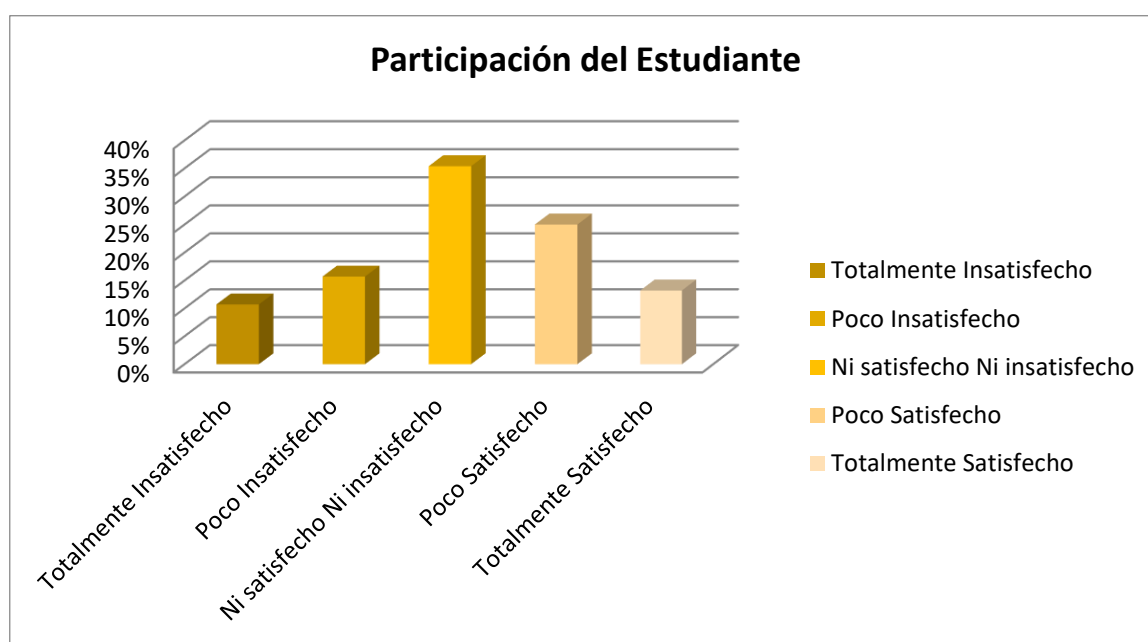


Figura 38. Participación de los estudiantes en programas de vinculación con la sociedad

Los resultados de la investigación muestran que un 35,4 % de los encuestados expresan una posición neutral, de lo cual se puede entender que el personal de profesores tiene la percepción de que un gran número de estudiantes no participan en los programas de vinculación con la sociedad por una motivación personal verdadera, sino que simplemente lo hacen porque existe la obligatoriedad de cumplir ciertos requisitos reglamentarios de las IES. Sin embargo, cabe señalar

que existe un grupo reducido de estudiantes que participan activamente en programas de integración con la sociedad.

3.8. Análisis cualitativo

El análisis cualitativo se lo realiza en base en la información recogida mediante una entrevista, a docentes investigadores que desempeñan actividades de gestión y dirección académica, la cual fue diseñada de conformidad con los resultados del análisis descriptivo; es así, que los ítems de este instrumento permiten complementar la visión sistémica de la realidad que vive el docente universitario. Las herramientas utilizadas para este análisis son el software informático Atlas.ti 7, y la hermenéutica para su interpretación.

Tabla 46.

Docentes entrevistados

N.º	Universidad	Nombre	Cargo
1	Universidad Técnica de Ambato	Ing. Diana Carolina Coello Fiallo, PhD.	Directora de investigación y desarrollo/ Docente investigadora
2	Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	Ing. Darío Roberto Bolaños Guerrón, PhD.	Coordinador maestría de investigación en Ingeniería Civil/ Docente investigador
3	Universidad Central del Ecuador	Mg. Diego Marcelo Mantilla Garcés	Coordinador de investigación y divulgación científica/ Docente investigador
4	Escuela Politécnica Nacional	Msc. Jaime Luis Cadena Echeverría	Sub decano de la Facultad de Administración
5	Universidad de Cuenca	Ing. Santiago Patricio Torres Contreras, PhD.	Miembro del Consejo de Investigación/ Docente Investigador
6	Escuela Superior Politécnica de Chimborazo	Ing. María Rafaela Viteri Uzcategui, PhD.	Presidente de comité de bioética institucional/ Docente investigadora
7	Escuela Politécnica del Litoral	Msc. Ing. Daniel Omar Garcés León	Coordinador de Investigaciones/ Docente Investigador

