

Tipo de artículo: Artículo original

Docentes Universitarios y su desempeño laboral

University teachers and their job performance

Delia Georgina Bravo Bonoso ^{1*} , <https://orcid.org/0000-0003-4787-8403>

Washington Felipe Álava Castro ²

Erick Ismael Álava Bravo ³

¹ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. E-mail: delia.bravo@unesum.edu.ec

² Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. E-mail: junior190179@hotmail.com

³ Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. E-mail: ismaelalava16@gmail.com

* Autor para correspondencia: delia.bravo@unesum.edu.ec

Resumen

Los docentes universitarios están sometidos a condiciones laborales en constante cambio y evolución, una de ellas, es la calidad de vida laboral, sinónimo de bienestar personal como uno de los ámbitos importantes para el profesorado. Este bienestar es derivado de la satisfacción o insatisfacción que generan sus actividades laborales virtuales. El objetivo de la presente investigación es conocer el nivel de satisfacción de los docentes de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, y establecer recomendaciones para la mejora de este. Se realizó un estudio con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, transversal no experimental que permitió medir la calidad de vida laboral del personal académico de la Carrera de Enfermería. De un total de 48 docentes a los que se les aplicó la encuesta, se encontró bajos niveles de satisfacción en el trabajo en todos los factores estudiados, siendo los más preocupantes: el desarrollo personal logrado en el trabajo y la administración de tiempo libre y la insatisfacción que esto genera. La satisfacción laboral del docente es indispensable para el desarrollo eficiente y eficaz de las actividades académicas y personales. Resulta importante que las instituciones puedan generar estrategias para visibilizar y mejorar las condiciones laborales existentes que proporcionalmente mejorarán la satisfacción de los docentes y el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

Palabras clave: Universidades, docentes, estudiantes, trabajo.

Abstract

University teachers are subjected to constantly changing and evolving working conditions, one of them is the quality of working life, synonymous with personal well-being as one of the important areas for teachers, derived from the satisfaction or dissatisfaction generated by their virtual work activities. The objective of the present investigation is to know the level of satisfaction of the teachers of the UNESUM and to establish recommendations for the improvement of this. A study was carried out with a descriptive, cross-sectional, non-experimental quantitative approach, which made it possible to measure the quality of work life of the academic staff of the Nursing Career. Of a total of 48 teachers to whom the survey was applied, low levels of job satisfaction were found in all the factors studied, the most worrisome being: personal development achieved at work and the administration of free time and dissatisfaction respectively. Teacher job satisfaction is essential for the efficient and effective development of academic and personal activities, it is important that institutions can generate strategies to make visible and improve existing working conditions that will: proportionally improve teacher satisfaction and process development teaching learning.

Keywords: Universities, teachers, students, work.

Recibido: 17/12/2020

Aceptado: 18/02/2021



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

Introducción

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

La satisfacción es aquella sensación que el ser humano experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen (Rodríguez Guzmán, 2012). Estudios relevantes de satisfacción en docentes universitarios de una Institución de Educación Superior (IES) peruana demostró que: la satisfacción laboral por la institución fue buena; la satisfacción laboral por la remuneración, tensión y condición laborales fue regular; y la satisfacción laboral global fue regular (Olivares Preciado, y otros, 2006). Un escenario similar, se reproduce en otras IES.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1994 propuso una definición de consenso para la calidad de vida: “Percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses (Guevara Rivas & Dominiguez Montiel, 2018).

La calidad de vida laboral como sinónimo de bienestar personal en todos los ámbitos importantes para los trabajadores derivado de la satisfacción o insatisfacción laboral. Se debe considerar al ambiente de trabajo uno de los aspectos más influyentes en la salud física y mental del trabajador, ya que es una de las actividades más importante en el desarrollo de la vida cotidiana. Este estudio pretende conocer el estado actual de las condiciones de satisfacción en el trabajo de los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, transversal no experimental.

Materiales y métodos

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es una parte muy importante en el ciclo de vida de un empleado, además de constituir un elemento de motivación para que permanezca leal en una organización. Las diversas actividades de un equipo de recursos humanos influyen directa o indirectamente en los niveles de satisfacción de los docentes. Definir la palabra



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

satisfacción es un tanto difícil, por la similitud existente entre motivación, actitud hacia el trabajo y moral laboral, la respuesta afectiva/emocional, y que el resultado hace referencia a una sensación de gusto o disgusto.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que el buen funcionamiento de una institución a través de sus políticas, la alta dirección y una cultura institucional saludable; serán influyentes en la satisfacción de los docentes. Agregando además que un factor importante para que el colaborador sea leal a la institución de la cual forma parte, es el grado de motivación que este perciba. Para algunos autores describir la satisfacción no es sencillo como se manifiesta a continuación.

