ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Pérez Luis, Zagalaz María y González Carmen (2020)
CALIDAD DE VIDA LABORAL Y GESTIÓN DE FORMACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR
www.revistaorbis.com / núm. ESPECIAL INTERNACIONAL (año 16) 35-47

QUALITY OF WORK LIFE AND TRAINING MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y GESTIÓN DE FORMACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR







Pérez, Luis

Zagalaz, María

González, Carmen

RESUMEN
El objetivo del estudio es analizar la Calidad de Vida Laboral (CVL) y los indicadores de gestión de formación (GF) de profesores de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH). El fundamento es la Teoría Psicológica de CVL y Calidad Total. El tipo de investigación es analítica; la metodología es cuantitativa, con diseño no experimental de tipo transversal. Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario CVP-35 y cuestionario (GF) a una muestra de 251 profesores. Los resultados obtenidos muestran correlación entre los factores estudiados. Se concluye que, a más carga de trabajo menos valoran la gestión de formación y viceversa.
Palabras Clave: Calidad de vida laboral, indicadores de gestión de formación, profesores universitarios.

ABSTRACT
The objective of the study is to analyze the Quality of Work Life (CVL) and the training management indicators (GF) of teachers from the National University of Chimborazo (UNACH). The foundation is the Psychological Theory of CVL and Total Quality. The type of investigation is analytical; the methodology is quantitative, with a non-experimental cross-sectional design. Two instruments, the CVP-35 questionnaire and the questionnaire (GF), were applied to a sample of 251 teachers. The results obtained show a correlation between the factors studied. It is concluded that the more workload the less they value training management and vice versa.
Keywords: Quality of work life, training management indicators, university professors.

Fecha de recepción: mayo 2020
Fecha de aprobación: julio 2020

DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.8404613

[1] Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Profesor en la Carrera de Pedagogía de las Ciencias Experimentales: Matemática y Física. Correo electrónico: lperez@unach.edu.ec. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3540-6997
[2] Universidad de Jaén, España. Catedrática e investigadora en el Área de Didáctica de la Expresión Corporal. Correo electrónico: Izagalaz@ujaen.es ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6044-8569
3 Universidad de Oviedo, España. Profesora Titular e Investigadora en el Departamento de Ciencias de la Educación, Didáctica de la Expresión Corporal. Correo electrónico: gmcarmina@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8349-7494

INTRODUCCIÓN

En el contexto amplio de educación, uno de los componentes del sistema educativo es el nivel superior, en ese escenario se forman los nuevos profesionales que se aspira entren al mercado laboral. Por lo tanto los egresados de estas instituciones deben poseer competencias profesionales para dar respuestas a los cambios y necesidades sociales. En la actual época las políticas del gobierno buscan universalizar la educación, se han tomado decisiones y dictado leyes que establecen la educación gratuita y otras ventajas hasta el nivel superior.

La educación es definida como proceso complejo en donde los estudiantes con la mediación del docente desarrollan conocimientos, habilidades, destrezas, valores y aptitudes para un futuro desempeño en el contexto social y en las actividades que le sean asignadas (Verdú, González, y Jhon, 2016). El espacio de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la sociedad está diseñado para que durante la etapa de estudio, se formen ciudadanos aptos para la producción del conocimiento con visión transformadora de la realidad actual e integrados en estructuras de cooperación (Condor, 2017).

De forma insostenible avanza la modernización, que ha llevado a reformas profundas desde los fundamentos hasta los diseños estructurales de las organizaciones en busca de una gestión con eficiencia y eficacia (Ramírez, 2016). Se ha determinado la necesidad de fortalecer la gestión en todo nivel y de forma integral con la optimización de recursos humanos y materiales, diseños de procesos, atención a necesidades del contexto y evaluación permanente de resultados (Miño, 2016).

Las necesidades sociales en Ecuador están garantizadas en cuerpos normativos, así la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 3 establece “Son deberes primordiales del Estado: Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación…” (p. 9). Por su parte la Ley Orgánica de Educación Superior (2010) expresa en su artículo 6 los “Derechos de los profesores o profesoras. a) Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción; b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad” (p. 8).