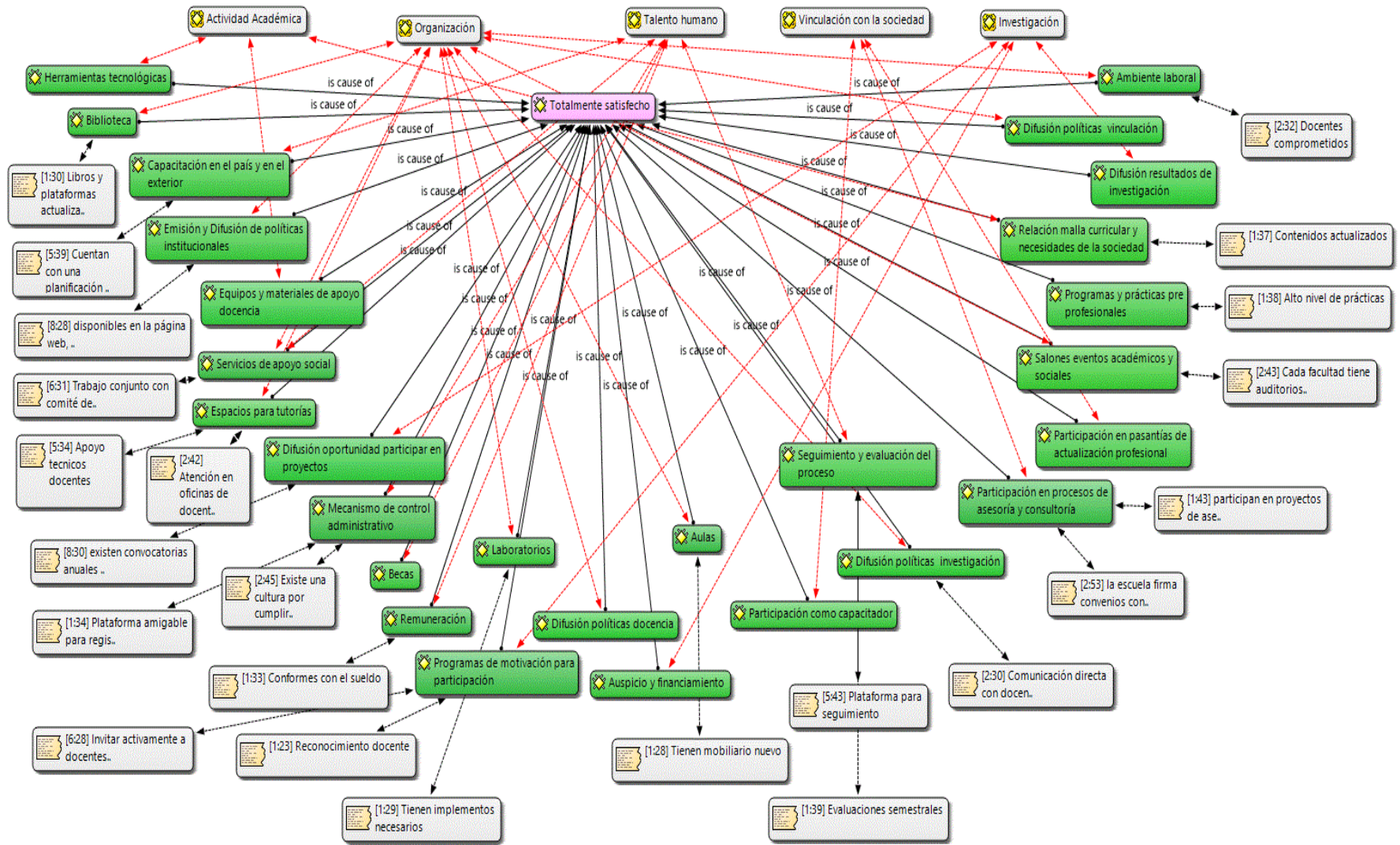


Figura 39. Análisis Cualitativo totalmente satisfecho

En la figura 39 se evidencia que la mayoría de los docentes entrevistados se encuentran totalmente satisfechos, relaciona su percepción con la parte física de la institución, destacándose las aulas, laboratorios, biblioteca, salones para eventos académicos y sociales. En referencia a las actividades sustanciales de la universidad, aspectos importantes como la emisión y difusión de políticas se circunscriben también bajo esta condición, al igual que programas que crean el ambiente motivacional que incentiva la participación en proyectos de investigación y vinculación. El seguimiento y evaluación del proceso académico, pertinencia de la malla curricular con las necesidades de la sociedad también son parte de esta posición, esto se explica en el hecho de que quienes responden en tal sentido han ejercido funciones sustantivas de las IES, por tanto, es evidente que se encuentran trabajando hacia la excelencia académica.