Tabla 1. Definiciones agrupadas por distintas posturas adoptadas por los autores.

Postura de definición	Autor y año	Definición de satisfacción laboral
Basada en el estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas	(Grepson, 1987)	Resultados positivos con respecto a los procesos o etapas laborales.
	(Locke, Sirota, & Alan, 1976)	Estados emocionales positivos producto de las buenas percepciones en el trabajo.
	(Mueller & McCloskey, 1990)	Es el afecto positivo hacia el puesto de trabajo.
	(Muchinsky, 1993)	Es una respuesta pasional por la actividad laboral.
	(Chiang Vega & Ojeda Hidalgo, 2013)	Son sentimientos positivos o negativos con las que empleado percibe su centro de labores.
Basada en una actitud	(Porter Limag, 1962)	Es la diferencia que existe entre lo que el trabajador percibe y lo que recibe en forma efectiva por el trabajo.
Generalizada ante el trabajo	(Castro, Guadalupe, & Padilla, 2009)	Son las actitudes psicológicas que el trabajador tiene con respecto a las actividades laborales.
	(Morello, & Virginia, 2003)	Es el comportamiento percibido con relación a las acciones laborales.
	(Rueda Sánchez & Zapata Rotundo, 2018)	Es la postura que asume el trabajador frente al trabajo.
	(Alonso Martín, 2008)	Los trabajadores desarrollan actitudes positivas en el proceso de las acciones laborales lo cual todo indica que se encuentran satisfechos con lo que hacen.
	(Vargas Echeverría & Flores Galaz, 2019)	La satisfacción laboral se construye por facetas como son un buen salario, buenos equipos de trabajo, oportunidades de ascensos, prácticas organizacionales.
	(Padilla Velez, 1993)	Es el afecto hacia el trabajo.
	(Garmendia Martínez & Parra L, 1993)	Consiste en satisfacer las necesidades de higiene y motivacionales.
	(Navarro, Linares, & Montana, 2010)	Son actitudes positivas en sus actividades laborales.
(Lucas Pujo & Davos, 2018)	Es la combinación de sentimientos y pensamientos como manifiesto en la satisfacción laboral.	

Fuente: Delia Bravo Bonoso



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

En la tabla 1, se muestra que hay autores quienes definen a la satisfacción laboral desde distintos enfoques, ya sea desde un punto de vista emocional el cual está relacionado con sentimientos y/o respuesta afectiva o desde un sentido directamente enfocado al trabajo. Sobre los enfoques expuestos se puede indicar que la satisfacción laboral está centrada ocasionalmente por aspectos extrínsecos como intrínsecos, teniendo como resultado del estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva por la actitud frente al trabajo.

La satisfacción del colaborador será determinante de acuerdo con el contexto laboral. De manera similar se puede manifestar que la satisfacción en el área laboral se va evidenciar en un colaborador luego de que haya alcanzado objetivos metas o necesidades no solo instituciones sino también personales; dando inicio a un trabajo de calidad.

Satisfacción laboral desde el enfoque educativo

La mayoría de las organizaciones consideran que la satisfacción laboral depende de dos cosas: el salario y las “actividades recreativas”. Si bien los docentes causan una impresión basada en estos parámetros, no pueden formar la base de su compromiso. Recientemente, se observó que los programas de participación solo sirven temporalmente porque enseguida los niveles de satisfacción disminuyen. Lo importantes es cómo la institución percibe las necesidades de sus docentes y qué hace para suplirlas sin alejarse de los objetivos institucionales. La figura 1 muestra una imagen sobre la percepción de la evaluación de un docente.