Es de interés tener siempre presente el marco normativo en este estudio, por lo que, el contexto local que da origen al problema de investigación es la necesidad monitorear lo dispuesto en el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo (2018) que, en su artículo 6 expresa “Estructura organizacional. La Universidad Nacional de Chimborazo, se sustenta en la filosofía y metodología de procesos,

servicios y productos" (p. 3). En particular es requerida la autovaloración del profesorado a su Calidad De Vida Laboral (CVL) y desde el mismo profesorado la valoración al desempeño de los directivos en los procesos de GF.

Por lo tanto se genera la siguiente interrogante ¿Existe correlación entre los indicadores de Calidad De Vida Laboral (CVL) y de Gestión de Formación (GF) en los profesores de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH).?.

El objetivo del trabajo de investigación es analizar la de Calidad de Vida Laboral (CVL) y los indicadores de Gestión de Formación (GF) de los profesores de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH).

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Desde la perspectiva de la teoría psicológica que es una de las formas de abordar la Calidad de Vida Laboral (CVL), el interés primordial es la persona, si el sujeto está bien, su desempeño será adecuado y la organización crece en calidad de servicio. La calidad se define como el conjunto de características que refieren la percepción de quien lo analiza sobre su propia vida, tiene una acción comparativa y solo si se mide se aprecia (Uribe, 2016). La CVL está delimitada con las situaciones y responsabilidades en el trabajo, está relacionada en primer lugar con la salud del trabajador y en este caso particular los docentes.

Para el desempeño laboral en la actualidad los profesores deben manejar variadas competencias profesionales como la capacidad para tomar decisiones, manejo de información, habilidades de comunicación, capacitación constante en la disciplina de trabajo y perfil axiológico, creatividad, investigación y competencias científicas. "Estos requerimientos de la era moderna generan nuevas exigencias para los trabajadores, elevadas presiones psicológicas y sociales. Ante esta situación, aparecen los riesgos laborales que afectan el bienestar" (Chiang, Heredia, y Santamaría, 2017, p. 77).

En el avance de la sociedad, es hace latente en la actual época el requerimiento que las personas en su ámbito de trabajo se desempeñen en un ambiente organizacional que garantice beneficiarse de calidad de vida (Patlán, 2016). Desde el enfoque organizacional, la CVL es considerada un proceso dinámico y continuo con elementos objetivos y subjetivos, que permiten la operación del trabajador y las relaciones interpersonales, pero todo contribuye al razonable desarrollo del ser humano (Reyes, 2017).

Para efectos de esta investigación se define la CVL, como una variable que depende de factores como el apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. En la medida que el profesor se sienta respaldado por el directivo, la carga de trabajos sea pertinente y su propia motivación sea elevada, la CVL será de nivel aceptable o alto.

GESTIÓN DE FORMACIÓN

Antes de puntualizar en la GF, se debe observar que “la calidad total está orientada a crear conciencia de calidad en todos los procesos de organización y ha sido ampliamente utilizada en todos los sectores, desde la manufactura, a la educación, el gobierno y las industrias de servicios” (Maldonado, 2018). Cuando las organizaciones diseñan los modelos de gestión en función de una estructura de procesos interrelacionados que buscan la calidad como la filosofía de servicio, surge la variable satisfacción del cliente, usuario o llamado parte interesada; en particular la educación, vista desde un enfoque de procesos se convierte en el fin primordial del servicio.

En consecuencia este parámetro calificado como satisfacción del usuario, se toma como la variable más decisiva que mide el rango en la calidad del servicio ofertado, lo mejor es que, es distinguido y juzgado por el usuario (Sotelo, 2016). El ejercicio docente como actividad laboral es estratégico para el desarrollo social, por lo tanto, la profesión se corresponderá con las metas y requerimientos que la organización defina con relación al parámetro de satisfacción del estudiante. Si la satisfacción del usuario es baja o tiende a la baja, el trabajo en lugar se ser asimilado como oportunidad de progreso, se convierte en obligación exigida (Rodríguez, 2016).