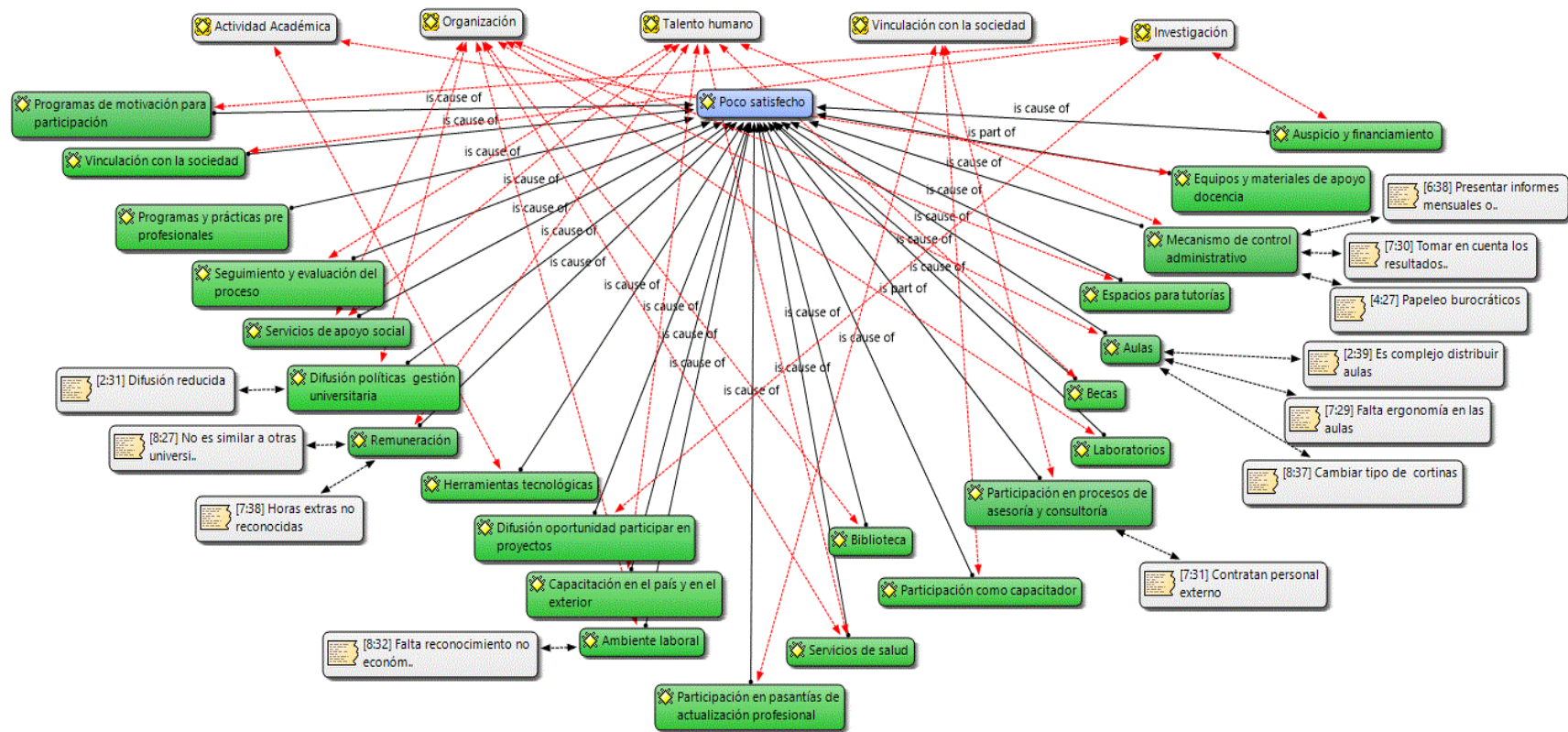


Figura 40. Análisis Cualitativo poco satisfecho

La Figura 40 muestra diferentes aspectos en los cuales los docentes entrevistados tienen cierta inconformidad, como los espacios para tutorías, servicios de salud, así como también con los mecanismos de control administrativo, principalmente el exceso de registros de asistencia; considerados como procesos que no agregan valor y atentan contra la libertad de cátedra.