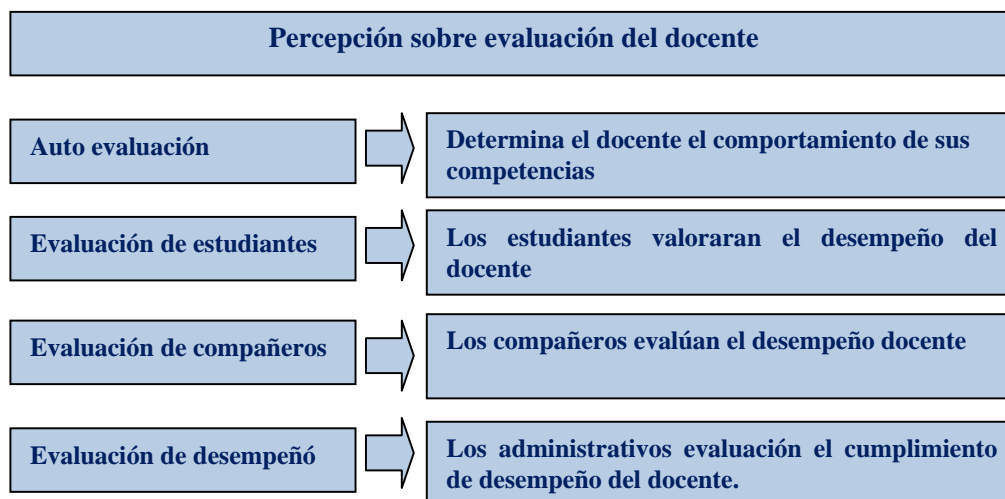


Figura 1: Percepción de la evaluación de un docente.



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

El estudio de la satisfacción laboral en instituciones educativas ha adquirido importancia y una prioridad alta como parte de los procesos de la calidad educativa donde la gestión y la psicología organizacionales juegan un papel mediador entre el entorno laboral y el desarrollo institucional (Duche Pérez, Gutiérrez Aguilar, & Paredes Quispe, 2019).

La gestión del capital humano es un tema muy complejo, sin embargo, la responsabilidad está sobre los hombros de las Rectorías de las Instituciones de Educación Superior, debiendo ser su mayor preocupación: generar un ambiente adecuado y que este favorezca el desempeño de cada docente, teniendo por añadidura el alcanzar las metas institucionales.

De acuerdo con lo señalado anteriormente se menciona que la satisfacción de un colaborador es tener placer con las actividades que un docente realiza en un entorno laboral. Además, es la sensación que se experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y los fines que los impulsan. Sin embargo, cabe resaltar que la institución debe estar comprometida con las necesidades y muy atentos para poder suplirlas de esa manera el nivel de satisfacción será más alto.

Desarrollo histórico: Satisfacción laboral en la educación

La satisfacción es una variable organizacional que las instituciones prestan una debida atención, en vista que es la que determina el éxito o fracaso, definitivamente una adecuada valoración de la suma de tecnología y aporte que brinda capital humano brindara innumerables ventajas institucionales. En el contexto se resalta la influencia que tienen las condiciones físicas sobre el desempeño del personal y en cuanto estas no son atendidas por las autoridades, la respuesta que se genera es insatisfacción laboral.

Ante lo mencionado se puede contrastar la relevancia de los resultados mencionados por los investigadores en cuanto a la preparación que tiene un colaborador para desempeñar su labor y cuál será el grado de satisfacción que este manifieste, además de las necesidades básicas que se pueda suplir con el desarrollo de dichas actividades que deberá desempeñar. Este interés por el estudio de la satisfacción laboral puede justificarse en dos sentidos: por el creciente interés de un fenómeno latente, y por encontrarse estrechamente relacionado con todas las variables que describen la vida laboral.

Resultados y discusión

Conocer la satisfacción que tiene un docente de educación superior tiene especial relevancia ya que este trabajo requiere de preparación intelectual de excelencia, así como también de formación moral y ética que manejan un trato especial y particular debe estar de la mano con la calidad de vida de los docentes.



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

Para conocer el estado actual de las condiciones de satisfacción en el trabajo de los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, se aplicó un cuestionario a una población constituida por docentes que laboran en dicha institución. Se realizó un muestreo aleatorio estratificado y de acuerdo con el cálculo de la muestra, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% se realizó el levantamiento de la información a una muestra de 48 docentes, se utilizó un cuestionario validado.

La tabulación de los datos se realizó conforme lo establece el “Manual para aplicación e interpretación del instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo” utilizando Microsoft Excel. De los 48 docentes encuestados, 12 % son hombres y el 88 % son mujeres; se encuentran en edades comprendidas desde los 35 años a más de 60 años; la mayoría entre los 35 a 45 (70%), seguido de los 46 a 55 años (20%), más de 60 (10%). En cuanto a la relación laboral con la institución la mayoría de la población docente cuenta con contrato con relación de dependencia (60%), seguido (40%) que cuenta con nombramiento definitivo.