El manejo de la educación superior, como de toda organización, requiere de un diseño sujeto a los enfoques, modelos y paradigmas mundiales, pero también a las normas del país y reglamentos institucionales. La gestión de formación se crea para que la organización avance en sus ejercicios corporativos, buscando de forma permanente la libertad y responsabilidad, sustentados en las competencias individuales y valores colectivos (Majad, 2016). El manejo del recurso humano es de gran complejidad por la natural diferencia entre sus integrantes, cada uno con necesidades, intereses particulares y preocupaciones, que deben pasar a segundo plano cuando prevalece la necesidad de logros colectivos.

La gestión educativa ha evolucionado a tal punto de ser tratado en las instituciones de formación profesional o de posgrados como una disciplina. “Es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella

se movilizan" (Rico, 2016, p. 57). La gestión educativa es la categoría que cubre a GF y se refiere a la gestión en lo interno y externo para el logro de su misión y visión institucional. La definición de GF, para efectos de esta investigación está dada por el accionar de los directivos en sus actividades permanentes que facilitan el desempeño de los docentes, hace referencia a la planificación, ejecución, evaluación y mejora en los factores integrantes como: equipos directivos, proyección de futuro, proyecto curricular, medios y formación complementaria, sistema de ayudas y servicios.

MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo investigativo se realizó con un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación es analítica. El diseño es no experimental, la razón es que, no se manipulan las variables de estudio (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). El diseño es transaccional o transversal, la recolección de la información se dio en una etapa específica de tiempo. La población objeto del estudio fueron los profesores de la Universidad Nacional de Chimborazo que en sus distintas categorías, tiempo de dedicación y condición laboral, en total suman 723. Para fines de aplicación del instrumento e inferencia de resultados, se calculó con la fórmula establecida para poblaciones finitas el tamaño de la muestra, con un margen de error del 5% y se obtuvo 251 entre hombres y mujeres. La recolección de la información se logró con un muestreo aleatorio o llamado probabilístico de manera proporcional por conglomerados, éstos pertenecen a cada una de las 4 facultades de la institución mencionadas en la tabla 1:

Tabla 1. Población y muestra por Facultades de la UNACH

FACULTAD	POBLACIÓN	MUESTRA
Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnologías	164	57
Ciencias de la Salud	248	86
Ciencias Políticas y Administrativas	153	53
Ingeniería	158	55
TOTAL	**723**	**251**

Fuente: Sistema Informático de Control Académico (SICOA), UNACH, (2019)

Para medir la Calidad de Vida Laboral se utilizó el cuestionario CVP–35, en un inicio fue conocido como instrumento para medir la Calidad de Vida Profesional; en consecuencia es una herramienta probada en su validez (Martín, Cortés, Morente, Caboblanco, Garijo, y Rodríguez, 2004). El instrumento está compuesto por 35 preguntas valoradas con escala de 1 a 10, la escala oscila desde «nada» para los valores 1 y 2, la característica «algo» para valores 3, 4 y 5, la apreciación «bastante» con valores 6, 7 y 8, en último lugar la categoría «mucho» para 9 y 10 (Rodríguez, 2016).

Para la evaluación de la GF, se trabajó con un cuestionario de escala Likert aplicado a la misma muestra de docentes para establecer la apreciación del profesorado hacia los directivos institucionales respecto a procesos de Gestión de Formación. La escala y sus equivalencias es la siguiente: nunca = 1, rara vez = 2, a veces = 3; casi siempre = 4; siempre = 5. Este instrumento fue construido para esta investigación y validado por tres miembros de la Comisión de Gestión de la Calidad en la UNACH como expertos en el año 2018. El análisis estadístico se efectuó con el software SPSS.24.

Los profesores participantes en el estudio fueron 251, de los cuales 137 son hombres y 114 mujeres. La media de edad es 43,36 años, siendo 22 de 30 años o menos, 83 están entre 31 y 40, 83 entre 41 y 50, los 63 siguientes, son mayores de 50 años. En mayor proporción están casados, sin embargo hay 44 solteros y 42 divorciados o separados, y 3 están viudos. El mayor número se sujetos laboran en Ciencias de la Salud, concretamente 86, seguido de Ciencias de la educación con 57, Ciencias políticas 53, e Ingeniería 55. Referente a la relación laboral en mayor proporción son docentes no titulares 147 y 104 han logrado ser titulares.