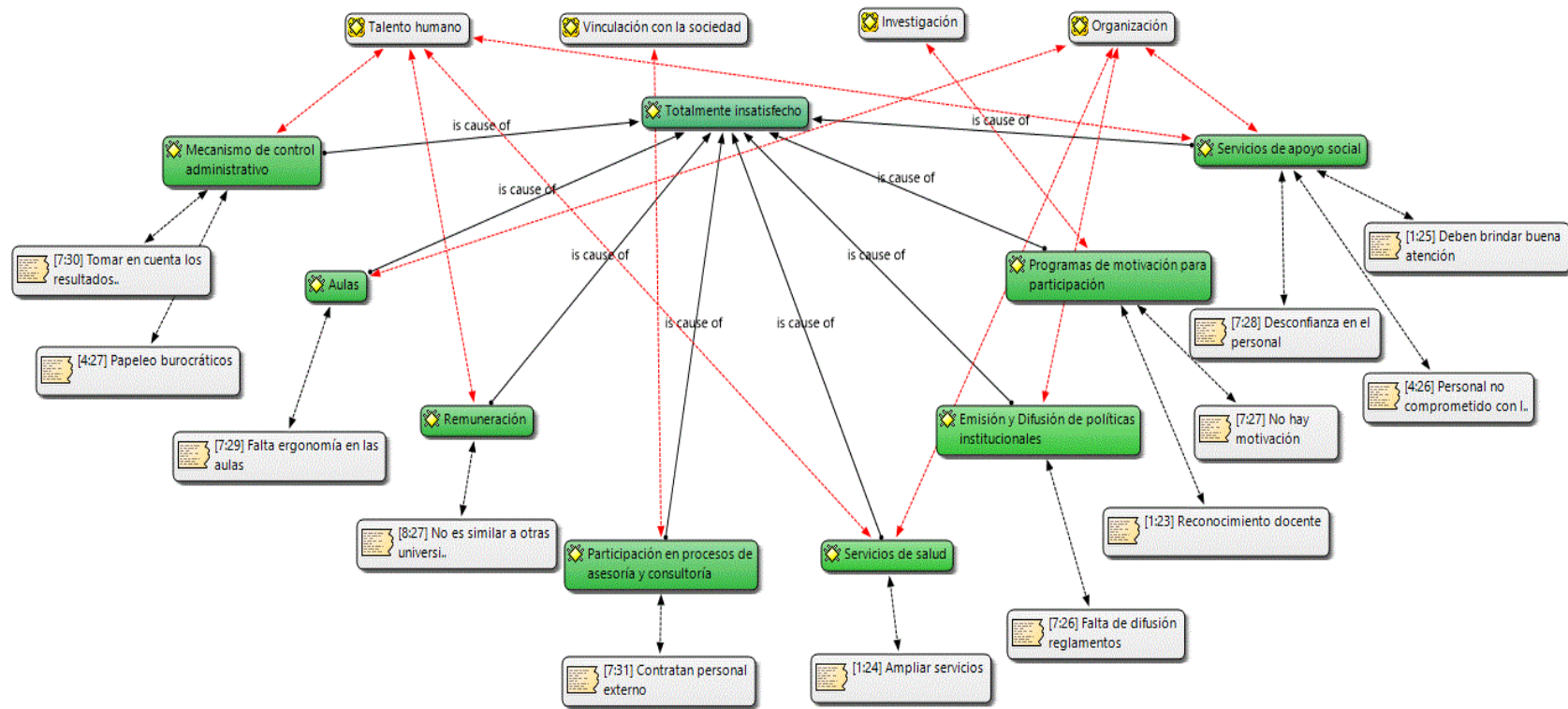


Figura 41. Análisis Cualitativo totalmente insatisfecho

La Figura 41 muestra los resultados en cuanto a los criterios de los docentes que se encuentran totalmente insatisfechos, principalmente con el servicio de apoyo social que brindan las IES, inconformidad con las aulas, nula participación en procesos de asesoría y consultoría; la responsabilidad es compartida y se circunscribe en la falta de interés por adquirir información por parte de los docentes y la poca importancia que le concede la universidad a estos aspectos que son parte del clima organizacional.

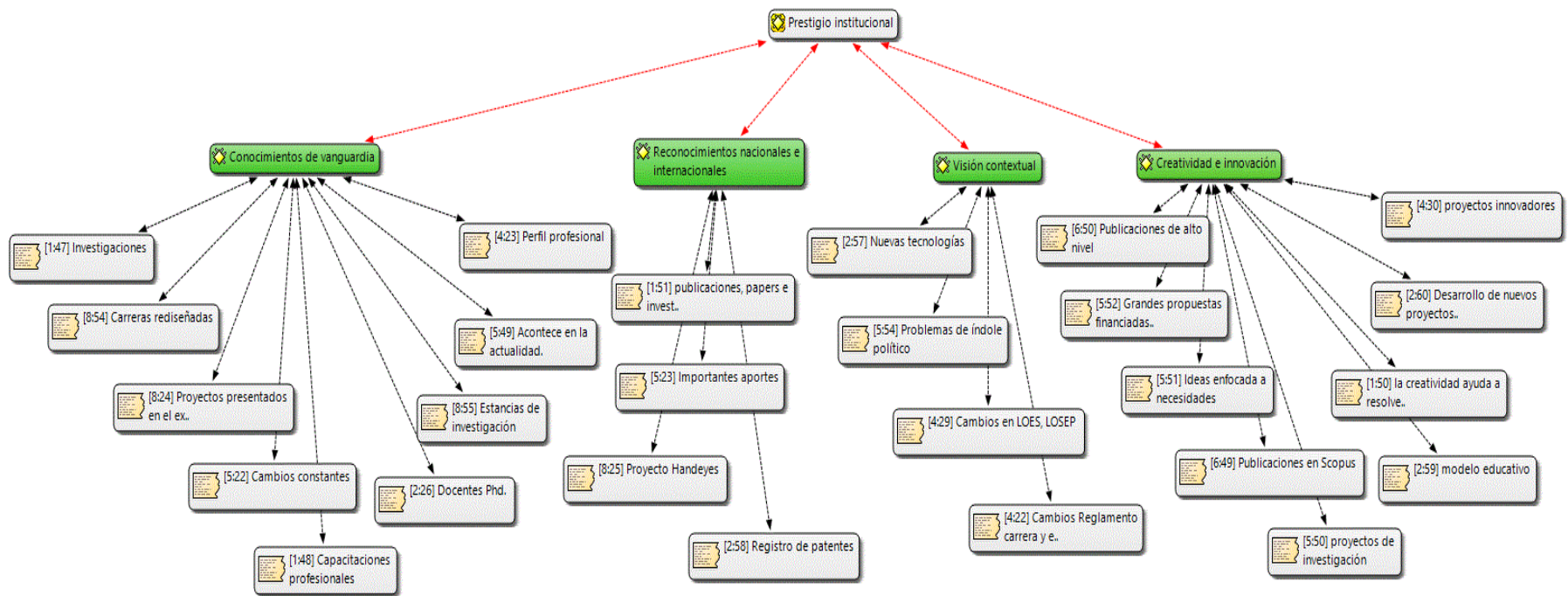


Figura 42. Análisis Cualitativo prestigio Institucional

Con el objeto de confirmar la selección de las Universidades que son parte de la presente investigación, aprovechando el criterio de expertos en las actividades sustantivas de las IES, mediante la información obtenida se pudo evidenciar que existen factores comunes que visibilizan el prestigio enfocado en el conocimiento de vanguardia.

En cuanto a reconocimientos nacionales e internacionales, las investigaciones que efectúan las universidades a través de su producción científica como publicaciones, libros o patentes, entre otras, han tenido gran impacto en la sociedad del conocimiento, consiguiendo así trascender a nivel mundial, como por ejemplo el proyecto HandEyes y el desarrollo de piel para procesos curativos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a nivel nacional se han realizado aportes relacionados con la gripe porcina de la Universidad Politécnica del Litoral, el registro de 16 patentes durante el año 2019 de la Escuela Politécnica Nacional; todo esto es un referente para el posicionamiento de la universidad.