El tiempo de dedicación de los docentes que conforman la muestra del estudio son medio tiempo (30%), tiempo completo (40%) y tiempo parcial (30%). Finalmente, con respecto a los años de experiencia entre 6 a 10 años (40%), más de 11 a 20 años (10%), 1 a 5 años (50%); y una relación laboral de nombramiento definitivo con la institución (76,9%). Una vez aplicada la encuesta y procesados los datos, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Sobre la percepción de apoyo del consejo de dirección, interés en la calidad y satisfacción laboral de los docentes.

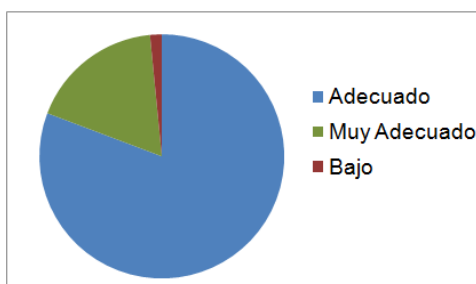


Figura 2: Percepción de apoyo a los docentes del consejo de dirección.

- Sobre la administración del tiempo libre para la vida personal, cantidad de trabajo, estrés, prisas, agobios y carga de responsabilidad.



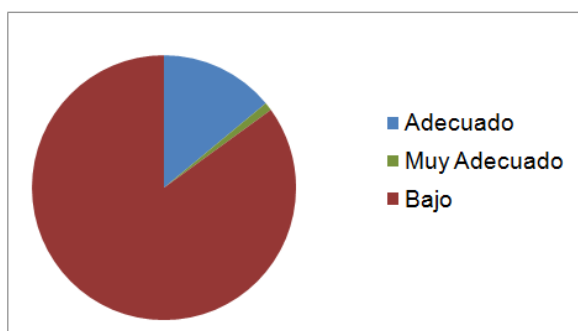


Figura 3: Administración del tiempo.

- Sobre el nivel de satisfacción general con las condiciones de vida para un buen desempeño laboral.

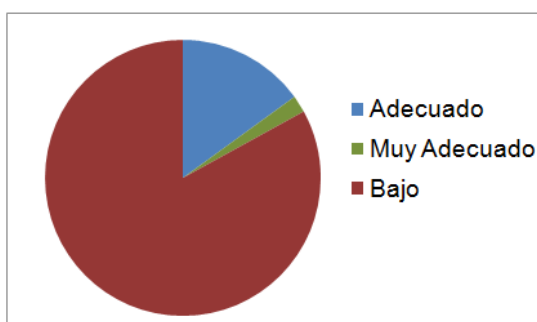


Figura 4: Nivel de satisfacción general con las condiciones de vida.

Un nivel bajo de satisfacción podría traducirse en una desmotivación en sus actividades a su vez percibiendo muy pocas oportunidades de reconocimiento de sus habilidades y capacidades que ligado a un posible mal soporte institucional en el trabajo repercutirá en la oportunidad de desarrollo de sus capacidades físicas, mentales y sociales, estudios españoles revelan que docentes universitarios se muestran muy satisfechos con su trabajo, lo que se manifiesta al percibir su salud general como buena esto debido a que mantienen adecuados estilos de vida.

Existe también un desequilibrio entre las actividades de su trabajo y las actividades familiares q podría estar repercutiendo negativamente en el desempeño de las funciones asignadas, expresaron que les falta tiempo para llevar a cabo su carga de trabajo, viven esta situación de forma distinta, la gran mayoría expresa que la única forma de poder dar cumplimiento a los compromisos laborales es sacrificando espacios personales como compartir con la familia, con amigos o vivir momentos de esparcimiento, al llevar trabajo a casa.

Conclusiones



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

Con lo expuesto en este estudio se concluye que actualmente los docentes universitarios pasan por una situación preocupante. La desvalorización de los docentes se acentúa con en el desempeño profesional así como también su crecimiento como seres humanos. Los resultados de esta investigación, donde se evidencia un nivel de insatisfacción en varias de las dimensiones estudiadas sirve para realizar un profundo análisis de las acciones que debe emprender la institución para generar estrategias y mejorar las condiciones de trabajo a corto y largo plazo que proporcionalmente mejoren la satisfacción de los docentes dentro de la institución.

Conflictos de intereses

Los autores de la presente investigación declaran que no poseen conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Delia Georgina Bravo Bonoso, Washington Felipe Álava Castro.

Análisis formal: Delia Georgina Bravo Bonoso, Álava Bravo Erick Ismael.

Investigación: Delia Georgina Bravo Bonoso, Washington Felipe Álava Castro, Álava Bravo Erick Ismael.