RESULTADOS

Luego de la aplicación de los instrumentos cuestionario CVP–35 y el cuestionario de escala Likert aplicados a los 251 profesores participantes en el estudio se obtienen los siguientes resultados: (Ver tablas 2 y 3).

Tabla 2. Descripción de los participantes

Variables		N°	%
Sexo	Hombres	137	54,6
	Mujeres	114	45,4
Facultad	Ciencias de la Educación	57	22,7
	Ciencias de la Salud	86	34,3
	Ciencias Políticas y Administrativas	53	21,1
	Ingeniería	55	21,9
Relación laboral	Titular	104	41,4
	No titular	147	58,6
Estado civil	Soltero(a)	44	17,5
	Casado(a)	162	64,5
	Viudo(a)	3	1,2
	Divorciado (a)	42	16,7
Edad	30 o menos	22	8,8
	De 31 a 40	83	33,1
	De 41 a 50	83	33,1
	Más de 50	63	25,1

Fuente: Elaboración propia (2020)

Tabla 3. Media de la edad de los participantes

	M	DT
Edad	43,36	9,285

Fuente: Elaboración propia (2020)

En la tabla 3 se observa que la desviación estándar es 9,285, existe una considerable dispersión de los valores de edades en los sujetos participantes, característica que en el plano docente es común por la rotación generacional, no obstante este factor será una fortaleza institucional con organización para aprovechar los saberes de la experiencia y la energía de la juventud. El primer instrumento aplicado a los participantes docentes referente a CVL, arrojaron los resultados descritos (Ver tabla 4) con la media aritmética (M), desviación estándar (DT), asimetría (Asim), curtosis (Curt) e índice de homogeneidad corregida (IHc).

Tabla 4. Medidas de tendencia central y dispersión de las variables de la escala de Calidad de Vida Laboral (CVL)

Variables de CVL	M	DT	Asim	Curt	IHc
CLV.1. Cantidad de trabajo que tengo	8,57	1,781	-2,009	4,632	,349
CLV.2. Satisfacción con el tipo de trabajo	8,56	1,730	-1,856	3,722	,531
CLV.3. Satisfacción con el sueldo	7,48	2,005	-1,089	1,069	,466
CLV.4. Posibilidad de promoción	6,39	2,732	-,537	-,820	,436
CLV.5. Reconocimiento de mi esfuerzo en el trabajo	6,53	2,657	-,598	-,693	,559
CLV.6. Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	7,47	2,335	-1,006	,267	,465
CLV.7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	7,45	2,428	-,942	-,019	,482
CLV.8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi Trabajo	7,33	2,626	-,939	-,200	,436
CLV.9. Motivación (ganas de esforzarme)	8,27	2,205	-1,582	1,992	,533
CLV.10. Apoyo de mis jefes	7,60	2,646	-1,224	,444	,521
CLV.11. Apoyo de mis compañeros	7,67	2,237	-1,182	,942	,531
CLV.12. Apoyo de mi familia	9,36	1,315	-3,133	11,095	,567
CLV.13. Ganas de ser creativo	9,13	1,408	-2,384	6,470	,556
CLV.14. Posibilidad de ser creativo	8,30	2,027	-1,435	1,734	,513
CLV.15. Me desconecto al acabar la jornada laboral	5,55	3,013	-,066	-1,262	,291
CLV.16. Recibo información de los resultados de mi trabajo	7,06	2,478	-,810	-,208	,543
CLV.17. Conflictos con otras personas en el trabajo	3,11	2,776	1,138	-,068	,187
CLV.18. Falta de tiempo para mi vida personal	6,15	2,873	-,319	-1,159	,269
CLV.19. Incomodidad física en el trabajo	4,48	3,192	,390	-1,367	,224
CLV.20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	6,71	2,726	-,735	-,537	,504
CLV.21. Carga de responsabilidad	8,23	1,840	-1,531	2,646	,508
CLV.22. Mi establecimiento trata de mejorar mi calidad de vida	6,35	2,669	-,506	-,833	,512
CLV.23. Tengo autonomía o libertad de decisión	7,09	2,449	-,837	-,207	,454
CLV.24. Interrupciones molestas en el trabajo	5,28	3,087	-,024	-1,434	,237
CLV.25. Estrés	6,74	2,753	-,553	-,799	,239
CLV.26. Se exige capacitación para hacer mi trabajo	7,66	2,456	-1,195	,552	,506
CLV.27. Estoy capacitado para realizar mi trabajo actual	9,22	1,289	-2,659	9,109	,502
CLV.28. Variedad en mi trabajo	7,63	2,079	-,989	,512	,528
CLV.29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	9,27	1,414	-2,994	9,902	,537
CLV.30. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	7,17	2,556	-1,014	,142	,570
CLV.31. Lo que tengo que hacer queda claro	8,16	1,938	-1,398	1,579	,567
CLV.32. Me siento orgulloso de mi trabajo	9,37	1,420	-3,345	12,310	,585
CLV.33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	4,70	2,983	,332	-1,171	,121
CLV.34. Calidad de vida de mi trabajo	7,73	2,101	-1,272	1,291	,462
CLV.35. Apoyo a mis compañeros	8,61	1,949	-2,106	4,731	,538