La creatividad vista como una habilidad mental propia del ser humano, desde la visión del entrevistado, no es asumida en forma integral porque su desarrollo se condiciona por la incidencia del sistema educativo, la sociedad y principalmente por la familia. El desarrollo de la creatividad provee originalidad, flexibilidad, fluidez para encontrar soluciones a problemas de carácter social y el docente ofrece conocimientos, conductas y valores para contribuir con la capacidad creativa del estudiante, siendo estos aspectos no proyectados a cabalidad conforme a su condición.

3.9. Resumen de los análisis cuantitativo y cualitativo

Ítem	Factores	Totalmente satisfechos		Poco satisfechos		Ni satisfecho ni insatisfecho		Totalmente insatisfecho	
		ACT	ACL	ACT	ACL	ACT	ACL	ACT	ACL
	Organización								
1	Emisión de políticas para normar la investigación		X	X					
2	Emisión de políticas para normar la actividad de vinculación con la comunidad.		X	X					
3	Emisión de políticas para normar la gestión de la universidad.		X	X					
4	Difusión de políticas para la actividad docente		X	X					
5	Difusión de políticas para la actividad de investigación		X	X					

CONTINÚA



6	Difusión de políticas para la actividad de vinculación con la comunidad		X	X					
7	Difusión de políticas para la gestión de la universidad		X	X					
8	Difusión de políticas para normar la actividad académica		X	X					
9	Ambiente laboral en el que se ejerce la docencia.		X	X					
10	Garantía de la permanencia y continuidad del docente de la universidad.		X	X					
11	Servicios de salud			X	X				
12	Servicios de apoyo social			X					X
13	Aulas		X	X					
14	Laboratorios		X	X					
15	Biblioteca		X	X					
16	Espacios para tutorías			X	X				
17	Salones para eventos académicos		X	X					
18	Salones para eventos sociales y culturales		X	X					
19	Canchas deportivas	X	X						
20	Espacios verdes.	X	X						
Talento humano									
21	Remuneración que percibe en el ejercicio de la actividad docente.		X	X					
22	Remuneración que percibe por trabajos de investigación		X					X	
23	Remuneración por trabajos de vinculación con la comunidad		X					X	
24	Remuneración que percibe por direcciones y codirecciones de tesis.		X					X	
25	Mecanismos de control administrativo			X	X				
26	Becas		X			X			
27	Capacitación en el país		X	X					
28	Capacitación en el exterior		X					X	
29	Estabilidad Laboral		X	X					
30	Formación y capacitación para el ejercicio docente		X	X					
31	Formación y capacitación para el ejercicio profesional		X	X					
Actividad académica									
32	Relación entre la malla curricular y las necesidades de la sociedad.		X	X					
33	Relación entre la oferta de carrera y las necesidades de la sociedad.		X	X					
34	Programas y prácticas pre profesionales.		X	X					
35	Seguimiento y evaluación del proceso académico.		X	X					
36	Uso de las herramientas Tecnológicas.		X	X					

CONTINÚA



37	Equipos y materiales de apoyo a la docencia.		X	X					
	Investigación								
38	Comunicación para difundir la oportunidad de participar en proyectos de investigación.		X	X					
39	Programas de motivación para la participación en proyectos de investigación.					X			X
40	Auspicio y financiamiento para la participación en proyectos de investigación.		X			X			
41	Vinculación con redes de investigación nacional e internacional.		X	X					
42	Difusión de los resultados de la investigación.		X	X					
43	Impulsar la transferencia del conocimiento científico, tecnológico a la sociedad.		X			X			
	Vinculación con la sociedad								
44	Participación en procesos de asesoría y consultoría.		X			X			
45	Participación como instructor en procesos de capacitación.		X			X			
46	Participación en pasantías de actualización profesional.		X			X			
47	Condición del estudiante acerca de los programas de vinculación con la sociedad.		X			X			
ATC:	Análisis Cuantitativo / ATL: Análisis Cualitativo								

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones del análisis descriptivo

De acuerdo con los resultados obtenidos, respecto al análisis cuantitativo, se puede afirmar que existe poca satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Pública Ecuatoriana, generada principalmente por factores de higiene de las IES.

A partir de los resultados, se encuentra que el criterio de poca satisfacción ocupa la mayor parte de observaciones en cuanto a varios aspectos específicos dentro de las dimensiones de organización, talento humano, actividad académica e investigación.

- La poca satisfacción dentro de la dimensión organización engloba: la emisión y difusión de políticas en todas las áreas relacionadas con las actividades esenciales de la universidad, servicios de salud y apoyo social, ambiente laboral e infraestructura física como aulas, laboratorios salones para eventos. Esto responde a que los organismos que tienen poder de decisión dan mayor importancia a las actividades sustantivas, dejando de lado la permanencia y desarrollo integral del docente.
- Con relación a la dimensión de talento humano los factores que causan la mencionada condición, se relacionan con la remuneración percibida en el ejercicio de la actividad docente, falta de incentivos, escasos programas de capacitación y actualización, estabilidad laboral y mecanismos de control administrativo. En el grupo objetivo es borrosa la

transición de la configuración del comportamiento hacia el empoderamiento sustentado en la identidad con la organización, por tanto, los docentes presentan una actitud conductista.