Metodología: Delia Georgina Bravo Bonoso, Washington Felipe Álava Castro, Álava Bravo Erick Ismael.

Supervisión: Delia Georgina Bravo Bonoso.

Validación: Álava Bravo Erick Ismael.

Redacción – borrador original: Delia Georgina Bravo Bonoso, Washington Felipe Álava Castro, Álava Bravo Erick Ismael.

Redacción – revisión y edición: Delia Georgina Bravo Bonoso, Washington Felipe Álava Castro.

Financiamiento

La investigación ha sido financiada por los autores.

Referencias

Duche Pérez, A., Gutiérrez Aguilar, O., & Paredes Quispe, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Latindex*, 16. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://conrado.ucf.edu/cu/index.php/conrado/article/view/1099>



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo **Atribución 4.0 Internacional** (CC BY 4.0)

Grupo Editorial “Ediciones Futuro” Universidad de las Ciencias Informáticas. La Habana, Cuba seriecientifica@uci.cu

- Rueda Sánchez, M., & Zapata Rotundo, G. (2018). Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Redialyc*, 12. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/870/87055001005/html/index.html>
- Vargas Echeverría, S., & Flores Galaz, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Scielo*, 9. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149
- Alonso Martin , P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Scielo*, 9. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100002
- Castro, A., Guadalupe, M., & Padilla, C. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Chiang Vega, M., & Ojeda Hidalgo, J. (04 de 2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Elsevier*, 21. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>
- Garmendia Martínez, J., & Parra L, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. España: Dialnet. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=237329>
- Grepson, T. (1987). Análisis factorial de un formato de opción múltiple para la satisfacción laboral. *Journal Information*, 10. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pr0.1987.61.3.747>
- Guevara Rivas, H., & Dominiguez Montiel, A. (2018). Calidad de vida del docente universitario desde la complejidad. *Scielo*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662011000300012&lng=es&nrm=iso
- José María, & Fernandez Matanero. (2013). Competencias docentes y educación inclusiva. *Scielo*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412013000200006&script=sci_abstract&tlng=pt
- Locke, E., Sirota, D., & Alan , D. (1976). Un estudio de caso experimental de los éxitos y fracasos del enriquecimiento laboral en una agencia gubernamental. *Psicología aplicada*, 7. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://psycnet.apa.org/record/1977-14121-001>



- Lucas Pujo, C., & Davos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Sociales*, 9. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21255535002/html/index.html>
- Morello, I., & Virginia, M. (2003). Clima y su evolución hacia un concepto estratégico. *Revista Latinoamericana de Administracion*, 08. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/716/71603005.pdf>
- Muchinsky, P. (1993). Psicología aplicada al trabajo: Introducción a la psicología industrial y organizacional. *Psicologia Aplicada*, 10. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://psycnet.apa.org/record/1993-99126-000>
- Mueller, C., & McCloskey, J. (1990). La satisfacción laboral de las enfermeras: una medida propuesta. *Psicologia Aplicada*, 8. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://psycnet.apa.org/record/1990-24255-001>
- Navarro, E., Linares, C., & Montana, A. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana. *Redialyc*, 14. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127619214002.pdf>
- Olivares Preciado, J., Quintana del Solar, M., Matta Morales, C., Choy Lisung, J., Ronquillo Herrera, W., & Maldonado Mendoza, M. (2006). Satisfacción Laboral de los Docentes Universitarios del Departament Académico de Clínica Estomatológica. *Dialnet*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4215/421539345005.pdf>
- Oñate Ríos, Vladimir, H., Chiriboga Miño, & Alondra, A. (2017). El desempeño docente en el rendimiento académico del inglés, en los estudiantes de primer año de bachillerato general unificado del Colegio Tecnológico “Cinco de Junio”, durante el periodo 2016 - 2017. *Dialnet*, 10.
- Padilla Velez, D. (1993). *La satisfacción lab oral en docentes Universitarios*. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de https://etd.ohiolink.edu/apexprod/rws_etd/send_file/send?accession=osu1249666992&disposition=inline
- Porter Limag, W. (1962). Actitudes laborales en la gestión: I. Deficiencias percibidas en la satisfacción de necesidades en función del nivel laboral. *Psicologia aplicada*, 9. Recuperado el 19 de 02 de 2021, de <https://psycnet.apa.org/record/1963-05789-001>
- Rodríguez Guzmán, L. (Diciembre de 2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de Mexico en un estudio Latinoamericano. *Dialogos Educativos*, 24, 10. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4156160>