Fuente: Elaboración propia (2020)

Para evaluar la CVL, se utilizó un instrumento ya validado que es sintetizado en tres factores (Ver tabla 5), en los que, se ha determinado la media aritmética (M), desviación estándar (DT), asimetría (Asim), curtosis (Curt) y coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Tabla 5. Medidas de tendencia central, dispersión y análisis de fiabilidad de los factores de la escala CVL

Factores de CVL	M	DT	Asim	Curt	Alfa de Cronbach
Apoyo directivo (AP.DID)	7,07	1,525	-,967	1,286	,907
Carga de trabajo (CAR.TR)	6,32	1,747	-,227	-,462	,865
Motivación intrínseca (MT.INT)	8,46	1,189	-2,517	10,055	,821

Fuente: Elaboración propia (2020)

Tabla 6. Medidas de tendencia central y dispersión de la escala de (GF)

Variables de GF	M	DT	Asim	Curt	IHc
GF.1. ¿Los directivos fomentan trabajo con dominios científicos, tecnológicos y humanísticos de la universidad?	3,86	1,094	-,836	,060	,680
GF.2. ¿Los directivos propician el uso del modelo educativo, pedagógico y didáctico de la UNACH?	4,00	1,071	-,913	,108	,668
GF.3. ¿La carrera o carreras que usted labora considera que tiene sólida pertinencia ante requerimientos sociales?	4,37	,854	-1,413	1,774	,454
GF.4. ¿Los directivos institucionales han logrado una organización de profesores por áreas académicas?	3,85	1,054	-,715	-,110	,713
GF.5. ¿La malla curricular de la carrera o carreras que trabaja es adecuada para garantizar la formación profesional?	4,24	,820	-1,003	1,019	,572
GF.6. ¿El diseño curricular de la carrera o carreras que trabaja es adecuado para garantizar la formación de los nuevos profesionales?	4,24	,800	-1,127	1,682	,592
GF.7. ¿La gestión directiva facilita diseñar el sílabo para su desempeño?	4,14	1,007	-1,200	1,073	,691
GF.8. ¿El proyecto integrador de saberes está organizado para fortalecer los aprendizajes de estudiantes a su cargo?	3,75	1,152	-,802	-,096	,695
GF.9. ¿Hay una organización correcta de las condiciones para las tutorías académicas?	3,48	1,140	-,444	-,511	,758
GF.10. ¿Las condiciones institucionales aseguran el logro de los proyectos de actividades complementarias?	3,74	1,001	-,441	-,446	,811
GF.11. ¿Las opciones de titulación institucionales consolidan la formación profesional de los estudiantes antes de salir al ejercicio profesional?	4,03	,901	-,750	,184	,754
GF.12. ¿El informe por carrera de seguimiento a graduados aporta para mejorar el currículo de formación de las siguientes promociones?	3,86	,992	-,584	-,350	,730
GF.13. ¿El informe estadístico de inserción laboral se convierte en elemento para mejoras de las siguientes promociones?	3,88	1,049	-,777	,007	,736
GF.14. ¿Conoce el proyecto de capacitación y perfeccionamiento del personal académico?	3,65	1,168	-,684	-,287	,649
GF.15. ¿Los cursos de perfeccionamiento académico son pertinentes para su desempeño?	3,79	1,027	-,616	-,107	,711
GF.16. ¿La planificación de la admisión y nivelación responde a la realidad de la institución?	3,67	1,054	-,515	-,410	,707