- La actividad académica considerada como una dimensión que conjuga aspectos relacionados con la malla curricular y oferta académica, seguimiento y evaluación del proceso académico, participación, perfeccionamiento pedagógico, limitaciones de orden tecnológico e insumos de apoyo a la docencia. Los docentes consideran que el modelo educativo debe responder a los requerimientos de la sociedad, mismos que deben dar respuesta a las características del conocimiento de vanguardia.
- En la dimensión de investigación la causa principal responde a la percepción de la participación con redes nacionales e internacionales y difusión de los resultados de investigación. Este dilema se genera principalmente por la necesidad de emitir y difundir políticas para comunicar y motivar al docente a la participación en proyectos de investigación, así como contar con redes de conectividad que permitan el despliegue del conocimiento científico hacia las comunidades de investigación y educación, contribuyendo al desarrollo local, nacional, regional e internacional.

Si bien es cierto en el análisis cuantitativo se impuso la presencia de respuestas enfocadas a la poca satisfacción, es importante también conocer el criterio neutral de ni satisfecho ni insatisfecho con relación en varios parámetros de las dimensiones de investigación entre los que se puede mencionar: motivación para la participación en proyectos de investigación, auspicio y financiamiento para proyectos de investigación, transferencia del conocimiento científico y tecnológico.

Mientras que en la dimensión de vinculación con la comunidad se menciona: participación en asesoría y consultoría, instructor en procesos de capacitación, pasantías de actualización profesional, condición del estudiante en programas de vinculación con la sociedad.

- Lo que se entiende como una consecuencia de los deficientes sistemas de comunicación, el desinterés de los propios docentes por informarse acerca de las actividades mencionadas y la falta de definición de políticas.
- Igualmente, el criterio de total insatisfacción se sustenta en observaciones en la dimensión de talento humano, específicamente en el reconocimiento económico que deberían percibir por trabajos de investigación, vinculación con la comunidad, así como también por concepto de direcciones y codirecciones de tesis. Al estar constante en el Reglamento de Carrera y Escalafón del docente e investigador del Sistema de Educación Superior como actividades de docencia, el reconocimiento es parte de la remuneración que recibe el docente.
- Se observa que el criterio de total satisfacción está relacionado fundamentalmente a la disponibilidad de canchas deportivas y espacios verdes pertenecientes a la dimensión de organización; mismos que generan en el individuo un estado de relajación enmarcado en el desarrollo integral del ser humano.
- Finalmente, con relación a las hipótesis formuladas, para el análisis cuantitativo se acepta la hipótesis alterna “H₃” haciendo referencia a que “los docentes de la universidad pública ecuatoriana se encuentran poco satisfechos laboralmente “es decir los factores de higiene influyen en la situación laboral del docente haciendo que la mayoría adopte esta posición.

4.2. Conclusiones del análisis cualitativo

- Con base en los resultados obtenidos de este análisis, se puede afirmar que los entrevistados están totalmente satisfechos frente a factores externos que son parte de la dimensión organización a excepción de servicios de salud, apoyo social y espacios para tutorías. Con relación a la dimensión de talento humano el ítem de control administrativo es el que genera una relación inversa a la posición indicada. La actividad académica, investigación y vinculación que constituyen la razón de ser de la IES es concebida como el motor que guía hacia el conocimiento de vanguardia.
- A su vez los docentes investigadores muestran poca satisfacción respecto a servicios de salud, espacios para tutorías, así como también con los mecanismos de control administrativo, en los que se debe prestar mucha atención para la mejora de estos servicios y del control administrativo.
- Para totalmente insatisfechos en el presente análisis se identificaron los servicios de apoyo social y programas de motivación para la participación en proyectos de investigación, factores que deben ser atendidos en forma prioritaria con el propósito de no impactar en el clima laboral.
- El prestigio institucional lo han adquirido las universidades públicas con el tiempo en base a una historia de éxitos y logros, se visibiliza factores externos comunes enfocados al conocimiento de vanguardia junto al reconocimiento nacional e internacional a través de la creatividad e innovación enmarcado en una visión contextual para ir por un camino de excelencia.

4.3. Recomendaciones

- La prevalencia de niveles de poca satisfacción laboral en aspectos clave para la gestión de las IES, hace necesario del diseño, estructuración y ejecución de un plan de estrategias y acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de la situación laboral actual para los profesores universitarios, con el involucramiento tanto de directivos, pares, administrativos del cuerpo docente en forma abierta, libre y democrática.
- Para superar la condición actual de los docentes que se encuentra poco satisfechos dentro de la dimensión organización, se recomienda ejecutar estrategias que impacten positivamente en el clima laboral.
- Para la dimensión de talento humano se sugiere implementar un programa de capacitaciones que fortalezcan las competencias de los docentes enfocados a impartir conocimientos de vanguardia; así mismo se debe definir políticas claras e incluyentes, donde se promueva el reconocimiento de los méritos y esfuerzos del ejercicio docente.
- Se recomienda para la dimensión actividad académica realizar un rediseño de la malla y oferta académica que responda a las necesidades del sector empresarial y de la sociedad en general.
- En la dimensión de investigación se sugiere que las instituciones de educación superior apoyen en las actividades de investigación con el propósito de cumplir con una de las actividades sustantivas de la educación superior para generar y transferir conocimiento.
- En la dimensión de vinculación con la comunidad, se sugiere generar proyectos en red, que respondan a las necesidades de una sociedad que con justa razón requiere ser atendida.
- La posición de ni satisfecho ni insatisfecho configura una perspectiva neutral en cuanto a un conjunto de aspectos de relevancia para el proceso aprendizaje – enseñanza; por lo cual,

considerando los factores que lo producen, es necesario reconocer las capacidades, a través de un plan de carrera para impulsar la participación activa que deviene del compromiso con la actividad académica y organización.