GF.17. ¿Hay organización institucional para la promoción de la carrera o carreras que usted trabaja?	3,85	,979	-,655	,140	,785
GF.18. ¿El sistema de admisión garantiza la libertad de acceso de estudiantes a las carreras que oferta la universidad?	3,71	1,095	-,563	-,330	,692
GF.19. ¿El ciclo de nivelación al ingreso a la universidad responde a las necesidades de los siguientes niveles en las carreras?	3,59	1,052	-,260	-,732	,680
GF.20. ¿Aprecia usted la existencia de control y asistencia normativa favorable para sus actividades de docencia?	4,02	,980	-,898	,414	,615
GF.21. ¿Existen programadas las auditorías académicas para asegurar la calidad?	3,66	1,118	-,618	-,323	,782
GF.22. ¿Hay una adecuada administración del sistema de control académico y en particular del sistema informático SICOA?	3,92	,902	-,541	-,292	,681
GF.23. ¿La administración de la biblioteca le facilita su trabajo como personal académico?	3,24	1,216	-,266	-,882	,670
GF.24. ¿La bibliografía disponible en biblioteca le da soporte a sus actividades de docencia?	3,17	1,161	-,037	-,825	,678
GF.25. ¿Los documentos de biblioteca facilitan su trabajo académico?	3,25	1,100	-,049	-,705	,719
GF.26. ¿La orientación vocacional y profesional de la Coordinación de Bienestar Estudiantil y Universitario aporta para su trabajo?	3,18	1,225	-,189	-,872	,760
GF.27. ¿Las becas y ayudas económicas estudiantiles contribuyen para su accionar como personal académico?	3,56	1,233	-,554	-,654	,613
GF.28. ¿Los servicios asistenciales que se ofrecen de Coordinación de Bienestar Estudiantil y Universitario aportan a su trabajo?	3,31	1,186	-,236	-,883	,712
GF.29. ¿La formación en idioma o idiomas extranjeros hacia los estudiantes son un soporte para su trabajo como personal académico?	3,67	1,128	-,578	-,456	,655
GF.30. ¿La formación en artes, cultura y deportes hacia los estudiantes son un soporte para su trabajo como personal académico?	3,64	1,145	-,511	-,604	,691

Fuente: Elaboración propia (2020)

Los resultados del segundo instrumento de investigación aplicado a los participantes (Ver tabla 6), inicialmente se presentan en sus medidas de media aritmética (M), desviación estándar o llamada típica (DT), asimetría (Asim), curtosis (Curt) e índice de homogeneidad corregida (IHc).

Se han calculado los cinco factores del cuestionario con la media de los ítems que forman cada uno: evaluación de los equipos directivos (E.PROF), evaluación de proyección de futuro (E.FUTU), evaluación del proyecto curricular (E.CURR), evaluación de los medios y formación complementaria (E.FORM) y evaluación del sistema de ayudas y servicios (E.AYUD) (Ver tabla 7). Los valores de las medias de los cinco factores son semejantes, superiores a 3,00 y tan solo uno llega al 4,03. Los valores de dispersión son aceptables, tanto en la Desviación Típica como la asimetría y la curtosis. Se ha determinado el índice de fiabilidad de cada factor con muy buenos resultados, siendo un alfa de Cronbach > 0,700 en los cinco.

Tabla 7. Medidas de tendencia central, dispersión y análisis de fiabilidad de los factores de la escala GF

Factores de GF	M	DT	Asim	Curt	Alfa de Cronbach
Evaluación de los equipos directivos .(E.PROF)	3,82	0,824	-,574	-,062	,909
Evaluación de proyección de futuro.(E.FUTU)	4,03	0,778	-,655	-,083	,835
Evaluación del proyecto curricular.(E.CURR)	3,93	0,788	-,654	,163	,880
Evaluación de los medios y formación complementaria. (E.FORM)	3,39	0,964	-,096	-,611	,894
Evaluación del sistema de ayudas y servicios. (E.AYUD)	3,58	0,869	-,061	-,749	,889

Fuente: Elaboración propia (2020)

Luego de la presentación de las tablas 4 y 6 donde se observa en forma general los resultados de la CVL y GF, esas tablas fueron sintetizadas en los respectivos factores y se generan las tablas 5 y 7, se hace necesario correlacionar (Ver tabla 8) los factores de estudio, tres provenientes de CVL y cinco de GF, entre ellos y con la edad de los participantes.

Tabla 8. Correlaciones bivariadas entre factores de escalas CLV, GF y edad

	2	3	4	5	6	7	8	9
1. AP.DID	,118	,748**	,553**	,534**	,525**	,318**	,472**	-,020
2. CAR.TR	1	,241**	-,175**	-,104	-,163**	-,175**	-,183**	,099
3. MT.INT		1	,391**	,428**	,379**	,201**	,276**	,014
4. E.DIRC			1	,823**	,831**	,686**	,784**	-,080
5. E.FUTU				1	,800**	,574**	,690**	-,020
6. E.CURR					1	,672**	,727**	-,039
7. E.FORM						1	,803**	-,100
8. E.AYUD							1	-,112
9. EDAD								1

Fuente: Elaboración propia (2020)

DISCUSIÓN

En un análisis puntual de los ítems con comportamientos diferentes sobre CVL, según la media aritmética (tabla 4), los aspectos que en «algo» repercuten son: "recibo información de los resultados de mi trabajo", "incomodidad física en el trabajo", "interrupciones molestas en el trabajo", "mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud"; estos han sido valorados con las más bajas puntuaciones. En relación con la primera afirmación, se aprecia que es un indicador a mejorar; mientras que, los tres siguientes son positivos para la institución que tenga una baja valoración, eso implica que en poca proporción son un problema. Los siguientes aspectos de la misma tabla son los que han logrado el mayor nivel de valoración, están sobre los 9 puntos: "apoyo de mi familia", "ganas de ser creativo", "estoy capacitado para realizar mi trabajo actual", "mi trabajo es importante para la vida de otras personas", "me siento orgulloso de mi trabajo"; estos indicadores son muy favorables y constituyen una fortaleza institucional. Los demás se ubican en una valoración intermedia, esto indica que, aún hay que mejorar la gestión en busca de mayor puntuación en unos casos como "mi establecimiento trata de mejorar mi calidad de vida" y disminución en otros como por ejemplo "estrés".

Con un criterio similar se analiza la (tabla 6) donde se encuentra que, la valoración de docentes a los directivos en los procesos de Tutorías académicas, Gestión de biblioteca y Gestión de Bienestar Estudiantil y Universitario, se ha asignado las más bajas puntuaciones, se acerca a los 3 puntos que significa "a veces" se da cumplimiento. Todos los otros procesos son valorados como "casi siempre" se los ejecuta y ninguno de los procesos sometidos a la valoración con este instrumento alcanza los 5 puntos que implicará siempre se cumple. Aquí se evidencia la necesidad de mejora en la gestión.

Finalmente, en función del objetivo general, se realizó un análisis bivariado mediante la correlación de Pearson, y se ha encontrado que, existe relación estadísticamente significativa entre la gran mayoría de factores, no así con la edad de los participantes (tabla 8). Los datos y análisis han establecido resultados estadísticamente significativos en la correlación entre los factores, y casi siempre en sentido positivo. Asimismo a mayor puntuación en interés por el estudio, más valoran positivamente al profesorado, los proyectos de futuro, el proyecto curricular, los medios de formación las ayudas y servicios. Sin embargo, la correlación negativa indica que, a mayor carga de trabajo, menos puntúan la evaluación a los equipos directivos, proyección de futuro, medios y formación complementaria, sistema de ayudas y servicios. La edad no se correlaciona de manera estadísticamente significativa con el resto de factores.