- Se recomienda preservar los espacios físicos destinados para la recreación y la práctica deportiva en beneficio de la salud mental y física de la comunidad universitaria.
- Con referencia a la total insatisfacción, se ha observado que está principalmente vinculada a la remuneración percibida en el ejercicio de la docencia, por lo cual, se recomienda impulsar la discusión interna para presentar alternativas que permitan el reconocimiento efectivo a las labores de la docencia, investigación y vinculación, desarrolladas en el ámbito de la educación superior.

CAPÍTULO V

5. Propuesta

A continuación, se presenta la matriz que contiene una propuesta de estrategias, con ellas se pretende pasar de la condición de poco satisfecho a satisfecho de los docentes de la universidad pública ecuatoriana, tratando de mitigar los efectos negativos de los factores externos identificados mediante al análisis cuantitativo y cualitativo.

Dimensiones	Objetivos	Estrategias	Tácticas
Organización	Adoptar una tendencia de mejora en la organización, mediante la atención prioritaria de los factores de higiene.	Propiciar un ambiente motivacional que sustente un clima organizacional positivo.	<p>T1. Fortalecer las redes y sistemas de comunicación.</p> <p>T2 Mejorar los servicios de salud y apoyo social</p> <p>T3 Fomentar normas de convivencia</p> <p>T4. Canalizar programas de mantenimiento y modernización de la infraestructura de la IES.</p>
Talento Humano	Alcanzar el desarrollo armónico del docente.	E1. Fortalecer el talento humano mediante la formación integral.	<p>T1. Apoyar el crecimiento personal y profesional mediante la capacitación nacional e internacional</p> <p>T2. Crear un ambiente motivacional que impulse el empoderamiento del docente</p>

CONTINÚA



				T3. Propiciar el reconocimiento mediante el diseño de un plan de incentivos que permita al docente tener una vida digna
Actividad Académica	Fortalecer las actividades de enseñanza - aprendizaje para vincular la academia con la sociedad.	Propiciar el involucramiento de la empresa en el desarrollo curricular.		<p>T1. Rediseñar las mallas curriculares que respondan a la demanda social.</p> <p>T2 Capacitar en técnicas para la producción y transferencia del conocimiento</p> <p>T3. Capacitar en las nuevas tendencias pedagógicas</p>
Investigación	Fomentar la actividad investigativa, mediante políticas para la generación y difusión del conocimiento científico.	E1. Estimular la participación en proyectos de investigación .		<p>T1. Impulsar convenios para el desarrollo de proyectos interdisciplinarios.</p> <p>T2. Propiciar la participación en redes de investigación nacionales e internacionales</p> <p>T3. Concienciar sobre la necesidad del desarrollo de una cultura de investigación</p>
Vinculación con la sociedad	Promover la participación activa entre academia, estado, sector productivo y sociedad en general.	E1. Fortalecer el trabajo cooperativo y solidario de los representantes de la academia y sociedad.		<p>T1. Estimular el diseño de proyectos de vinculación que brinden ayuda oportuna a través de propuestas innovadoras</p> <p>T2. Participar en eventos informativos sobre alianzas público – privadas para el desarrollo de proyectos de vinculación que conlleven a mejorar la calidad de vida de grupos vulnerables de la sociedad.</p>

BIBLIOGRAFÍA

- Jaik Dipp, A., Tena Flores, J. A., & Villanueva Gutiérrez, R. (18 de Agosto de 2014). Satisfacción Laboral y Compromiso Intitucional de los docentes de posgrado . *Revista electrónica diálogos educativos* (19), 119-130. Obtenido de https://www.google.com/search?q=SATISFACCI%C3%93N+LABORAL+Y+COMPROMISO+INSTITUCIONAL+DE+LOS+DOCENTES+DE+POSGRADO&rlz=1C1WPZA_enEC717EC717&oq=SATISFACCI%C3%93N+LABORAL+Y+COMPROMISO+INSTITUCIONAL+DE+LOS+DOCENTES+DE+POSGRADO&aqs=chrome..69i57j0.778j0j7&sourc
- Álvarez, D. (2015). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Portal de revistas Ulima*, 49-97. Obtenido de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/913>
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., & Espinoza Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Resvista Espacios*, 39(2), 1-20. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n02/18390201.html>
- Carmona Lavado, A., & Leal Millán, A. (1998). La Teoría de los dos Factores en la satisfacción del cliente. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 4(1), 53-80. Obtenido de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/78838/la_teor%C3%ADa_de_los_dos_factores_en_la_satisfacci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CES. (2012). *reglamento de carrera y escalafon de profesor e investigador del sistema de educación superior*. Obtenido de Consejo de Educación Superior: http://www.ces.gob.ec/doc/historico_LOTAIP/LOTAIP2015/Anexos/reglamento%20de%20carrera%20y%20escalafon%20del%20profesor%20e%20investigador%20del%20sistema%20de%20educacion%20superior.pdf
- CES. (2019). *Reglamento de regimen académico* . Obtenido de Reglamento de regimen académico : [/Downloads/REGLAMENTO%20DE%20REGIMEN%20ACADEMICO%20\(2\).pdf](/Downloads/REGLAMENTO%20DE%20REGIMEN%20ACADEMICO%20(2).pdf)
- Elosua Olliden, P. (2009). ¿Existe vida más allá del SPSS? Descubre R. *Psicothema*, 21(4), 652-655. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711895025.pdf>
- Flores, M., Manzanero, C., & López, S. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de una universidad ecuatoriana . *Analítika revista de Análisis Estadístico*, 7, 23-30. Obtenido de Dialnet-FactoresQueInfluyenEnLaSatisfaccionLaboralDeUnaUni-5004583.pdf
- Greenberg & Baron. (2003). *Comportamiento en las organizaciones: comprender y gestionar el lado humano del trabajo*. Oklahoma: Pearson. Obtenido de <https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Greenberg-Behavior-in->

Organizations-Understanding-and-Managing-the-Human-Side-of-Work-8th-Edition/PGM190675.html

- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F: Mc GrawHill.
- Herrera, G. (2017). *Ciencias Sociales Blog creado con el objetivo de presentar guías y material de apoyo para los procesos de investigación científica en ciencias sociales*. Obtenido de investigacionespe.blogspot.: <http://investigacionespe.blogspot.com/p/videos-tutoriales.html>
- Herzberg, F. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Obtenido de Psicología Empresarial ,Teoría de los dos factores de Herzberg: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>.
- Jerome, N. (Marzo de 2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, págs. 39-45. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/b0bc/c8ca45193eaf700350a8ac2ddfc09a093be8.pdf>
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento:Técnicas y Metodología* . México: Interamericana de Ediciones .
- Llauradó, O. (12 de Diciembre de 2014). *Netquest*. Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla>
- Locke. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behaviour & Human Performance*, 2(3), 157-189. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507368900044>
- Locke. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Abril de 1991). A Theory of Goal Setting & Task Performace. *The Academy of management Review*, 16(2), 132-135.
- LOES. (12 de Octubre de 2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/>: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf
- LOES. (10 de Agosto de 2018). *Ley Orgánica de Educación Superior _LOES*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/>: <https://usgn.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2019/06/LoesReformatoria.pdf>
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de Mercados*. México: Pearson Educación.
- Martínez, R. J. (2018). La universidad como comunidad: universidades promotoras de salud.Informe SESPAS 2018. *Gac Sanit*, SI(32), 86-91. doi:10.1016

- Maslow, A. H. (1954). Motivación y personalidad. *Psychoanalytic Electronic Publishing*, págs. 447-448. Obtenido de <https://www.pep-web.org/document.php?id=PAQ.024.0447A>
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. *Management Review, American Management Association*, 2, 6-15. Obtenido de <https://www.kean.edu/~lelovitz/docs/EDD6005/humansideofenterprise.pdf>
- Montalvo, R. (2014). La vulneración a los límites de la potestad reglamentaria en Ecuador. *LAW REVIEW, I(2)*, 40-49. Obtenido de https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/lawreview/Documents/edicion002/law_review_articulo_004.pdf
- Morales & Barragán. (2014). Psicología de las emociones positivas : Generalidades y beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(1), 103-118. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29232614006.pdf>
- Moreno, G. (12 de Abril de 2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), págs. 57-67. Obtenido de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37757311/7157-67-1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dtalento_de_organizacion.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190912%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws
- Nunes, P. (11 de Noviembre de 2017). *Teoría de la Equidad*. Obtenido de gestion/teoria-la-equidad: <https://know.net/es/cieeconcom/gestion/teoria-la-equidad/>
- Orellana, E. (25 de julio de 2017). *¿Qué son las categorías universitarias?* . Obtenido de <http://blog.alau.ec/categorias-universitarias-en-el-ecuador/>
- Parra Romero, J. C. (2011). *teoria_x_e_y_teoría_z*. Obtenido de [teoria_x_e_y_teoría_z](https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teoría_z.pdf): https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teoría_z.pdf
- Pérez Porto , J., & Merino, M. (2014). *Definición de Patriarcado*. Obtenido de definicion.de/patriarcado/: <https://definicion.de/patriarcado/>
- Pujol & Colis. (2016). Satisfacción laboral en Docentes Universitarios: Medición y estudios de variables influyentes. *REDU (revista de docencia Universitaria)*, 14 (2), 261-292. Obtenido de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5974>
- Romero Bermúdez, & Días Camacho. (2010). El uso del diagrama causa-efecto en el análisis de casos. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Mexico)*, XL(3-4), 127-142. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/270/27018888005.pdf>
- Rueda, C. (Mayo de 2010). *Conceptos Básicos en Investigación*. Obtenido de [Conceptos Básicos en Investigación](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/conceptos.pdf): <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/conceptos.pdf>

Sahin, F. (2012). "The mediating effect of leader-member exchange on the relationship between Theory X and Y management styles and effective commitment: A multilevel analysis." . *Journal of Management and Organization*, 159–174.

Skinner. (1972). *Beyond freedom and dignity*. New York: Vintage Books.

Surdez, Magaña & Sandoval. (Enero-marzo de 2015). Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. *sciencedirect perfiles educativos*, 17(147), 103-125. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pe.2013.09.001>

Vértice, S. P. (2008). *Retribución de Personal*. España: Vértice.