CONCLUSIONES

En toda organización formadora de nuevos profesionales, es pertinente con base en la autonomía universitaria, establecer políticas de evaluación e investigación referentes a todas las problemáticas internas y externas que tienen influencia significativa en la institución, esos resultados de procesos investigativos con sustento científico y técnico permitirán desarrollar sólidas estrategias de solución a los problemas, no es suficiente con planear estrategias, deben implementarse y ser evaluadas para llegar al ciclo de mejora continua.

Del análisis a la valoración de la Calidad De Vida Laboral, se encuentra que, no todos necesitan ser incrementados en la valoración, así los indicadores: "incomodidad física en el trabajo, interrupciones molestas en el trabajo, mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud", son necesarios que puntúen bajos; no es pertinente que se incremente la incomodidad, interrupciones, afecciones a la salud. Mientras otros como "prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo", alcanzan sobre los 7 puntos, se requiere acciones de disminución de la valoración desde la percepción de los docentes, por ejemplo con mayor organización, distribución equitativa del trabajo, entre otras estrategias. En general hay varios aspectos evaluados que deben mantenerse altos en la valoración porque así se apreciará como fortalezas.

La valoración sobre los procesos de gestión de formación, en su mayor parte se ubican en el nivel de "casi siempre" se cumplen, resultados que demuestran la existencia de un margen de espacio para la mejora, allí el reto de los directivos para tomar estos y otros resultados de investigaciones y planear al mejora de su gestión. No se debe descuidar tres procesos claves que se logró la más baja valoración, deben ser considerados con acciones urgentes de mejora.

Como se determinó en la correlación de factores estudiados, hay mutua dependencia entre ellos, la mayor parte se correlacionan en forma positiva, sin embargo la carga de trabajo que es el factor medular en la institución lo hace en forma negativa con todos los factores de gestión de formación. El modelo de gestión por procesos debe ser una estructura en permanente evaluación y ajustes hasta logar el incremento en la satisfacción de los clientes internos y externos.

REFERENCIAS

Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial, 15*(1), 73 - 86. doi:http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641

Condor, V. (2017). Nuevas tendencias de la educación superior. La transformación de la universidad ecuatoriana. *Universidad y Sociedad, 9*(3), 139-144. Obtenido de http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial 449. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.

Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo. (01 de octubre de 2018). RESOLUCIÓN NO. 0259-CU. Riobamba, Ecuador: Consejo Universitario .

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: McGRAW-HILL.

Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Registro Oficial Suplemento 298 . Quito, Ecuador: Asamblea Nacional.

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación, 40*(88), 148 - 165. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008

Maldonado, J. (2018). *Fundamentos de calidad total.* Obtenido de https://scholar.google.com/scholar?q=calidad+total+en+educaci%C3%B3n&hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2014&as_yhi=2020

Martín, J., Cortés, J., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Rodríguez, A. (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria , 18*(2), 129 - 136. Obtenido de http://scielo.isciii.es/pdf/gs/v18n2/original6.pdf

Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST, 13*(2), 45 - 55. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763549.pdf

Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum, 23*(2), 121 - 133. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf

Ramírez, M. (2016). *Tesis Doctoral: Condiciones laborales del profesorado universitario.* Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología, 20*(1), 120 - 134. doi:https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527

Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia, 12*(1), 55 - 70. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5377716

Rodríguez, B. (2016). *Tesis Doctoral: Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad.* (U. M. Elche, Ed.) Elche, España. Obtenido de

http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2c%20Beatriz.pdf

Sotelo, J. (2016). Instrumento para medir la satisfacción de usuarios en base a la norma ISO 9001:2008. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 7*(13). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200607

Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo, un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad.* México, México: Editorial El Manueal Moderno.

Verdú, C., González, C., & Jhon, M. (2016). La demanda de educación superior: breve revisión de la literatura. *Ensayos de Economía, 26*(48), 209 - 228. doi:https://doi.org/10.15446/ede.v26n48.60020